

## จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล

นายนิจอพร มาประเสริฐ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2553

# **Ethical Conduct of Executives of Siam Hotel Group**

**Mr. Nijjaporn Marprasert**

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for**

**the Degree of Master of Business Administration**

**School of Management Science**

**Sukhothai Thammathirat Open University**

**2010**

หัวข้อการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ	จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามไฮเท็ล
ชื่อและนามสกุล	นายนิจพร มาประเสริฐ
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ธนชัย ชมจินดา

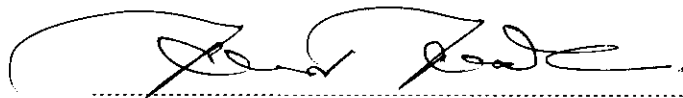
การศึกษาคั่นคว่ำอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2553

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ธนชัย ชมจินดา)



กรรมการ

(อาจารย์ไชยยศ ไชยมันคง)



(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้ออิสระ** จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล  
ผู้ศึกษา นายนิจอพร มาประเสริฐ รหัสนักศึกษา 2513002945 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนชัย ชมจินดา ปีการศึกษา 2553

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี

ผลการวิจัย พบว่า (1) จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านจริยธรรมต่อองค์การ รองลงมาคือ ด้านจริยธรรมต่อตนเอง ด้านจริยธรรมต่อองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านจริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา (2) การทดสอบสมมติฐาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในส่วนงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ทั้งจริยธรรมในภาพรวม จริยธรรมต่อตนเอง จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์การ และจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ทั้งจริยธรรมในภาพรวมและจริยธรรมต่อตนเองแตกต่างกัน

**คำสำคัญ** จริยธรรม ผู้บริหาร กลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากท่านรองศาสตราจารย์ ธนชัย ยมจินดา อาจารย์ที่ปรึกษา และ อาจารย์ไพชยศ ไชยมั่นคง ที่ได้ให้ความรู้ ให้คำปรึกษา แนวคิด และข้อเสนอแนะต่างๆ ในการศึกษาและการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ คุณมาริสสา สุโกศล ผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ที่กรุณาอนุญาตให้ผู้ศึกษาทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงท่านผู้บริหาร และพนักงานทุกท่านของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม และขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกท่าน รวมทั้งครอบครัวที่มีภรรยาและบุตรสาวของผู้ศึกษา ที่เป็นกำลังใจ และคอยช่วยเหลือแนะนำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอน้อมบูชาคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน และวางรากฐานแห่งการศึกษาแก่ผู้ศึกษา พร้อมนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตในอนาคตต่อไป

นิจพร มาประเสริฐ

ธันวาคม 2553

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	2
กรอบความคิดการวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย .....	3
ขอบเขตของการวิจัย .....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	6
แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม .....	6
แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร .....	21
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	48
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	50
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	51
ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง .....	51
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยามไฮท็ล .....	54
ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน .....	62

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	76
สรุปผลการวิจัย.....	76
อภิปรายผล.....	81
ข้อเสนอแนะ.....	86
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก.....	92
ก แบบสอบถาม.....	93
ประวัติผู้ศึกษา.....	100

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล.....51
ตารางที่ 4.2	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อจริยธรรม ผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยาม โฮเท็ล ด้านจริยธรรมต่อตนเอง จำแนกรายชื่อ.....54
ตารางที่ 4.3	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อจริยธรรม ผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยาม โฮเท็ล ด้านจริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกรายชื่อ.....56
ตารางที่ 4.4	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อจริยธรรม ผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยาม โฮเท็ล ด้านจริยธรรมต่อองค์กร จำแนกรายชื่อ.....58
ตารางที่ 4.5	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อจริยธรรม ผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยาม โฮเท็ล ด้านจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ จำแนกรายชื่อ.....59
ตารางที่ 4.6	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อจริยธรรม ผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยาม โฮเท็ล ในภาพรวมและรายด้าน.....61
ตารางที่ 4.7	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยามโฮเท็ล จำแนกตามเพศ.....62
ตารางที่ 4.8	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยามโฮเท็ลแตกต่างกัน จำแนกตามอายุ.....63
ตารางที่ 4.9	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยามโฮเท็ล จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....64
ตารางที่ 4.10	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยามโฮเท็ล จำแนกตามระดับการศึกษา.....65
ตารางที่ 4.11	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยามโฮเท็ล จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด.....66



## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของ กลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อตนเอง จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD .....	67
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของ กลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD .....	68
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของ กลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อองค์การ จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD .....	69
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของ กลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD .....	70
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของ กลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลในภาพรวม จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD .....	71
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของ กลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล จำแนกตามอายุในการทำงาน .....	72
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของ กลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อตนเอง จำแนกตามอายุในการทำงาน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD .....	73
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของ กลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลในภาพรวม จำแนกตามอายุในการทำงาน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD .....	74
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของ กลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล จำแนกตามระดับรายได้ .....	75

# ญ

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ภาพที่ 2.1 พัฒนาการของเหตุผลเชิงจริยธรรม.....	20

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) ซึ่งเป็นยุคแห่งการสื่อสาร ย่อมมีผลกระทบต่อ จริยธรรมของชาติ ที่มีการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ เกียรติศักดิ์ศรี และความอยู่รอดระบบการแข่งขันนี้ ย่อมจะมีผลทำให้คนขาดคุณธรรม จริยธรรม ฉะนั้น ในภาวะที่สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง มีการแข่งขัน จึงจำเป็นต้องเน้นให้คนมีคุณธรรม จริยธรรม ควบคู่ไปพร้อม ๆ กัน มิฉะนั้น คนไทยก็จะ หลงใหลไปกับกระแสสังคม และวัฒนธรรมใหม่ที่ไร้คุณค่า จนลืมคุณธรรม จริยธรรม และ วัฒนธรรมอันดีงามของชาติไทย ปัจจุบันความรู้ทางวิทยาการก้าวหน้าอย่างมาก ทุกคนไขว่คว้าหา ความหาความรู้มาใส่ตัว เพื่อยกระดับฐานะของตนเอง เพราะทุกคนตระหนักว่าความรู้สร้างชีวิต ช่วยให้ชีวิตประสบความสำเร็จได้ แต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เป็นเครื่องบ่ง บอกว่าในสังคมแม้มีคนที่มีความรู้มาก ก็ไม่สามารถพัฒนาสังคมไปได้ด้วยดี ถ้าหากขาดคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะฉะนั้นความรู้อย่างเดียวไม่พอ จะต้องควบคู่ด้วยคุณธรรม จริยธรรม จึงจะช่วยพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองได้

การอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมนั้นย่อมต้องการบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรมซึ่งเป็นสภาพคุณงามความดีที่อยู่ในจิตใจของบุคคล และสังคมยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีถูกต้อง มีประโยชน์ ต่อบุคคลและสังคมโดยรวม ทำให้สังคมสงบสุขและมีความก้าวหน้า เช่น ความเสียสละ ความมีน้ำใจ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นต้น ส่วนจริยธรรมเป็นแบบแผนความประพฤติ การกระทำที่ต้อง ผ่านกระบวนการรับรู้จนถึงขั้นการยอมรับเป็นนิสัย และปลูกฝังอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นความเคยชิน โดยแบบความประพฤติดังกล่าวต้องอยู่บนคุณธรรม จึงจะเรียกเป็นจริยธรรมอันดีงาม

สภาพสังคมไทยในปัจจุบันกำลังประสบปัญหาจริยธรรมในระดับสูง ทั้งปัญหา จริยธรรมความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีระเบียบวินัย ความเสียสละ และความสามัคคี ปัญหาเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อระดับประเทศชาติ ซึ่งยากจะแก้ไขและส่งผลกระทบต่อการพัฒนา ประเทศ หากเราสามารถพัฒนาจริยธรรมของคนในสังคมได้ตามลำดับขั้นไม่ว่าจะด้วยวิธีการใด สิ่งเหล่านี้จะทำให้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมบรรเทาความรุนแรงลงได้ระดับหนึ่ง เยาวชนเองนั้นถือได้ว่าเป็นวัยแห่งการเรียนรู้ ทดลอง และพร้อมยอมรับกับสิ่งใหม่ ๆ ดังนั้น หากเยาวชนได้รับ การอบรม จริยธรรมก็จะเป็นการปูพื้นฐานเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเป็นผู้ใหญ่ที่ดีต่อไปในอนาคต

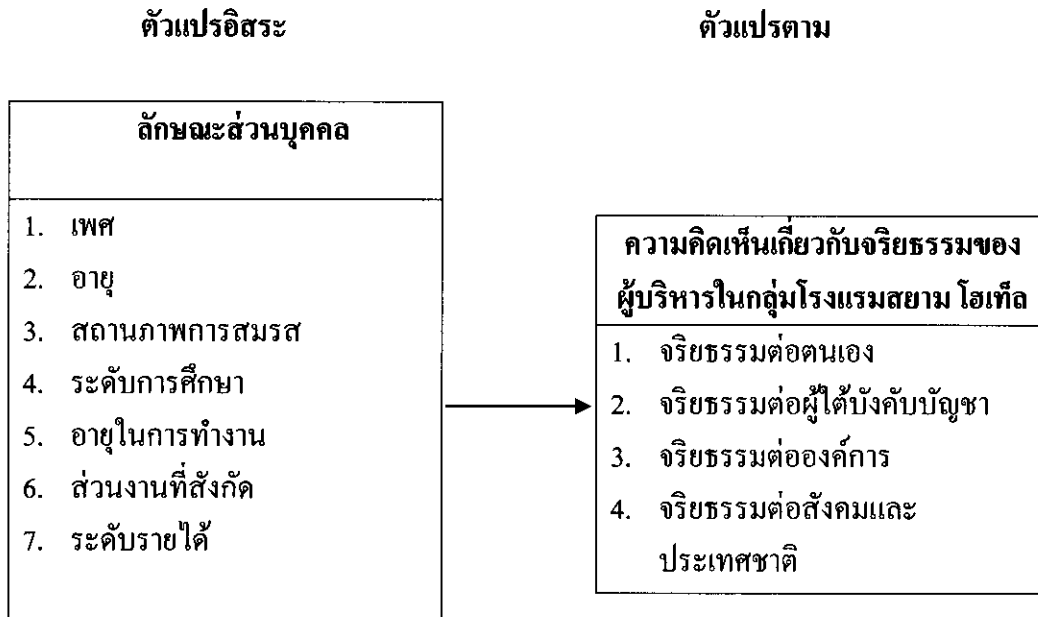
สำหรับในระดับองค์กร ปัญหาการขาดจริยธรรมของพนักงานในองค์กร เช่น ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรโดยรวม เช่น องค์กรที่มีพนักงานพฤติกรรมก่อให้เกิดผลเสียในเรื่องต้นทุนการผลิตสูงขึ้น และขาดความน่าเชื่อถือในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นการที่จะให้พนักงานมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม หรือจริยธรรมในการทำงานไปในทางที่ถูกต้อง ผู้บริหารจะต้องทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่ความเข้าใจในการพัฒนาจริยธรรมต่อไป

สำหรับผู้บริหารลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันก็มีผลโดยตรงต่อจริยธรรมของผู้บริหาร ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงศึกษา จริยธรรมของผู้บริหารในกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรพิจารณาและให้ความสนใจ เพราะหากองค์กรทราบถึงจริยธรรมของผู้บริหาร องค์กรก็สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านจริยธรรมสำหรับผู้บริหารได้ จนนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่ดีและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล

### 3. กรอบความคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### 4. สมมติฐานการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเท็ลแตกต่างกัน

### 5. ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย ประกอบด้วย

#### 5.1 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเท็ล จำนวน 1,058 คน ซึ่งประกอบด้วย 3 โรงแรม ดังนี้ คือ โรงแรมสยามซิตี กรุงเทพฯ โรงแรมสยามเบย์ซอร์ พัทยา และโรงแรมสยามเบย์วิว พัทยา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเท็ล จำนวน 290 คน จากจำนวนประชากร 1,058 คน

## 5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร มีตัวแปรในการศึกษา 2 กลุ่มคือ

5.2.1 **ตัวแปรอิสระ** คือ ลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา อายุในการทำงาน ส่วนงานที่สังกัด ระดับตำแหน่งงาน และระดับรายได้

5.2.2 **ตัวแปรตาม** คือ จริยธรรมของผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ จริยธรรมต่อตนเอง จริยธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์กร และจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **บริษัท** หมายถึง กลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล

6.2 **ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล

6.3 **จริยธรรม** หมายถึง การประพฤติและปฏิบัติ และการปรับตัวให้เข้ากับกฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่ถูกต้องดีงาม และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และสังคมโดยรวม

6.4 **จริยธรรมต่อตนเอง** หมายถึง ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ต้องมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้นด้วย

6.5 **จริยธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา** หมายถึง ผู้บริหารต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงานขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกป้องคุ้มครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรมต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ต้องปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี และพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

6.6 **จริยธรรมต่อองค์กร** หมายถึง ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ต้องประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มที่ รวมถึงต้องดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินขององค์กรอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลือง เสียขวัญจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

6.7 **จริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ** หมายถึง ผู้บริหารขององค์กรต้องอุทิศตนให้กับงานที่ได้รับมอบหมายและการปฏิบัติตนให้เหมาะสมต่อองค์กร รวมทั้งการแสดงออกถึง

ความรับผิดชอบของตน ในฐานะผู้บริหารที่มีต่อสังคมโดยทั่วไปและต่อประเทศชาติ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินธุรกิจมีผลต่อองค์กร สังคมและประเทศชาติอย่างเหมาะสม

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารกลุ่ม โรงแรมในเครือสยามโฮเทลในแต่ละด้านที่ศึกษา และทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารกลุ่มโรงแรมในเครือสยามโฮเทล

7.2 ข้อมูลจากการวิจัยเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่จะได้นำไปกำหนดนโยบาย และวางแผนกำหนดรูปแบบในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผู้บริหารกลุ่ม โรงแรมในเครือสยามโฮเทล

7.3 เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้องสามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้ตีมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจและประสงค์จะทำการศึกษาวิจัยในโอกาสต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล” ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม
  - 1.1 ความหมายของคุณธรรม และจริยธรรม
  - 1.2 ประเภทของจริยธรรม
  - 1.3 ที่มาของจริยธรรม
  - 1.4 ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม
2. แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
  - 2.1 จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
  - 2.2 จริยธรรมต่อตนเอง
  - 2.3 จริยธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
  - 2.4 จริยธรรมต่อองค์การ
  - 2.5 จริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม

##### คุณธรรมคืออะไร

คุณธรรม เป็นคำสมาส มีลักษณะเป็นคำนาม มีความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ปี พ.ศ. 2542 หน้า 253 หมายถึง สภาพคุณงามความดี เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ที่ถือครองอยู่เมื่อนำ คำว่า “คุณธรรม” ไปประกอบกับลักษณะนามที่เป็นบุคคล เช่น ครู นักเรียน ข้าราชการ นักธุรกิจ (สมบัติ ที่พิมพ์ 2547)

คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดีที่บุคคลนั้น ๆ มีอยู่ เป็นความดีที่ทำให้ผู้ที่ถือครองอยู่ มีความสงบ มีความสุข และมากด้วยกัลยาณมิตร เนื่องคุณงามความดีที่บุคคลนั้นมีอยู่เป็นสิ่งที่ไม่เกิดโทษ



ไม่เป็นผลเสียแก่ผู้ที่ถือครองในทางตรงกันข้ามกลับเป็นสถานะที่ทำให้บุคคลไม่เบียดเบียนตนเอง เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นคุณธรรมจึงเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีประโยชน์ยิ่งสำหรับผู้ถือครอง (สมบัติ ทิมทรัพย์ 2547)

คำว่า “คุณธรรม” โดยความหมายแล้วจะมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “จริยธรรม” ซึ่งหมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม ที่เป็นความคิดความงาม เป็นสิ่งที่ควรกระทำ โดยปกติเรามักจะคิดอย่างคนทั่วไป ว่า “จริยธรรม” และ “คุณธรรม” เป็นสิ่งเดียวกัน คือ เป็นความคิดความงามเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ คำสองคำนี้จึงใช้ทดแทนกันในบางครั้ง อย่างไรก็ตาม เมื่อนำคำ 2 คำนี้ ไปเทียบเคียงกับภาษาอังกฤษ จะพบว่า คำว่า คุณธรรม จะตรงกับคำภาษาอังกฤษ ว่า “Merit” ส่วนคำว่า จริยธรรม จะตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Ethics” เมื่อพิจารณาจากความหมายตามคำ “Merit” เป็นคุณสมบัติภายในของบุคคลแต่ละคน ในทางสังคมวิทยาและจิตวิทยา “คุณธรรม” เป็นสถานะที่บุคคลมีอยู่ในตนโดยกำเนิดและโดยการขัดเกลาทางสังคม ที่เป็นสถานะโดยกำเนิด หมายถึง คุณสมบัติทางจิตที่บุคคลมีอยู่ตามพื้นฐานของจิต ในทางพุทธศาสนา พื้นฐานของจิตมนุษย์ 2 ลักษณะมักจะถูกล่าอย่างบ่อยครั้ง คือ จิตที่ใฝ่ดี กับจิตที่ใฝ่ต่ำ “คุณธรรม” เป็นสถานะใฝ่ดีของจิต (สมบัติ ทิมทรัพย์ 2547)

สำหรับ จริยธรรม นักสังคมวิทยาจะมองเป็นบรรทัดฐานประเภทหนึ่งที่ถูกสร้างขึ้น มาแล้วนำไปใช้กับบุคคลเป็นแนวทางที่คนในสังคมเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นความดี ความงามเป็นสิ่งที่กระทำแล้วคนอื่นเกิดประโยชน์ มีความสุขสงบเกิดขึ้นแก่คนที่อยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ โดยนัยนี้ จริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกเป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นแนวทางในการสร้างคุณธรรมให้กับบุคคล กล่าวคือ เป็นแนวทางที่ผู้ปฏิบัติปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดสถานะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น “จริยธรรม” และ “คุณธรรม” จึงเป็นสิ่งที่คล้ายคลึงกันในหน้าที่ แต่มีความต่างกันในที่มา (สมบัติ ทิมทรัพย์ 2547)

### 1.1 ความหมายของคุณธรรม และจริยธรรม

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายคุณธรรมไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ คือ คุณธรรม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546 หมายถึง สภาพคุณงามความดี

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2536) “คุณธรรม” หมายถึง สิ่งที่บุคคลเห็นว่าดีงาม มีประโยชน์มาก และมีโทษน้อย โดยสิ่งที่เป็นคุณธรรมในสังคมหนึ่งอาจจะแตกต่างกันสังคมหนึ่งเนื่องมาจากวัฒนธรรม เศรษฐกิจ ศาสนา การศึกษา และสภาพแวดล้อมของคนในสังคมนั้น

ประกาศรี สืออำไพ (2543) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง หลักธรรมจริยาที่สร้างความรู้สึกรับผิดชอบชั่วดีทางศีลธรรม มีคุณงามความดีภายในจิตใจจนเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข ความยินดี การกระทำที่ดีย่อมได้รับผลของความดีคือ ความชื่นชมยกย่อง ในขณะที่การกระทำชั่วย่อมได้รับผลของความชั่วคือ ความเจ็บปวดหรือความทุกข์ต่าง ๆ

สุมน อมรวิวัฒน์ และและสมบุรณ์ (2525) ได้ให้ความหมาย คุณธรรม คือ ความดีงามในจิตใจซึ่งทำให้เคยชินประพฤติดี ผู้มีคุณธรรมดี คือผู้มีความเคยชินประพฤติดีด้วยความรู้สึกลงในทางดีงาม การกระทำของคนที่ทำไปโดยไม่มีความรู้สึก ไม่มีการตัดสินใจ เช่น การกระทำของคนของคนปัญญาอ่อนเป็นแต่เพียงพฤติกรรม (Behavior) ยังไม่ถือเป็นความประพฤติ (Conduct) พฤติกรรมที่มีมโนธรรมเข้าแทรกแซง คือ มีความสำนึกและมีการตัดสินใจจึงจะถือเป็นความประพฤติ แต่ถ้าเพียงพฤติกรรมเพราะมีการตัดสินใจเฉพาะหน้าชั่วครั้งชั่วคราวไม่แน่ใจว่าจะมีคุณธรรมต้องมีความเคยชินประพฤติดีด้วยความรู้สึกในทางดีงาม จึงเรียกได้ว่ามีคุณธรรม

สรุป “คุณธรรม” หมายถึง คุณงามความดีที่สั่งสมอยู่ในจิตใจมนุษย์โดยผ่านประสบการณ์จากการได้สัมผัสซึ่งจะแสดงออกมาโดยการกระทำ ทางกาย วาจาและจิตใจของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

จริยธรรม (Morals) คือ หลักความประพฤติที่ดีงาม ซึ่งเกี่ยวข้องกับสอดคล้องกับหลักศีลธรรมทางศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ที่จะก่อให้เกิดความสงบสุขแก่ตนเองและผู้อื่น ผู้มีจริยธรรมจะรู้จักพิจารณาไตร่ตรองว่าสิ่งใดควรทำและสิ่งใดไม่ควรทำ

คุณธรรมและจริยธรรมในที่นี้ นอกจากจะหมายถึงคุณธรรมและจริยธรรมในความหมายทั่วไปดังกล่าวแล้ว ยังหมายถึงจรรยาบรรณ (Code of Ethics) ของผู้ประกอบการวิชาชีพต่าง ๆ ซึ่งรวมทั้งจรรยาบรรณของข้าราชการ ทั้งยังต้องรวมไปถึงหน้าที่ตามสถานะตำแหน่งหน้าที่ และหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพอีกด้วย บุคลากรที่ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของคุณธรรมและจริยธรรมย่อมจะก่อให้เกิดความเจริญและความสงบสุขในองค์กรที่ตนสังกัด และยังจะมีผลไปถึงการจะทำให้บริการที่ให้แก่ลูกค้าหรือผู้มาติดต่อขอรับบริการมีคุณภาพดีด้วย

คำว่า “จริยธรรม” เป็นศัพท์บัญญัติโดยราชบัณฑิตสถาน มาจากคำสองคำ คือ “จริย” ซึ่งแปลว่า ความประพฤติ กับคำว่า “ธรรม” ซึ่งแปลว่า หลักความจริง เมื่อแปลออกมาแล้ว ราชบัณฑิตของไทยให้ความหมายของจริยธรรมว่า หลักความประพฤติที่ดีงามเพื่อประโยชน์สูงสุดแห่งตนเองและสังคม เป็นหลักความประพฤติปฏิบัติ (Ethical Rule) โดยคำว่า “มนุษย์” กับคำว่า “ควร” เป็นคำสำคัญของคำว่า “จริยธรรม” เนื่องจากเป็นคำที่บ่งบอกถึงความสำคัญของจริยธรรมในความหมายที่ว่ามนุษย์มีลักษณะพิเศษประการหนึ่ง นั่นก็คือ ความเป็นผู้มีสำนึกทางจริยธรรม ส่วนคำว่า “ควร” หมายถึง การที่มนุษย์รู้จักไตร่ตรอง พินิจพิจารณา อย่างเช่น ศีลธรรมบอกว่า “อย่าพูดปด”

แต่จริยธรรมจะพิจารณาว่า ในสถานการณ์หนึ่ง เราควรจะพูดจริง ควรจะพูดเท็จ หรือควรจะพูดเลี้ยว จริยธรรมในความหมายนี้จึงไม่ได้ตัดสินความเป็นคนดีหรือไม่ดี แต่จะตัดสินว่าเหตุการณ์เหตุการณ์หนึ่งเป็นเรื่องควรทำหรือไม่ควรทำและเพราะอะไรใด (สิวลี สิริไล 2536: 1)

นอกจากนี้ก็มีผู้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้อีกหลายท่านดังนี้ คือ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539: 113) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ระบบการทำความดี ละเว้นความชั่ว ซึ่งระบบในที่นี้หมายถึงทั้งสาเหตุที่กระทำหรือไม่กระทำ และผลของ การกระทำหรือไม่กระทำ ตลอดจนกระบวนการเกิดและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเหล่านี้ด้วย

ปราชาญา กล่าวขวัญ และ อภิษรศรี ปลอดภัย (2540: 279) ได้อธิบายไว้ว่า จริยธรรมเป็นคำมาจาก จริย+ธรรม คือ จริยะ หรือหลักจริยะ หรือจะกล่าวว่าเป็นหลักยึดหรือค่าน้ำจูงการประพฤติธรรมก็ได้ จริยธรรมตามพระพุทธศาสนานั้นคือ มรรค หรือ มัชฌิมาปฏิปทานั่นเอง ดังนั้นจึงแปลรวมคำว่า จริยธรรมว่า หมายถึง ความประพฤติ หลักการดำเนินชีวิตให้ไป ด้วยความดีงาม

พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ (2542: 9) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติ และปฏิบัติ และการปรับตัวให้เข้ากับกฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่ถูกต้องดีงาม และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และสังคมโดยรวม

ล้วน และ อังศนา (2543: 164) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง การพิจารณาตัดสินใจ ประพฤติหรือกระทำโดยอาศัยหลักของค่านิยมและหลักศีลธรรม เมื่อพบกับสถานการณ์หนึ่ง สถานการณ์ใด นั่นคือ จริยธรรมเป็นการแสดงพฤติกรรมของคนเมื่อพบสถานการณ์หนึ่ง

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544: 6) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ควรประพฤติและ ประพฤติเหมาะสมในสิ่งที่ถูกต้องซึ่งสังคมยอมรับ เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขร่มเย็น

จินตนา บุญบงการ (2548: 16) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ข้อประพฤติปฏิบัติ หรือหลักความประพฤติที่ดีงามที่เหมาะสม ที่มีคุณธรรมและถูกต้องตามศีลธรรม

Good Carter V. (1974 อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ สุขวิรัช 2549) อธิบายความหมาย จริยธรรมว่าเป็นการปรับตัวให้เข้ากับกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม

Kohlberg L. (1976 อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ สุขวิรัช 2549) กล่าวถึงจริยธรรมว่า “จริยธรรมมีพื้นฐานมาจากความยุติธรรม ซึ่งถือเอาการกระจายสิทธิและหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน โดยมิได้หมายถึงเกณฑ์ที่บังคับทั่วไป แต่เป็นกฎเกณฑ์ที่มีความเป็นสากล ซึ่งคนส่วนใหญ่รับไว้ในทุกสถานการณ์ไม่มีการขัดแย้ง เป็นอุดมคติ ดังนั้นพันธะทางจริยธรรมจึงเป็นการเคารพต่อสิทธิ เรียกร้องของบุคคลอย่างเสมอภาคกัน”

Piaget Jean (1960 อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ สุขวิรัช 2549) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า จริยธรรมเป็นเป็นลักษณะประสบการณ์ของมนุษย์และหน้าที่เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ในการให้ความร่วมมือเกี่ยวกับการจัดเตรียมทางสังคมในเรื่องของความสนใจและอนามัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ร่วมกันในรูปของการกระทำและสิทธิ

Zeitgeist (2002 อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ สุขวิรัช 2549) ได้ให้ความหมายคำว่า จริยธรรม หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ความสนใจที่เหมือน ๆ กันของคนส่วนใหญ่ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ในประวัติศาสตร์ และสิ่งนี้ถูกแสดงออกมาในวัฒนธรรมของช่วงเวลานั้น

จากความหมายของจริยธรรมดังกล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามทั้งหลายทั้งปวงที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมจนทำให้เกิดความสุข ความพึงพอใจและยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย

#### **ความแตกต่างระหว่างคุณธรรมกับจริยธรรม**

**คุณธรรม** หมายถึง คุณสมบัติภายในใจใด ๆ ก็ตามที่เป็นคุณสมบัติไม่เป็นโทษ

**จริยธรรม** หมายถึง สิ่งควรประพฤติอันได้แก่ พฤติกรรม เป็นการกระทำทางกาย วาจา ใจอันดีงามที่ควรปฏิบัติ (เสาวลักษณ์ สุขวิรัช 2549)

จึงสรุปได้ว่า คุณธรรม และจริยธรรม หมายถึง คุณงามความดีของบุคคลที่กระทำไป ด้วยความสำนึกในจิตใจโดยได้ยึดถือจนเป็นความเคยชิน อันเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ดีงาม เป็นที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องของตนเอง ผู้อื่นและสังคม ทั้งนี้คำนี้บางทีก็ใช้คู่กันว่าคุณธรรม จริยธรรม

องค์ประกอบสำคัญที่สร้างพฤติกรรมทางจริยธรรม คือ การกำหนดหลักจริยธรรม ในสังคม ยกย่องคุณค่าของความประพฤติและการครองตนอยู่ในครรลองของความประพฤติที่ดีงาม ด้วยจิตสำนึกมโนธรรมของตนเองอย่างสมบูรณ์ การพัฒนาจริยธรรม ต้องพัฒนาคุณธรรมให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล ในฐานะที่เป็นส่วนประกอบของสังคม การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ รู้จักควบคุมตัวเองขัดเกลาจิตใจ ลดความเห็นแก่ตัวลด เลิก ละความโลภ โกรธ หลง เพื่อลดการมองตนเองเป็นใหญ่ สภาพของการพัฒนาคุณธรรมที่ผลิตคนดีมีคุณธรรมจุดเริ่มต้นที่การฝึกใจของตนเองให้อยู่ในกรอบของคุณงามความดี เมื่อฝึกตนดีแล้วย่อมพาตนไปสู่ชีวิตที่ดีในที่สุด

#### **ประโยชน์หรือคุณค่าของจริยธรรม**

จริยธรรมมีความสำคัญทั้งต่อตนเองและสังคมส่วนรวม ช่วยพัฒนาจิตใจและ พฤติกรรมของบุคคลให้เป็นพลเมืองดี ใช้ความรู้ความสามารถที่จะดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่าง ปกติสุข และไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น สามารถสร้างสรรค์คุณประโยชน์ต่าง ๆ แก่ตนเอง

และประเทศชาติได้อย่างมีหลักหรือแนวทางที่ถูกต้อง ซึ่งอธิบายถึงคุณค่าของจริยธรรมได้ดังนี้ (เสาวลักษณ์ สุขวิรัช 2549)

- 1) จริยธรรมช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในทางที่ดีขึ้น สร้างความเจริญอกงามแก่ร่างกายและจิตใจไปพร้อม ๆ กัน ทำให้ชีวิตสมบูรณ์
- 2) จริยธรรมช่วยให้มนุษย์รู้จักตนเอง มีความรับผิดชอบ สำนึกในหน้าที่ที่พึงมีต่อครอบครัว สังคมและประเทศชาติ
- 3) จริยธรรมช่วยให้เกิดสติปัญญา รู้จักหาเหตุผล รู้จักแก้ปัญหาชีวิตได้อย่างมีสติ สามารถนำเอาหลักของจริยธรรมมาใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาได้
- 4) จริยธรรมช่วยสร้างความสงบสุขให้แก่สังคม และสร้างสันติสุขให้แก่โลก
- 5) จริยธรรมช่วยให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้อย่างเป็นระเบียบ มีความอบอุ่น สงบสุขปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 6) จริยธรรมช่วยให้มนุษย์ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น และสภาพแวดล้อมภายในกลุ่มสังคมของตนได้
- 7) จริยธรรมช่วยป้องกันการเบียดเบียนและเอาัดเอาเปรียบกันในสังคม
- 8) จริยธรรมช่วยให้มนุษย์มีความหนักแน่น ขยัน อดทน และต่อสู้เพื่อเอาชนะตนเอง พึ่งตนเองได้
- 9) จริยธรรมช่วยให้มนุษย์กำหนดเป้าหมายของชีวิต และดำเนินไปได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

## 1.2 ประเภทของจริยธรรม

ทางพุทธศาสนานั้น ได้แบ่งจริยธรรมเป็น 2 ประเภท (พระราชวรมุณี 2518: 11 อ้างถึงใน พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ 2543: 177) ดังนี้

- 1) จริยธรรมภายใน เป็นจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึนึกคิดหรือทัศนคติหรือเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคล ซึ่งเป็นรากฐานทำให้เกิดจริยธรรมภายนอก
- 2) จริยธรรมภายนอก เป็นจริยธรรมที่บุคคลแสดงออกมาเป็นการกระทำภายนอกที่เราสังเกตเห็นได้ เช่น การเอาใจใส่งาน ความมีระเบียบวินัย แต่จริยธรรมที่แท้จริงนั้นจะต้องมีความเป็นอิสระ ไม่ตกอยู่ในเงื่อนไขภายนอก เช่น ทำงานเพื่อผลงานไม่ใช่เงิน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524: 2-3) ได้แบ่งประเภทของจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ออกเป็น 4 ประเภท คือ

- 1) ความรู้เชิงจริยธรรม เป็นความรู้ที่สังคมสั่งสอนเอาไว้ว่า อะไรดี อะไรชั่ว อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ อะไรถูก อะไรผิด เป็นเรื่องของ การเรียนรู้เนื้อหาของจริยธรรมนั่นเอง
- 2) ทศนคติเชิงจริยธรรม เป็นความรู้ที่รักชอบหรือไม่ชอบต่อเป้าหมายที่สังคมว่าดี หรือเลว ทศนคติเชิงจริยธรรมของบุคคลส่วนมากจะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคมนั้น นั่นก็คือ สิ่งที่คนส่วนใหญ่ในสังคมนิยมชมชอบหรือให้การสนับสนุน ซึ่งทศนคติเชิงจริยธรรมของบุคคล สามารถเปลี่ยนไปจากเดิมได้เมื่อเวลาผ่านไป
- 3) เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นการใช้เหตุผลในการพิจารณาตัดสินใจที่จะเลือกกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างอย่างหนึ่ง เหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล
- 4) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม เป็นการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ หรืออดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคมนั้น

### 1.3 ที่มาของจริยธรรม

#### จริยธรรมตามแนวพุทธศาสนา

ศาสนา คุณธรรม และจริยธรรม มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด เนื่องจากศาสนาเป็นที่มาของ คุณธรรม คุณธรรมเป็นที่มาของจริยธรรม หากศาสนาเปรียบเสมือนแสงสว่างและพลังงานจากดวงอาทิตย์ จริยธรรมก็เปรียบได้กับผลที่เกิดจากแสงสว่างและพลังงานจากดวงอาทิตย์ เช่น ต้นไม้ พืช และสัตว์ ที่มีชีวิตอยู่ได้เพราะอาศัยแสงสว่างจากดวงอาทิตย์ สำหรับจริยธรรมในความหมายของทางพุทธศาสนานั้น ก็ได้แก่ มรรคมีองค์แปด นั่นเอง (สมพร เทพสิทธา 2544 ก: 3)

คำว่า มรรค แปลว่า ทาง ในที่นี้หมายถึง ทางเดินของใจ เป็นการเดินจากความทุกข์ไปสู่ความเป็นอิสระ หลุดพ้นจากทุกข์ซึ่งมนุษย์หลงยึดถือและประกอบขึ้นใส่ตนด้วยอำนาจของอวิชชา มรรค หรือมรรคมีองค์แปด หรืออริยมรรค เป็นแนวทางดำเนินอันประเสริฐของชีวิต เพื่อความหลุดพ้นจากทุกข์ โดยมีหลักปฏิบัติที่ไม่อ่อนแอจนถึงกับตกอยู่ใต้อำนาจความอยากแห่งใจ และก็ไม่แข็งดิ่งจนถึงกับเป็นการทรมาณกายให้เหือดแห้งจากความสุขทางกาย ด้วยเหตุนี้จึงแยกได้อีกอย่างว่า มัชฌิมาปฏิปทา หรือการเดินทางสายกลาง คือไม่ดิ่ง ไม่หย่อน แต่พอเหมาะ เปรียบได้กับสายดนตรีที่เทียบเสียงได้แล้ว โดยองค์แปดของมรรคมีองค์ประกอบคือ (แสง จันทร์งาม 2521: 348)

- 1) สัมมาทิฎฐิ คือ ความเข้าใจถูกต้อง
- 2) สัมมาสังกัปปะ คือ ความใส่ใจถูกต้อง

- 3) สัมมาวาจา คือ การพูดจาถูกต้อง
- 4) สัมมากรรมันตะ คือ การกระทำถูกต้อง
- 5) สัมมาอาชีวะ คือ การดำรงชีพถูกต้อง
- 6) สัมมาวายามะ คือ ความพากเพียรถูกต้อง
- 7) สัมมาสติ คือ การระลึกประจำใจถูกต้อง
- 8) สัมมาสมาธิ คือ การตั้งใจมั่นถูกต้อง

การปฏิบัติธรรมทุกขั้นตอนของมรรคอันประกอบด้วยองค์แปดนี้ เมื่อได้ยื่นย่อรวมกันแล้วเหลือเพียง 3 ส่วน คือ สติ สมาธิ และปัญญา หรืออาจสรุปสั้น ๆ ได้ว่า การปฏิบัติธรรม (สติ-สมาธิ-ปัญญา) ก็คือ การเดินตามมรรค หรือการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมนั่นเอง

### จริยธรรมตามแนวทฤษฎีจิตวิทยา

ทฤษฎีจิตวิทยาที่มีแนวคิดเกี่ยวข้องกับจริยธรรมมีอยู่หลายทฤษฎีที่สำคัญด้วยกัน ซึ่งได้แก่ ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ทฤษฎีการกระจ่างค่านิยม (Values Clarification Theory) ทฤษฎีการปรับพฤติกรรม (Behavior Modification Theory) ทฤษฎีพัฒนาการทางปัญญา (Cognitive Development Theory) ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ซึ่งมีเนื้อหาโดยสรุปดังนี้ คือ (ชัยพร และคณะ 2531: 39)

1) ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของ Freud (อ้างถึงใน ชัยพร และคณะ 2531: 11-12) เป็นทฤษฎีบุคลิกภาพที่อธิบายการพัฒนาทางจริยธรรมของบุคคลไว้ด้วย โดยเห็นว่า เด็กจะเรียนรู้อะไรคือ อะไรชั่ว ด้วยการเลียนแบบจากพ่อแม่หรือผู้ที่อยู่ใกล้ชิด ซึ่งเป็นเสมือนตัวแทนทางสังคมโดยขบวนการเทียบเคียงจนในที่สุดเด็กจะยอมรับกฎเกณฑ์ของสังคมมาเป็นหลักปฏิบัติของตนโดยอัตโนมัติ ซึ่งระบบที่พัฒนาขึ้นควบคุมระบบจริยธรรมในตัวบุคคลนี้ เป็นระบบที่สามของบุคลิกภาพที่ Freud เรียกว่า ซุปเปอร์อีโก้

2) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura (อ้างถึงใน ชัยพร และคณะ 2531: 38-39) เป็นนักจิตวิทยาชาวแคนาดาที่เห็นว่าการตัดสินใจทางจริยธรรมเป็นกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับความถูกต้องของการกระทำตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่แต่ละคนคิดว่าเกี่ยวข้อง ซึ่งกฎเกณฑ์ การตัดสินใจเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ด้วยการสัมผัส การสังเกต และจากคำบอกเล่าของบุคคลอื่นในสังคม จนทำให้แต่ละคนเกิดความเข้าใจว่าการตัดสินใจที่มีต่อพฤติกรรมหนึ่ง ๆ จะต้องคำนึงถึงกฎเกณฑ์ใดบ้าง และจะให้น้ำหนักแต่ละเกณฑ์เป็นอย่างไร ซึ่งกฎเกณฑ์ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจนี้อาจมีเป็นจำนวนมาก เช่น จะต้องคำนึงถึงลักษณะของผู้กระทำว่าเป็นอย่างไร เป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ มีสติดีเพียงใด ลักษณะ

ของพฤติกรรมและผลที่เกิดตามมาทั้งในระยะสั้นและระยะยาวว่าเป็นอย่างไร มีจำนวนบุคคลและประเภทบุคคลใดบ้างที่ได้รับผลกระทบจาก การกระทำนั้น สภาพแวดล้อมของการกระทำในขณะนั้น รวมถึงความรู้สึกของผู้กระทำคิดว่าสำนึกผิดแล้วหรือยัง และปัจจัยอื่น ๆ อีกเป็นจำนวนมาก

3) ทฤษฎีการกระจ่างค่านิยมของ Harmin and Simon (อ้างถึงใน ชัยพร และคณะ 2531: 14-17) กล่าวว่า การกระจ่างค่านิยมก็คือการทำค่านิยมให้กระจ่าง นักทฤษฎีกลุ่มนี้ถือว่า ค่านิยมเกิดจากการเรียนรู้ โดยกระบวนการกระจ่างค่านิยมมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนค้นพบด้วยตนเองว่าหลักการประพฤติปฏิบัติของตนต่อสิ่งต่าง ๆ เป็นอย่างไร และหลักการใดที่ตนเห็นว่าดี ถูกต้อง ควรกระทำ และยึดเป็นหลักประพฤติปฏิบัติของตนต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งความหมายของค่านิยมนี้มีความหมายตรงกับความหมายของจริยธรรม ดังนั้นกระบวนการกระจ่างค่านิยมซึ่งเป็นกระบวนการทำให้เกิดความกระจ่างแจ้งในค่านิยมของตนเอง จึงเป็นกระบวนการกระจ่างในจริยธรรมของตนเองด้วย อาจกล่าวได้ว่ากระบวนการกระจ่างค่านิยม ก็คือ กระบวนการปลูกฝังจริยธรรมนั่นเอง

4) ทฤษฎีการปรับพฤติกรรม เป็นทฤษฎีพัฒนามาจากทฤษฎีการวางเงื่อนไข การกระทำที่เสนอโดย Skinner (อ้างถึงใน ชัยพร และคณะ 2531: 32-33) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยา พฤติกรรมนิยมชาวอเมริกา ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนรากฐานของความเชื่อที่ว่า พฤติกรรมของคนเราถูกควบคุมโดยเงื่อนไขการเสริมแรง และเงื่อนไขการลงโทษ ซึ่งหากกำหนดให้พฤติกรรมใดสัมพันธ์กับการได้รับสิ่งที่ผู้กระทำต้องการเป็นเงื่อนไขการเสริมแรง พฤติกรรมนั้นก็จะเกิดขึ้นด้วยความถี่ที่สูงขึ้น และหากกำหนดให้พฤติกรรมใดสัมพันธ์กับการได้รับสิ่งที่ผู้กระทำไม่ต้องการเป็นเงื่อนไขการลงโทษ พฤติกรรมนั้นก็จะค่อย ๆ หดหายไป ซึ่งวิธีการปลูกฝังจริยธรรมตามแนวความคิดนี้ ก็คือหากต้องการปลูกฝังหรือเพิ่มพฤติกรรมจริยธรรมใดก็ต้องจัดเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อให้ผู้กระทำ พฤติกรรมนั้น ได้รับแรงเสริม และหากต้องการขจัดหรือลดพฤติกรรมใดที่ขัดต่อจริยธรรม เพื่อให้ผู้กระทำพฤติกรรมนั้นไม่ได้รับแรงเสริมหรืออาจได้รับการลงโทษก็ได้ แต่นักทฤษฎีกลุ่มนี้เสนอว่า ควรใช้เงื่อนไขของการเสริมแรงมากกว่าการลงโทษ เพราะการลงโทษอาจทำให้เกิดผลเสียได้ เช่น มีการถกถอบ หลีกเลียง ตลอดจนต่อต้านขึ้น

5) ทฤษฎีพัฒนาการทางปัญญาของ Kohlberg L. (1976: 384) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน มีทัศนะว่าจริยธรรมหรือความเข้าใจเกี่ยวกับความถูกต้อง มิได้เกิดจากการเรียนรู้ มิได้เกิดจากการถ่ายทอดทางสังคม แต่เกิดจากการไตร่ตรองตามเหตุผลแต่ละบุคคล และเนื่องจากการคิดไตร่ตรองตามเหตุผลนี้ขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางปัญญา ซึ่ง Kohlberg เชื่อว่าพัฒนาการทางปัญญานี้มีการพัฒนาจากขั้นหนึ่งไปสู่อีกขั้นหนึ่งตามลำดับตัวอย่างแน่นอนตายตัว โดยไม่มีการข้ามขั้น ไม่มีการสลับขั้นและไม่มีการเร่งขั้น ดังนั้น จริยธรรมจึงพัฒนาเป็นขั้น ๆ ตามลำดับอย่างแน่นอนตายตัวเช่นกัน และเนื่องจากจริยธรรมมิได้เป็นผลของถ่ายทอดทางสังคม ไม่ว่าบุคคลจะเติบโตในสังคมใด



หรือนับถือศาสนาใด ช่อมมีลำดับขั้นการพัฒนาทางจริยธรรมที่เหมือน ๆ กัน ซึ่ง Kohlberg ได้แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 6 ขั้น ดังนี้

(1) ขั้นเคารพเชื่อฟังและหลบหลีกการถูกลงโทษ จริยธรรมขั้นนี้จะเน้นการเชื่อฟัง ไม่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ไม่ทำความเสียหายแก่ชีวิตและทรัพย์สิน เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ

(2) ขั้นแสวงหาผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทน จริยธรรมขั้นนี้จะทำตามกฎเกณฑ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนในปัจจุบันทำในสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการของตนโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้อื่นด้วย และมีการให้ผู้อื่น เพื่อหวังสิ่งตอบแทนกลับ โดยอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนกันอย่างยุติธรรม

(3) ขั้นทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ จริยธรรมขั้นนี้จะเน้นการกระทำในสิ่งที่สังคมคาดหวัง มีความปรารถนาดีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น เพื่อต้องการเป็นคนดีในทรรศนะของตนเองและบุคคลต่าง ๆ ในสังคม

(4) ขั้นทำตามหน้าที่และกฎระเบียบของสังคม จริยธรรมขั้นนี้จะเน้นการกระทำตามหน้าที่ของตน ปฏิบัติตามกฎหมาย บำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม ต่อกลุ่ม หรือต่อสถาบัน เพื่อรักษาระบบสังคม และสถาบันต่าง ๆ ในสังคมดำรงอยู่ต่อไป ไม่พังทลาย

(5) ขั้นปฏิบัติตามข้อตกลงทางสังคม และคำมั่นสัญญา จริยธรรมขั้นนี้จะเน้นการทำตามข้อตกลงหรือให้สัญญาไว้กับผู้อื่นตระหนักในค่านิยมและสิทธิของแต่ละคน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

(6) ขั้นยึดหลักการจริยธรรมสากล หรือหลักอุดมคติสากล สัญญา จริยธรรมขั้นนี้จะเน้นทำหลักการจริยธรรมที่ตนเองเลือก โดยยึดหลักความยุติธรรม สิทธิมนุษยชน และการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ กฎหมายและสัญญาสังคมที่ถูกต้องควรเป็นตามหลักการเหล่านี้ หากกฎหมายขัดกับหลักการเหล่านี้ หากกฎหมายขัดกับหลักการเหล่านี้จะต้องทำตามหลักการ มีจุดยืนทางจริยธรรม

Kohlberg (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ สุขวิรัช 2549) กล่าวว่า จริยธรรมในแต่ละขั้นเป็นผลของการคิดไตร่ตรอง และในการคิดไตร่ตรองจำเป็นต้องใช้ข้อมูล สำหรับข้อมูลที่นำมาพิจารณานั้นส่วนหนึ่งเป็นความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากประสบการณ์ทางสังคมที่ได้รับใหม่ หากข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้มีความขัดแย้งไม่ลงรอยกัน ความรู้สึกที่ไม่สมดุลจะเกิดขึ้น ทำให้ผู้อื่นที่ตกอยู่ในสภาพนี้ต้องปรับตัว โดยการสำรวจและจัดระเบียบความเข้าใจของตนเองจนเกิดเป็นโครงสร้างทางความคิดใหม่ซึ่งแตกต่างจากเดิม โดยกระบวนการจำแนกและการบูรณาการนี้ ถือเป็นกลไกของการพัฒนาจริยธรรมนั่นเอง

6) ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทยของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539: 2-3) ได้แสดงถึงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นคนดีและคนเก่งว่าพฤติกรรมเหล่านี้มีสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้าง โดยนำเสนอทฤษฎีในรูปของต้นไม้ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

(1) ส่วนดอกไม้และผลไม้มือ คือ พฤติกรรมการเป็นคนดีและคนเก่งที่พึงปรารถนาของสังคม

(2) ส่วนของลำต้นคือ สาเหตุทางจิตใจกลุ่มแรกที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นคนดีและคนเก่ง อันประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน ได้แก่ การมีเหตุผลเชิงจริยธรรม มุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่อ อำนาจในตน และทัศนคติ คุณธรรม ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น

(3) ส่วนของต้นไม้คือ สาเหตุทางจิตใจของกลุ่มที่สอง ประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ สติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต ซึ่งบุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจทั้ง 3 ด้านนี้ ในปริมาณที่สูงเหมาะสมกับอายุจึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการที่สำคัญของลำต้นได้ โดยที่จิตลักษณะทั้ง 5 จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ด้านนี้จึงเป็นสาเหตุของสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งนั่นเอง

#### 1.4 ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม

##### ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Piaget

พัฒนาการทางจริยธรรม หมายถึง การเจริญเติบโตในการเข้าสังคมของเด็ก ประกอบด้วย ความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนที่มีต่อบุคคลอื่นและต่อสังคมโดยส่วนรวม จุคมุ่งหมายของการพัฒนาทางจริยธรรม

Piaget Jean (1960 อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ สุขวิรัช 2549) เป็นผู้เริ่มทางความคิดว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์นั้น ข่อมขึ้นอยู่กับความฉลาดในการที่จะรับรู้กฎเกณฑ์และลักษณะต่าง ๆ ทางสังคม พัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับการพัฒนาทางสติปัญญาของบุคคลนั้น Piaget Jean ได้แบ่งพัฒนาการทางสติปัญญาออกเป็น 4 ขั้น ดังนี้

1) ขั้นรับรู้จากประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว (Sensory-motor Intelligence Stage) ขั้นนี้จะเกิดขึ้นในช่วงอายุ 0-2 ปี พฤติกรรมของเด็กในวัยนี้ขึ้นอยู่กับการเคลื่อนไหว เช่น การไขว่คว้า การเคลื่อนไหว การมอง การดู แสดงให้เห็นว่า เด็กมีสติปัญญาด้านการกระทำ เด็กสามารถแก้ปัญหาได้ แม้ว่าไม่สามารถทำอธิบายได้ด้วยการพูด เด็กมีโอกาที่จะปะทะกับสิ่งแวดล้อมด้วยตนเอง ถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาด้านสติปัญญาและความคิด

2) **ขั้นรับรู้ด้วยญาณ (Pre Operational Stage)** อยู่ในช่วงอายุ 2-7 ปี ซึ่งแบ่งออกเป็นขั้นย่อย อีก 2 ขั้น คือ

(1) **ขั้นก่อนเกิดสติกำป (Preconception Thought)** เป็นขั้นพัฒนาการของเด็กอายุ 2-4 ปี เป็นช่วงที่เด็กเริ่มมีเหตุผลเบื้องต้น สามารถจะโยงความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ 2 เหตุการณ์ หรือมากกว่ามาเป็นเหตุผลที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน แต่เหตุผลของเด็กวัยนี้ยังมีขอบเขตจำกัดอยู่ เพราะเด็กยังคงยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ความคิดและเหตุผลของเด็กวัยนี้จึงไม่ค่อยถูกต้องตามความเป็นจริงนัก นอกจากนี้ความเข้าใจต่อสิ่งต่าง ๆ ยังคงอยู่ในระดับเบื้องต้น เช่น เข้าใจว่าเด็กหญิง 2 คน ซึ่งเหมือนจะมีหูทุกอย่างเหมือนกันหมด แสดงว่า ความคิดรวบยอดของเด็กวัยนี้ยังไม่พัฒนาเต็มที่ แต่พัฒนาการทางภาษาของเด็กเจริญรวดเร็วมาก

(2) **ขั้นการคิดแบบสัญชาตญาณ (Intuitive Thought)** เป็นขั้นพัฒนาการของเด็กอายุ 4-7 ปี ขั้นนี้เด็กจะเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ รวมตัวดีขึ้น รู้จักแยกประเภทและแยกชิ้นส่วนวัตถุ เข้าใจความหมายของจำนวนเลข เริ่มมีการพัฒนาการเกี่ยวกับการอนุรักษ์ แต่ไม่แจ่มชัดนัก สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้โดยไม่คิดเตรียมล่วงหน้าไว้ก่อน รู้จักนำความรู้ในสิ่งหนึ่งไปอธิบายหรือแก้ปัญหาอื่น และสามารถนำเหตุผลทั่ว ๆ ไปมาสรุปแก้ปัญหาโดยไม่วิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนเสียก่อนการคิดหาเหตุผลของเด็กยังขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนรับรู้ หรือสัมผัสจากภายนอก

(3) **ขั้นปฏิบัติการคิดด้านรูปธรรม (Concrete Operation Stage)** ขั้นนี้จะเริ่มจากอายุ 7-11 ปี พัฒนาการทางด้านสติปัญญาและความคิดของเด็กวัยนี้ สามารถสร้างกฎเกณฑ์และตั้งเกณฑ์ในการแบ่งสิ่งแวดล้อมออกเป็นหมวดหมู่ได้ เด็กวัยนี้สามารถที่จะเข้าใจเหตุผล รู้จักการแก้ปัญหาสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรมได้ สามารถที่จะเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องความคงตัวของสิ่งต่าง ๆ โดยที่เด็กเข้าใจว่า ของแข็งหรือของเหลวจำนวนหนึ่ง แม้ว่าจะเปลี่ยนรูปร่างไปก็ยังมีน้ำหนักหรือปริมาตรเท่าเดิม สามารถที่จะเข้าใจความสัมพันธ์ของส่วนย่อย ส่วนรวมลักษณะเด่นของเด็กวัยนี้คือ ความสามารถในการคิดย้อนกลับ นอกจากนั้นความสามารถในการจำของเด็กช่วงนี้ มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถจัดกลุ่มหรือจัดการได้อย่างสมบูรณ์ สามารถสนทนากับบุคคลอื่น และเข้าใจความคิดของผู้อื่นได้ดี

(4) **ขั้นคิดตามแบบแผนของตรรกวิทยา (Formal Operation Stage)** อยู่ในช่วงอายุ 11-15 ปี เด็กวัยนี้จะมีพัฒนาการทางด้านความรู้ ความเข้าใจถึงระดับสูงสุด สามารถคิดหาเหตุผลนอกเหนือจากข้อมูลที่มีอยู่ สามารถคิดในสิ่งที่ เป็นนามธรรมได้

จากพัฒนาการทางสติปัญญา ทั้ง 4 ขั้นนี้ Piaget Jean ได้นำมาเป็นหลักเกณฑ์ในการแบ่งขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 3 ขั้น คือ

1) ขั้นก่อนจริยธรรม เริ่มตั้งแต่เกิดจนถึงอายุ 2 ขวบ เป็นขั้นที่ยังไม่มีความสามารถในการรับรู้สิ่งแวดล้อมอย่างละเอียด มีแต่ความต้องการทางร่างกาย เด็กเหล่านี้จะมีพัฒนาการทางสติปัญญาในขั้นรับรู้จากประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว (Sensor-motor intelligence)

2) ขั้นฝึกคำสั่ง อยู่ในช่วงระหว่าง 2-8 ปี ในขั้นนี้เด็กจะสามารถรับรู้สภาพแวดล้อมและบทบาทของตนเองต่อบุคคลอื่น รู้จักเกรงกลัวผู้ใหญ่ เห็นว่าคำสั่งหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งเด็กในวัยนี้จะมีพัฒนาการทางสติปัญญาในขั้นเริ่มต้นด้วยญาณ (Pre Operation Thought)

3) ขั้นฝึกหลักแห่งตน อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 8 ปีขึ้นไป เด็กในวัยนี้จะมีพัฒนาการทางสติปัญญาในขั้นยึดหลักแห่งตน (Formal Operation) สามารถใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลประกอบการตัดสินใจ และตั้งกฎเกณฑ์ที่เป็นของตัวเองได้

ในการวัดความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของเด็ก Piaget Jean ได้พิจารณาสองขั้นหลัง คือ ขั้นยึดคำสั่งและขั้นยึดหลักแห่งตน ขั้นยึดคำสั่ง คือ การตัดสินใจเชิงจริยธรรมขั้นต้นเกี่ยวกับสิ่งที่เห็น ได้ชัดแจ้ง แล้วตัดสินใจลงไปว่าผิดหรือถูก โดยอาจจะดูที่ประมาณผลเสียหายอันเกิดจากการกระทำของบุคคลหนึ่ง ถ้าการกระทำของเขาเกิดผลเสียหายมากความผิดของเขาก็มากตามไปด้วย อันเป็นความคิดของบุคคลหรือเด็กในขั้นนี้ ส่วนขั้นการยึดหลักแห่งตน เด็กจะพัฒนาขึ้นจนกว่ากฎเกณฑ์ต่างๆ เกิดจากการตกลงกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปและอาจเปลี่ยนแปลงไปตามความจำเป็นในการตัดสินใจว่าการกระทำใดถูกต้อง บุคคลในขั้นนี้จะพิจารณาที่เจตนาหรือจุดมุ่งหมายเบื้องหลังการกระทำนั้น ถ้าจุดมุ่งหมายดี เจตนาบริสุทธิ์ แม้จะเกิดผลเสียหายบ้าง บุคคลนั้นก็ยังมีความคิดน้อยกว่าผู้ที่มีเจตนาไม่ดี และการกระทำจนเกิดผลเสียหายแม้จะเล็กน้อยก็ตาม การพัฒนาจากการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในขั้นต้นไปยังขั้นสูงขึ้น

### ทฤษฎีเหตุผลเชิงจริยธรรมของ Kohlberg

Kohlberg L. (1976 อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ สุขวิรัช 2549) ได้ศึกษาจริยธรรมตามแนวทฤษฎีของ Piaget Jean และได้กล่าวว่าลักษณะทางจริยธรรมของบุคคลประกอบด้วยความรู้สึเชิงจริยธรรม พฤติกรรมเชิงจริยธรรม และเหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งความรู้เชิงจริยธรรมนั้นส่วนใหญ่มีอยู่แล้ว ภายในปีแรกที่เข้าโรงเรียน และไม่มีเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายในช่วงอายุต่อมา ส่วนพฤติกรรมนั้นส่วนมากจะขึ้นอยู่กับลักษณะของสถานการณ์ ซึ่งทำให้การศึกษาพัฒนาการ

ด้านนี้ทำได้ยาก โดย Piaget Jean เห็นว่าการใช้เหตุผลเพื่อจะตัดสินที่จะเลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ในสถานการณ์ต่าง ๆ ย่อมแสดงให้เห็นถึงความเจริญทางจิตใจของบุคคลได้อย่างมีแบบแผน นอกจากนั้นยังอาจทำให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้และอาจสามารถทำให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลเป็นเครื่องทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของเขาในสถานการณ์แต่ละชนิดได้ Kohlberg L. เชื่อว่าการบรรลุมaturity ของบุคคลนั้นจะแสดงออกไปทางการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมได้อย่างชัดเจนที่สุด เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่ได้ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ของสังคม แต่จะเป็นการใช้เหตุผลที่ลึกซึ้งยากแก่การเข้าใจยิ่งขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่ง Kohlberg L. ได้แบ่งขั้นของเหตุผลเชิงจริยธรรมให้เป็น 6 ขั้น โดยที่ Kohlberg L. ได้มาจากการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย จำนวน 75 คน โดยติดตามศึกษาเด็กกลุ่มนี้เป็นระยะเวลา 12 ปี ในปีแรกที่เขาเริ่มศึกษากลุ่มตัวอย่างอายุ 10-16 ปี และติดตามไปจนกลุ่มตัวอย่งนั้นมีอายุ 22-25 ปี โดยวิธีให้กลุ่มตัวอย่างบอกเหตุผลในการเลือกกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์ที่มีการขัดแย้งระหว่างความต้องการส่วนบุคคลกับกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือของสังคม โดยแบ่งลำดับขั้นของเหตุผลออกเป็น 6 ขั้น และเรื่องเหตุผลเหล่านี้ตามระดับอายุ ซึ่งพัฒนาการของเหตุผลเชิงจริยธรรม ทั้ง 6 ขั้นนี้ถูกจัดเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ขั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม	ระดับของจริยธรรม
ขั้นที่ 1 หลักการหลบหลีกการถูกลงโทษ (2-7 ปี)	1. ระดับก่อนเกณฑ์ (2-10 ปี)
ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล (7-10)	
ขั้นที่ 3 หลักการทำตามผู้อื่นเห็นชอบ (10-13 ปี)	2. ระดับตามเกณฑ์ (10-16 ปี)
ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ตามสังคม (13-16 ปี)	
ขั้นที่ 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญา (16 ปีขึ้นไป)	3. ระดับเหนือเกณฑ์ (16 ปีขึ้นไป)
ขั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล (ผู้ใหญ่)	

ภาพที่ 2.1 พัฒนาการของเหตุผลเชิงจริยธรรม

ที่มา: เสาวลักษณ์ สุขวิรัช 2549

ระดับที่ 1 คือ ระดับก่อนเกณฑ์ หมายถึง การตัดสินใจเลือกกระทำในสิ่งที่จะเป็นประโยชน์แก่ตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้อื่น ในขั้นแรกสุดคือการมุ่งที่จะหลบหลีกมิให้ตนเองถูกลงโทษทางกาย เพราะกลัวความเจ็บปวดที่จะได้รับ ขั้นที่สอง คือ การเลือกกระทำในสิ่งที่จะนำความพอใจมาให้ตนเองเท่านั้น เริ่มรู้จักการแลกเปลี่ยนกันแบบเด็ก ๆ คือ เขาทำมาฉันต้องทำไป เขาให้ฉัน ฉันก็ต้องให้เขา เป็นต้น

ระดับที่ 2 คือ ระดับตามเกณฑ์ หมายถึง การกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อย ๆ ของตนเองหรือทำตามกฎหมายและศาสนา บุคคลที่มีจริยธรรมในระดับที่ 2 นี้ยังต้องควบคุมจากภายนอก แต่ก็มีความสามารถในการเอาใจเขามาใส่เรา และแสดงบทบาททางสังคมได้ ในขั้นที่ 3 บุคคลยังไม่เป็นตัวเอง ชอบคล้อยตามการชักจูงของผู้อื่น โดยเฉพาะเพื่อน ส่วนขั้นที่ 4 บุคคลจะมีความรู้สึกถึงบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นหน่วยหนึ่งของสังคมของตนจึงถือว่าตนมีหน้าที่ทำตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่สังคมของตนกำหนดหรือคาดหวัง

ระดับที่ 3 คือ ระดับเหนือเกณฑ์ หมายถึง การตัดสินใจขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยการนำมาคิดตรอง ชั่งใจด้วยตนเองแล้วตัดสินใจ ตามแต่ว่าจะเห็นสิ่งใดสำคัญมากกว่ากัน ขั้นที่ 5 คือ การเห็นความสำคัญของคนหมู่มาก ไม่ทำตนให้ขัดต่อสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้อื่น สามารถควบคุมบังคับใจตนเองได้ ส่วนขั้นที่ 6 เป็นขั้นสูงสุด แสดงถึงการมีความรู้สากลนอกเหนือจากกฎเกณฑ์ในสังคมของตน และมีการยืดหยุ่นทางจริยธรรม เพื่อจุมุ่งหมายอันเป็นอุดมคติที่ยิ่งใหญ่ และมีหลักประจำใจ ซึ่งตรงกับหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่ว่า หิริ โอตตัปปะ ซึ่งหมายถึงความละอายใจต่อการกระทำชั่วและความกลัวบาป

Kohlberg L. (1976 อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ สุขวิรัช 2549) เชื่อว่าพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของมนุษย์เป็นไปตามลำดับขั้น จากขั้นที่ 1 เรื่อยไปถึงขั้นที่ 6 บุคคลจะพัฒนาข้ามขั้นไม่ได้ เพราะการใช้เหตุผลในขั้นที่สูงขึ้นไปจะเกิดได้ด้วยการมีความสามารถในการใช้เหตุผลขั้นที่ต่ำกว่า และต่อมาบุคคลจะได้รับประสบการณ์ทางสังคมใหม่ ๆ หรือเข้าใจความหมายของประสบการณ์เก่าได้ดีขึ้น จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและเหตุผล ทำให้การใช้เหตุผลในขั้นที่สูงต่อไปมีมากกว่าขั้นตามลำดับ ส่วนเหตุผลขั้นต่ำกว่าที่จะถูกใช้น้อยลงจนถูกละทิ้งไปในที่สุด แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเมื่อเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ จะต้องพัฒนาไปถึงขั้นที่ 6 ทุกคนอาจจะหยุดอยู่ที่ขั้นใดขั้นหนึ่งก็ได้ และ Kohlberg L. พบว่า ผู้ใหญ่ส่วนมากจะมีพัฒนาการถึงขั้นที่ 4 เท่านั้นและการเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นสูงสุดนั้น แสดงถึงความเห็นที่มีลักษณะที่เป็นประโยชน์เท่านั้น

ทฤษฎีเหตุผลเชิงจริยธรรมของ Kohlberg L. มีอิทธิพลต่อความคิดของนักจิตวิทยาและนักการศึกษาของประเทศตะวันตก และนักการศึกษาไทยเป็นอันมาก ตามทฤษฎีที่ว่า จริยธรรมและความเข้าใจเกี่ยวกับความถูกผิดเกิดจากการไตร่ตรองตามเหตุผลของบุคคล การคิด

ใคร่ตรงขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางปัญญา ขึ้นอยู่กับข้อมูลที่น่ามาพิจารณาและประสบการณ์ทางสังคมที่ได้รับ โดยเฉพาะข้อมูลที่ได้รับจากการฟังทฤษฎีของผู้อื่น หากขัดแย้งกันก็จะปรับตัวเองและจัดระเบียบความเข้าใจของตนใหม่ เกิดบูรณาการทางความคิดผู้ที่ไม่ชอบสังเกตหรือไม่ชอบคิดใคร่ตรงพัฒนาการทางจริยธรรมก็จะไม่เกิด แม้ว่าพัฒนาการทางปัญญาจะอยู่ในขั้นสูงก็ตาม ในการตัดสินพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ว่าสมควรหรือไม่สมควรเป็นข้อมูลสำคัญ คำตอบที่ได้มาถือเป็นการตัดสินทางจริยธรรม (Moral Ad Judgment) และถือเป็นการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Reasoning) ของผู้ตอบจริยธรรมในทฤษฎีของ Kohlberg L. ไม่เพียงตัดสินถูกผิดชั่วดี แต่ยังหมายถึงการให้เหตุผลต่อพฤติกรรมที่ต่ำลงไป โดยยึดหลักการที่ตนเองเลือกเอง แต่หลักการนั้นจะต้องถูกต้องตามหลักเหตุผล

โดยสรุปแล้วทั้ง Piaget Jean และ Kohlberg L. ต่างก็ได้เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกันว่า บุคคลในวัยต่าง ๆ มีระดับพัฒนาการเหตุผลเชิงจริยธรรมไม่เท่าเทียมกันและแบ่งลำดับพัฒนาการออกเป็นขั้น ๆ ซึ่งบุคคลจะมีพัฒนาการจากระดับต้นไปหาระดับสูง โดยขึ้นอยู่กับอายุและประสบการณ์ที่ได้รับของบุคคลนั้น

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร

สำหรับจริยธรรม นักสังคมวิทยาจะมองเป็นบรรทัดฐานประเภทหนึ่งที่ถูกสร้างขึ้นมาแล้วนำไปใช้กับบุคคลเป็นแนวทางที่คนในสังคมเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นความดี ความงามเป็นสิ่งที่กระทำแล้วคนอื่นเกิดประโยชน์ มีความสุขสงบเกิดขึ้นแก่คนที่อยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ โดยนัยนี้จริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกเป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นแนวทางในการสร้างควมมีคุณธรรมให้กับบุคคล กล่าวคือ เป็นแนวทางที่ผู้ปฏิบัติปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดสภาวะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น “จริยธรรม” และ “คุณธรรม” จึงเป็นสิ่งที่คล้ายคลึงกันในหน้าที่ แต่มีความต่างกันในที่มา (สมบัติ ทิฆมทรัพย์ 2547: 1-2)

ผู้บริหาร คือ ผู้นำองค์กรที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์แห่งการบริหารที่จะสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานร่วมดำเนินการอย่างมุ่งมั่นจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นการสร้างหรือพัฒนาผู้บริหารให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรและประเทศให้รุดหน้าไปได้โดยรวดเร็วและประหยัด

ในยุคแรก ๆ ที่มีการพัฒนาศาสตร์เกี่ยวกับ “การจัดการ” ผู้บริหารในทัศนะของนักสังคมศาสตร์สาขาการจัดการ หมายถึง ผู้ที่วางแผนเกี่ยวกับงาน เงิน เทคโนโลยี และคน เป็นผู้ที่

กำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในองค์กร เป็นผู้ที่ประสานงานให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์กรผู้บริหารในยุคแรกไม่จำเป็นต้องปรับตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพราะการแข่งขันมีน้อย เนื่องจากมีผู้ผลิตไม่มาก ทรัพยากรธรรมชาติมีอย่างเหลือเฟือ มีการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมขององค์กรค่อนข้างช้า “ผู้บริหาร” จึงหมายถึง นักจัดการ (Manager) ซึ่งมีหน้าที่จัดการทรัพยากรที่มี (คน เงิน วัตถุดิบ ที่ดิน และ ฯลฯ) ให้สามารถผลิตสินค้าและบริการด้วยต้นทุนที่ต่ำที่สุด เป็นบุคคลที่พยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Managers do thing right) เพื่อให้ได้ผลตอบแทนสูงสุด

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีสภาพแวดล้อมทางธุรกิจเปลี่ยนแปลงไปมาก อันเนื่องมาจากการเทคโนโลยีการสื่อสารและการจัดระเบียบของประชาคมโลก ส่งผลให้มีการแข่งขันอย่างไร้พรมแดนสูงมาก องค์กรจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน สิ่งที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือการให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงบทบาทของ “ผู้บริหาร” ในฐานะผู้ควบคุมสั่งการ (Director) มาเป็นผู้ให้การสนับสนุน (Facilitator) เปลี่ยนจากการแข่งขันมาเป็นการร่วมมือ (Collaboration) ลดการให้ความสำคัญกับวัตถุดิบให้ความสำคัญกับคน และท้ายที่สุดเปลี่ยนแปลงจากความเหมือนมาเป็นความหลากหลายในองค์กร

การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้องค์กรต้องการนักบริหารที่เป็น “ผู้นำ” (Leader) มากกว่า “ผู้จัดการ” (Manager) นักบริหารที่เป็นผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ทำสิ่งที่ดีที่ถูกต้อง (Leaders do the right thing) ให้กับองค์กร การเป็นผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ทั้งนี้เพราะองค์กรในยุคสมัยใหม่ (New society) ซึ่งเป็นองค์กรที่ใช้ความรู้เป็นพื้นฐาน (Knowledge based organization) มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา (Learning organization) มุ่งแสวงหาความเป็นเลิศ (In search for excellent) มีความโปร่งใส (Transparent) และมีความเป็นมาตรฐาน (Standardization) การที่ผู้บริหารจะทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จในสังคมสมัยใหม่ได้ จึงจำเป็นที่ต้องใช้คุณธรรมและจริยธรรมพื้นฐานสำคัญ และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำให้เกิดขึ้นเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

## 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร

จริยธรรมตามแนวความคิดของนักวิชาการ (สายสุรี จุติกุล 2523: 140-141) สามารถจำแนกออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ 13 กลุ่ม ได้ดังนี้

- 1) การบังคับตนเอง : การมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ฯลฯ
- 2) ความรับผิดชอบต่อสังคม : เคารพระเบียบ เคารพกฎหมายข้อบังคับ



3) ความเสมอภาค : มีความเป็นธรรมในสังคม รักษาและเคารพในสิทธิของผู้อื่น การไม่เบียดเบียนกัน ฯลฯ

4) ความเสียสละ : เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ฯลฯ

5) ความซื่อสัตย์ : ความไม่ฉ้อโกง ความตรง ไม่พูดเท็จ ให้ร้าย รักความจริง ฯลฯ

6) ความกล้า : มีความกล้ารับความจริง พுகความจริง กล้าที่จะมีความคิดเห็นของตน รวมทั้งกล้าที่จะสู้กับความผิดเพื่อความถูกต้อง ฯลฯ

7) การมีแนวคิดกว้าง : มีความพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นที่ต่างจากตน ฯลฯ

8) ความสามัคคี : มีความเป็นอันเดียวกันในการร่วมงานกับผู้อื่น ฯลฯ

9) เข้าใจและมีหลักธรรมศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยว : รักสันโดษ รู้จักพอไม่โลภ

ไม่หลง

10) ความเมตตา กรุณา และการให้อภัย

11) ความ پاکเพียร และอดทน

12) การรู้จักคุณค่าของการทำงาน : การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ มีทัศนคติที่ดีต่องาน บริสุทธิ์ทุกประเภท ค่าของคนอยู่ที่การทำงาน ฯลฯ

13) การรู้จักค่าของทรัพยากร : กล่าวคือ ด้วยการประหยัดและการออม ฯลฯ

การพัฒนาจริยธรรมไทยนั้น มีผู้คิดหลักการในการพัฒนาไว้หลากหลายด้วยกัน ในการประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมไทย เมื่อวันที่ 22-27 มกราคม 2523 (กรมวิชาการ: 146-157) ในอดีตที่ผ่านมาสรุปโครงสร้างของคุณลักษณะของจริยธรรม ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ปรับปรุงแล้ว มีดังนี้

1) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความ پاکเพียร และด้วยความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

2) ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น

3) ความมีเหตุผล หมายถึง ความสามารถในการใช้ปัญญาในการประพฤติปฏิบัติ รู้จักไตร่ตรอง พิสูจน์ให้ประจักษ์ ไม่หลงงมงาย มีความขบขึงขังใจ โดยไม่ผูกพันกับอารมณ์ และความยึดมั่นของตนเองที่มีอยู่เดิมซึ่งอาจผิดพลาดได้

4) ความกตัญญู กตเวทิตี หมายถึง ความรู้บุญคุณ และตอบแทนคุณต่อคนอื่น และสิ่งอื่นที่มีบุญคุณ

5) การรักษาระเบียบ หมายถึง การความประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้อง และเหมาะสม กับจรรยาบรรณ ข้อยบังคับ ข้อตกลง กฎหมาย และศีลธรรม

6) ความเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว การให้ปันแก่คนที่ควรให้ด้วย กำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา รวมทั้งการรู้จักสละทิ้งอารมณ์ร้ายในตนเองด้วย

7) ความสามัคคี หมายถึง ความพร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมมือกัน กระทำกิจการให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

8) การประหยัด หมายถึง การใช้สิ่งทั้งหลายพอเหมาะพอควร ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด ไม่ยอมให้มีส่วนเกินมากนัก รวมทั้งการรู้จักระมัดระวัง รู้จักยับยั้งความต้องการให้อยู่ใน กรอบและขอบเขตที่พอเหมาะพอควร

9) ความซื่อสัตย์ หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงสอดคล้องกับความเป็นจริง และเหตุผล ไม่มีการลำเอียง

10) ความอดุสาหะ หมายถึง ความพยายามอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้เกิดความสำเร็จใน การงาน

11) ความเมตตา-กรุณา หมายถึง ความรักใคร่ ปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข และ สงสารคิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

#### จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร (สมบัติ ทิมทรัพย์ 2547: 3-6)

1) เป็นผู้ที่มีหลักธรรมในการครองงานที่ดีด้วยคุณธรรม คือ อธิปไตยธรรม ได้แก่ ฉันทะ ความรักงาน คือ จะต้องเป็นผู้รักงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่ และทั้งจะต้องเอาใจใส่ กระตือรือร้นในการเรียนรู้งาน และเพิ่มพูนวิชาความรู้ความสามารถในการทำกิจการงาน และมุ่งมั่น ที่จะทำงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือกิจการงานอาชีพของตนให้สำเร็จเรียบร้อยอยู่เสมอ

(1) วิริยะ ความเพียร คือ จะต้องเป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร ประกอบด้วย ความอดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการประกอบกิจการงานในหน้าที่หรือในอาชีพของตน จึงจะถึงความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าได้

(2) จิตตะ ความเป็นผู้มีใจจดจ่ออยู่กับกิจการงาน ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นผู้เอาใจใส่ต่อกิจการงานที่ทำ และมุ่งกระทำงานอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะ สำเร็จ ไม่ทอดทิ้งหรือวางธุระเสียกลางคัน ไม่เป็นคนจับจด หรือทำงานแบบทำ ๆ หยุด ๆ หัวหน้า หน่วยงานหรือผู้บริหารจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ “ติดตามผลงาน และ/หรือ ตรวจงาน” หน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การของตน เพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัย ตัดสินใจ และสั่งการให้กิจการงาน ทุกหน่วย ดำเนินตามนโยบายและแผนงาน ให้ถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

(3) วิมังสา ความเป็นผู้รู้จักพิจารณาเหตุสังเกตผลในการปฏิบัติงานของตนเอง และของผู้ย่อยหรือของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ว่าดำเนินไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้หรือไม่ ได้ผลสำเร็จหรือมีความคืบหน้าไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงไร มีอุปสรรคหรือปัญหาที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงาน หรือวิธีการบริหารกิจการงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างไร ขั้นตอนนี้เป็นกรนำข้อมูลจากที่ได้ติดตามประเมินผลงานหรือตรวจงานนั้นและมาวิเคราะห์วิจัย ให้ทราบเหตุผลของปัญหาหรืออุปสรรคข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน แล้วพิจารณาแก้ไขปัญหานั้น และปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จให้ถึงความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไปได้

2) รู้จักหลักปฏิบัติต่อกันด้วยดี ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามหลักธรรมของพระพุทธเจ้า ชื่อ “เหตุฐิติศ” มีเนื้อความว่า

“เหตุฐิติศ” คือ ทิศเบื้องต่ำ เจ้านาย หรือผู้บังคับบัญชา พึงบำรุงบำว คือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยสถาน 5 คือ

(1) ด้วยการจัดงานให้ตามกำลัง กล่าวคือ มอบหมายหน้าที่การงานให้ตามกำลังความรู้ สติปัญญา ความสามารถ (Put the right man on the right job – รู้จักใช้คนให้ถูกกับงาน)

(2) ด้วยการให้อาหารและบำเหน็จรางวัล กล่าวคือ เมื่อทำดี ก็รู้จักยกย่อง ชมเชยและ/หรือสนับสนุน อุดหนุน ให้ได้รับบำเหน็จรางวัล เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง ตามสมควรแก่ฐานะ เมื่อทำไม่ดีก็ให้คำตักเตือน แนะนำ สั่งสอน ให้พัฒนาสมรรถภาพให้ดีขึ้น ถ้าไม่ยอมแก้ไขพัฒนาตนให้ดีขึ้น ก็ต้องตำหนิ และมีโทษตามกฎหมาย โดยชอบธรรม

(3) ด้วยการรักษาพยาบาลในยามเจ็บไข้ กล่าวคือ ต้องรู้จักดูแลสารทุกข์ สுகดิบของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ไม่เป็นผู้เล็งน้ำใจ คือ ไม่ปฏิบัติกับลูกน้องหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

(4) ด้วยแจกของมีรสดีแปลก ๆ ให้กิน หมายความว่า ให้รู้จักมีน้ำใจแบ่งปันของกินของใช้ดี ๆ ให้ลูกน้อง

(5) ด้วยปล่อยในสมัย คือ รู้จักให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ลาพักผ่อนบ้างส่วนบ้าง หรือลูกน้องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เมื่อเจ้านาย หรือผู้บังคับบัญชา ทำนุบำรุงอย่างนี้แล้ว ก็พึงปฏิบัติอนุเคราะห์เจ้านาย ผู้บังคับบัญชาด้วยสถาน 5 ตอบแทนด้วยเช่นกัน คือ

(ก) ลูกขึ้นทำงานก่อนนาย คือ ให้รับสนองงานผู้บังคับบัญชาด้วยความขยันขันแข็งควรมาทำงานก่อนนาย หรือผู้บังคับบัญชา อย่างน้อยก็มาให้ทันเวลาทำงาน ไม่มาสายกว่านาย หรือสายกว่าเวลาทำงานตามปกติ

(ข) เลิกการปฏิบัติงานที่หลังนาย คือ ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง แม้เลิกก็ควรเลิกที่หลังนาย หรือผู้บังคับบัญชา อย่างน้อยก็อยู่ทำงานให้เต็มเวลา ไม่หนีกลับก่อนเวลาเลิกงาน

(ค) ถือเอาแต่ของที้นายให้ คือ มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี ไม่คดโกงนาย หรือผู้บังคับบัญชา ไม่คอร์รัปชั่น ไม่เรียกร้องต้องการโดยไม่เป็นธรรม หรือเกินเหตุ

(ง) ทำงานให้ดีขึ้น คือ ต้องรู้จักพัฒนาคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ และ ทัศนคติในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูง

(จ) นำคุณของนายไปสรรเสริญ คือ รู้จักนำคุณความดีของเจ้านาย ผู้บังคับบัญชาไป ยกย่อง สรรเสริญ ตามความเป็นจริงในที่และโอกาสอันสมควร

กล่าวโดยย่อ ผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา พึ่งปฏิบัติต่อกัน ดังคำนักปกครอง ผู้บริหารแต่โบราณ กล่าวว่า

“อยู่สูงให้นอนคว่ำ อยู่ต่ำให้นอนหงาย”

“อยู่สูงให้นอนคว่ำ” หมายความว่า เป็นผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา หรือเป็นผู้นำ คนพึงดูแลเอาใจใส่ ทำนุบำรุง ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือลูกน้องด้วยดี คือ ด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมของพระพุทธเจ้า ตามที่กล่าวข้างต้นนี้ เพื่อให้ลูกน้องหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีขวัญกำลังใจในการสนองงานได้เต็มที่ อย่าให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกท้อถอย ว่าทำดีสักเท่าใด ผู้ใหญ่ ก็ไม่เหลียวแล ดังคำโบราณท่านว่า

มีปาก ก็มีเปล้า เหมือนเต่าหอย

เป็นผู้น้อย แม้ทำดี ไม่มีขลัง

หรืออย่าให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจว่า

ผู้ใหญ่ไม่ยุติธรรม มักเลือกปฏิบัติไม่เสมอกัน ดังคำที่ว่า

(เรา) ทำงานทั้งวัน ได้พันห้า

(ส่วนคนอื่น) เดินไปเดินมา ได้ห้าพัน

“อยู่ต่ำให้นอนหงาย” หมายความว่า ลูกน้องหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็พึงปฏิบัติตนต่อเจ้านายหรือผู้บังคับบัญชาด้วยดี รับสนองงานท่านด้วยความยินดี ด้วยใจจริง และทำงานด้วยความเข้มแข็ง ตามหลักธรรม คือ “เหตุภูมิทิศ” ดังกล่าวมาแล้ว

3) เป็นผู้มึมนุชย์สัมพันธ์ (Human Relation) ที่ดี ด้วยคุณธรรม คือ พรหมวิหารธรรม และสังคหวัตถุ เป็นต้น

พรหมวิหารธรรม คุณธรรมเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ 4 ประการ

(1) เมตตา คือ ความรัก ปราบปรามที่จะทำให้ผู้อื่นอยู่ดีมีสุข

(2) กรุณา คือ ความสงสาร ปราบปรามให้ผู้มีทุกข์เดือดร้อน ให้พ้นทุกข์

(3) มุทิตา คือ ความพลอยยินดี ที่ผู้อื่นได้ดี ไม่คิดอิจฉาริษยา

(4) อุเบกขา คือ ความวางเฉย ไม่ยินดียินร้าย เมื่อผู้อื่นถึงซึ่งความวิบัติ โดยที่เราก็อช่วยอะไรไม่ได้ ก็ต้องปล่อยวางใจของเราเองด้วยปัญญา ตามพระพุทธพจน์ว่า “สัตว์โลกเป็นไปตามกรรม”

สังคหัตถุธรรม 4 ประการ คือ

- (1) ทาน รู้จักให้ปันสิ่งของของตนแก่ผู้อื่นที่ควรให้ปัน
- (2) ปิยวาจา รู้จักเจรจาอ่อนหวาน คือ กล่าวแต่วาจาที่สุภาพอ่อนโยน
- (3) อัตถจริยา รู้จักประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น
- (4) สมานัตตตา เป็นผู้มีตนเสมอ คือ ไม่ถือตัวเย่อหยิ่ง จองหอง อวดดี

คุณธรรม 4 ประการนี้ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้อื่นไว้ได้ และยังความสมัคสมานสามัคคีให้เกิดขึ้นระหว่างกันและกันด้วย หรือจะเรียกว่าเป็น “หลักธรรมมหาเสน่ห์” ก็ได้

4) เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม (Initiatives) ด้วยความคิดสร้างสรรค์ (Creative) โครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์สุขแก่หมู่คณะ สังคม และประเทศชาติ และวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้การปกครองการบริหาร กิจการงานได้บังเกิดผลดี มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น

5) มีความคิดพัฒนา (Development) คือ เป็นนักพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ล้าหลังหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

6) เป็นผู้มีสำนึกในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ (Sense of Responsibilities) สูง คือ มีสำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มพูนศักยภาพ และสำนึกในการสร้างฐานะของตน และมีสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม คือต่อครอบครัว ต่อองค์การและหมู่คณะที่ตนรับผิดชอบอยู่ และต่อสังคมประเทศชาติให้เจริญสันติสุขและมั่นคง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อสถาบันหลักทั้ง 3 ของประเทศไทยเรา คือ สถาบันชาติ 1 สถาบันพระพุทธศาสนา 1 และสถาบันพระมหากษัตริย์ 1 เพราะสถาบันหลักทั้ง 3 นี้ หากสถาบันใดคลอนแคลน ไม่มั่นคง ไม่ว่าจะเพราะถูกศัตรูภายใน และ/หรือ ศัตรูจากภายนอก รุกราน ย่อมกระทบกระเทือนถึงสถาบันหลักอื่น ๆ ของชาติไทยเรา ให้พลอยคลอนแคลนอ่อนแอไปด้วย ผู้นำที่ดี จึงย่อมต้องสำเหนียก และจักต้องมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสถาบันหลักทั้ง 3 นี้อย่างจริงใจ และจะต้องรับช่วยกันดำเนินการ ให้ความคุ้มครอง ป้องกันแก้ไข บำรุงรักษาอย่างเข้มแข็งจริงจัง และต่อเนื่องให้เกิดความเจริญ และความสันติสุขอย่างมั่นคงให้ได้

7) มีความมั่นใจตนเอง (Self Confidence) สูง นี้หมายถึง มีความมั่นใจโดยธรรมชาติมีความมั่นใจในความรู้ ความสามารถ สติปัญญาและวิสัยทัศน์ และทั้งคุณธรรม คือความเป็นผู้มีศีลมีธรรม อันตนได้ศึกษาอบรมมาดีแล้ว มิใช่มีความมั่นใจอย่างผิดๆ ลอยๆ อย่างหลงตัวหลงตน ทั้งๆ ที่แท้จริง

ตนเองหาได้มีคุณสมบัติและคุณธรรมที่สมจริงไม่ และจะต้องรู้จักแสดงความมั่นใจในเวลา คิด พูด ทำให้  
เหมาะสมกับกาละ เทศะ บุคคล สถานที่ และประชุมชนด้วย

8) เป็นผู้ประกอบด้วย “หลักธรรมาภิบาล” คือ คุณธรรมของนักปกครอง  
ผู้บริหารที่ดี (Good Governance) คือ

(1) หลักความถูกต้อง คือ มีการพิจารณาวินิจฉัยปัญหา การทำการตัดสินใจ  
(Decision Making) และสั่งการ (Command) ด้วยความถูกต้องตามกฎหมายบ้านเมือง และ  
กฎระเบียบข้อบังคับขององค์การที่ออกตามกฎหมายถูกต้องตามหลักศีลธรรมนิยมประเพณีที่ดีของ  
สังคม ถูกต้องตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือ และถูกต้องตรงประเด็นตามหลักวิชาและ  
ได้รับความพึงพอใจจากคนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

(2) หลักความเหมาะสม คือ รู้จักคิด พูด ทำ กิจการงาน และปฏิบัติงานได้  
เหมาะสมถูกกาละ เทศะ บุคคล สังคม และสถานการณ์ กล่าวคือ เป็นผู้มีสำปรีชาธรรม คือ  
คุณธรรมของสัตว์บุรุษคือคนดีมีศีลธรรม มี 7 ประการ คือ

(ก) ชัมมัญญตา รู้จักเหตุ ได้แก่ ปัญญารู้เหตุแห่งทางเจริญ และทางเสื่อม  
เป็นต้น

(ข) อัตถัญญตา รู้จักผล ได้แก่ ปัญญารู้ผลที่เป็นมาแต่เหตุ หรือปัจจัยให้  
เกิดผลต่าง ๆ ตามที่เป็นจริง

(ค) อัตถัญญตา รู้จักตน คือ ภูมิธรรม ภูมิปัญญา และฐานะของตน  
ตามที่เป็นจริงแล้ววางตนให้เหมาะสมแก่ฐานะ

(ง) มัตถัญญตา รู้จักประมาณ ปฏิบัติตน วางตนให้เหมาะสมแก่ฐานะ  
และรู้จักประมาณในการบริโภคใช้สอยทรัพย์ที่มีอยู่ และตามมีตามได้

(จ) กาลัญญตา รู้จักกาล คือ รู้จักเวลา หรือโอกาสที่สมควร และไม่ควร  
พูด หรือการทำการต่าง ๆ

(ฉ) ปริสัญญุตตา รู้จักชุมชน ว่ามีอริยาศัยใจคอ ฐานะความเป็นอยู่ และ  
ขนบธรรมเนียมประเพณีของหมู่ชนต่าง ๆ เพื่อให้รู้จักวางตัวให้เหมาะสม

(ช) ปุคคลัญญุตตา รู้จักบุคคล ว่ามีอริยาศัยใจคอ มีภูมิธรรม ภูมิปัญญา และ  
มีฐานะ อย่างไรเพื่อปฏิบัติตน หรือวางตนให้เหมาะสมตามฐานะของเราและของเขา

(3) หลักความบริสุทธิ์ คือ มีการวินิจฉัย สั่งการ กระทำกิจการงาน ด้วยความ  
บริสุทธิ์ใจ คือ ด้วยเจตนา ความคิดอ่านที่บริสุทธิ์

(4) หลักความยุติธรรม คือ มีการวินิจฉัย สั่งการ และปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้ปกครอง  
และบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยความชอบธรรม บนพื้นฐานแห่งหลักธรรม หลักการ เหตุผล และข้อมูลที่

ถูกต้องเชื่อถือได้ และตรงประเด็น และด้วยความเที่ยงธรรม คือ ไม่อคติ หรือ ลำเอียงด้วยความหลงรัก หลงชังด้วยความกตัญญู และด้วยความหลง ไม่รู้จริง คือขาดข้อมูลที่ถูกต้องเชื่อถือได้และสมบูรณ์ เป็นเครื่องประกอบการวินิจฉัย ตัดสินใจให้ความเที่ยงธรรม

### คุณธรรม-จริยธรรมตามแนวพระบรมราโชวาท

หลัก “ธรรมภิบาล” นี้ เมื่อกระจายเป็นข้อปฏิบัติ-ปฏิบัติชอบ สำหรับพระราชมหากษัตริย์ที่ทรงใช้ปกครองพระราชอาณาจักร ให้อาณาประชาราษฎร์อยู่เย็นเป็นสุข ชื่อว่า “ทศพิธราชธรรม” อันผู้ปกครอง/ผู้บริหารประเทศชาติทุกระดับ และแม้ผู้บริหารองค์การอื่น ๆ พึงใช้ประกอบการปฏิบัติงานของตนให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนโดยส่วนรวมได้เป็นอย่างดี (ศึกษาธิการ 2548)

“ทศพิธราชธรรม” อันพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ผู้ทรงคุณอันประเสริฐของเรา ได้ทรงถือเป็นหลักปฏิบัติในการครองราชอาณาจักร ให้พสกนิกรของพระองค์อยู่เย็นเป็นสุข เป็นที่ประจักษ์ตา ประจักษ์ใจแก่ชาวโลกเสมอมา นั้น มี 10 ประการ ตามพระพุทธภาษิตดังต่อไปนี้ คือ

- (1) ทาน การให้
- (2) สีล การสังวรระวังกายและวาจา ให้เรียบร้อยดีไม่มีโทษ
- (3) ปริจาคะ การเสียสละ
- (4) อาชชวะ ความซื่อตรง
- (5) มัททวะ ความสุภาพอ่อน โยน
- (6) ตปะ ความเพียรเพ่งเผากิเลส
- (7) อักโกธะ ความไม่โกรธ
- (8) อวิหิงสา การไม่เบียดเบียนผู้อื่น ตลอดทั้งสัตว์ให้ได้ทุกขยับ
- (9) ขันติ ความอดทน
- (10) อวิโรธนะ ความประพฤติดุปฏิบัติที่ไม่ผิดทำนองคลองธรรม และดำรง

อาการคงที่ไม่หวั่นไหว ด้วยอำนาจอินทรีย์นรียาย

การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารที่ดีควรมีหลักธรรมสำหรับพัฒนาตน เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม ได้แก่

- (1) สีล คือ การสำรวมระวัง ความประพฤติดุปฏิบัติ ทางกาย และทางวาจา ให้เรียบร้อยดีงามไม่ประพฤดิเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

(2) สมာธิ คือ การรักษาใจให้สงบใสปราศจากกิเลสนิวรณ์ แล้วให้ตั้งมั่นอยู่ในอารมณ์เดียว

(3) ปัญญา คือ การรอบรู้กองสังขาร รอบรู้สภาวะธรรมที่ประกอบด้วยปัจจัยปรุงแต่ง (สังขาร) และที่ไม่ประกอบด้วยปัจจัยปรุงแต่ง (สังขาร คือพระนิพพาน) และรู้แจ้งเห็นแจ้งพระอริยสัจ 4 รวมเป็นผู้มีปัญญาอันเห็นชอบรอบรู้ทางเจริญ ทางเสื่อม แห่งชีวิต ตามที่เป็นจริง

ศีล สมာธิ และปัญญานี้ รวมเรียกว่า ไตรสิกขา คือ หลักธรรมที่ควรศึกษาปฏิบัติ 3 ประการ

## 2.2 จริยธรรมต่อตนเอง

ผู้บริหารย่อมมีเสรีภาพในการประพฤติปฏิบัติในเรื่องที่เป็นส่วนตัว แต่ควรมีสامัญญสำนึกในการกระทำที่อาจมีผลกระทบต่อภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัท อันเนื่องมาจากตำแหน่งหน้าที่หรือลักษณะของการกระทำ ตลอดจนสถานที่ที่กระทำ

1) ควรศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2) ยึดมั่นในคุณธรรม ละเว้นจากอบายมุขทั้งปวง และไม่ประพฤติตนในทางที่อาจทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงทั้งของตนเองและบริษัทฯ

3) ควรมีบุคลิกภาพที่ดีและควรแต่งกายสุภาพ

4) การวางตัวในสังคม วางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และกาลเทศะ

5) พึ่งมีสติ รู้จักประมาณตน ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ไม่ฝักใฝ่อบายมุข

6) ถึงมีจิตสำนึกถึงความสมควร และเหมาะสมทั้งต่อตนเองและบริษัทในการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง

## 2.3 จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา

Richard L. Draft ปรมาจารย์ที่มีชื่อเสียงแห่ง Owen School of Business ของมหาวิทยาลัยแวนเดอร์บิวท์ ได้ให้ทัศนะว่า การบริหารองค์การสมัยใหม่ ผู้บริหารที่ดีควรจะใช้การบริหารจัดการที่เน้นการให้บริการแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากกว่าการให้อำนาจ ผู้บริหารที่ดีควรส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การร่วมกัน พยายามพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีภาวะผู้นำ จนสามารถทำงานแทนได้ นี่คือนคุณธรรมที่นักบริหารที่ดีควรมี Draft ได้นำเสนอคุณธรรม 8 ประการที่นักบริหารควรมี (Draft, R.L. 2001: 212-215) ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้



1) การเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารการจัดการ  
องค์การ

- 2) การยอมรับและเห็นคุณค่าของลูกน้อง
- 3) กระจายอำนาจให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
- 4) สร้างความแข็งแกร่งให้องค์การด้วยการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
- 5) แยกเรื่องงานออกจากเรื่องส่วนตัว
- 6) รับฟังความคิดเห็นของคนอื่นก่อนการตัดสินใจ
- 7) สร้างความศรัทธาเชื่อมั่นโดยทำตัวให้นำศรัทธาน่าเชื่อถือ
- 8) ส่งเสริมและช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง

และผู้บริหารควรมีจริยธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาดังนี้ คือ

- 1) ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเมตตาธรรมและยุติธรรม ดูแลเอาใจใส่และ  
พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ถ่ายทอดความรู้ และสนับสนุน  
ด้านการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ
- 2) รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงาน และ  
พิจารณานำไปใช้ในทางที่เป็นประโยชน์ต่องาน
- 3) รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและ  
กัน ในทางที่ชอบเพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ
- 4) พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ ไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นใน  
การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน และปรับปรุงตนเองให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
- 5) ให้เกียรติผู้อื่นไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน รวมถึงไม่  
นำเรื่องราวของพนักงานอื่นมาวิพากษ์วิจารณ์ในลักษณะที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่พนักงาน

#### 2.4 จริยธรรมของผู้บริหารต่อองค์การ

จริยธรรมองค์การในสภาวะปัจจุบัน อาจจะถูกเป็นเรื่องไม่ทันสมัยหรือล้าหลังก็ตาม  
แต่ความจำเป็นที่องค์การแต่ละแห่งมีจริยธรรมในการประกอบการมากขึ้นเป็นสิ่งที่ไม่  
สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารในองค์การจึงต้องมีการปรับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์การไปสู่  
แนวคิดใหม่ โดยให้ความใส่ใจในตัวพนักงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น ดังนั้นความเข้าใจในเรื่องจริยธรรมจึง  
เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก และต้องเข้าใจในเรื่องจริยธรรมในองค์การ ซึ่งจะช่วยให้้องค์การ  
สามารถดำเนินกิจการอยู่รอดและเจริญเติบโตต่อไปได้

การสำรวจติดตามพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร นับได้ว่ามีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนจริยธรรมในองค์กรได้เช่นกัน ซึ่งการกล่าวถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กร อันประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ รวมกับปัจจัยอื่นหลายปัจจัย ดังนั้นจริยธรรมในองค์กรจึงไม่ใช่เรื่องที่สามารถจับต้องได้ จริยธรรมองค์กรนั้นมีอยู่ในตัวองค์กรเองในตัวงานหรือจากแนวทางในการปฏิบัติงานประจำวัน ซึ่งพนักงานทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ทั้งในทางตรงและทางอ้อม (ธนัญชัย นาคะสุวรรณ 2543: 9)

คุณค่าของจริยธรรมในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ไม่สามารถประเมินค่าได้ เพราะหากองค์กรไม่ซื่อสัตย์ต่อพนักงาน พนักงานย่อมหาทางเอาเปรียบแก่ประชาชนซึ่งเป็นผู้บริโภคโดยตรงนั่นเอง และถ้าทุกๆ คนในองค์กรมีจริยธรรมหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าผู้บริหารเมื่อมีจริยธรรมในองค์กรแล้ว จะทำให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ (Credit)
- 2) ก่อให้เกิดการทุ่มเท (Devotion) ของพนักงานในองค์กร ส่งผลต่อการใช้ทรัพยากรในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (Qualitative Efficiency) ทำให้เกิดการผลิตและการบริการที่ดี
- 3) ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี (Good Image) ส่งผลในด้านความรู้สึกถึงการมีคุณค่าต่อองค์กรที่ได้ใช้บริการ
- 4) ก่อให้เกิดการลดหย่อนทางกฎหมาย หมายถึง องค์กรอาจจะมีการปลั่งหรือพลาด เมื่อเกิดสิ่งไม่ดั่งงามเกิดขึ้น แต่ด้วยเหตุที่มีประวัติที่ดีเป็นองค์กรที่มีจริยธรรม มีศีลธรรม การกล่าวหาหรือความผิดที่เกิดขึ้นอาจได้รับการลดหย่อนผ่อนปรนได้
- 5) ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข เมื่อทุกๆ คนหรือพนักงานทั้งหมดในองค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น ลูกค้า ผู้บริโภค บริษัทคู่แข่ง บริษัทคู่ค้า ผู้ถือหุ้น รัฐบาล และสังคม ทั้งหมดที่กล่าวมานี้หากมีจริยธรรมให้แก่กัน การทำงานที่มีจริยธรรมที่ดีต่อกัน ย่อมส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานร่วมกัน ไม่มีความเครียด อาจกล่าวได้ว่า ช่วยทำให้เกิด การผ่อนคลาย และลดความเครียดได้

จริยธรรมของผู้บริหารต่อองค์กรควรมีดังนี้ คือ (สุภาพร พิศาลบุตร 2544: 1-4)

- 1) หลักจริยธรรมสากลสำหรับบุคลากรในองค์กร พิจารณาได้จากคุณสมบัติที่ทุกคนปรารถนาจะได้จากผู้เป็นบุคลากรในองค์กร ดังนี้

สิ่งที่ผู้บริหารปรารถนาจะให้บุคลากรขององค์กรมีไว้เป็นคุณสมบัติประจำตัว

- (1) มีความรับผิดชอบ
- (2) มีความสุจริต
- (3) มีวินัย

- (4) มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
  - (5) ความเชื่อมั่นในตนเอง
  - (6) มีการควบคุมตนเอง
  - (7) มีคุณพินิจที่ดี
  - (8) มีจิตใจที่เปิดกว้าง
- 2) สิ่งที่อยู่ได้บังคับบัญชาปรารถนาจะได้จากผู้บังคับบัญชา
- (1) มีความเคารพนับถือและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
  - (2) มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
  - (3) มีความเป็นธรรม
  - (4) มีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง
  - (5) มีความสามารถในการกระตุ้นและให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
  - (6) มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยผลงาน
  - (7) มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
  - (8) มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร
  - (9) มีอัธยาศัยและมีมรรยาท
  - (10) มีความกล้าในการตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบของตนเอง
- 3) สิ่งที่เพื่อนร่วมงานต้องการจากกันและกัน ซึ่งถ้าปฏิบัติได้จะมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ โดยเน้นผลงานของหมู่คณะขององค์การเป็นสำคัญ ซึ่งจะบันดาลให้งานขององค์การมีประสิทธิผลดียิ่งขึ้น
- (1) ความร่วมมือ
  - (2) ความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
  - (3) ความเคารพนับถือในกันและกัน
  - (4) ความเอื้อเฟื้อและความมีน้ำใจต่อกัน
  - (5) ความมีใจที่เปิดกว้าง รับฟังซึ่งกันและกัน
  - (6) ความถ่อมตน
  - (7) มีสำนึกแห่งสัดส่วนในการปฏิบัติและรับผิดชอบต่อภาระในหน้าที่ของตน
- เมื่อร่วมปฏิบัติงานกับผู้อื่น
- 4) สิ่งที่คุณคณภายนอกปรารถนาจะได้รับจากผู้ให้บริการขององค์การ
  - (1) มีความเคารพนับถือผู้อื่นพอสมควร
  - (2) มีความเต็มใจที่จะให้บริการอย่างโปร่งใส

- (3) มีความเป็นธรรม
- (4) มีน้ำใจต่อผู้ที่มาติดต่อหรือขอรับบริการ
- (5) มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อหรือขอรับบริการ
- (6) รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อหรือขอรับบริการ

ด้วยความเชื่อที่ว่า หากภายในองค์กรประกอบด้วยบุคลากรที่มีความเข้าใจและมีจิตสำนึก มุ่งมั่นในการให้บริการให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบริษัท นับตั้งแต่ผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร จนถึงลูกค้า และผู้ที่มีมาติดต่อร่วมงานกับบริษัท โดยมิได้มุ่งหวังกำไรเพียงอย่างเดียว หากยังถ่อมตัวอย่างจริงจึงต่อการมีส่วนร่วมต่อสังคมและประเทศชาติ บริษัทส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้เพราะตระหนักถึงคุณค่าของบุคลากรจึงได้มีการระดมความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นจริง แปรเป้าหมายขององค์กรให้เป็นรูปธรรมและเชื่อมั่นว่าองค์กรย่อมจะได้รับความเชื่อมั่นจากสังคม อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จที่คนเราทุกคนต่างมุ่งหวังทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังตัวอย่างของบริษัทเทเวศประกันภัย จำกัด มีคำขวัญว่า “คุ้มภัยด้วยหลักฐาน บริการด้วยไมตรี” มีอุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจ 4 ประการคือ (สุภาพ พิศาลบุตร 2544)

- 1) บริการนำ
- 2) ความเป็นเลิศ
- 3) ความรับผิดชอบต่อสังคม
- 4) ระดมความคิดสร้างสรรค์

เพื่อให้เป็นไปตามอุดมการณ์ทั้ง 4 ประการภายในกรอบแห่งวัตถุประสงค์ของบริษัท บริษัทถือเอาคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตเป็นสำคัญในการดำเนินธุรกิจ ไม่ประกอบกิจการใด ๆ ที่จะเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายและขัดต่อสังคมอันดีงาม รวมทั้งไม่เป็นเหตุแห่งความเสียหายที่มีผลกระทบต่อภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัท จึงกำหนดข้อพึงประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารบริษัทเพื่อความศรัทธาเชื่อถือของบุคคลทั่ว ๆ ไปไว้ดังนี้

1) ยึดมั่นในเกียรติภูมิของตน ความเจริญรุ่งเรืองแห่งสถาบันเรา เป็นผลมาจากความศรัทธา ความมุ่งมั่น มีมานะ อุตสาหะ และความรัก ความผูกพันของผู้บริหารทุกคนที่มีส่วนร่วมในการสรรค์สร้างก่อให้เกิดรากฐาน และอนาคตอันมั่นคงตลอดไป

2) ความซื่อสัตย์ โดยยึดหลักแห่ง “ความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างยิ่ง” เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติ จึงจะก่อให้เกิดความเชื่อถือและได้รับความไว้วางใจจากสถาบันต่าง ๆ ตลอดจนประชาชนทั่วไป

3) ความมีคุณธรรม คุณธรรม คือ การรู้จักใช้เหตุผล ด้วยความเป็นธรรม มีเมตตา กรุณา ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ไม่กล่าวร้าย ไม่ทำบั่นทอนผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือและทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ไม่ลืมนคน มีความเสมอต้นเสมอปลาย ผู้บริหารพึงประพฤติปฏิบัติให้ถึงพร้อมซึ่งความมีคุณธรรม

4) ความสำนึกในหน้าที่การให้บริการต่อลูกค้าและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง บริษัทจะเจริญก้าวหน้าได้ต้องมาจากแรงสนับสนุนและความไว้วางใจของลูกค้าที่มาใช้บริการ และสาธารณชน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกคนที่จะต้องสำนึกดังต่อไปนี้

(1) บริการด้วยความเต็มใจ จริงใจ ยินดีพร้อมที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือลูกค้าเสมอเมื่อมีโอกาส แม้จะไม่ใช่งานในหน้าที่โดยตรง

(2) ควรศึกษาเรื่องเกี่ยวกับลูกค้า สถานภาพ ทัศนคติ อุปนิสัย วัฒนธรรม รวมถึงความต้องการใช้บริการ

(3) ผู้บริหารพึงปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เสริมสร้างชื่อเสียงและภาพพจน์ของบริษัทต่อสาธารณชน

5) ความมีวินัย วินัยเป็นข้อพึงปฏิบัติในการอยู่ร่วมกัน และช่วยให้การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารจึงควรรักษาวินัย ด้วยการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบข้อปฏิบัติของบริษัท

6) ความเพียร ผู้บริหารควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร อดทน เสียสละ มีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ในหน้าที่การงาน และความรู้ในเชิงธุรกิจทั่วไปด้วยการแสวงหาความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนเข้าใจนโยบายของบริษัท เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานและประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและต่อบริษัท

7) การใช้และรักษาทรัพย์สินของบริษัท ทรัพย์สินของบริษัท หมายถึงสังหาริมทรัพย์ อสังหาริมทรัพย์ ข้อมูลต่าง ๆ ทางเทคโนโลยี ความรู้ทางวิชาการ เอกสารสิทธิ์ ลิขสิทธิ์ ความลับของบริษัท ตลอดจนทรัพย์สินทางปัญญาอื่น ๆ ที่ได้รับการจัดทำขึ้นเพื่อใช้ในกิจการของบริษัท ผู้บริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะใช้ทรัพย์สินของบริษัท ให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่บนพื้นฐานของการประหยัดโดยคำนึงถึงการใช้งานเป็นสำคัญ

ผู้บริหารพึงละเว้นอย่างเด็ดขาดต่อการกระทำต่อไปนี้

(1) เปิดเผยความลับของบริษัท

(2) นำแผนงานหรือกิจกรรมที่บริษัทไม่ต้องการเปิดเผยไปแจ้งต่อบุคคลภายนอก

(3) ใช้ทรัพย์สินโดยไม่เกิดประโยชน์แก่บริษัท

(4) ใช้ทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือคู่แข่งทางธุรกิจ

### ข้อพึงปฏิบัติ

1) ข้อพึงปฏิบัติต่อลูกค้าหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติต่อลูกค้าและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลสำเร็จของการสร้างสัมพันธ์ภาพและความประทับใจต่อบริการของบริษัท ผู้บริหารควรมีแนวทางการเตรียมการและวิธีปฏิบัติดังต่อไปนี้

(1) การต้อนรับ ควรแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการต้อนรับลูกค้า ด้วยความอ่อนน้อม มีกริยามารยาท ใช้วาจาสุภาพ สุขุม ยิ้มแย้มแจ่มใจ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความประทับใจดังเจตนารมณ์ของบริษัทจะให้บริการด้วยไมตรี

(2) การนัดหมาย รักษาเวลาที่นัดหมายอย่างเคร่งครัดไม่ว่านัดหมายภายในหรือภายนอก ในกรณีเกิดเหตุสุดวิสัยควรพยายามติดต่อแจ้งคู่นัดหมายให้ทราบในทันที

(3) การเตรียมตัว ก่อนติดต่อทุกครั้ง ควรเตรียมพร้อมทั้งด้านข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของลูกค้า และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องรวมถึงอุปนิสัยและธรรมเนียมที่ปฏิบัติ

(4) การพบปะโดยตรง แสดงความเคารพและทักทายตามประเพณีอย่างเหมาะสม แสดงออกถึงความเอาใจใส่ในการให้บริการ เจรจาทรงใจดำเนินไปภายในระยะเวลาที่เหมาะสมฤดูกาลเทศะ

(5) การติดต่อทางโทรศัพท์ ควรเริ่มด้วยการแนะนำตนเอง พร้อมทั้งแจ้งชื่อหน่วยงานที่สังกัดให้ชัดเจน เพื่อแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการให้บริการ รักษา มารยาท และระมัดระวังมิให้มีเสียงอื่นสอดแทรกเข้าไปในสายโทรศัพท์ พูดด้วยน้ำเสียงและคำพูดที่สุภาพ นุ่มนวล อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะสร้างความประทับใจในการติดต่อ กรณีที่ต้องตามผู้อื่นมาพูดสาย ให้ชี้แจงให้ผู้สนทนาได้ทราบโดยชัดเจนถึงการรอคอย ก่อนการวางหูทุกครั้ง ฟังก้าวขอบคูน และกล่าวลา ด้วยน้ำเสียงสุภาพ

(6) การติดต่อทางจดหมาย ให้กริยาคือลูกค้าโดยคงเว้นการใช้ไปรษณียบัตรทุกประเภทเพื่อปกปิดข้อความอันมิพึงเปิดเผยต่อสาธารณชน เนื้อหาในจดหมาย ควรประกอบไปด้วยข้อความที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ตัวสะกดถูกต้องไม่มีรอยชุลบจิตฆ่า ไม่ควรใช้ศัพท์เฉพาะหรือศัพท์ทางเทคนิค หรือศัพท์ทางวิชาการ ที่จะทำให้เกิดความไม่เข้าใจ ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้อ่าน

(7) การรักษาผลประโยชน์ มีความซื่อสัตย์ในการรักษาผลประโยชน์ของลูกค้าอย่างเหมาะสม มิพึงเปิดเผยรายละเอียดและข้อมูลของลูกค้าแก่บุคคลอื่น

### ข้อพึงปฏิบัติต่อผู้บริหารด้วยกัน

ผู้บริหารทุกคนควรพร้อมที่จะเป็นผู้ให้และผู้รับ

- 1) การปฏิบัติตนและการปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา
- 2) ผู้บริหารพึงปฏิบัติต่อกันด้วยความมีอหยาศัยไมตรี มีความสามัคคี แสดงออกด้วยความมีน้ำใจอันดีต่อกัน ผู้บริหารที่เป็นผู้บังคับบัญชาพึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เคารพนับถือของผู้บริหาร ผู้บริหารไม่พึงกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่เคารพนับถือผู้บังคับบัญชา
- 3) การให้และการรับของขวัญ
- 4) ผู้บริหารพึงหลีกเลี่ยงการรับของขวัญจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการให้ของขวัญแก่ผู้บังคับบัญชา แม้จะมีประเพณีการให้ของขวัญกันและกัน โอกาสต่าง ๆ
- 5) การสอนงาน ผู้บริหารทุกระดับพึงสอนงาน ติดตามและดูแลกันอย่างใกล้ชิด โดยการถ่ายทอดความรู้ วิธีการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ นโยบาย และคำสั่งของบริษัทแก่กันให้ชัดเจน ซึ่งแนวทางปฏิบัติพร้อมทั้งเป้าหมาย ร่วมจรรโลงให้มีระบบการสื่อสารที่ดีตลอดทั่วทั้งองค์กร

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนจำนวนมากรวมกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ มีวินัย ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ประเพณีอันดีงามอย่างถูกต้อง

### ข้อพึงประพฤติปฏิบัติส่วนตัว

ผู้บริหารย่อมมีเสรีภาพในการประพฤติปฏิบัติในเรื่องที่เป็นส่วนตัว แต่ควรมีสამัญสำนึกในการกระทำที่อาจมีผลกระทบต่อภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัท อันเนื่องมาจากตำแหน่งหน้าที่หรือลักษณะของการกระทำ ตลอดจนสถานที่ที่กระทำ

- 1) ควรมีบุคลิกภาพที่ดีและควรแต่งกายสุภาพ
- 2) การวางตัวในสังคม วางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และกาลเทศะ
- 3) พึงมีสติ รู้จักประมาณตน ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ไม่ฝักใฝ่อบายมุข
- 4) ถึงมีจิตสำนึกถึงความสมควร และเหมาะสมทั้งต่อตนเองและบริษัทในการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง

### ข้อพึงปฏิบัติเมื่อมีปัญหา

ผู้บริหารอาจเผชิญ โดยเฉพาะปัญหาใหม่ ๆ ในทางปฏิบัติผู้บริหารควรปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

- 1) ปัญหาเฉพาะที่เกิดกับลูกค้า มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา โดยรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของลูกค้าด้วยความสุขุม และเป็นห่วง หลีกเลี่ยงการโต้แย้งกับลูกค้ารายงานผู้บังคับบัญชาทราบทุกครั้ง โดยเฉพาะกรณีที่มีปัญหานั้น ๆ มีความสำคัญและเกินกว่าอำนาจการตัดสินใจของคุณ

2) ปัญหาในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ควรแก้ไขตั้งแต่ต้นเหตุ หากไม่สามารถแก้ไขด้วยตนเองให้หรือผู้บังคับบัญชา และควรถ่ายทอดประสบการณ์ให้ผู้ร่วมงานทราบ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติในโอกาสต่าง ๆ ต่อไป

#### **การประพฤติปฏิบัติหน้าที่ขัดต่อผลประโยชน์ของบริษัท**

ผู้บริหารพึงกระทำการใด ๆ ที่เป็นการขัดกับผลประโยชน์ของบริษัท อันอาจทำให้บริษัทเสียประโยชน์หรือได้ประโยชน์น้อยกว่าที่ควรหรือเป็นการแบ่งผลประโยชน์จากบริษัท

1) การแข่งขันกับบริษัท ผู้บริหารไม่พึงประกอบการดำเนินกร หรือลงทุนใด ๆ อันเป็นการแข่งขันกับบริษัท

2) การรับประโยชน์และการเกี่ยวข้องทางการเงินกับผู้ทำธุรกิจกับบริษัท ผู้บริหารย่อมไม่เรียก รับ หรือยอมรับทรัพย์สิน หรือยอมรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากลูกค้าหรือบุคคลที่ทำการกับบริษัท

3) การรับของขวัญจากผู้ทำธุรกิจ ในโอกาสตามประเพณีนิยม ซึ่งมีธรรมเนียมการให้ของขวัญ หากผู้บริหารได้รับของขวัญจากผู้ทำธุรกิจกับบริษัทมีมูลค่าเกินปกติวิสัย ทั่วไปพึงปฏิบัติต่อกันให้ผู้บริหารรายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

4) การปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานบริษัท ผู้บริหารต้องอุทิศตนและเวลาให้แก่กิจการของบริษัทอย่างเต็มที่ในกรณีผู้บริหารมีความจำเป็นต้องทำงานเพื่อเพิ่มพูนรายได้ หรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่นงานนั้นต้องอยู่ในลักษณะต่อไปนี้

(1) ไม่ฝ่าฝืนกฎหมาย หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยแล้ว หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

(2) ไม่ขัดต่อผลประโยชน์ของบริษัท

(3) ไม่มีผลเสียถึงชื่อเสียงหรือกิจการของบริษัท

(4) ไม่เป็นการนำความลับไปใช้

(5) ไม่เป็นการกระทบกระเทือนต่องานในหน้าที่ของตน

#### **จริยธรรมของผู้บริหารต่อนักธุรกิจ**

1) พึงมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบงานตามขอบเขตหน้าที่ของตน มีความขยันหมั่นเพียร มีวินัย ทำงานของตนอย่างเต็มที่

2) พึงรักษาและรับผิดชอบในการใช้ทรัพย์สินของนายจ้างให้ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่และดูแลรักษาไม่ให้เกิดสูญ

3) พึงระมัดระวังการประพฤติในเรื่องส่วนตัว ที่อาจกระทบกระเทือนถึงนายจ้าง เช่น การวางตัวในสังคม การใช้สิทธิทางการเมือง การใช้ข้อมูลของนายจ้างในการหาประโยชน์



4) พึงหลีกเลี่ยงการประพาศปฏิบัติขัดต่อผลประโยชน์ของนายจ้าง เช่น การทำธุรกิจแข่งขัน การซื้อหุ้น หรือเป็นหุ้นส่วนของบริษัทคู่แข่ง

5) พึงหลีกเลี่ยงการรับของขวัญจากผู้ทำธุรกิจกับนายจ้าง

6) พึงละเว้นจากการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น กิจการอื่น หรือนายจ้างคนอื่น เว้นแต่ในกรณีที่จำเป็นต้องหารายได้เพิ่มเติมต้องรายงานให้นายจ้างได้ทราบ และจะต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของนายจ้างโดยตรง

#### **ความรับผิดชอบของผู้บริหารที่มีต่อธุรกิจ**

1) ลักษณะของความรับผิดชอบของผู้บริหารที่มีต่อองค์การธุรกิจ ในระบบธุรกิจทุกองค์การความสัมพันธ์ของผู้บริหารและนายจ้างจะเป็นไปในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ดังนั้นผู้บริหารที่เป็นผู้รู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบอย่างแท้จริงต่อองค์การ ควรประพฤติปฏิบัติในหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสมอันเป็นการแสดงออกถึงจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อองค์การธุรกิจได้หลายประการดังนี้

(1) ผู้บริหารพึงตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบต่องานตามขอบเขตหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ได้ผลออกมาดีที่สุดในด้านความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทันสมัย รอบรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเสริมสร้างให้องค์การพัฒนาก้าวหน้าไปตามกาลเวลาของสังคมได้อย่าง ท่วงทัน

(2) ผู้บริหารพึงระมัดระวังที่จะช่วยกันรักษา และรับผิดชอบต่อการใช้ทรัพย์สินของนายจ้างให้ได้ประโยชน์เต็มที่ด้วยความระวังและปลอดภัย และพยายามดูแลรักษาไม่ให้ทรัพย์สินนั้นเสียหายไป ประเด็นนี้ครอบคลุมไปถึงการรู้จักป้องกันตัวผู้บริหารเองให้ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เพราะผู้บริหารควรคิดว่าตนเองก็เป็นทรัพย์สินที่มีคุณค่าขององค์การอย่างหนึ่งเช่นเดียวกัน

(3) ผู้บริหารจะต้องรู้จักเคารพในสิทธิของนายจ้าง ไม่ละเมิดการใช้ทรัพย์สินของนายจ้างไม่ว่าจะเป็นสังหาริมทรัพย์ อสังหาริมทรัพย์ ทรัพย์สินทางปัญญา เทคโนโลยี ความลับด้านเอกสิทธิ์ ทั้งนี้ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลเหล่านี้ไปใช้เพื่อความเห็นแก่ได้ของตนเองหรือบุคคลอื่นในทางที่ไม่เกิดประโยชน์กับองค์การธุรกิจ

(4) พึงมีความสามัคคีกันระหว่างผู้บริหารในองค์การเดียวกัน ไม่พยายามกระทำสิ่งที่เป็นเหตุให้เกิดการปั่นป่วน วุ่นวายในหมู่ผู้บริหารด้วยกัน ไม่ยุยงผู้บริหารเกิดความเข้าใจผิดต่อนายจ้าง ไม่ก่อวุ่นวายให้เกิดความแตกแยกในหมู่ผู้บริหารด้วยกัน

## 2.5 จริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ

### ความรับผิดชอบต่อสังคม

การที่ผู้บริหารจะสามารถทำงานในองค์การธุรกิจอย่างมั่นคง ย่อมขึ้นอยู่กับความมั่นคงขององค์การที่มีในสังคมภายนอก โดยเฉพาะเมื่อปัญหาทางสังคมด้านต่าง ๆ เริ่มบีบบังคับให้องค์การธุรกิจหลายประเภทต้องหันเอาใจใส่ในสถานะของตนเองในสังคม ตัวอย่างจะเห็นได้จากการปิดโรงงานผลิตสินค้าที่ได้ปล่อยน้ำเสียลงแม่น้ำ ดังนั้นในฐานะที่ผู้บริหารขององค์การธุรกิจเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดยเฉพาะมีความใกล้ชิดกับสาเหตุและต้นตอของแหล่งที่อาจเกิดปัญหาทางสังคม ได้มาก จึงเป็นหน้าที่สำคัญที่จะต้องให้ความเอาใจใส่ต่อองค์การธุรกิจของตนในด้านนี้

ผู้บริหารพึงมีความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อสังคมแวดล้อมของตนอีกหลายประการ ซึ่งจะจำแนกเป็นแนวทางสำคัญได้เช่น

1) ผู้บริหารพึงละเว้นจากการมีส่วนร่วมในธุรกิจที่มีผลทำให้สังคมเกิดความเสื่อมทั้งด้านจิตใจ ศีลธรรม และค่านิยมของประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะเมื่อประเทศไทยเป็นเมืองที่มีศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติ ซึ่งธุรกิจต่าง ๆ เหล่านี้ มักจะส่งผลให้คนในสังคมขาดคุณภาพ และทัศนคติในการใช้ชีวิตผิดและไม่เหมาะสม เช่น ธุรกิจเกี่ยวกับอบายมุข แหล่งมั่วสุมของคนประพฤตินิยมชอบ

2) พึงละเว้นจากการประกอบธุรกิจที่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นแหล่งดิน แหล่งน้ำ อากาศ การอนุรักษ์รักษาพืชและสัตว์ป่า และการกระทำอื่น ๆ ที่ละเมิดขอบเขตของความสมดุลทางธรรมชาติ เช่น การทำลายป่าไม้ การทิ้งของเสียลงแม่น้ำ และการบริโภคอาหารที่ทำจากสัตว์ป่า การรณรงค์ในด้านอนุรักษ์สัตว์ป่าและแหล่งธรรมชาติ กำลังได้รับความสนใจและเป็นสิ่งสำคัญมากกับอนาคตของประเทศและองค์การ จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่าง และชักชวนให้เพื่อนร่วมงานช่วยส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเหล่านี้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

3) ผู้บริหารพึงดูแลเอาใจใส่ในองค์การธุรกิจของตนว่า ได้มีการกำหนดมาตรการวิธีการ หรือแนวทางที่จะป้องกันมิให้องค์การนั้น เป็นต้นเหตุก่อให้เกิดมลภาวะหรือมลพิษให้แก่สิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่ของสังคมใกล้เคียง เช่น การตรวจสอบระบบกำจัดน้ำเสีย การป้องกันน้ำเสียที่จะไหลสู่แม่น้ำลำคลอง การป้องกันเรื่องกลิ่นและควันพิษจากโรงงาน รวมทั้งการรักษาและการขนส่งสินค้าและวัตถุดิบที่มีพิษ เช่น สารเคมี สารไวไฟ โดยกำหนด และควบคุมให้เป็นไปตามมาตรฐานรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวด มิฉะนั้นอาจเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงต่อสังคม ดังกรณีที่ได้เคยทราบกันมาแล้ว นอกจากนี้ควรมีจิตสำนึกถึงการให้ภษณะบรรจุงสารปนเปื้อน และการเลือกใช้ระบบป้องกันอัคคีภัย

ในสังคมไทยปัจจุบัน ได้มีแนวโน้มที่จะเห็นถึงความสำคัญของสังคมมากขึ้น เช่น ในด้านการป้องกันสภาวะมลพิษลักษณะต่าง ๆ ซึ่งผู้ที่มีส่วนสนับสนุนให้ความคิดนั้นเผยแพร่ ออกไปก็คือ ผู้บริหารที่อยู่ในองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะเมื่อองค์กรของตนเองจะได้เป็นผู้ที่ให้เกิด ความเสียหายแก่สังคมเอง อย่างไรก็ตาม การกระทำเช่นนี้เป็นข้อที่ขัดแย้งในการมองภาพว่าจะมีผล ทำให้องค์กรของตนได้รับผลเสียและจะนำไปสู่ผลการประกอบการที่ไม่ดีหรืออาจเกิดผลกับตัว ของผู้บริหารผู้นั้นเองว่าเป็นผู้ก่อให้เกิดความเสียหายโดยตรงกับองค์กร

สรุป การที่จะทำให้ธุรกิจสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้อง ตามหลักจริยธรรมนั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการ ประการหนึ่งมาจากผู้บริหารขององค์กรที่อุทิศ ตนให้กับงานที่ได้รับมอบหมายและการปฏิบัติตนให้เหมาะสมต่อองค์กร รวมทั้งการแสดงออกถึง ความรับผิดชอบของตน ในฐานะผู้บริหารที่มีต่อสังคมโดยทั่วไป ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินธุรกิจมีผล ต่อองค์กรและสังคมอย่างเหมาะสม

## 2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การสร้างหลักการจริยธรรมหรือจรรยาบรรณขึ้นใช้ถือเป็นวิธีการหนึ่งที่มีประ โยชน์ต่อ การส่งเสริมให้มีพฤติกรรมที่มีจริยธรรมในองค์กร โดยประมาณครึ่งหนึ่งของบริษัทอเมริกันใน ปัจจุบันนี้ได้มีการนำหลักการจริยธรรมหรือจรรยาบรรณมาใช้ โดยผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่า หลักการจริยธรรมของบริษัทช่วยให้พวกเขาเข้าใจประเด็นปัญหาทางจริยธรรมและเป็นตัวนำทาง กิจกรรมของเขาได้ จากการสำรวจ CEO ของบริษัทอเมริกันที่สำคัญ 200 บริษัท เห็นว่า หลักการ จริยธรรมมีความสำคัญ เพราะสามารถช่วยระบุนुकความคาดหวังของบริษัทอย่างชัดเจนต่อบุคลากรใน องค์กร ภายใต้สถานการณ์ที่แตกต่างกัน และสร้างความชัดเจนว่าบริษัทคาดหวังบุคลากรให้รับรู้ จริยธรรมภายใต้การตัดสินใจและการกระทำ (สมยศ นาวิการ 2543: 82-83) บริษัทใหญ่ ๆ ใน สหรัฐอเมริกากว่าร้อยละ 90 มีหลักการจริยธรรมหรือจรรยาบรรณใช้ โดยประเด็นที่ระบุใน หลักการจริยธรรมหรือจรรยาบรรณดังกล่าวเป็นเรื่องของการขัดแย้งในผลประโยชน์อันทำให้เกิด อันตรายหรือเป็นภัยต่อบริษัท เช่น ระบุถึงแนวทางการรับหรือปฏิเสธของขวัญจากผู้จัดส่งวัตถุดิบ การจ้างงานบุคคลที่เป็นญาติพี่น้องกัน การมีผลประโยชน์ในบริษัทคู่แข่งกัน รวมทั้งมีข้อความให้ ปฏิบัติตามกฎหมายต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น กฎหมายต่อต้านการผูกขาด เป็นต้น นอกจากนี้ หลักการ จริยธรรมหรือจรรยาบรรณยังระบุถึงการปกป้องข้อมูลส่วนตัวและการบริจาคในทางธุรกิจหรือ การเมืองด้วย (จินตนา บุญบงการ 2544: 125)

ผลจากการวิจัยในสหรัฐอเมริกาข้างต้น ที่พบว่า การมีหลักการจริยธรรมหรือจรรยาบรรณองค์การช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่มีจริยธรรมขึ้นได้ในองค์การ จึงทำให้มีการศึกษาว่าการมีหรือไม่มีหลักการจริยธรรมหรือจรรยาบรรณองค์การนั้นมีอิทธิพลต่อการรับรู้ปัญหาจริยธรรมทางธุรกิจของนักธุรกิจของไทยในระดับผู้บริหารด้วยหรือไม่ จึงได้เลือกการมีหรือไม่มีหลักการจริยธรรมหรือจรรยาบรรณองค์การเป็นตัวแปรอิสระสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยมีสมมติฐานการวิจัย ในข้อที่ 3 ว่า การมีหรือไม่มีหลักการจริยธรรมหรือจรรยาบรรณองค์การมีผลทำให้การรับรู้ปัญหาจริยธรรมทางธุรกิจของผู้บริหารแตกต่างกัน

สำหรับองค์การในประเทศไทย พบว่า ในหน่วยงานต่าง ๆ มีการใช้คำว่า “จริยธรรม” หรือ “จรรยาบรรณ” ในความหมายเดียวกัน โดยบางหน่วยงานเน้นใช้คำว่า “จริยธรรม” ในขณะที่บางหน่วยงาน เน้นใช้คำว่า “จรรยาบรรณ” ควบคู่กันไป แต่ข้อสังเกตของการใช้คำว่า “จริยธรรม” เป็นเรื่องใหญ่และเป็นเรื่องเดียว โดยไม่พูดถึงคำว่า “จรรยาบรรณ” ไว้เลย หรือให้ถือว่าจรรยาบรรณเป็นส่วนหนึ่งของจริยธรรม ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ไม่ว่าจะองค์การจะใช้คำใดระหว่างคำว่า “จริยธรรม” หรือ “จรรยาบรรณ” ที่กำหนดเป็นมาตรฐานแนวทางการประพฤติปฏิบัติทางธุรกิจว่า สิ่งใดควรทำสิ่งใดไม่ควรทำ ผู้วิจัยจะถือว่าองค์การนั้นมีจรรยาบรรณทางธุรกิจทั้งสิ้น โดยความหมายของการมีจรรยาบรรณองค์การที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ จะหมายถึงจรรยาบรรณที่จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรไว้แล้ว หรือจรรยาบรรณที่ยังไม่ได้จัดทำลายลักษณ์อักษร แต่มีการพูดจาบอกกล่าวต่อ ๆ กันภายในองค์การ

การศึกษาวิจัยของ Elton Mayo และคณะมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ที่ทำการทดลองในโรงงานของบริษัท Western Electric ในปี ค.ศ. 1920-1930 (พรรณราย ทรัพย์ประภา 2529: 46-47) โดยให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดต่อคนงานทุกคนขณะทำการทดลอง จากการทดลอง พบว่า คนงานเกิดความพึงพอใจที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา เนื่องจากพวกเขาทราบว่าได้รับการยกย่องและมีสถานภาพที่สูงขึ้น ซึ่งจากการรับรู้นี้เองที่ทำให้คนงานเกิดแรงกระตุ้นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จนทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ แม้ว่าในการทดลองนั้นจะมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ไปในทางที่ไม่ดี เช่น ระดับแสงสว่างที่ไม่เหมาะสม ชั่วโมงการปฏิบัติงานที่มากขึ้น ระยะเวลาในการหยุดพักที่ลดน้อยลง และการปรับสภาพแวดล้อมอื่น ๆ แต่ผลผลิตของคนงานก็สูงขึ้นตามปกติ จึงเห็นได้ว่า การรับรู้ของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงาน แม้ว่าสภาพแวดล้อมจะเป็นอย่างไรก็ตาม นอกจากนี้ ก็มีงานวิจัยอื่น ๆ ที่สนับสนุนเรื่องนี้เช่น งานวิจัยของ Cort (1996 อ้างถึงในพรรณราย ทรัพย์ประภา 2529: 46-47) ที่ทำการศึกษากับนักธุรกิจหญิงจำนวน 820 คน พบว่า การรับรู้ว่าความสำเร็จเกิดจากความพยายามและความสามารถของตัวบุคคล มีอิทธิพลต่อการคาดหวังในการ

ประสบความสำเร็จในอนาคตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และงานวิจัยของอนุสรณ์ สิงห์ศักดิ์ และคณะ (1996: 641) ที่พบว่า เพศ อายุ ค่านิยม มีผลต่อการรับรู้ทางด้านจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพทางการบริการ และพบว่าการรับรู้ด้านจริยธรรมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทางด้านจริยธรรม

จะเห็นว่า การรับรู้เป็นกระบวนการสำคัญที่บุคคลใช้ในการตีความหมายข้อมูลและใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ตนได้เผชิญอยู่ การรับรู้ว่าสถานการณ์ทางธุรกิจที่เผชิญอยู่เป็นปัญหาด้านจริยธรรมหรือไม่ เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้บริหาร เพราะหากรับรู้ว่าสถานการณ์นั้นมีปัญหาด้านจริยธรรมก็จะทำให้ผู้บริหารมีความรอบคอบ ระมัดระวังในการตีความมากขึ้น ช่วยให้สามารถตัดสินใจเลือกกระทำต่อสถานการณ์นั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้ว่าสถานการณ์ปัญหานั้น ไม่มีปัญหาด้านจริยธรรม ซึ่ง Douglas McGregor (1960 อ้างถึงพรหมราช ทรัพย์ประภา 2529: 47-48) กล่าวว่า แนวทางในการบังคับบัญชาของผู้บริหารแต่ละคนนั้นจะขึ้นอยู่กับความรู้เกี่ยวกับคนงานของเขาว่าเป็นอย่างไร โดยเขาได้เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารที่มีผลต่อการดำเนินงาน ที่เรียกว่าทฤษฎี X ทฤษฎี Y กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาที่รับรู้โดยพื้นฐานของคนมีลักษณะเกี่ยวข้องกับหลักถึงความรับผิดชอบ การบังคับบัญชาจึงมีความจำเป็นจะต้องมีการบังคับให้ปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด ผู้บริหารจะทำหน้าที่ควบคุมจูงใจด้วยผลตอบแทนด้านการเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ กับทั้งการมีการลงโทษด้วย ในขณะที่ผู้บริหารที่รับรู้โดยพื้นฐานของคนมีลักษณะที่พร้อมจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ การบังคับบัญชาจึงไม่ทำการควบคุม ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะพยายามให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำการควบคุมตนเองให้มากขึ้น โดยผู้บริหารจะมีหน้าที่ ในการจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรหรือสถานที่ประกอบการให้เหมาะสม และจัดหาวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยผู้ได้บังคับบัญชา สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง เช่น การตอบสนองความต้องการ ด้านความมีชื่อเสียง ความเป็นอิสระในการบริหารและการสร้างสรรค์งานได้ด้วยตัวเอง และมีความสมหวังในชีวิตส่วนตัวควบคู่ไปกับการสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรด้วย

สำหรับ Moberg and Velasquez (อ้างถึงใน สุภาพร พิศาลบุตร 2544: 85-87) ได้นำเสนอปรัชญาจริยธรรมทางธุรกิจส่วนบุคคล สำหรับใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาจริยธรรมทางธุรกิจไว้ 3 แนวทาง ดังนี้

1) แนวทางอรรถประโยชน์ (Utilitarian) จะพิจารณาผลกระทบการตัดสินใจและพฤติกรรมต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง โดยมีจุดประสงค์ว่าต้องการให้เกิดประโยชน์ต่อคนส่วนมาก ดังนั้น นักธุรกิจต้องคาดคะเนผลกระทบของแต่ละทางเลือกของบุคคลที่เกี่ยวข้อง และ

เลือกทางเลือกที่มีประโยชน์ต่อคนส่วนมาก แนวทางนี้เน้นการกระทำไม่ได้เน้นการจูงใจ สำหรับการกระทำนั้น ๆ ผู้บริหารต้องยอมรับว่า เมื่อทำการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดแล้ว ถึงแม้ว่าทางเลือกนั้นอาจจะเป็นอันตรายต่อผู้อื่นบ้าง แต่ตราบไคที่ผลประโยชน์มากกว่า ผลเสียเมื่อเทียบกับทางเลือกอื่น ๆ จะถือว่าเป็นการตัดสินใจที่น่ดีและมีจริยธรรม เช่น การให้ตีความชอบแก่บุคลากรเป็นพิเศษ โดยการให้โบนัสหรือให้สองชั้นแก่บุคลากรในอัตราที่แตกต่างกันมาก ถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและมีจริยธรรม เพราะบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากที่สุดควรได้รับอัตราสูงสุดในระบบเศรษฐกิจแบบตลาดเสรีการกระทำในเชิงแข่งขันขององค์การธุรกิจหนึ่ง อาจเป็นผลของการกระทำนั้นทำให้ลูกค้าซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่ได้รับสินค้าและบริการในราคาต่ำสุดและมีคุณภาพที่ดีที่สุด ถึงแม้ว่าผลที่ตามมาของการล้มละลายคือ การว่างงานของคนจำนวนหนึ่งก็ตาม ในแง่ของธุรกิจแนวทางอรรถประโยชน์จะกำหนดมาตรฐานของจริยธรรมที่ใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจพิจารณาจากปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ วัตถุประสงค์ ประสิทธิภาพ และผลประโยชน์สอดคล้องกัน ดังนี้

(1) วัตถุประสงค์ คือ การตอบสนองความพอใจแก่ผู้อื่นในสิ่งแวดล้อมของการประกอบการ ซึ่งได้แก่ ลูกค้าหรือผู้บริโภค ผู้ขายวัตถุดิบ เจ้าหนี้ พนักงาน ผู้ถือหุ้น โดยการทำประโยชน์สูงสุดสำหรับคนส่วนมากในระบบตลาดที่มีการแข่งขัน ซึ่งในที่สุดจะเป็นผลให้สามารถสนองความพอใจได้สูงสุด ในขณะที่มีราคาต่ำสุด นั่นคือ การมีจริยธรรมในการหารายได้

(2) ประสิทธิภาพ คือ การบริหารธุรกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการใช้องค์ประกอบของการประกอบการ เช่น แรงงาน ที่ดิน ทุน และการจัดการน้อยที่สุด และทำให้สิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งถือเป็นต้นทุนของส่วนรวม เช่น มลพิษทางอากาศและน้ำ การใช้ทรัพยากรที่ไม่สามารถนำกลับมาใช้ได้รับผลกระทบต่ำสุด

(3) ผลประโยชน์สอดคล้องกัน การประสานผลประโยชน์ระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงาน เพื่อการใช้ทรัพยากรขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยไม่ปล่อยให้ผลประโยชน์ส่วนตัวขัดกับส่วนรวม

สำหรับข้อเสียของแนวทางอรรถประโยชน์ คือ

- (1) ส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- (2) ง่ายต่อความเข้าใจของผู้บริหาร เช่นเดียวกับการทำกำไรสูงสุดแต่ละบุคคล
- (3) สนับสนุนให้มีการพิจารณาเพื่อประเมินผลกระทบของการตัดสินใจต่อบุคคล

ทั้งหมด

ข้อเสีย

- (1) เป็นไปไม่ได้ที่จะกำหนดตัวแปรที่สำคัญทั้งหมดให้เป็นตัวเลข

(2) อาจเป็นผลให้มีการลำเอียงในการจัดสรรทรัพยากร โดยเฉพาะถ้าบุคคลที่ถูกกระทบนั้น ไม่มีผู้แทนหรือไม่มีสิทธิออกเสียงอาจเป็นผลให้เพิกเฉยต่อสิทธิของบางคนที่ถูกกระทบ เพื่อให้บรรลุประโยชน์แบบแนวทางอรรถประโยชน์

2) แนวทางศีลธรรมและสิทธิ (Moral-right) สิทธิ หมายความว่า การที่บุคคลหรือกลุ่มของบุคคลเป็นเจ้าของในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือการที่ผู้อื่นต้องปฏิบัติต่อบุคคลนั้นตามที่ควร อย่างไรก็ตาม ต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีกฎหมายด้านสิทธิพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ สิทธิในการชีวิตอยู่ การเลือกอย่างเสรี และการตระหนักว่าบุคคลนั้นเป็นมนุษย์ชน การปฏิเสธหรือการไม่ป้องกันสิทธิของบุคคลหรือของกลุ่มถือว่าเป็นการไร้จริยธรรมหรือจรรยาบรรณ นอกจากนี้การที่องค์การธุรกิจใช้ผู้อื่นเป็นเครื่องมือเพื่อให้ได้ดังที่ต้องการแต่ฝ่ายเดียว โดยปฏิเสธเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของบุคคล ถือว่าเป็นการไร้จริยธรรมหรือจรรยาบรรณเช่นเดียวกันอย่างเช่น การที่องค์การธุรกิจทิ้งของเสียที่เป็นอันตรายโดยไม่สนใจว่าเป็นอันตรายต่อผู้ใดบ้างถือว่าเป็นการเพิกเฉยต่อสิทธิของบุคคลอื่นและยังเป็นการทำลายสิ่งแวดล้อมอย่างเห็นแก่ตัว แนวทางนี้ให้ความสำคัญในการเคารพในสิทธิของแต่ละบุคคล แต่ก็อาจมีข้อขัดแย้งเพราะสิทธิของบุคคลหนึ่งอาจจะกระทบถึงสิทธิของอีกบุคคลหนึ่งได้เช่น เรื่องของการทดสอบโรคเอดส์ องค์การธุรกิจอาจจะให้เกิดิแก่บุคคลที่ไม่ยอมทดสอบ เพราะถือเป็นสิทธิส่วนบุคคล แต่ในขณะที่เดียวกันองค์การธุรกิจพยายามรักษาไว้ซึ่งสิทธิของกลุ่มบุคคลในเรื่องสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย ดังนั้นข้อจำกัดของกรใช้หลักศีลธรรมและสิทธิเป็นแนวทางการตัดสินใจด้านจริยธรรมหรือจรรยาบรรณคือ การพยายามให้ความสมดุลกับสิทธิที่ขัดแย้งกัน เช่น เมื่อบริษัทที่ดำเนินงานในประเทศไทยย้ายโรงงานไปยังประเทศอื่นที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำกว่า เช่น ประเทศจีน ทำให้แรงงานไทยว่างงานเป็นจำนวนมาก ในที่นี้มีการขัดแย้งคือ ควรรักษาสิทธิของใคร ระหว่างสิทธิของเจ้าขององค์การธุรกิจหรือสิทธิของเจ้าของแรงงาน

สำหรับข้อดีและข้อเสียของแนวทางศีลธรรมและสิทธิ คือ

#### ข้อดี

- (1) ป้องกันแต่ละบุคคลจากการบาดเจ็บ ทำนองเดียวกับเสรีภาพและความเป็นส่วนตัว
- (2) เป็นทำนองเดียวกับมาตรฐานของพฤติกรรมสังคมที่เป็นยอมรับโดยไม่คำนึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

#### ข้อเสีย

- (1) ดูก้าวกับการนึกถึงประโยชน์ส่วนตัว และอาจเป็นผลทำให้เกิดความสับสน
- (2) ทำให้เกิดเสรีภาพส่วนบุคคลที่อาจเป็นอุปสรรคต่อผลผลิตและประสิทธิภาพ

3) แนวทางความยุติธรรม (Justice) เป็นแนวทางการตัดสินใจและการกำหนดพฤติกรรมบนพื้นฐานของความเสมอภาค (Equity) ความเป็นธรรม (Fairness) และไม่ลำเอียง (Impartiality) ในการกระจายผลประโยชน์และต้นทุนระหว่างบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ แนวความคิดนี้มีรากฐานมาจากหลักเสรีภาพ (Liberty Principle) และหลักความแตกต่าง (Difference Principle) โดยจริยธรรม

สำหรับข้อดีและข้อเสียของแนวทางความยุติธรรม คือ

#### ข้อดี

- (1) พยายามจัดสรรทรัพยากรและต้นทุนอย่างยุติธรรม
- (2) เป็นหลักการประชาธิปไตย
- (3) ป้องกันผลประโยชน์ของผู้ถูกระทบกระเทือนที่อาจไม่มีผู้แทนหรือไม่มีอำนาจ

#### ข้อเสีย

- (1) ส่งเสริมความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ ทำให้ลดความเสี่ยง การคิดค้นและผลิต
- (2) เป็นผลให้ลดสิทธิของบางคน เพื่อให้มีความยุติธรรม

จะเห็นว่า แนวทางอรรถประโยชน์สนับสนุนด้านการก่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคคลจำนวนมากที่สุด ใช้ได้กับเป้าหมายด้านประสิทธิภาพ ผลิตผล และการทำให้กำไรสูงสุด ในขณะที่แนวทางศีลธรรมและสิทธิ และแนวทางความยุติธรรมจะเน้นสิทธิส่วนบุคคลและความจำเป็นในการกระจายผลประโยชน์และการให้บุคคลต่าง ๆ อย่างยุติธรรม การมุ่งที่ผลประโยชน์ด้านประสิทธิภาพ ผลิตผลเป็นสำคัญอาจจะเป็นผลให้มองข้ามความถูกต้องชอบธรรมที่พึงมีในบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับคนกลุ่มน้อยในองค์การ ในขณะที่การใช้แนวทางด้านความถูกต้องชอบธรรมเป็นเกณฑ์ในการปกป้องสิทธิส่วนบุคคลทำให้เกิดความมีอิสระ แต่ก็สามารถทำให้เกิดการสร้างสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์มากเกินไป ซึ่งอาจเป็นการกีดกันในด้านประสิทธิภาพและผลิตผลได้ ส่วนการใช้แนวทางความยุติธรรมจะทำให้พนักงานสนใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าที่ควรจะเป็น แต่จะสามารถกระตุ้นความรู้สึกระหว่างสิทธิซึ่งจะเป็นการลดความรู้สึกละเลย ความรู้สึกต่อต้านนวัตกรรมและผลิตผลของพนักงานได้ สำหรับผู้บริหารที่ยึดแนวทางตัดสินใจ โดยคำนึงผลกำไรหรือผลประโยชน์สูงสุดขององค์การมีแนวโน้มที่จะรู้สึกรู้ว่าตนเองมีความสะดวกและปลอดภัยจากวิธีการตัดสินใจของเขา ดังนั้นแนวทางอรรถประโยชน์จึงเป็นแนวทางที่นิยมของผู้บริหารเป็นจำนวนมาก แต่การพิจารณาเกี่ยวกับสิทธิ ความถูกต้องชอบธรรม และความยุติธรรมก็เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ไม่สามารถมองข้ามได้ ดังนั้น การตัดสินใจใด ๆ ทางด้านธุรกิจที่ดีและถูกต้องเหมาะสม จึงควรใช้แนวทางการตัดสินใจทั้ง 3 แนวทางร่วมกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2541: 85)



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล จำนวน 1,058 คน ซึ่งประกอบด้วย 3 โรงแรม ดังนี้ คือ โรงแรมสยามซิตี้ กรุงเทพฯ โรงแรมสยามเบย์ชอร์ พัทยา และโรงแรมสยามเบย์วิว พัทยา

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล จำนวน 290 คน จากจำนวนประชากร 1,058 คน ซึ่งทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีรายละเอียดในการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ (Yamane 1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

โดย  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากรที่ในการศึกษา

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

ดังนั้น

$$\begin{aligned} n &= \frac{1,058}{1 + 1,058 (0.05)^2} \\ &= 290.2626 \text{ หรือประมาณ } 290 \text{ คน} \end{aligned}$$

### 1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล จำนวน 290 คน จากจำนวนประชากร 1,058 คน โดยแบ่งประชากรที่ศึกษาออกเป็น 3 สาขา คือ โรงแรมสยามซิตี กรุงเทพฯ โรงแรมสยามเบย์ซอร์ พัทยา และ โรงแรมสยามเบย์วิว พัทยา จากนั้นจึงทำการสุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยทำการสุ่มตัวอย่างกับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ที่ให้ความร่วมมือและสะดวกที่จะตอบแบบสอบถาม จำนวน 350 ฉบับ และได้รับคืนมา จำนวน 320 ฉบับ แล้วนำมาคัดเลือกที่สมบูรณ์ที่สุดจำนวน 290 ฉบับ ซึ่งได้มีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละสาขา ตามสัดส่วนกับจำนวนประชากรที่ได้มีการปฏิบัติงานในสาขาของโรงแรมดังนี้คือ

โรงแรมสยามซิตี กรุงเทพฯ จำนวน 88 คน จากจำนวนประชากร 320 คน

โรงแรมสยามเบย์ซอร์ พัทยา จำนวน 68 คน จากจำนวนประชากร 250 คน

โรงแรมสยามเบย์วิว พัทยา จำนวน 134 คน จากจำนวนประชากร 488 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล” เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเองโดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานที่เกี่ยวข้อง แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยแบบสอบถามมีจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ได้ และอายุในการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยามโฮเทล จำนวน 42 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งระดับของความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับ 5	หมายถึง	จริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	จริยธรรมอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	จริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	จริยธรรมอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	จริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์คะแนนที่ใช้ในการแปลความหมายกำหนดช่วงค่าเฉลี่ยตามแบบของเบสท์ (Best 1970:175) ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	จริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	จริยธรรมอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	จริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	จริยธรรมอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	จริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

### การทดสอบเครื่องมือ

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงที่เที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้ คือ

1) การหาความเที่ยงตรง นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบแนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไข หลังจากนั้นนำแบบสอบถามฉบับที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง

2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าผู้ตอบคำถามเข้าใจแบบสอบถามตรงกับผู้ศึกษา

3) การหาความเชื่อถือได้ (Reliability) นำเอาข้อมูลทั้ง 30 ตัวอย่าง ที่เก็บรวบรวมได้มาทดสอบความเชื่อถือโดยใช้ Cronbach's Alpha ซึ่งผลการทดสอบเครื่องมือพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์

ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดี จึงถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงเพื่อใช้ในการศึกษาได้

### 3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถาม ใช้เวลาเก็บข้อมูล 1 เดือน โดยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้ศึกษาขออนุญาตเก็บข้อมูลในองค์การที่ศึกษา และขอความร่วมมือจากพนักงานของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยวิธีการใช้แบบสอบถาม ใช้เวลาเก็บข้อมูล 1 เดือน ระหว่างวันที่ 1-31 สิงหาคม 2553 โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 320 ฉบับ

4.2 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์มาเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 290 ฉบับ ต่อจากนั้นได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาเข้าสู่ระบบการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสถิติต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างนำมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบการพรรณนาข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล นำมาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปตารางประกอบการพรรณนาข้อมูล

4.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลแตกต่างกัน ใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t - test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเรื่อง จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล โดยสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล จำนวน 290 คน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

#### ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัด ระดับรายได้ และอายุในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

			n = 290
	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	153	52.76
	หญิง	137	47.24
	รวม	290	100.00
อายุ			
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	114	39.31
	31 – 40 ปี	121	41.72
	41 – 50 ปี	52	17.93

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n = 290		
ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
51 – 60 ปี	3	1.03
มากกว่า 60 ปี	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>290</b>	<b>100.00</b>
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	152	52.41
สมรส	124	42.76
หย่าร้าง / แยกกันอยู่	14	4.83
<b>รวม</b>	<b>290</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	199	68.62
ปริญญาตรี	87	30.00
สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.38
<b>รวม</b>	<b>290</b>	<b>100.00</b>
<b>ส่วนงานที่สังกัด</b>		
บัญชี/บริหาร/บุคคล	69	23.79
ต้อนรับส่วนหน้า	27	9.31
แม่บ้าน	59	20.34
อาหารและเครื่องดื่ม	74	25.52
อื่น ๆ	61	21.03
<b>รวม</b>	<b>290</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุในการทำงานในกลุ่มโรงแรมสยาม โฮเทล</b>		
น้อยกว่า 2 ปี	52	17.93
2 - 4 ปี	76	26.21
5 - 7 ปี	51	17.59
8 - 10 ปี	25	8.62
มากกว่า 10 ปี	86	29.66
<b>รวม</b>	<b>290</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	n = 290	
ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>ระดับรายได้</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	135	46.55
10,001 - 20,000 บาท	144	49.66
20,001 - 30,000 บาท	8	2.76
สูงกว่า 30,000 บาท	3	1.03
<b>รวม</b>	<b>290</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานของกลุ่มโรงแรมสยามไฮท็ล จำนวน 290 คน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 52.76 และเป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 47.24

ด้านอายุ กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 41.72 รองลงมามีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 39.31 และน้อยที่สุดมีอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.03

ด้านสถานภาพการสมรส กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 52.41 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 42.76 และน้อยที่สุด มีสถานภาพหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.83

ด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 68.62 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และน้อยที่สุดมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.38

ด้านระดับตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำมากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 41.03 รองลงมามีตำแหน่งเป็นลูกจ้าง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 29.49 และน้อยที่สุดมีตำแหน่งเป็นลูกจ้างเหมา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.97

ด้านส่วนงานที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในแผนกอาหารและเครื่องดื่มมากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 25.52 รองลงมาปฏิบัติงานในแผนกบัญชีหรือแผนกบริหารหรือแผนกบุคคล จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23.79 และน้อยที่สุดปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้า จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.31

ด้านอายุในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างทำงานในกลุ่มโรงแรมสยาม โฮเทล เป็นเวลามากกว่า 10 ปีมากที่สุด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 29.66 รองลงมามีอายุการทำงาน 2 - 4 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 26.21 และน้อยที่สุดมีอายุการทำงาน 8 - 10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.62

และในส่วนขอระดับรายได้ กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 49.66 รองลงมามีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 46.55 และน้อยที่สุดมีรายได้สูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.03

## ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล

จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยาม โฮเทลในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

1) จริยธรรมต่อตนเอง 2) จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา 3) จริยธรรมต่อองค์กร และ 4) จริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ รวมถึงจริยธรรมในภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อตนเอง จำแนกรายข้อ

n = 290			
จริยธรรมต่อตนเอง	$\bar{X}$	SD	ระดับจริยธรรม
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมาทำงานก่อนเป็นคนแรกๆ เสมอ	3.56	1.07	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ และ นโยบายของทางโรงแรมอย่างเคร่งครัด	3.98	0.87	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดมั่นในหลักวิชาชีพ และมีความเป็นมืออาชีพเป็นอย่างมาก	3.99	0.89	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีความพอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อสามารถนำมาเป็นแบบอย่างวิถีชีวิตได้	3.88	0.94	มาก



ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

				n = 290
จรรยาบรรณต่อตนเอง	$\bar{X}$	SD	ระดับ จรรยาบรรณ	
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความอดทนแม้จะมี ความกดดันด้านต่างๆเข้ามา	3.86	0.99	มาก	
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะกล้าแสดงความคิด แย้งในการประชุมกับผู้บริหารระดับสูงโดยยึด หลักการและความถูกต้องเสมอ	3.57	1.02	มาก	
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนที่รับฟังความ คิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	3.70	1.02	มาก	
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านเห็นแก่ประโยชน์ของ โรงแรมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	3.96	0.90	มาก	
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการพัฒนาตนเอง ด้านการเรียนรู้ที่ก้าวหน้ากับการบริหารธุรกิจ โรงแรมเสมอ	3.85	0.91	มาก	
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความซื่อสัตย์ต่อ หน้าที่ ต่อตนเอง และต่อผู้อื่น	4.02	0.85	มาก	
11. ในการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นผู้บังคับบัญชา ของท่านมักจะมีวิจาร์ณญาณคิด ไตร่ตรอง ก่อนตัดสินใจเสมอและสามารถตัดสินใจได้ อย่างถูกต้อง	3.81	0.89	มาก	
12. ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดมั่นและปฏิบัติตาม ศีล 5 ข้อ โดยเคร่งครัด	3.59	0.96	มาก	
13. หากผู้บังคับบัญชาของท่านมีนัดกับลูกค้า ผู้บังคับบัญชาของท่านจะไปตรงตามเวลานัด ทุกครั้ง	3.94	0.86	มาก	
14. โดยภาพรวมท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาของ ท่านมีความเป็นมืออาชีพ	3.98	0.91	มาก	
<b>รวม</b>	<b>3.83</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>	

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อตนเอง พบว่า จริยธรรมต่อตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.83$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ต่อตนเอง และต่อผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.02$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดมั่นในหลักวิชาชีพและมีความเป็นมืออาชีพเป็นอย่างมาก อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X}=3.99$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมาทำงานก่อนเป็นคนแรก ๆ เสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.56$ )

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกรายข้อ

n =290			
จริยธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	SD	ระดับ จริยธรรม
15. ผู้บังคับบัญชาของท่าน รักและดูแลเอาใจใส่ต่อการดำเนินชีวิตในและนอกที่ทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชารอบข้างอย่างเท่าเทียมกัน	3.46	1.06	มาก
16. ท่านมักจะนำเอาการประพฤติตนของผู้บังคับบัญชาของท่านมาปฏิบัติตาม	3.29	1.04	ปานกลาง
17. เมื่อผู้บริหารระดับสูงตรวจพบว่ามีผลผลิตด้านการทำงานของแผนกผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะออกมาจับผิดแทนลูกน้องเสมอ	3.39	1.10	ปานกลาง
18. ท่านมีความพึงพอใจกับผลการประเมินการทำงานประจำปีของท่าน โดยผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.58	1.01	มาก
19. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะปลุกฝังจริยธรรมและคุณธรรมในการปฏิบัติงานที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	3.64	1.00	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

n=290			
จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	SD	ระดับ จริยธรรม
20. ผู้บังคับบัญชาของท่านทำตัวเป็นที่พึงพิงให้กับผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ	3.56	1.04	มาก
21. หากท่านมีปัญหาด้านการทำงาน เรื่องส่วนตัว ท่านกล้าที่จะเข้าไปปรึกษากับผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.36	1.11	ปานกลาง
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม	3.59	1.05	มาก
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของลูกน้อง	3.51	1.02	มาก
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดหลักเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาในการทำงานกับลูกน้อง	3.57	1.02	มาก
25. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักใช้วาจาที่สุภาพและให้เกียรติลูกน้อง	3.65	1.01	มาก
26. เมื่อมีโอกาสผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นจะส่งเสริมความก้าวหน้าด้านการทำงานให้กับลูกน้องอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน	3.67	1.01	มาก
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน	3.69	1.05	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.53</b>	<b>0.88</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยามไฮเท็ล ด้านจริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา พบว่า จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.53$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับ บัญชาของท่านมักเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.69$ ) รองลงมาคือ เมื่อมีโอกาสผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นจะส่งเสริมความก้าวหน้าด้านการทำงานให้กับลูกน้องอย่าง

ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.67$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมักจะนำเอาการประพาดิตนของผู้บังคับบัญชาของท่านมาปฏิบัติตาม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.29$ )

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อองค์กร จำแนกรายข้อ

n =290

จริยธรรมต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ จริยธรรม
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานอย่างเต็มความสามารถจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรเสมอๆ	3.99	0.89	มาก
29. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีนโยบายให้ใช้ทรัพย์สิน และของใช้ขององค์กรอย่างประหยัดและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด	4.17	0.84	มาก
30. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความผูกพัน มุ่งมั่น และจงรักภักดีต่อองค์กร	4.11	0.82	มาก
31. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถสร้างและพัฒนาหน่วยงานของท่านจนเป็นที่ยอมรับของพนักงานอื่นๆในโรงแรม	3.78	0.95	มาก
32. เมื่อ มี กิจ กรรม ส่วน รว ม ที่ คื อ ง ทำ ผู้บังคับบัญชาของท่านจะเสียสละทำงานนั้นเองโดยไม่ pay เบียง	3.81	0.97	มาก
33. โดยภาพรวมท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.06	0.91	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.99</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อองค์กร พบว่า จริยธรรมต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.99$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีนโยบายให้ใช้ทรัพย์สิน และของใช้ขององค์กร

อย่างประหัดและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.17$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความผูกพัน มุ่งมั่น และจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.11$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถสร้างและพัฒนาหน่วยงานของท่านจนเป็นที่ยอมรับของพนักงานอื่นๆในโรงแรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.78$ )

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามไฮเท็ล ด้านจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ จำแนกรายข้อ

n = 290			
จริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ	$\bar{X}$	SD	ระดับ จริยธรรม
34. ผู้บังคับบัญชาของท่านประพฤติตนอยู่ในกรอบมาตรฐานจริยธรรมของสังคม	3.89	0.89	มาก
35. จะยึดมั่นประโยชน์สาธารณะมากกว่าประโยชน์ขององค์กรเสมอ	3.61	0.92	มาก
36. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะบริจาคสิ่งของเงินตามกำลังเมื่อเห็นผู้เดือดร้อนและต้องการความช่วยเหลือ	3.65	0.93	มาก
37. หากองค์กรมีความจำเป็นต้องปรับลดพนักงาน ท่านก็มั่นใจว่าจะได้รับความเป็นธรรมอย่างถึงที่สุด	3.69	1.02	มาก
38. ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาของท่านจะเสียภาษีแบบตรงไปตรงมา และไม่เคยมีพฤติกรรมหลีกเลี่ยงภาษี	4.05	0.87	มาก
39. ผู้บังคับบัญชาของท่านประพฤติตนอยู่ในกรอบมาตรฐานจริยธรรมของสังคม	3.89	0.89	มาก
40. หากมีโอกาสผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะหาทางที่จะเข้ามีส่วนร่วมทำกิจกรรมเพื่อสังคมเสมอ	3.72	0.85	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

n = 290			
จริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ	$\bar{X}$	SD	ระดับ จริยธรรม
41. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการบริหาร ความสัมพันธ์กับชุมชนรอบข้างในระดับดี	3.62	0.92	มาก
42. โดยภาพรวมท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาของ ท่านมีธรรมาภิบาล	3.67	0.90	มาก
43. โดยภาพรวมท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาของ ท่านมีคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรม	3.80	0.95	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.74</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อจริยธรรม  
ผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ พบว่า จริยธรรมต่อ  
สังคมและประเทศชาติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.74$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ใน  
ระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาของท่านจะเสียภาษีแบบ  
ตรงไปตรงมา และไม่เคยมีพฤติกรรมหลีกเลี่ยงภาษี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.05$ ) รองลงมาคือ  
ผู้บังคับบัญชาของท่านประพฤติตนอยู่ในกรอบมาตรฐานจริยธรรมของสังคม อยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X}=3.89$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ จะยึดมั่นประ โยชน์สาธารณะมากกว่าประโยชน์ของ  
องค์กรเสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.61$ )

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของ  
กลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ในภาพรวมและรายด้าน

n = 290

จริยธรรมของผู้บริหาร	$\bar{X}$	SD	ระดับ จริยธรรม
1. จริยธรรมต่อตนเอง	3.83	0.73	มาก
2. จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.53	0.88	มาก
3. จริยธรรมต่อองค์กร	3.99	0.77	มาก
4. จริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ	3.74	0.75	มาก
<b>จริยธรรมในภาพรวม</b>	<b>3.74</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อจริยธรรม  
ผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่ม  
โรงแรมสยามโฮเทลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.74$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ใน  
ระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจริยธรรมต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X}=3.99$ ) รองลงมาคือ ด้านจริยธรรมต่อตนเอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.83$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย  
ที่สุดคือ ด้านจริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.53$ )

### ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานของการศึกษาครั้งนี้ คือ ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลแตกต่างกัน

#### 3.1 เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล จำแนกตามเพศ

จริยธรรมผู้บริหาร	เพศ				t	Sig. (2-tailed)
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
จริยธรรมต่อตนเอง	3.85	0.76	3.82	0.71	0.361	0.718
จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.55	0.91	3.52	0.84	0.333	0.739
จริยธรรมต่อองค์กร	3.95	0.77	4.03	0.78	-0.948	0.344
จริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ	3.67	0.74	3.82	0.77	-1.670	0.096
<b>จริยธรรมในภาพรวม</b>	<b>3.73</b>	<b>0.76</b>	<b>3.76</b>	<b>0.73</b>	<b>-0.262</b>	<b>0.794</b>

n =290

ตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ทั้งจริยธรรมในภาพรวม จริยธรรมต่อตนเอง จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์กร และจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



### 3.2 อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลแตกต่างกัน จำแนกตามอายุ

n=290

จริยธรรมผู้บริหาร	อายุ								F	Sig.
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 – 60 ปี			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
จริยธรรมต่อตนเอง	3.90	0.74	3.80	0.76	3.78	0.66	3.69	0.85	0.463	0.708
จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.64	0.86	3.47	0.91	3.44	0.85	3.64	0.65	1.022	0.383
จริยธรรมต่อองค์กร	4.04	0.73	3.96	0.84	3.93	0.72	3.94	0.92	0.346	0.792
จริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ	3.77	0.70	3.71	0.80	3.75	0.78	3.81	0.97	0.149	0.931
<b>จริยธรรมในภาพรวม</b>	<b>3.81</b>	<b>0.72</b>	<b>3.70</b>	<b>0.77</b>	<b>3.69</b>	<b>0.72</b>	<b>3.74</b>	<b>0.82</b>	<b>0.539</b>	<b>0.656</b>

ตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ทั้งจริยธรรมในภาพรวม จริยธรรมต่อตนเอง จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์กร และจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3.3 สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยามโฮเทลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล จำแนกตามสถานภาพการสมรส

n=290

จริยธรรมผู้บริหาร	สถานภาพการสมรส						F	Sig.
	โสด		สมรส		หย่าร้าง / แยกกันอยู่			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
จริยธรรมต่อตนเอง	3.83	0.75	3.86	0.71	3.61	0.69	0.754	0.471
จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.53	0.87	3.58	0.89	3.21	0.93	1.062	0.347
จริยธรรมต่อองค์กร	3.96	0.79	4.05	0.75	3.67	0.81	1.697	0.185
จริยธรรมต่อสังคมและ ประเทศชาติ	3.73	0.72	3.80	0.79	3.39	0.76	1.941	0.145
<b>จริยธรรมในภาพรวม</b>	<b>3.74</b>	<b>0.73</b>	<b>3.79</b>	<b>0.75</b>	<b>3.45</b>	<b>0.76</b>	<b>1.339</b>	<b>0.264</b>

ตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ทั้งจริยธรรมในภาพรวม จริยธรรมต่อตนเอง จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์กร และจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยามโฮเทลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยามโฮเทล จำแนกตามระดับการศึกษา

n=290

จริยธรรมผู้บริหาร	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
จริยธรรมต่อตนเอง	3.83	0.74	3.80	0.71	4.59	0.49	2.220	0.111
จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.53	0.89	3.51	0.86	4.31	0.46	1.593	0.205
จริยธรรมต่อองค์กร	3.97	0.78	3.99	0.77	4.63	0.28	1.398	0.249
จริยธรรมต่อสังคมและ ประเทศชาติ	3.73	0.77	3.75	0.72	4.25	0.33	0.939	0.392
<b>จริยธรรมในภาพรวม</b>	<b>3.74</b>	<b>0.75</b>	<b>3.73</b>	<b>0.72</b>	<b>4.43</b>	<b>0.38</b>	<b>1.772</b>	<b>0.172</b>

ตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยามโฮเทล ทั้งจริยธรรมในภาพรวม จริยธรรมต่อตนเอง จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์กร และจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3.5 ส่วนงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามไฮเท็ลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามไฮเท็ล จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด

n=290

จริยธรรมผู้บริหาร	ส่วนงานที่สังกัด										F	Sig.
	บัญชี/ บริหาร/ บุคคล		ต้อนรับ ส่วนหน้า		แม่บ้าน		อาหารและ เครื่องดื่ม		อื่น ๆ			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
จริยธรรมต่อตนเอง	3.67	0.77	4.15	0.63	3.98	0.56	3.70	0.74	3.90	0.81	3.586	0.007*
จริยธรรมต่อ ผู้ได้บังคับบัญชา	3.32	0.86	3.92	0.67	3.69	0.72	3.46	0.84	3.55	1.09	3.038	0.018*
จริยธรรมต่อองค์การ	3.92	0.78	4.12	0.68	4.23	0.61	3.82	0.75	3.98	0.92	2.664	0.033*
จริยธรรมต่อสังคม และประเทศชาติ	3.66	0.69	3.98	0.58	4.00	0.64	3.56	0.75	3.71	0.91	3.855	0.005*
<b>จริยธรรมในภาพรวม</b>	<b>3.59</b>	<b>0.73</b>	<b>4.04</b>	<b>0.59</b>	<b>3.93</b>	<b>0.58</b>	<b>3.61</b>	<b>0.72</b>	<b>3.76</b>	<b>0.90</b>	<b>3.395</b>	<b>0.010*</b>

\*  $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในส่วนงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามไฮเท็ล ทั้งจริยธรรมในภาพรวม จริยธรรมต่อตนเอง จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์การ และจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อตนเอง จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

n=290

ผลต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารด้านจริยธรรมต่อตนเองรายคู่ (I-J)						
J \ I						
	บัญชี/บริหาร/ บุคคล $\bar{X}=3.67$	ต้อนรับ ส่วนหน้า $\bar{X}=4.15$	แม่บ้าน $\bar{X}=3.98$	อาหารและ เครื่องดื่ม $\bar{X}=3.70$	อื่น ๆ $\bar{X}=3.90$	
บัญชี/บริหาร/ บุคคล	$\bar{X}=3.67$	-	0.47*	0.31*	0.02	0.23
ต้อนรับส่วนหน้า	$\bar{X}=4.15$		-	-0.16	-0.45*	-0.24
แม่บ้าน	$\bar{X}=3.98$			-	-0.29*	-0.08
อาหารและ เครื่องดื่ม	$\bar{X}=3.70$				-	0.21
อื่น ๆ	$\bar{X}=3.90$					-

\* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อตนเอง จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ของคู่ระหว่างแผนกต้อนรับส่วนหน้าและแผนกแม่บ้านกับแผนกบัญชี/บริหาร/บุคคล และคู่ระหว่างแผนกอาหารและเครื่องดื่มกับแผนกต้อนรับส่วนหน้าและแผนกแม่บ้าน

โดยกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้าและกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกแม่บ้านมีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อตนเอง สูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกบัญชี/บริหาร/บุคคล และกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้าและกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกแม่บ้านมีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกอาหารและเครื่องดื่ม

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยามไฮท็ลล์ ด้านจริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

n=290

ผลต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารด้านจริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา						
		รายคู่ (I-J)				
J \ I		บัญชี/บริหาร/ บุคคล $\bar{X}=3.32$	ต้อนรับ ส่วนหน้า $\bar{X}=3.92$	แม่บ้าน $\bar{X}=3.69$	อาหารและ เครื่องดื่ม $\bar{X}=3.46$	อื่น ๆ $\bar{X}=3.55$
	บัญชี/บริหาร/ บุคคล	$\bar{X}=3.32$	-	0.61*	0.37*	0.14
ต้อนรับส่วนหน้า	$\bar{X}=3.92$		-	-0.24	-0.46*	-0.37
แม่บ้าน	$\bar{X}=3.69$			-	-0.23	-0.14
อาหารและ เครื่องดื่ม	$\bar{X}=3.46$				-	0.09
อื่น ๆ	$\bar{X}=3.55$					-

\* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยามไฮท็ลล์ ด้านจริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ของคู่ระหว่างกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้า กลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกแม่บ้านกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกบัญชีหรือบริหารหรือบุคคล และคู่ระหว่างกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกอาหารและเครื่องดื่ม กับกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้า

โดยกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้าและกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกแม่บ้าน มีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามไฮท็ลล์ ด้านจริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชาสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกบัญชีหรือบริหารหรือบุคคล และกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้า กลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกแม่บ้านมีระดับความคิดเห็นต่อ

จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามไฮเท็ล ด้านจริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชาสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกอาหารและเครื่องดื่ม

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามไฮเท็ล ด้านจริยธรรมต่อองค์การ จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

n=290

ผลต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารด้านจริยธรรมต่อองค์การรายคู่ (I-J)						
J \ I						
	บัญชี/บริหาร/ บุคคล $\bar{X}=3.92$	ต้อนรับ ส่วนหน้า $\bar{X}=4.12$	แม่บ้าน $\bar{X}=4.23$	อาหารและ เครื่องดื่ม $\bar{X}=3.82$	อื่น ๆ $\bar{X}=3.98$	
บัญชี/บริหาร/ บุคคล	$\bar{X}=3.92$	-	0.20*	0.31*	-0.09	0.06
ต้อนรับส่วนหน้า	$\bar{X}=4.12$	-	0.11	-0.29*	-0.14	
แม่บ้าน	$\bar{X}=4.23$		-	-0.40*	-0.25	
อาหารและ เครื่องดื่ม	$\bar{X}=3.82$			-		0.15
อื่น ๆ	$\bar{X}=3.98$					-

\* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามไฮเท็ล ด้านจริยธรรมต่อองค์การ จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ของคู่ระหว่างกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้าและกลุ่มที่ปฏิบัติงานแผนกแม่บ้านกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกบัญชีหรือบริหารหรือบุคคล และคู่ระหว่างกลุ่มที่ปฏิบัติงานแผนกอาหารและเครื่องดื่มกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานแผนกต้อนรับส่วนหน้ากับกลุ่มที่ปฏิบัติงานแผนกแม่บ้าน

โดยกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้าและกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกแม่บ้าน มีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามไฮเท็ล ด้านจริยธรรมต่อองค์การ

สูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกบัญชีหรือบริหารหรือบุคคล และกลุ่มที่ปฏิบัติงานแผนกต้อนรับ ส่วนหน้าและกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกแม่บ้านมีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อองค์กร สูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกอาหารและเครื่องดื่ม

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

n=290

ผลต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารด้านจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติรายคู่ (I-J)						
J \ I						
	บัญชี/บริหาร/ บุคคล $\bar{X}=3.66$	ต้อนรับ ส่วนหน้า $\bar{X}=3.98$	แม่บ้าน $\bar{X}=4.00$	อาหารและ เครื่องดื่ม $\bar{X}=3.56$	อื่น ๆ $\bar{X}=3.71$	
บัญชี/บริหาร/ บุคคล	$\bar{X} = 3.66$	-	0.32*	0.34*	-0.10	0.05
ต้อนรับส่วนหน้า	$\bar{X} = 3.98$		-	0.01	-0.42*	-0.27
แม่บ้าน	$\bar{X} = 4.00$			-	-0.44*	-0.28*
อาหารและ เครื่องดื่ม	$\bar{X} = 3.56$				-	0.16
อื่น ๆ	$\bar{X} = 3.71$					-

\* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ของคู่ระหว่างกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้า และกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกแม่บ้านกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกบัญชีหรือบริหารหรือบุคคล และคู่ระหว่างกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกอาหารและเครื่องดื่มกับ



กลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้ากับกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกแม่บ้าน และระหว่างกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกอื่นๆกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกแม่บ้าน

โดยกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้าและกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกแม่บ้านมีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ สูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกบัญชีหรือบริหารหรือบุคคล และกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้าและกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกแม่บ้านมีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกอาหารและเครื่องดื่ม

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลในภาพรวม จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

n=290

ผลต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารในภาพรวมรายคู่ (I-J)						
J \ I						
	บัญชี/บริหาร/ บุคคล $\bar{X}=3.59$	ต้อนรับ ส่วนหน้า $\bar{X}=4.04$	แม่บ้าน $\bar{X}=3.93$	อาหารและ เครื่องดื่ม $\bar{X}=3.61$	อื่น ๆ $\bar{X}=3.76$	
บัญชี/บริหาร/ บุคคล	$\bar{X}=3.59$	-	0.44*	0.34*	0.02	0.17
ต้อนรับส่วนหน้า	$\bar{X}=4.04$	-	-0.11	-0.43*	-0.27	
แม่บ้าน	$\bar{X}=3.93$		-	-0.32*	-0.17	
อาหารและ เครื่องดื่ม	$\bar{X}=3.61$			-	0.15	
อื่น ๆ	$\bar{X}=3.76$				-	

\* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลในภาพรวม จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ของคู่ระหว่างกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับ

ส่วนหน้า และกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกแม่บ้านกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกบัญชีหรือบริหารหรือบุคคล และระหว่างกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกอาหารและเครื่องดื่มกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้าและกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกแม่บ้าน

โดยกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้า และกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกแม่บ้านมีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลในภาพรวมสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกบัญชีหรือบริหารหรือบุคคล และกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้า และกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกแม่บ้านมีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลในภาพรวมสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกอาหารและเครื่องดื่ม

### 3.6 อายุในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล จำแนกตามอายุในการทำงาน

n=290

จริยธรรมผู้บริหาร	อายุในการทำงาน										F	Sig.
	น้อยกว่า 2 ปี		2 - 4 ปี		5 - 7 ปี		8 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
จริยธรรมต่อตนเอง	4.02	0.68	3.74	0.78	4.01	0.70	3.89	0.74	3.68	0.71	2.963	0.020*
จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.71	0.92	3.46	0.89	3.73	0.80	3.63	0.83	3.35	0.87	2.306	0.058
จริยธรรมต่อองค์กร	4.13	0.66	3.95	0.78	4.08	0.83	4.11	0.68	3.84	0.81	1.629	0.167
จริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ	3.82	0.71	3.69	0.70	3.91	0.82	3.85	0.74	3.61	0.78	1.615	0.170
<b>จริยธรรมในภาพรวม</b>	<b>3.90</b>	<b>0.71</b>	<b>3.67</b>	<b>0.75</b>	<b>3.91</b>	<b>0.72</b>	<b>3.83</b>	<b>0.72</b>	<b>3.59</b>	<b>0.74</b>	<b>2.483</b>	<b>0.044*</b>

ตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ทั้งจริยธรรมในภาพรวม และจริยธรรมต่อตนเอง

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านจริยธรรมต่อผู้ใต้ บังคับบัญชา ด้านจริยธรรมต่อองค์กร และด้านจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยาม โฮเท็ล ด้านจริยธรรมต่อตนเอง จำแนกตามอายุในการทำงาน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

n=290

ผลต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารด้านจริยธรรมต่อตนเองรายคู่ (I-J)						
I \ J	I	น้อยกว่า 2 ปี $\bar{X} = 4.02$	2 - 4 ปี $\bar{X} = 3.74$	5 - 7 ปี $\bar{X} = 4.01$	8 - 10 ปี $\bar{X} = 3.89$	มากกว่า 10 ปี $\bar{X} = 3.68$
น้อยกว่า 2 ปี	$\bar{X} = 4.02$	-	-0.28*	-0.01	-0.12	-0.34*
2 - 4 ปี	$\bar{X} = 3.74$		-	0.27*	0.15	-0.06
5 - 7 ปี	$\bar{X} = 4.01$			-	-0.12	-0.33*
8 - 10 ปี	$\bar{X} = 3.89$				-	-0.22
มากกว่า 10 ปี	$\bar{X} = 3.68$					-

\* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยามโฮเท็ล ด้านจริยธรรมต่อตนเอง จำแนกตามอายุในการทำงาน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ของคู่ระหว่างกลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 2 - 4 ปี และกลุ่มที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี กับกลุ่มที่มีอายุในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี และคู่ระหว่างกลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 5 - 7 ปี กับกลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 2- 4 ปี และคู่ระหว่างกลุ่มที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปีกับกลุ่มที่มีอายุในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี และกลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 5 - 7 ปี

โดยกลุ่มที่มีอายุในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเท็ล ด้านจริยธรรมต่อตนเอง สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 2 - 4 ปี และกลุ่มที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 5 - 7 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเท็ล ด้านจริยธรรมต่อตนเอง สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 2 - 4 ปี และกลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 5 - 7 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรม

ผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อตนเอง สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลในภาพรวม จำแนกตามอายุในการทำงาน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

n=290

ผลต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารในภาพรวมรายคู่ (I-J)						
I \ J	I	น้อยกว่า 2 ปี $\bar{X} = 3.90$	2 - 4 ปี $\bar{X} = 3.67$	5 - 7 ปี $\bar{X} = 3.91$	8 - 10 ปี $\bar{X} = 3.83$	มากกว่า 10 ปี $\bar{X} = 3.59$
น้อยกว่า 2 ปี	$\bar{X} = 3.90$	-	-0.22*	0.02	-0.06	-0.31*
2 - 4 ปี	$\bar{X} = 3.67$		-	0.24*	0.16	-0.09
5 - 7 ปี	$\bar{X} = 3.91$			-	-0.08	-0.33*
8 - 10 ปี	$\bar{X} = 3.83$				-	-0.25
มากกว่า 10 ปี	$\bar{X} = 3.59$					-

\* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลในภาพรวม จำแนกตามอายุในการทำงาน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ของคู่ระหว่างกลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 2 - 4 ปี และกลุ่มที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี กับกลุ่มที่มีอายุในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี และคู่ระหว่างกลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 5 - 7 ปี กับกลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 2 - 4 ปี และคู่ระหว่างกลุ่มที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี กับกลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 5 - 7 ปี

โดยกลุ่มที่มีอายุในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของโรงแรมสยามโฮเทลในภาพรวม จำแนกตามอายุในการทำงาน สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 2 - 4 ปี และกลุ่มที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 5 - 7 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของโรงแรมสยามโฮเทลในภาพรวม จำแนกตามอายุในการทำงาน สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 2 - 4 ปี และกลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 5 - 7 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของโรงแรมสยามโฮเทลในภาพรวม จำแนกตามอายุในการทำงาน สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี

### 3.7 ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยามไฮเท็ลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามไฮเท็ล จำแนกตามระดับรายได้

n=290

จริยธรรมผู้บริหาร	ระดับรายได้								F	Sig.
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,001 - 20,000 บาท		20,001 - 30,000 บาท		สูงกว่า 30,000 บาท			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
จริยธรรมต่อตนเอง	3.78	0.85	3.91	0.61	3.40	0.61	3.90	0.44	1.660	0.176
จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.53	0.98	3.57	0.78	2.93	0.85	3.79	0.32	1.427	0.235
จริยธรรมต่อองค์กร	3.96	0.84	4.04	0.70	3.35	0.74	4.22	0.10	2.209	0.087
จริยธรรมต่อสังคมและ ประเทศชาติ	3.69	0.83	3.81	0.68	3.37	0.56	4.19	0.34	1.639	0.181
<b>จริยธรรมในภาพรวม</b>	<b>3.71</b>	<b>0.84</b>	<b>3.80</b>	<b>0.64</b>	<b>3.24</b>	<b>0.64</b>	<b>3.98</b>	<b>0.29</b>	<b>1.725</b>	<b>0.162</b>

ตารางที่ 4.20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามไฮเท็ล ทั้งจริยธรรมในภาพรวม จริยธรรมต่อตนเอง จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์กร และจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. สรุปผลการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอสรุปผลเป็น 3 หัวข้อ คือ วัตถุประสงค์ของการศึกษา วิธีดำเนินการศึกษา และสรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล จำนวน 1,058 คน ซึ่งประกอบด้วย 3 โรงแรม ดังนี้ คือ โรงแรมสยามซิตี้ กรุงเทพฯ โรงแรมสยามเบย์ซอร์ พัทยา และโรงแรมสยามเบย์วิว พัทยา

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล จำนวน 290 คน จากจำนวนประชากร 1,058 คน

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัด ระดับรายได้ และอายุในการทำงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล

**1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการใช้แบบสอบถาม ใช้เวลาเก็บข้อมูล 1 เดือน ระหว่างวันที่ 1-31 สิงหาคม 2553 โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 320 ฉบับ

**1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล** จากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD)

### 1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

#### 1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล จำนวน 290 คน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 52.76 มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 41.72 มีสถานภาพเป็นโสด มากที่สุด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 52.41 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 68.62 ปฏิบัติงานในแผนกอาหารและเครื่องดื่ม มากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 25.52 มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี มากที่สุด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 29.66 และในส่วนของระดับรายได้ มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 49.66 ตามลำดับ

#### 1.3.2 ความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล โดยผู้ได้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลในภาพรวมและรายด้าน พบว่า จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.74$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจริยธรรมต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.99$ ) รองลงมาคือ ด้านจริยธรรมต่อตนเอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.83$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.53$ ) ตามลำดับ นอกจากนี้ในแต่ละองค์ประกอบหลักยังจำแนกเป็นองค์ประกอบย่อยตามรายละเอียดดังนี้

1) ด้านจริยธรรมต่อองค์กร พบว่า จริยธรรมต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.99$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีนโยบายให้ใช้ทรัพย์สิน และของใช้ขององค์กรอย่างประหยัด และเกิดความคุ้มค่าสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.17$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความผูกพัน มุ่งมั่น และจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.11$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถสร้างและพัฒนาหน่วยงานของท่านจนเป็นที่ยอมรับของพนักงานอื่น ๆ ในโรงแรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.78$ )

2) ด้านจริยธรรมต่อตนเอง พบว่า จริยธรรมต่อตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.83$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ต่อตนเอง และต่อผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.02$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดมั่นในหลักวิชาชีพและมีความเป็นมืออาชีพเป็นอย่างมาก อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X}=3.99$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมาทำงานก่อนเป็นคนแรก ๆ เสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.56$ )

3) ด้านจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ พบว่า จริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.74$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาของท่านจะเสียภาษีแบบตรงไปตรงมา และไม่เคยมีพฤติกรรมหลีกเลี่ยงภาษี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.05$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านประพฤติตนอยู่ในกรอบมาตรฐานจริยธรรมของสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.89$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ จะยึดมั่นประโยชน์สาธารณะมากกว่าประโยชน์ขององค์กรเสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.61$ )

4) ด้านจริยธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า จริยธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.53$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมักเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.69$ ) รองลงมาคือ เมื่อมีโอกาสผู้บังคับบัญชาของท่านนั้นจะส่งเสริมความก้าวหน้าด้านการทำงานให้กับลูกน้องอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.67$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมักจะนำเอาการประพฤติตนของผู้บังคับบัญชาของท่านมาปฏิบัติตาม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.29$ )



### 1.3.3 การทดสอบสมมติฐาน

1) กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลทั้งจริยธรรมในภาพรวม จริยธรรมต่อตนเอง จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์กร และจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลทั้งจริยธรรมในภาพรวม จริยธรรมต่อตนเอง จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์กร และจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0

3) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลทั้งจริยธรรมในภาพรวม จริยธรรมต่อตนเอง จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์กร และจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลทั้งจริยธรรมในภาพรวม จริยธรรมต่อตนเอง จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์กร และจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในส่วนงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ทั้งจริยธรรมในภาพรวม จริยธรรมต่อตนเอง จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์กร และจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

ด้านจริยธรรมต่อตนเอง จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้า และแผนกแม่บ้าน มีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อตนเอง สูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกบัญชีหรือบริหารหรือบุคคล และแผนกอาหารและเครื่องดื่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านจริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้า มีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา สูงกว่ากลุ่มที่

ปฏิบัติงานในแผนกบัญชีหรือบริหารหรือบุคคล และแผนกอาหารและเครื่องดื่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่กลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกแม่บ้าน มีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา สูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกบัญชีหรือบริหารหรือบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านจริยธรรมต่อองค์กร จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกแม่บ้าน มีระดับความคิดเห็นต่อ จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อองค์กร สูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกบัญชีหรือบริหารหรือบุคคล และแผนกอาหารและเครื่องดื่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกแม่บ้านมีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ สูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกบัญชีหรือบริหารหรือบุคคล แผนกอาหารและเครื่องดื่ม และแผนกอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่กลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้ามีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ สูงกว่าแผนกอาหารและเครื่องดื่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลในภาพรวม จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้า และแผนกแม่บ้าน มีระดับความคิดเห็นต่อ จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลในภาพรวม สูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกบัญชีหรือบริหารหรือบุคคล และแผนกอาหารและเครื่องดื่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ทั้งจริยธรรมในภาพรวม และจริยธรรมต่อตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านจริยธรรมต่อผู้ได้ บังคับบัญชา ด้านจริยธรรมต่อองค์กร และด้านจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านจริยธรรมต่อตนเอง จำแนกตามอายุในการทำงาน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มที่มีอายุในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อตนเอง สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 2 - 4 ปี และกลุ่มที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในขณะที่กลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 5 – 7 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ด้านจริยธรรมต่อตนเอง สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 2 - 4 ปี และกลุ่มที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลในภาพรวม จำแนกตามอายุในการทำงาน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มที่มีอายุในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี และกลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 5 – 7 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลในภาพรวม สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ทั้งจริยธรรมในภาพรวม จริยธรรมต่อตนเอง จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์กร และจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 2. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวสามารถอภิปรายผล โดยแยกประเด็นได้ดังต่อไปนี้

### 2.1 จริยธรรมของผู้บริหารในกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล

จากการวิเคราะห์จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลในภาพรวมและรายด้าน พบว่า จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.74$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านจริยธรรมต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.99$ ) รองลงมาคือ ด้านจริยธรรมต่อตนเอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.83$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านจริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.53$ ) ตามลำดับ นอกจากนี้ในแต่ละองค์ประกอบหลักยังจำแนกเป็นองค์ประกอบย่อยตามรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล เป็นผู้ที่ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของคุณธรรมและจริยธรรม ก่อให้เกิดความเจริญและความสงบสุขในองค์กรที่ตนสังกัด และส่งผลไปถึงการจะทำให้การบริการของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลที่ให้แก่ลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลมีคุณภาพที่ดีด้วย

และเมื่อพิจารณาจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลรายด้าน พบว่า ด้านจริยธรรมต่อองค์กร เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยจริยธรรมในภาพรวมมากที่สุด ( $\bar{X}=3.99$ ) สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลปฏิบัติตนที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สามารถอุทิศตนและเวลาให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มที่ และสามารถเพิ่มพูนรายได้ให้กับองค์กรได้ดี ซึ่งการกระทำนี้จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรเกิดประโยชน์สูงสุด (สมบัติ ทิมทรัพย์ 2547: 1-2) และเมื่อพิจารณาจริยธรรมผู้บริหารด้านจริยธรรมต่อองค์กรรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาของท่านมีนโยบายให้ใช้ทรัพย์สิน และของใช้ขององค์กรอย่างประหยัดและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด ( $\bar{X}=4.17$ ) เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลรู้จักใช้ทรัพย์สินของบริษัทที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ไม่ว่าจะเป็นในด้านตัวบุคคล เงิน หรือวัสดุอุปกรณ์ โดยทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอาศัยความประหยัด และคำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับเป็นสำคัญ ซึ่งส่งผลต่อการใช้ทรัพยากรในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการบริการที่ดี นอกจากนี้ผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลยังมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ความพากเพียร และด้วยความละเอียดรอบคอบ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลสามารถดำเนินกิจการอยู่รอดและเจริญเติบโตต่อไปได้

ถ้าพิจารณาจริยธรรมผู้บริหารลำดับรอง ๆ ลงมา จะเห็นว่า จริยธรรมผู้บริหารด้านจริยธรรมต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยจริยธรรมในภาพรวมอยู่เป็นลำดับที่สอง ( $\bar{X}=3.83$ ) สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลประพฤติปฏิบัติตนที่ดี มีสามัญสำนึกในการกระทำที่อาจมีผลกระทบต่อภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัท ตลอดจนการปฏิบัติตัวด้วยความเหมาะสมทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร และเมื่อพิจารณาจริยธรรมผู้บริหารด้านจริยธรรมต่อตนเองรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาของท่านมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ต่อตนเอง และต่อผู้อื่น ( $\bar{X}=4.02$ ) เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และรวมทั้งข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับรอง ๆ ลงมา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดมั่นในหลักวิชาชีพและมีความเป็นมืออาชีพเป็นอย่างมาก ( $\bar{X}=3.99$ ) ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ และ นโยบายของทางโรงแรมอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X}=3.98$ ) และโดยภาพรวมท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นมืออาชีพ ( $\bar{X}=3.98$ ) สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อตนเอง และต่อผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้งาน และเพิ่มพูนวิชาความรู้ความสามารถในการทำกิจการงาน และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือกิจการงานอาชีพของตนให้สำเร็จเรียบร้อยอยู่เสมอ รวมทั้งเป็น

แบบอย่างที่ดี และมีสามัญสำนึกในการกระทำที่อาจมีผลกระทบต่อภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัท ทั้งนี้เพราะการมีจริยธรรมต่อตนเองที่ดีของผู้บริหารจะเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน เพราะการมีจริยธรรมต่อตนเองที่ดีจะเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลต่อการให้บริการของกลุ่มโรงแรมสยามไฮท็ลและการอำนวยความสะดวกแก่ลูกค้า จะส่งผลให้กลุ่มโรงแรมสยามไฮท็ลประสบความสำเร็จในการทำธุรกิจในระยะยาว

หากพิจารณาจริยธรรมผู้บริหารด้านจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ จะพบว่า เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยจริยธรรมในภาพรวมอยู่เป็นลำดับที่สาม ( $\bar{X}=3.74$ ) สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามไฮท็ลแสดงออกถึงความรับผิดชอบของตน ในฐานะผู้บริหารที่มีต่อสังคมและประเทศชาติโดยทั่วไป ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินธุรกิจมีผลต่อองค์การและสังคมและประเทศชาติอย่างเหมาะสม สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามหลักจริยธรรม และเมื่อพิจารณาจริยธรรมผู้บริหารด้านจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเฉพาะท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาของท่านจะเสียภาษีแบบตรงไปตรงมา และไม่เคยมีพฤติกรรมหลีกเลี่ยงภาษี ( $\bar{X}=4.05$ ) เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามไฮท็ลประพฤติตนอยู่ในกรอบมาตรฐานจริยธรรมของสังคม โดยยึดมั่นประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติเป็นหลัก ตระหนักถึงจริยธรรมอันพึงต้องมีของผู้บริหาร ทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคมและประเทศชาติ ทำให้ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากสังคมและหน่วยงานของรัฐ ทำให้กลุ่มโรงแรมสยามไฮท็ลประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจในระยะยาว

ในขณะที่จริยธรรมผู้บริหารด้านจริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชาจะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในลำดับสุดท้าย ( $\bar{X}=3.61$ ) สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามไฮท็ลเอาใจใส่ต่อผู้ได้บังคับบัญชาดีพอสมควร ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข และเมื่อผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชามีจริยธรรมให้แก่กัน การปฏิบัติงานที่มีจริยธรรมที่ดีต่อกันย่อมส่งผลให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้องค์การสามารถดำเนินกิจการอยู่รอดและเจริญเติบโตต่อไปได้ และเมื่อพิจารณาจริยธรรมผู้บริหารด้านจริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาของท่านมักเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ( $\bar{X}=3.69$ ) เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามไฮท็ลสามารถส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงานด้วยความพร้อมเพียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ส่งผลทำให้กลุ่มโรงแรมสยามไฮท็ลประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจในระยะยาว ในขณะที่จริยธรรมผู้บริหารด้าน

จริยธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอีก 3 ข้ออยู่ในระดับปานกลางคือ ท่านมักจะนำเอาการประพฤตินของผู้บังคับบัญชาของท่านมาปฏิบัติตาม ( $\bar{X}=3.29$ ) หากท่านมีปัญหาด้านการทำงาน เรื่องส่วนตัว ท่านกล้าที่จะเข้าไปปรึกษากับผู้บังคับบัญชาของท่าน ( $\bar{X}=3.36$ ) และเมื่อผู้บริหารระดับสูงตรวจพบว่ามีความผิดพลาดด้านการทำงานของแผนกผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะออกมารับผิดชอบถูกน้องเสมอ ( $\bar{X}=3.39$ ) สะท้อนให้เห็นว่า จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลทั้ง 3 ข้อนี้ไม่สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างจริยธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ กล่าวคือ ไม่สามารถใช้เป็นแนวทางที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดสถานะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (สมบัติ ทิมทรัพย์ 2547: 1-2) ดังนั้นผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลควรประพฤติและปฏิบัติตน และการปรับตัวให้เข้ากับกฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่ถูกต้องค้างตามจริยธรรมของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถนำมาเป็นแบบอย่างในการประพฤติและปฏิบัติตนทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและต่อองค์กรได้ โดยผู้บริหารจะต้องพยายามพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำ จนสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไว้วางใจผู้บริหาร เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาด้านการทำงาน เรื่องส่วนตัว ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าที่จะเข้าไปปรึกษากับผู้บริหารได้ รวมทั้งเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาดผู้บริหารควรหาสาเหตุ และหาแนวทางแก้ไขให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งหาวิธีการแนะนำ แก้ไข การสอนงาน ติดตามและดูแลกันอย่างใกล้ชิด โดยการถ่ายทอดความรู้ วิธีการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ นโยบาย และคำสั่งของบริษัทแก่กันให้ชัดเจนซึ่งแนวทางปฏิบัติพร้อมทั้งเป้าหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ดีต่อไป ทั้งนี้ผู้บริหารที่ดีควรจะใช้การบริหารจัดการที่เน้นการให้บริการแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากกว่าการให้อำนาจ ผู้บริหารที่ดีควรส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรร่วมกัน พยายามพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีภาวะผู้นำ จนสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ (Draft, R.L. 2001: 212-215)

## 2.2 การทดสอบสมมติฐาน

1) ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา และระดับรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลทั้งจริยธรรมในภาพรวม จริยธรรมต่อตนเอง จริยธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์กร และจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระดับรายได้ของกลุ่มตัวอย่างไม่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลทั้งภาพรวมและรายด้าน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในส่วนงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล ทั้งจริยธรรมในภาพรวม จริยธรรมต่อตนเอง จริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์กร และจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานในส่วนงานที่สังกัดแตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมที่ผู้บริหารใช้ประกอบการปฏิบัติงานของตนให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อประโยชน์สุขแก่องค์กรและบุคลากร การประพฤติปฏิบัติในเรื่องที่เป็นส่วนตัว การกระทำที่อาจมีผลกระทบต่อภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัท อันเนื่อง มาจากตำแหน่งหน้าที่หรือลักษณะของการกระทำ ตลอดจนการกระทำที่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาได้จากผู้บังคับบัญชา แนวทางในการปฏิบัติงานประจำของผู้บริหาร และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสังคมและประเทศชาติของผู้บริหารแตกต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้า และแผนกแม่บ้าน มีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารด้านจริยธรรมต่อตนเองสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกบัญชีหรือบริหารหรือบุคคล และแผนกอาหารและเครื่องดื่ม กลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้า มีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารด้านจริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชาสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกบัญชีหรือบริหารหรือบุคคล และแผนกอาหารและเครื่องดื่ม ในขณะที่กลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกแม่บ้าน มีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารด้านจริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชาสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกบัญชีหรือบริหารหรือบุคคล กลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกแม่บ้าน มีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารด้านจริยธรรมต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกบัญชีหรือบริหารหรือบุคคล และแผนกอาหารและเครื่องดื่ม กลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกแม่บ้านมีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารด้านจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกบัญชีหรือบริหารหรือบุคคล แผนกอาหารและเครื่องดื่ม และแผนกอื่น ๆ ในขณะที่กลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้า มีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารด้านจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติสูงกว่าแผนกอาหารและเครื่องดื่ม และกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกต้อนรับส่วนหน้า และแผนกแม่บ้าน มีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารในภาพรวมสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกบัญชีหรือบริหารหรือบุคคล และแผนกอาหารและเครื่องดื่ม

3) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลทั้งจริยธรรมในภาพรวม และจริยธรรมต่อตนเอง แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอายุในการทำงานแตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมที่ผู้บริหารใช้ประกอบการปฏิบัติงานของตนให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อประโยชน์สุขแก่องค์กรและบุคลากร การประพฤติปฏิบัติในเรื่องที่เป็นส่วนตัวการกระทำที่อาจมี

ผลกระทบต่อภาพพจน์และชื่อเสียงของบริษัท อันเนื่องมาจากตำแหน่งหน้าที่หรือลักษณะของการกระทำ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารด้านจริยธรรมต่อตนเองสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 2 - 4 ปี และกลุ่มที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี ในขณะที่กลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 5 - 7 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารด้านจริยธรรมต่อตนเองสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 2 - 4 ปี และกลุ่มที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีอายุในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี และกลุ่มที่มีอายุในการทำงาน 5 - 7 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารในภาพรวม สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 10 ปี ยกเว้นด้านจริยธรรมต่อผู้ได้ บังคับบัญชา ด้านจริยธรรมต่อองค์กร และด้านจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ ไม่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมผู้บริหารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้

1) ข้อมูลที่ได้เกี่ยวกับจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยามโฮเทลครั้งนี้ สะท้อนให้เห็นจริยธรรมผู้บริหาร และยังสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับจริยธรรมผู้บริหารแต่ละด้าน ดังนั้นกลุ่ม โรงแรมสยามโฮเทลสามารถนำผลวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านจริยธรรมผู้บริหารให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการอยู่รอดและเจริญเติบโตต่อไปได้

2) ในภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้ผู้บริหารของกลุ่ม โรงแรมสยามโฮเทลควรนำเอาข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาเร่งสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน เนื่องจากขวัญกำลังใจจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานที่ดีและเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ บทบาทและความสามารถของผู้บริหารจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องปรับกระบวนการทัศนคติทางความคิดใหม่โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารและดูแลบุคลากรมากขึ้นมากกว่าการใช้เวลาเพื่อบริหารงานประจำวันเท่านั้น

3) จริยธรรมของผู้บริหารในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจเช่นนี้ ควรนำเอาข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาเร่งสร้างจิตสำนึกให้เกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นในด้านการประหยัด ความเสมอภาค และการพัฒนา เนื่องจากจิตสำนึกทั้ง 3 ประการนี้ย่อมส่งผลให้เกิดความศรัทธาและการยอมรับจาก



บุคลากร และความศรัทธาที่เกิดขึ้นนี้เองย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาจริยธรรมพนักงานของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล เพื่อจะได้ทราบแนวโน้มและข้อเท็จจริงในทางจริยธรรมของพนักงานกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทลว่าเป็นอย่างไร

2) ควรมีการศึกษาจริยธรรมทางธุรกิจของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล เพื่อจะได้ทราบว่าผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล มีจริยธรรมทางธุรกิจมากน้อยเพียงใด

3) ควรมีการศึกษาจริยธรรมทางธุรกิจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างนักธุรกิจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางธุรกิจของผู้บริหารกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล เพื่อจะได้ทราบว่าผู้บริหารกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล มีจริยธรรมทางธุรกิจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างนักธุรกิจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางธุรกิจมากน้อยเพียงใด

## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2523) *แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย การประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมไทย 22-27 มกราคม 2523*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- จินตนา บุญบงการ (2544) *จริยธรรมทางธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยพร วิชชาวุธ และคณะ (2531) *รายงานการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน: ศึกษาตามแนวทางจิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- ดวงเดือน พันธมนาวิน (2524) *พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 2 จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช
- \_\_\_\_\_ (2536) *การพัฒนาจริยธรรมผู้ได้บังคับบัญชา ชุดฝึกอบรมทางไกลหลักสูตรการบริหารสำหรับหัวหน้าส่วนราชการ ในภูมิภาค สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.*
- \_\_\_\_\_ (2539). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพมหานคร ฯลฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนิษฐ์ชัย นาคะสุวรรณ (2543) *จริยธรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มูลนิธิซีเมนต์ไทย.
- ประภาศรี สหอำไพ (2543) *พื้นฐานการศึกษาศาสนาและจริยธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปราชญา กล้าผจญและอัปษรศรี ปลอดเปลี่ยว (2540) *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการบริหารศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญพันธ์
- พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) *จริยธรรมทางธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จามจรีโปรดักส์
- พรรณราย ทร์พะยะประภา (2529) *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์
- พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์. (2542). *จริยธรรมของอาจารย์และนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

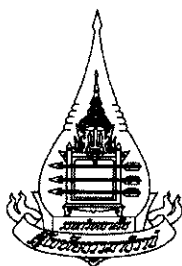
- ล้วน สายยศ และ อังสนา สายยศ (2543) *การวัดด้านจิตพิสัย*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ชีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- สมบัติ ทิมทรัพย์ (2547) *คุณธรรมและจริยธรรมนักรับราชการ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมพร เทพสิทธิ์า (2544 ก) *คุณธรรมและจริยธรรมของนักรับราชการ*. กรุงเทพมหานคร: สมชายการพิมพ์
- สุภาพร พิศาลบุตร (2544) *จริยธรรมทางธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: วิ.เจ.พรินต์ติ้ง
- สุนน อมรวิวัฒน์ และสมบูรณ์ ศาลชีวิต (2525) *การสร้างเสริมศีลธรรมในสถานศึกษา*  
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- แสง จันทร์งาม (2521) *พุทธศาสนาวิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ทวีพิมพ์ดี.
- ศึกษาธิการ กระทรวง (2548) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา *ในกระแสพระราชดำรัส แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของคนไทย*. กรุงเทพมหานคร: ดับบลิว.เจ.พีร็อฟเฟอดี
- อนุสรณ์ สิงห์ศักดิ์ และคณะ (1996) *Ethical Decision Making: An Investigation of service Marketing Professionals: In Journal of Business Ethics*, 635-644.
- Best, J.W., (1977) *Research in education*. (3<sup>rd</sup> ed.). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Bandura (อ้างถึงใน ชัยพร วิชชาวุธ และคณะ. 2531. รายงานการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน: ศึกษาตามแนวทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- Cort (1996) อ้างถึงใน พรรณราย ทรัพย์ะประภา 2529. *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์
- Cronbach, L. J., (1963 ) *Educational Psychology*. New York: Harcourt, Brace and Company.
- Douglas McGregor. (1960). อ้างถึงใน พรรณราย ทรัพย์ะประภา. 2529. *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์
- Draft, Richard L. (2001) *The Leadership Experience*. (2nd .Edition). New York: Harcourt
- Freud (อ้างถึงใน ชัยพร วิชชาวุธ และคณะ. 2531. รายงานการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน: ศึกษาตามแนวทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- Good, Carter V. (1974). อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ สุขวิรัช 2549. *ทางสองแพร่งของจริยธรรมการบริหาร. การประชุมวิทยาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 7 (พ.ศ. 2549)*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- Harmin and Simon (อ้างถึงใน ชัยพร วิชาวุธ และคณะ. 2531. รายงานการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน: ศึกษาตามแนวทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- Kohlberg, L. (1976). อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ สุขวิรัช 2549. ทางสองแพร่งของจริยธรรมการบริหาร. การประชุมวิทยการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 7 (พ.ศ. 2549). มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- Moberg and Velasquez (อ้างถึงใน สุภาพรพิศาลบุตร.2544. จริยธรรมทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: วิ.เจ.พรีนติ้ง
- Piaget, Jean. (1960). อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ สุขวิรัช 2549. ทางสองแพร่งของจริยธรรมการบริหาร. การประชุมวิทยการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 7 (พ.ศ. 2549). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Skinner (อ้างถึงใน ชัยพร วิชาวุธ และคณะ. 2531. รายงานการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน: ศึกษาตามแนวทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row Publisher Inc.
- Zeitgeist (2002) อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ สุขวิรัช 2549. ทางสองแพร่งของจริยธรรมการบริหาร. การประชุมวิทยการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 7 (พ.ศ. 2549). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

## ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

**แบบสอบถาม**



**แบบสอบถามสำหรับการวิจัย**  
**เรื่อง จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยาม โฮเท็ล**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลการศึกษาเกี่ยวกับ “จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยาม โฮเท็ล” เพื่อจะนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยาม โฮเท็ล ให้มีจริยธรรมสูงสุด และปรับปรุงให้เป็นประโยชน์ตรงตามความต้องการของผู้บริหารกลุ่มโรงแรมสยาม โฮเท็ล มากที่สุด โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเท็ล

**การจัดเก็บข้อมูลครั้งนี้ไม่มีผลใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน** ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ด้านการวิจัย สำหรับการศึกษาของนิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจ ระดับปริญญาโท สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยแสดงผลในภาพรวม เท่านั้น

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงขอความกรุณาท่าน โปรดให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพื่อความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการวิจัย จึงขอขอบคุณา ณ โอกาสนี้ด้วย



**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในวงเล็บ)**

1. เพศ

- ( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

2. อายุ

- ( ) 1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ( ) 2. 31- 40 ปี  
 ( ) 3. 41 - 50 ปี ( ) 4. 51- 60 ปี  
 ( ) 5. มากกว่า 60 ปี

3. สถานภาพทางการสมรส

- ( ) 1. โสด ( ) 2. สมรส  
 ( ) 3. หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุดที่ท่านจบ

- ( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) 2. ปริญญาตรี  
 ( ) 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ส่วนงานที่สังกัด

- ( ) 1. บัญชี/บริหาร/บุคคล ( ) 2. ต้อนรับส่วนหน้า  
 ( ) 3. แม่บ้าน ( ) 4. อาหารและเครื่องดื่ม  
 ( ) 5. อื่นๆ

6. ท่านทำงานในกลุ่มโรงแรมสยาม โฮเทลเป็นระยะเวลาานานเท่าใด (จนถึงวันตอบแบบสอบถาม)

- ( ) 1. น้อยกว่า 2 ปี ( ) 2. 2 – 4 ปี  
 ( ) 3. 5 – 7 ปี ( ) 4. 8 – 10 ปี  
 ( ) 5. มากกว่า 10 ปี

7. ระดับรายได้ต่อเดือน

- ( ) 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 2. 10,001-20,000 บาท  
 ( ) 3. 20,001-30,000 บาท ( ) 4. สูงกว่า 30,000 บาท

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล โดย

### ผู้ได้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความตามรายการแสดงความคิดเห็นตามที่เป็นจริงว่าจริยธรรมของผู้บังคับบัญชาของท่านในฐานะผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยาม โฮเทล อยู่ในระดับใด แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนน

โดยแบ่งระดับการประเมินออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีจริยธรรมในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีจริยธรรมในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีจริยธรรมในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีจริยธรรมในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีจริยธรรมในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการจริยธรรม	ระดับจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
<b>จริยธรรมต่อตนเอง</b>						
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านมาทำงานก่อนเป็นคนแรกๆ เสมอ					
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ และ นโยบายของทางโรงแรมอย่างเคร่งครัด					
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดมั่นในหลักวิชาชีพและมีความเป็นมืออาชีพเป็นอย่างมาก					
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีความพอเพียงไม่ฟุ้งเฟ้อสามารถนำมาเป็นแบบอย่างวิถีชีวิตได้					
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความอดทนแม้จะมีความกดดันด้านต่างๆ เข้ามา					
6	ผู้บังคับบัญชาของท่านจะกล้าแสดงความคิดเห็นในการประชุมกับผู้บริหารระดับสูงโดยยึดหลักการและความถูกต้องเสมอ					

ข้อ	รายการจริยธรรม	ระดับจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนที่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ					
8	ผู้บังคับบัญชาของท่านเห็นแก่ประโยชน์ของโรงแรมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว					
9	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ที่ก้าวทันกับการบริหารธุรกิจโรงแรมเสมอ					
10	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ต่อตนเอง และต่อผู้อื่น					
11	ในการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะมีวิจารณญาณคิดไตร่ตรองก่อนตัดสินใจเสมอและสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง					
12	ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดมั่นและปฏิบัติตามศีล 5 ข้อ โดยเคร่งครัด					
13	หากผู้บังคับบัญชาของท่านมีนัดกับลูกค้าผู้บังคับบัญชาของท่านจะไปตรงตามเวลานัดทุกครั้ง					
14	โดยภาพรวมท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นมืออาชีพ					
<b>จริยธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา</b>						
15	ผู้บังคับบัญชาของท่าน รักและดูแลเอาใจใส่ต่อการดำเนินชีวิตในและนอกที่ทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชารอบข้างอย่างเท่าเทียมกัน					
16	ท่านมักจะนำเอาการประพฤติตนของผู้บังคับบัญชาของท่านมาปฏิบัติตาม					
17	เมื่อผู้บริหารระดับสูงตรวจพบว่ามีผลผลิตด้านการทำงานของแผนกผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะออกมารับผิดชอบตนเอง					
18	ท่านมีความพึงพอใจกับผลการประเมินการทำงานประจำปีของท่าน โดยผู้บังคับบัญชาของท่าน					

ข้อ	รายการจริยธรรม	ระดับจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
19	ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะปลูกฝังจริยธรรมและคุณธรรมในการปฏิบัติงานที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ					
20	ผู้บังคับบัญชาของท่านทำตัวเป็นที่พึ่งพิงให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ					
21	หากท่านมีปัญหาด้านการทำงาน เรื่องส่วนตัว ท่านกล้าที่จะเข้าไปปรึกษากับผู้บังคับบัญชาของท่าน					
22	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม					
23	ผู้บังคับบัญชาของท่านมักคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของลูกน้อง					
24	ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดหลักเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาในการทำงานกับลูกน้อง					
25	ผู้บังคับบัญชาของท่านมักใช้วาจาที่สุภาพและให้เกียรติลูกน้อง					
26	เมื่อมีโอกาสผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นส่งเสริมความก้าวหน้าด้านการงานให้กับลูกน้องอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน					
27	ผู้บังคับบัญชาของท่านมักเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน					
<b>จริยธรรมต่อองค์กร</b>						
28	ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานอย่างเต็มความสามารถจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรเสมอๆ					
29	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีนโยบายให้ใช้ทรัพย์สินและของใช้ขององค์กรอย่างประหยัดและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด					
30	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความผูกพัน มุ่งมั่น และจงรักภักดีต่อองค์กร					

ข้อ	รายการจริยธรรม	ระดับจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
31	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถสร้างและพัฒนา หน่วยงานของท่านจนเป็นที่ยอมรับของพนักงาน อื่นๆในโรงแรม					
32	เมื่อมีกิจกรรมส่วนรวมที่ต้องทำผู้บังคับบัญชาของ ท่านจะเสียสละทำงานนั้นเอง โคนไม่บ่ายเบี่ยง					
33	โดยภาพรวมท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมี ความรับผิดชอบต่อน้ำที่					
<b>จริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ</b>						
34	ผู้บังคับบัญชาของท่านประพฤติตนอยู่ในกรอบ มาตรฐานจริยธรรมของสังคม					
35	จะยึดมั่นประ โยชน์สาธารณะมากกว่าประโยชน์ของ องค์กรเสมอ					
36	ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะบริจาคสิ่งของ เงินตาม กำลังเมื่อเห็นผู้เดือดร้อนและต้องการความช่วยเหลือ					
37	หากองค์กรมีความจำเป็นต้องปรับลดพนักงาน ท่าน ก็มั่นใจว่าจะได้รับความเป็นธรรมอย่างถึงที่สุด					
38	ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาของท่านจะเสียภาษีแบบ ตรงไปตรงมา แลไม่เคยมีพฤติกรรมหลีกเลี่ยงภาษี					
39	หากมีโอกาสผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะหาทางที่ จะเข้ามีส่วนร่วมทำกิจกรรมเพื่อสังคมเสมอ					
40	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการบริหารความสัมพันธ์ กับชุมชนรอบข้างในระดับดี					
41	โดยภาพรวมท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมี ธรรมาภิบาล					
42	โดยภาพรวมท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมี คุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรม					

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามฉบับนี้

## ประวัติผู้ศึกษา

<b>ชื่อ</b>	นายนิจอพร มาประเสริฐ
<b>วัน เดือน ปี</b>	25 กรกฎาคม พ.ศ. 2502
<b>สถานที่เกิด</b>	เขตคูสิต จังหวัดกรุงเทพมหานคร
<b>ประวัติการศึกษา</b>	เศรษฐศาสตร์บัณฑิต สาขาการเงิน การธนาคาร มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2525
<b>สถานที่ทำงาน</b>	โรงแรมสยามเบย์วิว เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
<b>ตำแหน่ง</b>	ผู้จัดการทั่วไป