

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะปัจจุบัน โลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอย่างสูง ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ และในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงนี้ โดยได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อันจะเห็นได้ชัดจากปัญหาและสภาพของวิกฤตการณ์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในปัจจุบัน จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าในสภาวะแบบนี้ องค์กรควรมีการปรับตัว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืน มีสันติสุข และสามารถเอาชนะวิกฤตการณ์ทางด้านต่าง ๆ ที่เรากำลังเผชิญอยู่ได้

นอกจากในระดับโลกหรือในระดับประเทศแล้ว ในระดับองค์กรซึ่งเป็นหน่วยย่อย ๆ ในสังคม ก็เป็นที่ยอมรับเช่นกันว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญหรือที่เรียกกันว่าเป็น กุญแจสำคัญ ของความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐ ภาคเอกชน เป็นองค์กรระดับชาติหรือเป็นองค์กรระดับท้องถิ่น ซึ่งความสำคัญของผู้นำ และความ เป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) มีการศึกษาวิจัยจำนวนมากทั้งในต่างประเทศ และในประเทศไทย ที่ยืนยันว่าผู้นำหรือภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขององค์กร รวมถึง ผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความ เป็นพลเมืองดีในองค์กร (Organizational Citizenship Behavior : OCB) รวมถึงการพัฒนาบุคลากร ในองค์กร และตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกมากมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล , 2544 : 31)

การพยายามพัฒนาผู้นำที่ดีนั้นเป็นพื้นฐานของการสร้างผลผลิตหรือบริการ องค์กรจะ สำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำในองค์กรนั้นเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้นำที่ดีจะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นได้ดี และทั้งสองฝ่ายก็จะ ช่วยกันสร้างผลผลิต สินค้าและบริการที่ต้องการได้ ดังนั้นในทุกวันนี้จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมใน องค์กรต่างๆ ได้ให้ความสำคัญแก่เรื่องภาวะผู้นำ (Leadership) นี้ โดยการพยายามแสวงหาวิธีการ ใหม่ๆ ในการพัฒนานักบริหารให้เป็นผู้เป็นที่ดี โดยทั่วไปบุคคลเป็นจำนวนมาก มักเข้าใจไปว่า

ภาวะผู้นำนั้นเป็นเรื่องของนักบริหารในระดับสูงเท่านั้น อันที่จริงแล้ว ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งบริหารต่างๆ ในทุกระดับต่างก็ต้องมีบทบาทของความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำทั้งสิ้น (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541: 253)

ผู้บริหารถือเป็นหนึ่งในคุณแจสำคัญที่จะทำให้บริษัทดำเนินการอย่างมีจริยธรรมหรือไม่ มีจริยธรรม เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่ในการตัดสินใจเป็นส่วนใหญ่ เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงมีโอกาสมากกว่าคนอื่นในการที่จะก่อให้เกิดแนวคิดทางด้านจริยธรรมขึ้นในองค์กร คุณค่าและเหตุผลทางด้านจริยธรรมของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูง จะเป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นๆ ในองค์กรยึดถือปฏิบัติตาม โดยคุณลักษณะของการเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรม จะแสดงให้เห็นถึงลักษณะที่มีศีลธรรมในเรื่องของการมีอิทธิพลในแง่บวกขององค์กร เพราะคุณสมบัติของผู้นำที่เน้นด้านจริยธรรม ทำให้มีผู้ดำเนินตามในองค์กรด้วย ซึ่งการมีมาตรฐานทางด้านศีลธรรมของผู้บริหารจะทำให้สามารถตัดสินใจทางด้านจริยธรรมในที่ทำงานได้ง่ายขึ้น (อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง , 2546 : 113) ถ้าหากผู้นำและองค์กรธุรกิจใดปราศจากจริยธรรม ผู้นำระดับสูงจะพบว่าองค์กรของตนเต็มไปด้วยปัญหาและมีแนวโน้มที่จะต้องประสบความหายนะในที่สุด ในทางกลับกันหากองค์กรธุรกิจใดอุดมด้วยจริยธรรม ย่อมเป็นที่ยอมรับนับถือ ได้รับความเชื่อถือ ได้รับโอกาส มีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน มีอนาคตไกล สรุปได้ว่า จริยธรรม คือ วิถีทางสู่ความสำเร็จในระยะยาวอย่างยั่งยืน จึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นที่องค์กรธุรกิจที่ดี ที่มีความเป็นเลิศจะต้องมีจริยธรรม คุณความดี จากมุมมองของสังคมประเทศชาติและสังคมโลก (นิศย์ สัมมาพันธ์, 2546 : 63 - 64)

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของสังคมไทยที่พึงประสงค์ในอนาคตโดยมุ่งพัฒนาสังคมไทยสู่สังคมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพใน 3 ด้าน คือ “สังคมคุณภาพ” ที่ยึดหลักความสมดุล ความพอดี และพึ่งตนเองได้ ด้วยการสร้างคนทุกคนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีวินัย เคารพกฎหมายและมีความรับผิดชอบ ถึงพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม “สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้” โดยพัฒนาคนให้คิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้ตลอดชีวิต มีเหตุผลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และ “สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรกัน” ที่มีการดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมและคุณค่าของสังคมไทยที่พึงพาเกื้อกูลกัน รู้รักสามัคคี มีจารีตประเพณีดีงาม มีความเอื้ออาทร รักภูมิใจในชาติและท้องถิ่น มีสถาบันครอบครัวที่เข้มแข็ง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาในมาตรา 6 ไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ.

2545 - 2549) ได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาไว้ว่า สถาบันอุดมศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความเป็นผู้นำ มีจิตสำนึกแบบผู้ประกอบการ มีความคิดและวิจารณ์อย่างมีหลักการ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีวินัย มีความรับผิดชอบ นำไปสู่การพัฒนาประเทศไทยได้

จะเห็นได้ว่า จุดมุ่งหมายของการศึกษาและวิสัยทัศน์ของการพัฒนาประเทศที่สำคัญในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) เน้นการพัฒนาคนให้เป็นทั้งคนดี คนเก่ง และพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม แต่จากสภาพการณ์ในปัจจุบันที่ความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ค่านิยมต่อการศึกษาของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป บุคคลในสังคมใส่ใจต่อการศึกษาหาความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิชาชีพที่จะนำไปสู่การประกอบอาชีพที่มีรายได้เป็นปึกแผ่น ความเป็นคนเก่งคือ แนวทางที่จะนำไปสู่การมีโอกาสดีกว่าบุคคลอื่นกลายเป็นเป้าหมายของการศึกษาของคนส่วนใหญ่ การสร้างบัณฑิตให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นเป้าหมายหลักของสถาบันการศึกษาทั่วไป แต่ความเป็นคนเก่งอย่างเดียวนั้นไม่พอ จะต้องเป็นคนดีด้วย ดังนั้น ค่านิยมของบุคคลที่มีต่อการศึกษานอกจากจะศึกษาเพื่อเป็นเครื่องมือไปสู่การประกอบอาชีพที่มีรายได้ สร้างตน สร้างฐานะแล้ว การศึกษาจะต้องพัฒนาคนในทางจิตใจ ความคิด และการดำเนินชีวิตให้เป็นคนที่สมบูรณ์ เป็นทั้งคนเก่งและคนดี ถึงพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม

คุณธรรมและจริยธรรม คือ รากฐานของพฤติกรรมที่ดี และถูกต้อง มหาวิทยาลัยจึงควรปลูกฝังให้นักศึกษามีความรู้คู่คุณธรรม การสร้างระบบคุณธรรมให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยอาจกระทำได้ยากหากผู้บริหารขาดคุณสมบัติในด้านคุณธรรม ไม่ว่าจะเขียนกฎระเบียบที่เป็นลายลักษณ์อักษรละเอียดเพียงใดก็ตาม ระบบคุณธรรมก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้เพราะตัวหนังสือ แม้ว่าการเขียนขึ้นมาเป็นตัวหนังสือนั้นก็มีความจำเป็นและสำคัญ แต่กฎระเบียบที่เป็นลายลักษณ์อักษรนั้นสามารถจะตีความได้ และการตีความก็ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้ตีความ ด้วยเหตุนี้ หากผู้ตีความขาดคุณสมบัติเรื่องคุณธรรม หรือมีน้อย โอกาสที่จะตีความเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดด้วยความอคติ หรืออิงผลประโยชน์ก็เกิดขึ้นได้ไม่ยากนัก ดังนั้น การบริหารด้วยระบบคุณธรรมในองค์กรจะช่วยสร้างความเจริญรุ่งเรือง ก้าวหน้า และมั่นคงให้กับองค์กร เพราะเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรธุรกิจ ซึ่งการฝึกฝนจิตใจให้นักศึกษามีคุณธรรมนั้นสามารถอาศัยหลักแห่งธรรมของศาสนาใดก็ได้ หรือวิธีปฏิบัติธรรมด้วยการสร้างจิตสำนึกยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น

การสร้างจิตสำนึกเรื่องคุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นเรื่องจำเป็นในการพัฒนาคนเพื่อเป็นทรัพยากรบุคคลที่จะเป็นพลังในการสร้างสรรค์สังคมต่อไป แต่การจะให้บรรลุผลในการพัฒนาคนเพื่อให้มีภาวะผู้นำที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรมจริยธรรมได้นั้นต้องอาศัยการฝึกฝนตนเองของแต่ละบุคคลและกระบวนการของสถาบันทางสังคมในการฝึกฝนขัดเกลา เช่น สถาบันครอบครัว

สถาบันศาสนา สถาบันการศึกษาและสถาบันการเมืองการปกครอง เพื่อยกระดับจิตใจให้สูงขึ้นจนพร้อมที่จะทำหน้าที่ปฏิบัติงานหรือบริหารงานและอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยระบบคุณธรรมอันจะช่วยสร้างความเจริญรุ่งเรือง ก้าวหน้า และมั่นคงให้กับองค์กรและสังคมอย่างแท้จริง

ปัจจุบันอุดมศึกษาไทยยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบัณฑิตไม่ดีเท่าที่ควร โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่ ความซื่อสัตย์ ความเชื่อมั่นในตนเอง เนื่องจากคุณภาพในการทำงานของบัณฑิตขึ้นอยู่กับคุณลักษณะดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2537) ผลการวิจัยของอาดัมส์และฟิทช์ (Adams and Fitch, 1983) พบว่า สาขาวิชาที่นักศึกษาได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความตระหนักต่อสังคมสูงจะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีบุคลิกภาพเหมาะสม มีการปรับตัวได้ดี ยอมรับบทบาททางบวกในสังคม ส่วนสาขาวิชาที่ไม่เน้นในด้านนี้ จะทำให้ผู้เรียนเกิดบุคลิกภาพถดถอย และปรับตัวได้น้อยลง ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางสังคมที่สำคัญในการพัฒนาคน ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาพฤติกรรมของนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความมีจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีระเบียบวินัย เพื่อให้เป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์ เพื่อเป็นพลังสำคัญในการสร้างสรรค์อนาคตที่ดีของสังคมต่อไป

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญ จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม เพื่อจะได้ทราบถึงระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาจริยธรรมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนักศึกษา นอกจากนี้ยังช่วยปรับปรุงการเรียนการสอนด้านจริยธรรมของมหาวิทยาลัยสยาม ให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นคนเก่งและคนดี ถึงพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

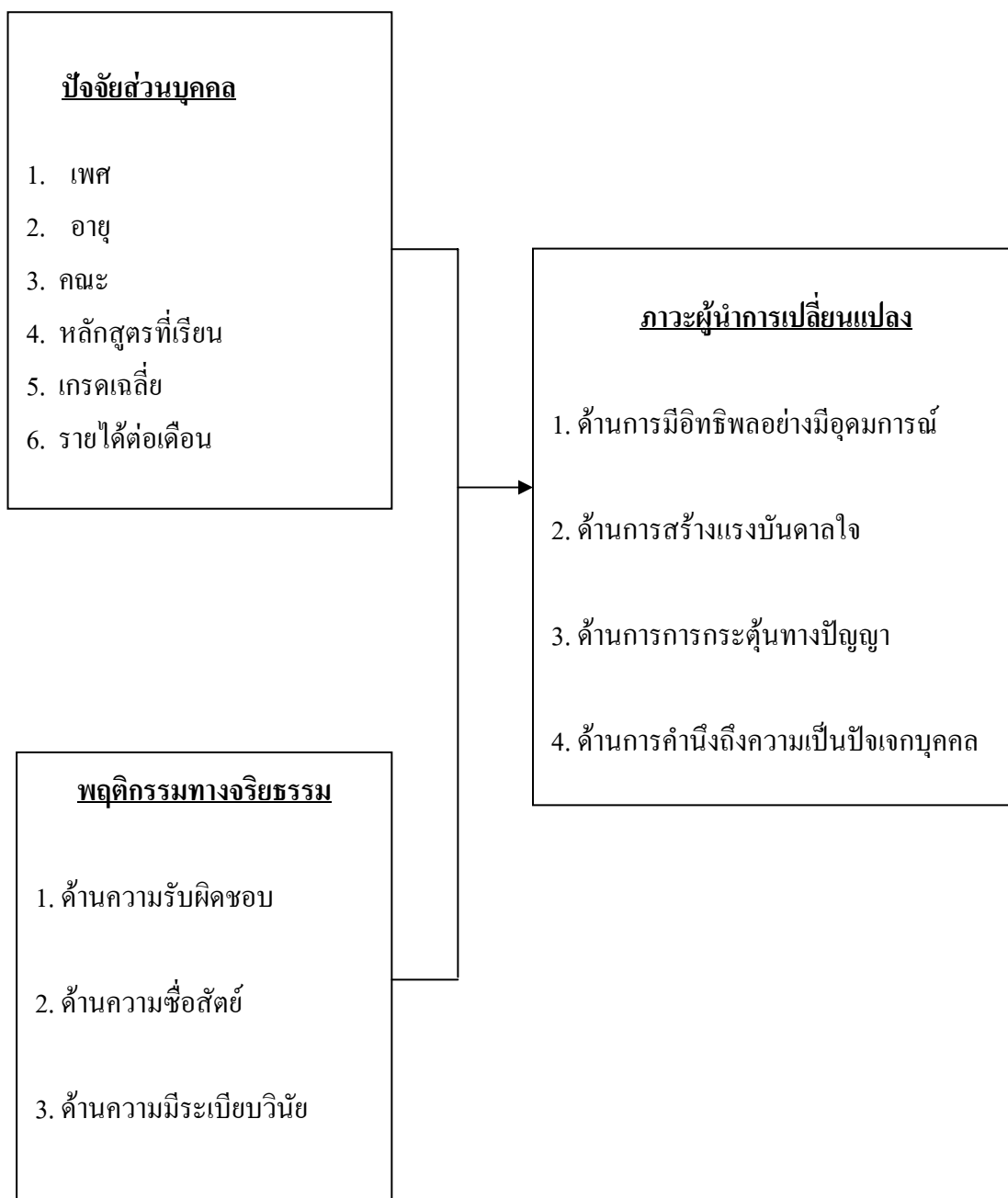
1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม

1.2.4 เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการเรียนการสอน จริยธรรมทางธุรกิจกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 คณะ
- 1.4 หลักสูตรที่เรียน
- 1.5 เกรดเฉลี่ย
- 1.6 รายได้ต่อเดือน

2. พฤติกรรมทางจริยธรรม

- 2.1 ด้านความรับผิดชอบ
- 2.2 ด้านความซื่อสัตย์
- 2.3 ด้านความมีระเบียบวินัย

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการการกระตุ้นทางปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.5 สมมุติฐานในการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ได้แก่

สมมุติฐานที่ 1.1 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีเพศแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีอายุแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีคณะแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีหลักสูตรที่เรียนแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีเกรดเฉลี่ยแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.6 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม : ศึกษากรณีของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่ได้ลงทะเบียนเรียนวิชาจริยธรรมทางธุรกิจกับวิชาธุรกิจและสิ่งแวดล้อม และได้เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในปี 2549 ภาคเรียนที่ 2 จำนวน 328 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.6.1 พฤติกรรมทางจริยธรรม ใช้แนวคิดจากทฤษฎีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Kohlberg) ที่ได้แบ่งพัฒนาการของเหตุผลออกเป็น 6 ชั้น ดังนี้

- ชั้นที่ 1 หลักการลงโทษและเคารพเชื่อฟัง
- ชั้นที่ 2 หลักประโยชน์ของตนเป็นใหญ่
- ชั้นที่ 3 หลักการยอมรับของกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กัน
- ชั้นที่ 4 หลักระเบียบของสังคม
- ชั้นที่ 5 หลักสัญญาสังคม
- ชั้นที่ 6 หลักการคุณธรรมสากล

1.6.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้แนวคิดและองค์ประกอบแบบ 4 องค์ประกอบของ Bass, Bernard M. (1997, p.130-139) คือ

- 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence : II)
- 2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM)
- 3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS)
- 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

1.7 นิยามศัพท์

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของศัพท์ไว้เป็นการเฉพาะ ดังต่อไปนี้

1.7.1 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

1.7.1.1 อายุ หมายถึง จำนวนปีเกิดตามปฏิทินนับตั้งแต่วันที่เกิดจนถึงปี พ.ศ. 2547 ของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ได้แก่ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี และมากกว่า 22 ปีขึ้นไป

1.7.1.2 คณะ หมายถึง คณะที่นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามสังกัดอยู่ในปี พ.ศ. 2547 ได้แก่ บริหารธุรกิจ และวิศวกรรมศาสตร์

1.7.1.3 หลักสูตร หมายถึง หลักสูตรวิชาที่นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามเลือกเรียนในปี พ.ศ. 2547 ได้แก่ หลักสูตร 4 ปี และหลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี

1.7.1.4 เกรดเฉลี่ย หมายถึง คะแนนเฉลี่ยสะสมของทุกรายวิชาของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ตั้งแต่ปีที่เริ่มศึกษาจนถึงปีการศึกษา 2547 ภาคเรียนที่ 2 ได้แก่ น้อยกว่า 2.50 และมากกว่าหรือเท่ากับ 2.50

1.7.1.5 รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินทุกประเภทที่นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามได้รับเป็นประจำทุกเดือน ได้แก่ น้อยกว่า 3500 บาท และมากกว่าหรือเท่ากับ 3500 บาท

1.7.2 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม หมายถึง นักศึกษาที่ศึกษาในคณะบริหารธุรกิจและคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 2,3,4 ของมหาวิทยาลัยสยาม ที่ได้ลงทะเบียนเรียนวิชาจริยธรรมทางธุรกิจกับวิชาธุรกิจและสิ่งแวดล้อม และได้เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในปี 2549 ภาคเรียนที่ 2

1.7.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นในการบริหาร โดยทำให้เกิดเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

1.7.3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

1.7.3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

1.7.3.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reforming) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ

1.7.3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น

1.7.4 พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง ระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในสถานการณ์ต่างๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ใน 3 ด้าน คือ

1.7.4.1 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจทำหน้าที่ให้สำเร็จผล ด้วยความผูกพัน ความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ บรรลุประโยชน์ทั้งแก่ตนเอง ผู้อื่นและส่วนรวม และยอมรับผลของการกระทำนั้นทั้งในส่วนที่ดีและไม่ดี

1.7.4.2 ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องอย่างเหมาะสมอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีความจริงใจ มีความละเอียดและเกรงกลัวที่จะประพฤติชั่ว ก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อถือ การยึดถือคุณธรรมและความศรัทธา

1.7.4.3 ความมีระเบียบวินัย หมายถึง การควบคุมความประพฤติและจิตใจของตน ปฏิบัติตนตามระเบียบ กฎเกณฑ์ กติกาของสังคมและศีลธรรม เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม เป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมตนเองได้ (Self-Control)

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 เพื่อทราบระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม

1.8.2 เพื่อเปรียบเทียบ ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.8.3 เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม

1.8.4 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนจริยธรรมทางธุรกิจกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม เพื่อจะนำไปสู่การมีจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการตรวจเอกสาร ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม

ส่วนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปัจจุบันมีแนวคิดทฤษฎีจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งได้มีการพยายามจัดกลุ่มแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำไว้หลายแบบ ในที่นี้ขอยกตัวอย่างการจัดกลุ่มทฤษฎีตามแนวทางการศึกษาผู้นำ ที่แบ่งเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้ คือการศึกษาลักษณะของผู้นำ (Traits Approach) การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral Approach) การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Approach) และการศึกษาอิทธิพลอำนาจของผู้นำ (Power-Influence Approach) อย่างไรก็ตามทั้ง 4 กลุ่มทฤษฎีนี้มีข้อถกเถียงถึงจุดอ่อนของแต่ละแนวคิดทฤษฎีอยู่มาก โดยเฉพาะแนวทางการนำไปประยุกต์ใช้ในปัจจุบัน ซึ่งสภาพแวดล้อมหรือบริบทของสังคมและขององค์กรต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก และยังมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นในช่วง 1-2 ทศวรรษที่ผ่านมา จึงได้มีการพัฒนาแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำในแนวทางใหม่ ที่มีการกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544 : 32)

2.1.1 ความหมายภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้แตกต่างกัน ดังนี้

McShane และ Von Glinow (2005 : 416) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพล จูงใจและความสามารถอื่น ๆ ในการผลักดันให้สมาชิกในองค์กรทำงานสำเร็จและเกิดประสิทธิผล

Kreitner (2005 : 364) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการสนับสนุนการใช้อิทธิพลและการแนะนำผู้อื่นให้มีส่วนร่วมในการพยายามทำสิ่งต่างๆ

A S hornby (2005 : 672) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการที่จะเป็นผู้นำหรือคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดีที่ควรจะมี

พระธรรมปิฎก (2540 : 3) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่นสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม โดยถูกต้องตามธรรม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541 : 197) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มและสามารถนำกลุ่มปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

วิชัย แหวนเพชร (2543 : 80) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ศิลปะหรือความสามารถ การเป็นผู้นำที่ไปมีอิทธิพลคลอใจ จูงใจต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติหรือคล้อยตามจนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545 : 238) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อการทำกิจกรรมของแต่ละบุคคล ในความพยายามที่จะให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมและกระบวนการของการมีอิทธิพล มีการใช้ศิลปะหรือความสามารถของการเป็นผู้นำที่ไปมีอิทธิพลคลอใจ หรือการจูงใจ การสนับสนุนบุคคล และการดำเนินกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.2 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน มีการให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะสรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ดังนี้ เช่น

Bass (1985 อ้างถึงใน Schultz และ Schultz, 1998 : 211) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีพฤติกรรมที่มีความชัดเจนมากกว่า พวกเขาไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม ผู้นำต้องตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบข้อเสนอของลูกน้อง และปรับปรุงข้อเสนอเหล่านั้นเสียใหม่ มากกว่าที่จะเชื่อว่าต้องทำงานให้ตรงกับความคิดของลูกน้อง

Mushinsky (1997: 373) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์การ และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงองค์การ

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆในหน่วยงานย่อยขององค์การ

Schultz และ Schultz (1998 : 211) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า ความ เป็นผู้นำซึ่งผู้นำไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม แต่มีอิสระในการกระทำ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลง หรือเปลี่ยนรูปแบบมุมมองของผู้ตาม

นิคัย สัมมาพันธ์ (2546: 54) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลจำนวนมากลงมือทำมากกว่าเดิมจนได้ระดับ ขึ้นสู่เพดานการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2544: 32) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการ ทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความ พยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง รูปแบบของผู้นำที่ แสดงออกโดยมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์การ และ สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การ โดยการเปลี่ยนสภาพ หรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนา ความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

2.1.3 คุณสมบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Schultz และ Schultz (1998 : 211) กล่าวไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีการท้าทายและ สร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเป้าหมายและความตื่นเต้นเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้เกิด ความสำเร็จได้ ผู้นำเหล่านี้สร้างสรรค์วิสัยทัศน์ เพื่อกระตุ้นลูกจ้างให้พัฒนาความสามารถของ

ตัวเอง ขณะเดียวกันก็ยอมรับข้อมูลย้อนกลับและข้อเสนอแนะด้วย ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีคุณสมบัติ 3 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic leadership) ผู้นำก่อให้เกิดระดับของความมั่นใจและแรงบันดาลใจ
2. มีวิจรรณญาณเฉพาะตัว (Individualized consideration) ความเอาใจใส่และการสนับสนุน ผู้นำต้องมีให้ผู้ตาม
3. มีการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) ผู้นำแนะนำให้ผู้ตาม คิดวิธีการปฏิบัติงานของตนให้หลากหลายมากขึ้น

ลัทธินิยม (อ้างจาก ศิริวรรณและคณะ, 2541 : 212) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่มีความสามารถมากทั้งในการติดต่อระหว่างบุคคล และชักนำการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น และมีภารกิจมากขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะพยายามดึงความสามารถของผู้ตามออกมาทีละน้อย ไม่ใช่เพียงแค่สร้างภาพว่าได้ชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความสามารถเท่านั้นด้วย ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีคุณสมบัติ 4 ประการดังนี้

1. มีความสามารถพิเศษ (Charisma) คุณสมบัตินี้จะต้องมีวิสัยทัศน์ และความรู้สึกว่ามีภารกิจต่อองค์กร มีความภูมิใจ สร้างความเคารพนับถือและความไว้วางใจให้เกิดขึ้น
2. มีการสร้างความจรรโลงใจให้เกิดขึ้น (Inspiration) โดยการสื่อสารด้วยความคาดหวังระดับสูง ตลอดจนใช้สัญลักษณ์เพื่อมุ่งสู่ความพยายามในการแสดงถึงจุดมุ่งหมายที่สำคัญๆ โดยใช้วิธีการต่างๆ
3. เป็นผู้ที่มีการกระตุ้นผู้บังคับบัญชาอย่างเฉลียวฉลาด (Intellectual stimulation) คือ ผู้นำที่ส่งเสริมการใช้สติปัญญา การใช้หลักเหตุผลและการแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา
4. มีวิจรรณญาณเฉพาะตัว (Individualized consideration) เป็นการให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำและสอนผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะราย

2.1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformational Leadership) ของแบส (Bass)

Bass (1999 : 11) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่า ความสนใจในตนเองผ่านทางการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุสู่จรรยาแห่งตน (Self-actualization) ความเจริญรุ่งเรือง (Well-being) ของสังคม องค์กร และผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น อาจจะมีผู้นำหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543 : 18)

ในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass ในปี ค.ศ.1985 Bass ได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกันตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น ต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ในเวลาที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามแบบสวินิจัยว่าความเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพขั้นต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่า

นอกจากนั้น Bass ยังได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นส่วนขยายของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเน้นเฉพาะเรื่องการจัดการหรือการแลกเปลี่ยน ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างผู้นำ ผู้ร่วมงาน และผู้ตาม ซึ่งการแลกเปลี่ยนนี้จะอยู่บนพื้นฐานที่ผู้นำถกเถียงพูดคุยกันว่ามีความต้องการอะไร มีการระบุเงื่อนไขและรางวัลที่ผู้ตามและผู้ร่วมงานจะได้รับ ถ้าพวกเขาทำในสิ่งที่ต้องการสำเร็จ แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามมากกว่าการกำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนหรือข้อตกลงธรรมดา พวกเขาจะมีการปฏิบัติในวิถีทางที่จะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น โดยการปฏิบัติในองค์ประกอบใดองค์ประกอบ

หนึ่งหรือมากกว่า ที่เกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Bass และ Avolio (1994 : 2-7) ได้กล่าวว่า ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้พัฒนาเป็นรูปเป็นร่างขึ้น โดยการศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูลพัฒนาและฝึกรอบมจากทุกระดับในองค์กรและในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับและที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีกิจกรรมจนถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มีความกระตือรือร้น ทั้งในสถาบันการศึกษา วงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการทหาร โรงพยาบาล ในต่างเชื้อชาติ และข้ามวัฒนธรรม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่วัดโดยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire : MLQ) ที่สร้างและพัฒนาโดย Bass และ Avolio เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และมีงานวิจัยเชิงประจักษ์และการศึกษาเชิงทฤษฎีจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคคลและขององค์กร (Jung, Sosik & Bass, 1995 : 4; citing Bass & Yammario, 1990 a; Hater & Bass, 1988; Waldman, Bass & Yammario, 1990b)

หลังจากมีการศึกษาทฤษฎีและมีการวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะเวลาหนึ่ง คือ ตั้งแต่ Bass เสนอทฤษฎีนี้ในปี ค.ศ.1985 ได้มีการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) โมเดลนี้จะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบพฤติกรรม (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน รวมทั้งภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership behavior) (Bass & Avolio, 1994: 4; citing Bass, 1985; Avolio & Bass, 1990)

นอกจากนี้ ยังพบว่าม้งานวิจัยจำนวนมากทั้งที่เป็นงานวิจัยเชิงประจักษ์ และเชิงทฤษฎีต่างๆ ที่ศึกษาในสถาบันการศึกษา วงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการ ทหาร โรงพยาบาล และองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด และยังมีประสิทธิภาพและให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Kuhnert and Lewis, 1987: 648-657 ; Hoover, Nuncy and Others, 1991; Bass & Avolio, 1994: 6 -7; Jung, Sosik & Bass, 1995: 4; citing Bass & Yammario, 1990a; Hater & Bass, 1988; Waldman, Bass, & Yammario, 1990b) และมีการศึกษาวิจัยและติดตามผล พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพร้อมการฝึกรอบมองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ (4I's) ของ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจต่อผู้นำ (Bass & Avolio, 1994 : 6; citing Bass & Avolio, 1990)

2.1.5 โมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership)

เบส และ อโวลิโอ ในปี ค.ศ. 1991 (Bass, 1999 : 9 – 32 ; Bass และ Avolio, 1994 : 2 – 6 ; Bass และ Avolio, 1993 : 114 – 122 อ้างใน รัตติกรณั , 2545 : 39 - 41) ได้เสนอภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบใหญ่ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez – faire leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership behavior) ซึ่งในงานวิจัยนี้จะศึกษาและอธิบายเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เท่านั้น และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)

เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership : II หรือ CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น

และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพุดิในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็น

โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งครบ (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่วู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะทั้ง 4 ประการ (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะมี ความสัมพันธ์กัน (Interco related) อย่างไรก็ตาม มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เพราะเป็นแนวคิด พฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่างๆ (Bass, 1997a : 133)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับจริยธรรม

จริยธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะเป็นหลักปฏิบัติที่สามารถทำให้มนุษย์ดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข การพัฒนาด้านจริยธรรมจึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในกระบวนการพัฒนาคนหรือการศึกษา แต่เนื่องจากจริยธรรมเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและมีความลุ่มลึก จึงจำเป็นต้องศึกษาให้เข้าใจซึ้งถึงความหมาย องค์ประกอบ และแนวคิดประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับจริยธรรมไว้ ดังนี้

2.2.1 ความหมายของจริยธรรม

คำว่า “จริยธรรม” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Ethics ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Ethice หมายถึง หลักจริยธรรมหรือค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลจะต้องประพฤติปฏิบัติ (นงลักษณ์ วิรัชชัยและคณะ, 2551: 407) และคำว่า ส่วนในภาษาไทยคำว่า “จริยธรรม” นี้เป็นคำที่บัญญัติขึ้นมาใหม่มาจากคำว่า จริย+ธรรม คำว่า จริย มาจากรากศัพท์คือ จรุ (อ่านว่า จะระ) แปลว่า เทียวไป ดำเนินไป หากแปลความหมายในเชิงนามธรรม แปลว่า ประพฤติ ดำเนินชีวิตครองชีวิตหรือความเป็นอยู่ เมื่อประกอบศัพท์เป็น จริย จึงหมายถึง ความประพฤติหรือกิจที่ควรประพฤติ ส่วนคำว่า ธรรม มีความหมายหลายอย่าง เช่น คุณความดี, หลักคำสอนของศาสนา, หลักปฏิบัติ เมื่อนำคำทั้งสองมารวมกันเป็น “จริยธรรม” จึงได้ความหมายตามตัวอักษรว่า “หลักแห่งความประพฤติ” หรือ “แนวทางของการประพฤติ” (พระเมธีธรรมภรณ์, 2544 : 88)

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546) จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อพึงประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม (เมื่อเทียบกับคำในภาษาอังกฤษได้แก่ คำว่า “Ethics” แต่คำว่า “Ethics” นี้ นอกจากแปลเป็นไทยว่า “จริยธรรม” แล้ว ในทางปรัชญา ยังหมายถึง “จริยศาสตร์” ด้วย ซึ่งหมายถึง ปรัชญาสาขาหนึ่งที่ว่าด้วยการแสวงหาความดีสูงสุดของชีวิตมนุษย์ แสวงหาเกณฑ์ในการตัดสินความประพฤติของมนุษย์ว่าอย่างไรนั้นถูกไม่ถูก ดี ไม่ดี ควร ไม่ควร และพิจารณาปัญหาเรื่องสถานภาพทางศีลธรรม)

นอกจากนี้ ยังมีผู้รู้และนักวิชาการได้ให้ความหมายคำว่า “จริยธรรม” ไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

สมคิด บางโม (2549: 11) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง หลัก หรือข้อควรประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงามตามหลักคุณธรรม ตลอดจนการมีปัญญาไตร่ตรองด้วย เหตุผลว่า อะไรดีควรประพฤติ อะไรไม่ดีไม่ควรประพฤติ

นภาพร ชันชนภา และ สานิต คำนสมสถิต (2547 :1) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง การศึกษาและปรัชญาเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งเน้นการพิจารณาความถูกต้อง เป็นสำคัญ

พิภพ วังเงิน (2546 : 4) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง กิริยา มารยาท การประพฤติปฏิบัติที่สังคมปรารถนา เป็นแนวทางเพื่อบรรลุสภาพชีวิตที่ดีงามทั้งทางกาย วาจา ใจ (ทำ พูด คิด) เป็นไปในทางที่ดีและละเว้นสิ่งที่ผิดต่อปทัสถานของสังคม

นิศย์ สัมมาพันธ์ (2546 : 63) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง มาตรฐานของการกระทำและพฤติกรรม รวมทั้งการใช้ดุลยพินิจเชิงศีลธรรมที่แยกแยะว่าอะไรคือ สิ่งที่ดีและอะไรคือสิ่งที่ถูกต้อง

จินตนา บุญบงการ (2545 : 27) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ข้อประพฤติ ปฏิบัติ หรือหลักความประพฤติปฏิบัติที่ดีงามที่เหมาะสม ที่มีคุณธรรมและถูกต้องตาม ศีลธรรม

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) (2545) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ระเบียบที่มุ่งปฏิบัติให้เกิดความผาสุกความสงบสุข เนื่องด้วยคนเป็นใหญ่ ซึ่ง มนุษย์ได้ทำขึ้น บัญญัติขึ้น แต่งตั้งขึ้น ตามเหตุผลของมนุษย์ หรือตามความต้องการของมนุษย์

พรนพ พุกกะพันธ์ (2543 : 19) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ดีควรปฏิบัติ และประพฤติเหมาะสมในสิ่งที่ถูกต้องซึ่งสังคมยอมรับ เพื่อการอยู่ร่วมกันใน สังคมอย่างมีความสุขร่มเย็น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง เส้นบรรทัดและเครื่องกล่อมเกล้าให้มนุษย์เคลื่อนไหวประพฤติปฏิบัติทางกาย

วาจา และใจอย่างมีกตिका มนุษย์จะมีจริยธรรมได้ต้องศึกษาทางทฤษฎี และการฝึกฝนอบรมทั้ง โดยตรงเองและโดยคนอื่น แนวทางแสดงออกซึ่งจริยธรรมควรจะเป็นไปในทางให้มนุษย์ ช่วยตัวเองก้าวไปสู่คุณงามความดี และช่วยคนอื่นได้ด้วย

พระราชวรมุนี (ประยูร ปยุตโต) (2530 : 10 -11) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง การดำเนินชีวิต ความเป็นอยู่ การยังชีวิตให้เป็นไป การครองชีวิต การใช้ชีวิต การเคลื่อนไหวของชีวิตทุกแง่ทุกด้านทุกระดับ ทั้งทางกาย ทางวาจา ทางใจ ทั้งด้านส่วนตัว ด้านสังคม ด้านอารมณ์ ด้านจิต ด้านปัญญา

Post, Lawrence and Weber (2002 : 609) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง แบบแผนของการกระทำที่ถูกต้อง หรือเป็นเครื่องนำทางไปสู่หลักในการประพฤติ ปฏิบัติ ที่ถูกศีลธรรม หรือหมายถึง สิ่งที่พึงประพฤติปฏิบัติ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคม

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า จริยธรรม (Ethics) คือ มาตรฐานของการกระทำและ พฤติกรรมที่ดีงามที่เหมาะสม มีคุณธรรมและถูกต้องตามศีลธรรม เป็นเครื่องนำทางไปสู่การ ประพฤติปฏิบัติที่ทำให้มีความสุข สงบ ร่มเย็นทั้งโดยส่วนตนและสังคมส่วนรวม

2.2.2 องค์ประกอบของจริยธรรม

การพิจารณาองค์ประกอบของจริยธรรม มีแนวคิดที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. องค์ประกอบของจริยธรรมตามแนวคิดของพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย

1.1 จริยธรรมภายใน เป็นจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรู้จักคิด หรือทัศนคติของบุคคล ซึ่งเป็นรากฐานทำให้เกิดจริยธรรมภายนอก

1.2 จริยธรรมภายนอก เป็นจริยธรรมที่บุคคลแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอกที่เรา สังเกตเห็นได้ เช่น ความมีระเบียบวินัย การเอาใจใส่กับงาน เป็นต้น

ทั้งนี้ จริยธรรมที่แท้จริงนั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของธรรมฉันทะ คือ มีความเป็นอิสระไม่ ตกอยู่ภายใต้เงื่อนไขภายนอก เช่น ทำงานเพื่อผลของงานไม่ใช่เพื่อเงิน เป็นต้น (พระราชวรมุนี, 2523 : 11-12)

2. องค์ประกอบของจริยธรรมตามแนวคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์ ประกอบด้วย 4 ประการ คือ

2.1 ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ที่สั่งคมของตนเองนั้น การกระทำชนิดใดดี ควรกระทำ และการกระทำชนิดใดไม่ควรทำ ลักษณะพฤติกรรมประเภทใดเหมาะสมมากที่สุดเพียงใด ปริมาณความรู้เชิงพฤติกรรมนี้ขึ้นอยู่กับ อายุ ระดับการศึกษาและพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคล

2.2 ทัศนคติเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างๆ ว่าตนชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้นๆ เพียงใด ทัศนคติเชิงจริยธรรมจะสอดคล้องกับค่านิยม และเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยมเมื่อเวลาเปลี่ยนไป

2.3 เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลให้เหตุผลในการเลือกที่จะแสดงข้อคิดเห็นต่อสถานการณ์หรือพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของบุคคล

2.4 พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สั่งคมนิยมชมชอบหรือดเว้นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ขัดต่อกฎเกณฑ์ หรือค่านิยมที่มีอยู่ในสังคมนั้น ซึ่งเป็นด้านที่สังคมให้ความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าว จะมีผลกระทบโดยตรงต่อความเป็นสุขของสังคม

3. องค์ประกอบของจริยธรรมตามแนวคิดของนักจิตวิทยา ประกอบด้วย

3.1 องค์ประกอบด้านปัญญาทางจริยธรรม (Moral Cognition) หมายถึง ส่วนที่เป็นความรู้ ความคิด ความเชื่อต่างๆ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมในอันที่จะทำให้บุคคลสามารถประเมินตัดสินว่าพฤติกรรมที่ดีที่ถูกหรือเป็นพฤติกรรมที่ผิดไม่ควรประพฤติปฏิบัติ

3.2 องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึกทางจริยธรรม (Moral Affection) หมายถึง ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาที่มีต่อพฤติกรรมจริยธรรมว่า มีความพอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ

3.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม (Moral Conduction) หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่บุคคลแสดงออกมาต่อตนเอง ผู้อื่นและต่อสิ่งแวดล้อมในสภาพแวดล้อมต่างๆ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของจริยธรรมประกอบด้วย 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ จริยธรรมที่อยู่ภายใน ได้แก่ จริยธรรมด้านความรู้ และจริยธรรมที่อยู่ภายนอก ได้แก่ จริยธรรมด้านการแสดงพฤติกรรมซึ่งสามารถสังเกตหรือเห็นได้และเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับ

2.2.3 คุณค่าของจริยธรรมต่อชีวิตมนุษย์

พิภพ วังเงิน (2545 : 22) กล่าวถึง คุณค่าของจริยธรรมต่อชีวิตมนุษย์ ดังต่อไปนี้

1. จริยธรรมช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้มนุษย์มีชีวิตที่ดี มีสุขภาพดีทั้งสุขภาพจิตและสุขภาพกาย มีชีวิตที่สมบูรณ์
2. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์รู้จักตนเอง มีความสำนึกในหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อสังคม ต่อประเทศชาติต่อหน้าที่การงาน
3. จริยธรรมเป็นวิถีทางแห่งปัญญา ทำให้มนุษย์มีเหตุผลรู้จักใช้สติปัญญาแก้ปัญหาชีวิต โดยนำเอาหลัก จริยธรรมมาเป็นเครื่องมือแก้ปัญหาชีวิต มีความเชื่อว่าการกระทำความดีเป็นสิ่งที่ดีไม่หลงงมงายในสิ่งที่ปราศจากกฎหมาย
4. จริยธรรมช่วยสร้างสันติภาพในสังคมและสร้างสันติภาพโลก
5. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีระเบียบ เป็นระบบ รู้สึกมีความอบอุ่นปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข มีสันติภาพ
6. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์สามารถปรับตัวเข้าได้กับบุคคลอื่นๆและสังคมอย่างมีระบบเป็นระเบียบสามารถครองคน ครองงาน ครองตน ครองเรือน ฯลฯ
7. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์มีเครื่องมือยึดเหนี่ยวและเป็นหลักปฏิบัติ เพื่อป้องกันการเบียดเบียน การเอารัดเอาเปรียบกันทางส่วนตัวและสังคม
8. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์เป็นคนหนักแน่น อดทน ขยัน ต่อสู้ เพื่อเอาชนะด้วยตนเองเป็นที่พึงของตนเอง ไม่ต้องรอโชคชะตา
9. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์สามารถกำหนดเป้าหมายของชีวิต ดำเนินและพัฒนาชีวิตให้สำเร็จตามเป้าหมาย
10. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์สามารถแก้ปัญหาชีวิตและสามารถทำให้ความทุกข์หมดไปได้

โดยสรุป จากแนวคิดข้างต้นนี้ จะเห็นได้ว่าจริยธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขนั่นเอง การประพฤติตามหลักจริยธรรม จึงเกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง
2. มีชีวิตอยู่อย่างมั่นใจ
3. ทำให้เกิดมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชีวิต ไม่เกิดปัญหา ไม่เกิดความทุกข์
4. สามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้อย่างกว้างขวาง
5. ทำให้เจริญก้าวหน้าในชีวิต

2.2.4 แหล่งที่มาของจริยธรรม

นักวิชาการส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า จริยธรรมของบุคคลมีต้นเหตุมาจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมและการเรียนรู้จากสังคมเป็นสำคัญ ประเพณีและวัฒนธรรมที่สะสมกันมานานเป็นตัวกระตุ้น ดังเช่น สุภาพร พิศาลบุตร (2545 : 17-18) ได้กล่าวถึง แหล่งกำเนิดที่สำคัญของจริยธรรมไว้ดังต่อไปนี้

1. ศาสนา คำสอนของศาสนาในศาสนาต่างๆ จะกำหนดออกมาในรูปของคุณงาม ความดี ข้อห้ามและข้อควรปฏิบัติต่างๆ ทั้งทางกาย วาจา ใจ เป็นหลักยึดเหนี่ยวของสังคม สร้างสังคมให้สงบสุข เช่น เว้นจากการฆ่าสัตว์ตัดชีวิต ให้มีความรักเพื่อนมนุษย์ การแบ่งปันความสุขให้ผู้อื่น ช่วยเหลือผู้ยากไร้ เป็นต้น ศาสนาถือเป็นแหล่งกำเนิดของจริยธรรมที่สำคัญที่สุด

2. ปรัชญา ปรัชญาเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้ความจริงของสิ่งต่างๆ รวมทั้งความจริงของชีวิต ชีวิตที่พึงปรารถนา สังคมที่พึงประสงค์ โดยใช้การคิดอย่างมีเหตุผล ปรัชญาจะกล่าวถึงความดี ความงามที่แท้จริงเป็นอย่างไร ปรัชญาจึงมีบทบาทในการกำหนดจริยธรรมด้วย

3. วรรณคดีและวรรณกรรม หนังสือที่มีเรื่องเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ประเพณี วัฒนธรรม การเมือง การปกครอง ประวัติของผู้กระทำความดีหรือผู้นำ ล้วนเป็นวรรณคดีที่มีคุณค่า เป็นแหล่งที่มาของจริยธรรมด้วย

4. สังคม สภาพการดำรงชีวิตของผู้คนในสังคมที่สืบต่อกันมาช้านาน เป็นสังคมที่สงบสุข รุ่งเรือง การประพฤติปฏิบัติของคนในสังคมนั้นๆ ได้กลายเป็นประเพณี วัฒนธรรมที่ถือปฏิบัติกันสืบมา ก่อให้เกิดจริยธรรมขึ้น

5. การเมืองและการปกครอง บ้านเมืองที่มีความสงบสุข มีสังคมที่ดีที่พึงประสงค์ต้องมีระบบการเมืองการปกครองที่ดีที่เหมาะสม ระบบการเมืองการปกครองที่ดี จะต้องยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ประชาชนมีส่วนร่วมและยอมรับ มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน บางส่วนได้พัฒนามาเป็นจริยธรรม

2.2.5 กระบวนการเกิดจริยธรรมของมนุษย์

จริยธรรมของมนุษย์ เกิดได้ในลักษณะต่างๆ กัน พิกพ วังเงิน (2545 : 27) ได้กล่าวถึงจริยธรรมในมนุษย์ว่ามีกระบวนการเกิดในลักษณะดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ระบบสังคม มนุษย์เราได้จริยธรรม ค่านิยม จากการรู้จักวิเคราะห์คุณค่า ความถูกต้อง คุ้มค่า ความมีเหตุผล แล้วนำมายึดถือปฏิบัติ จนกลายเป็นหลักการ ข้อกำหนด กฎเกณฑ์ แนวศีลธรรม

2. การเลียนแบบ เป็นกระบวนการที่เกิดจากการเรียนรู้ ผู้ใหญ่เป็นสิ่งแวดล้อมเป็นแบบอย่าง ส่วนใหญ่ก็คือ ครอบครัว โรงเรียน เพื่อนและชุมชน ผู้ที่สัมผัสซึมซับพฤติกรรมของสมาชิกของสังคมเป็นเวลาพอสมควรจะเกิดความเคยชิน เกิดการยอมรับ เลียนแบบพฤติกรรมที่มีประสพการณ์ ปรับเข้ากับตนเอง

3. การปฏิบัติตามหลักธรรมสากล (Universal) หลายศาสนาสร้างสรรคหลักธรรมไว้กล่อมเกลาคจิตใจ คนดีมีมโนธรรมบำเพ็ญตนและปลูกศรัทธาให้คนทั่วไปเห็นคุณค่า จริยธรรมเหล่านี้เป็นสิ่งดีงาม จึงขยายขอบเขตจากจุดเล็กที่สุด คือ เฉพาะตนไปจนถึงสากลโลก ที่สุดก็กลายเป็นหลักธรรมสากล ให้คนถือปฏิบัติเป็นสากล

4. การสร้างจริยธรรมในตนเอง เกิดจริยธรรมในตนเองโดยจิตสำนึกหรือโดยตัวเองเป็นผู้กำหนดขึ้น เนื่องจากความเป็นผู้มีมโนธรรม มีเหตุผลหรืออารมณ์ ดังที่คานท์(Kant) ซึ่งเป็นนักปรัชญาผู้มีชื่อเสียงเชื่อว่ามนุษย์มีกฎจริยธรรมเกิดขึ้นในตนเอง โดยรู้จักปรับตัวในสภาพธรรมชาติ (Natural self) กับสภาพที่มีจริยธรรม (Moral self) เข้าด้วยกันแล้วเลือกเอาทางที่ดีมาเป็นหลักในการดำเนินชีวิต

5. การบำเพ็ญประโยชน์และพันธสัญญาประชาคม (Utility and Social Contract) เป็นการปฏิบัติไปตามระเบียบ บทบาท หน้าที่ สิทธิ เพื่อให้เกิดความสงบสุข ความสามัคคี มีมิตรสัมพันธ์

จากกระบวนการเกิดข้างต้นนี้ แสดงให้เห็นว่า การเกิดขึ้นของจริยธรรมนั้น ไม่ว่าจะเป็นการเกิดขึ้นโดยลักษณะใด ต้องอาศัยเวลาในการก่อเกิด และในระหว่างการเกิดขึ้นของจริยธรรมนั้นย่อมมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาจริยธรรมตามมาด้วย

2.2.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรม

นักวิชาการเชื่อว่า จริยธรรมของบุคคลเกิดจากการศึกษา อบรม และสั่งสมมาตั้งแต่วัยเด็ก จนกระทั่งถึงวัยผู้ใหญ่และตลอดชีวิต มีทฤษฎีที่ยืนยันว่าจริยธรรมสามารถปลูกฝังและสร้างขึ้นได้ ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory)

ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) เป็นผู้นำคนสำคัญของทฤษฎีนี้ ในการอธิบายพัฒนาการทางจริยธรรม ฟรอยด์เห็นว่า ทารกเกิดมาพร้อมกับสัญชาตญาณพื้นฐาน 2 ประการ คือ สัญชาตญาณแห่งชีวิต (Eros) และสัญชาตญาณแห่งความตาย (Thanatos) สัญชาตญาณพื้นฐาน 2 ประการนี้เป็นแหล่งก่อให้เกิดพลังงานทางจิต ซึ่งจะกระจายกันทำงานในระบบของบุคลิกภาพ 3 ระบบ คือ อิด (id) อีโก้ (ego) ซุปเปอร์อีโก้ (superego) ระบบของบุคลิกภาพทั้ง 3 ระบบนี้ไม่ได้พัฒนาขึ้นมาพร้อมกัน แต่จะพัฒนาตามขั้นตอน ซุปเปอร์อีโก้ เป็นระบบที่เรียกได้ว่า ระบบควบคุมจริยธรรมของบุคคล ซุปเปอร์อีโก้พัฒนาขึ้นมา เมื่อทารกมีอายุระหว่าง 3 – 6 ปี ใน ซุปเปอร์อีโก้ยังมีระบบย่อยอีกสองระบบที่พัฒนาขึ้นมาควบคู่กัน ระบบหนึ่งเรียกว่าอีโก้ไอดิล เป็นระบบที่เด็กจดจำการกระทำที่พ่อแม่บอกว่าดีและควรกระทำไว้ อีกระบบหนึ่งเรียกว่า มโนธรรม เป็นระบบที่เด็กจดจำการกระทำที่พ่อแม่บอกว่าไม่ดีและไม่ควรกระทำไว้ ระบบย่อยทั้งสองระบบของซุปเปอร์อีโก้ นี้คอยควบคุมการกระทำของเด็กจนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ เมื่อใดที่บุคคลทำในสิ่งที่อีโก้ไอดิลก็จะให้รางวัลทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แต่เมื่อใดที่บุคคลทำในสิ่งไม่ดี มโนธรรมก็จะลงโทษทำให้บุคคลเกิดความสำนึกผิดขึ้นมา กล่าวได้ว่า ซุปเปอร์อีโก้ช่วยให้เด็กควบคุมตนเองทางจริยธรรมได้เหมือนกับที่พ่อแม่เคยควบคุมตนโดยใกล้ชิดมาก่อน (ชัยพร วิชชาวุธ , 2542 : 176)

ฟรอยด์เชื่อว่าจริยธรรมของบุคคลเกิดจากแรงขับพื้นฐานของบุคคลในส่วนจิตในสำนึก (Conscious) หรือส่วนจิตใต้สำนึก (SuperEgo Self with Ethics) และพัฒนาตามกฎเกณฑ์ และค่านิยมทางสังคม แสดงเป็นพฤติกรรมโดยในวัยเด็กจะพัฒนาบุคลิกภาพ ลักษณะค่านิยม และมาตรฐานจริยธรรมจากบิดา มารดา และบุคคลใกล้ชิด โดยการเลียนแบบและยอมรับกฎเกณฑ์ของสังคมมาเป็นหลักปฏิบัติ ถ้าพฤติกรรมใดขัดแย้งกับกฎเกณฑ์ทางสังคม จะทำให้บุคคลเกิดความขัดแย้งในใจ ไม่สบายใจ เป็นการลงโทษตนเอง ทำให้บุคคลไม่ประพฤติเช่นนี้อีก (ชุมศรี ชำนาญพุด , 2536 : 26)

ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ สามารถนำมาอธิบายทัศนคติเชิงจริยธรรม ค่านิยมเชิงจริยธรรมและบุคลิกเชิงจริยธรรมได้ดี แต่อธิบายพัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กได้ไม่ชัดเจนนัก

2.ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

ผู้นำคนสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ แบนดูรา ซึ่งทฤษฎีนี้เชื่อว่า การพัฒนาทางจริยธรรมเป็นการพัฒนาของจิตใจ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นผลจากความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมตามกฎเกณฑ์ทางศีลธรรมของสังคม โดยมีแรงขับพื้นฐานจากความต้องการทางชีวภาพ การตอบสนองต่อรางวัล และการหลีกเลี่ยงการลงโทษจากสังคม แบนดูรา เชื่อว่าสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เนื่องจากสิ่งแวดล้อมกับมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กัน และประสบการณ์ที่ได้รับจากการแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้และมีผลต่อการตัดสินใจเลือกแสดงพฤติกรรมในครั้งต่อไป ซึ่งการเรียนรู้อาจเกิดจากประสบการณ์โดยตรงหรือสังเกตจากตัวแบบ จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม จะเห็นว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. **สิ่งที่เรียนรู้** คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆของตัวมนุษย์ ทั้งความสัมพันธ์ของเหตุการณ์และพฤติกรรมกับผลต่อพฤติกรรม ทำให้มนุษย์สามารถคาดหวังผลที่จะเกิดตามมาของเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นๆได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อการตัดสินใจของมนุษย์ที่จะแสดงหรือไม่แสดงพฤติกรรมนั้นๆ เกิดเป็นความเชื่อ เพื่อเป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรม

2. **วิธีการเรียนรู้** อาจเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการสังเกต บุคคลที่มีประสบการณ์มากหรือช่างสังเกตจะเป็นบุคคลที่มีโอกาสการเรียนรู้สูง และประสบการณ์หรือเหตุการณ์ที่แตกต่างกันทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้หลากหลายขึ้น

3. **ความเชื่อ** เมื่อผ่านประสบการณ์หรือการสังเกต มนุษย์จะยอมรับในรูปแบบของความเชื่อซึ่งความเชื่อจะเป็นองค์ประกอบที่เป็นแนวทางการตัดสินใจที่จะแสดงหรือไม่แสดงพฤติกรรม ความเชื่อของแต่ละบุคคลอาจเป็นความจริงหรือไม่ก็ได้

4. **การควบคุมพฤติกรรมด้านความคิด** เมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมใดบุคคลนั้นสามารถนำประสบการณ์ความเชื่อ เป็นแนวทางในการนำมาวิเคราะห์ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและเลือกแสดงพฤติกรรมที่เกิดผลที่ตนเองคาดหวังหรือต้องการ เป็นการใช้วิจารณญาณในการเลือกแสดงพฤติกรรมนั้นๆ

5. **จริยธรรม** เป็นกฎเกณฑ์สำหรับประเมินพฤติกรรมว่าดีหรือไม่ ถึงแม้มนุษย์จะใช้ความคิดวิเคราะห์และเลือกพฤติกรรมที่ตนตัดสินใจจะกระทำแล้ว มนุษย์ยังต้องเปรียบเทียบพฤติกรรมที่คาดว่าจะแสดงนั้นกับกฎเกณฑ์ทางสังคมที่ตนอยู่จะเป็นที่ยอมรับของสังคมหรือไม่

6. การบังคับตนเอง การเรียนรู้กฎเกณฑ์ในการประเมินพฤติกรรม ทำให้สามารถประเมินพฤติกรรมผู้อื่นและตนเองได้ และประเมินปฏิกริยาตอบสนองต่อพฤติกรรมนั้นได้ ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนได้เลือกแล้วหลังการประเมินตามกฎเกณฑ์ของพฤติกรรม ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมนี้ใช้อธิบายการเกิดและการพัฒนาทางจริยธรรมได้ดี

3. ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของพือาเจต์ (Cognitive Development Theory)

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม ของพือาเจต์ (Piaget) เชื่อว่าพัฒนาการทางปัญญาเกิดเป็นอันดับตามอายุ จากขั้นที่ใช้ภาษาไม่ได้ จนถึงขั้นการสามารถคิดอย่างมีเหตุผล มีหลักการเป็นนามธรรมได้ เมื่อบุคคลโตขึ้นจริยธรรมของบุคคลจะเริ่มแสดงต่อเด่นชัดขึ้นตามลำดับ จริยธรรมในเด็กจะแฝงอยู่ในการเล่น ตั้งแต่การไม่รู้กฎเกณฑ์ใช้ตนเองเป็นศูนย์กลางมุ่งถึงชัยชนะ และเมื่อโตขึ้นรู้จักการเล่นกับผู้อื่น ให้ความร่วมมือกับผู้เล่น สามารถปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ด้วยความรู้สึกของการรับผิดชอบของตน การพัฒนาจริยธรรมของเด็กจะยึดหลักของความยุติธรรม การเคารพต่อกฎระเบียบและกฎเกณฑ์ของสังคม ซึ่งพือาเจต์แบ่งขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 3 ขั้น คือ

1. **ขั้นก่อนจริยธรรม (Pre-moral Stage or Blind Obedience Stage)** ยังไม่เกิดจริยธรรม แต่สามารถเรียนรู้จากประสาทสัมผัสและมีพัฒนาการทางสติปัญญาในขั้นต้น เป็นขั้นที่เด็กปฏิบัติตามคำสั่ง เชื่อคำสั่งโดยเฉพาะพ่อแม่ ไม่มีข้อโต้แย้ง และทำตามผู้อื่น ขั้นนี้จะเริ่มตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 2 ขวบ

2. **ขั้นยึดถือคำสั่ง (Heteronomous Stage or Interpretation of Mild Stage)** เป็นขั้นที่ผู้กระทำรับกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานทางจริยธรรมมาจากผู้มีอำนาจเหนือตน และถือว่ากฎเกณฑ์เป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติตาม เปลี่ยนแปลงไม่ได้ เด็กจะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่างๆและปฏิบัติตามคำสั่ง เพราะกลัวการถูกลงโทษ จะพบในเด็กอายุระหว่าง 2 – 8 ปี

3. **ขั้นยึดหลักแห่งตน (Autonomous Stage or Interpretation of Act Stage)** เป็นขั้นที่ผู้กระทำเชื่อว่ากฎเกณฑ์ คือ ข้อตกลงระหว่างบุคคล กฎเกณฑ์อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ คือ ความร่วมมือและการนับถือซึ่งกันและกันเป็นเรื่องสำคัญและคิดถึงแรงจูงใจของผู้กระทำจะมีพัฒนาจริยธรรมเป็นของตนเอง รับผิดชอบในพฤติกรรมต่างๆ ของตน ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์โดยมุ่งหวังการได้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน จะพบในช่วงอายุ 8 -15 ปี

ข้อสรุปที่สำคัญที่พัวเจต์ได้จากการวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรม ก็คือ พัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์เป็นไปตามขั้นและขึ้นกับวัย คล้ายคลึงกับพัฒนาการทางเชาวน์ปัญญา เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมทางสังคม เด็กเล็กที่มีอายุระหว่าง 5 – 8 ขวบ จะยอมรับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือกฎเกณฑ์จากผู้มีอำนาจเหนือตน เช่น บิดา มารดา ครู และเด็กที่โตกว่า เด็กจะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัดและเชื่อว่ากฎเกณฑ์เปลี่ยนแปลงไม่ได้ เมื่อเด็กอายุมากขึ้นตั้งแต่ 9 ขวบขึ้นไป จะมีความคิดว่ากฎเกณฑ์ คือ ข้อตกลงระหว่างบุคคลและผู้ที่ใช้กฎเกณฑ์จะต้องมีความร่วมมือและนับถือซึ่งกันและกัน และกฎเกณฑ์อาจเปลี่ยนแปลงได้ (สุรางค์ โค้วตระกูล , 2548 : 66-67) ซึ่งทฤษฎีพัฒนาการทางความคิดความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม สามารถนำมาอธิบายการพัฒนาการทางจริยธรรมด้านความรู้และการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ในส่วนที่อยู่ภายใน เป็นการใช้เหตุผลในการตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรมที่ตนเลือกแล้วตามเหตุผลของตนเอง

4. ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Moral Development Theory)

โคลเบอร์ก (Lawrence Kohlberg) ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ใน Harvard University ได้ศึกษาวิจัยพัฒนาการทางจริยธรรมตามแนวทฤษฎีของพัวเจต์ แต่โคลเบอร์กได้ปรับปรุงวิธีวิจัย การวิเคราะห์ผลรวมและได้วิจัยอย่างกว้างขวางในประเทศอื่นที่มีวัฒนธรรมต่างไป วิธีการวิจัย จะสร้างสถานการณ์สมมติปัญหาทางจริยธรรมที่ผู้ตอบยากที่จะตัดสินใจได้ว่า “ถูก” “ผิด” “ควรทำ” “ไม่ควรทำ” อย่างเด็ดขาด เพราะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง การตอบจะขึ้นกับวัยของผู้ตอบเกี่ยวกับความเห็นใจในบทบาทของผู้แสดงพฤติกรรมในเรื่องค่านิยม ความสำนึกในหน้าที่ในฐานะเป็นสมาชิกของสังคม ความยุติธรรมหรือหลักการที่ตนยึดถือ (สุรางค์ โค้วตระกูล , 2548 : 68-72)

โคลเบอร์ก ให้คำจำกัดความของจริยธรรมว่า จริยธรรมเป็นความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับความถูกต้อง และเกิดขึ้นจากขบวนการทางความคิดอย่างมีเหตุผล ซึ่งต้องอาศัยวุฒิภาวะทางปัญญา

โคลเบอร์ก เชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมเป็นผลจากการพัฒนาการของโครงสร้างทางความคิดความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม นอกจากนั้น โคลเบอร์ก ยังพบว่า ส่วนมากการพัฒนาทางจริยธรรมของเด็กจะไม่ถึงขั้นสูงสุดในอายุ 10 ปี แต่จะมีการพัฒนาขึ้นอีกหลายขั้นจากอายุ 11-25 ปี การใช้เหตุผลเพื่อการตัดสินใจที่จะเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จะแสดงให้เห็นถึงความเจริญของจิตใจของบุคคล การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ไม่ได้ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ของสังคมใดสังคมหนึ่งโดยเฉพาะ แต่เป็นการใช้เหตุผลที่ลึกซึ้งยากแก่การเข้าใจยิ่งขึ้นตามลำดับของวุฒิภาวะทางปัญญา

โคลเบิร์ต ได้ศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของเยาวชนอเมริกัน อายุ 10 -16 ปี และได้แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ (Levels) แต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ขั้น (Stages) ดังนั้น พัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบิร์ตมีทั้งหมด 6 ขั้น คำอธิบายของระดับและขั้นต่างๆ ของพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบิร์ต มีดังต่อไปนี้

ระดับที่ 1 ระดับก่อนมีจริยธรรมหรือระดับก่อนกฎเกณฑ์สังคม (Pre - Conventional Level) ระดับนี้เด็กจะรับกฎเกณฑ์และข้อกำหนดของพฤติกรรมที่ “ดี” “ไม่ดี” จากผู้มีอำนาจเหนือตน เช่น บิดามารดา ครูหรือเด็กโต และมักจะคิดถึงผลตามที่จะนำรางวัลหรือการลงโทษ

พฤติกรรม “ดี” คือ พฤติกรรมที่แสดงแล้วได้รางวัล

พฤติกรรม “ไม่ดี” คือ พฤติกรรมที่แสดงแล้วได้รับโทษ

โดยบุคคลจะตอบสนองต่อกฎเกณฑ์ซึ่งผู้มีอำนาจทางกายเหนือตนเองกำหนดขึ้น จะตัดสินใจเลือกแสดงพฤติกรรมที่เป็นหลักต่อตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผู้อื่น จะพบในเด็ก 2-10 ปี โคลเบิร์ตแบ่งพัฒนาการทางจริยธรรม ระดับนี้เป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 การถูกลงโทษและการเชื่อฟัง (Punishment and Obedience Orientation) เด็กจะยอมทำตามคำสั่งผู้มีอำนาจเหนือตนโดยไม่มีเงื่อนไขเพื่อไม่ให้ตนถูกลงโทษ ขั้นนี้แสดงพฤติกรรมเพื่อหลบหลีกการถูกลงโทษ เพราะกลัวความเจ็บปวด ยอมทำตามผู้ใหญ่เพราะมีอำนาจทางกายเหนือตน

โคลเบิร์ต อธิบายว่า ในขั้นนี้เด็กจะใช้ผลตามของพฤติกรรมเป็นเครื่องชี้ว่า พฤติกรรมของตน “ถูก” หรือ “ผิด” เป็นต้นว่า ถ้าเด็กถูกทำโทษก็จะคิดว่าสิ่งที่ตนทำ “ผิด” และจะพยายามหลีกเลี่ยงไม่ทำสิ่งนั้นอีก พฤติกรรมใดที่มีผลตามด้วยรางวัลหรือคำชม เด็กก็จะคิดว่าสิ่งที่ตนทำ “ถูก” และจะทำซ้ำอีกเพื่อหวังรางวัล

ขั้นที่ 2 กฎเกณฑ์เป็นเครื่องมือเพื่อประโยชน์ของตน (Instrumental Relativist Orientation) ใช้หลักการแสวงหารางวัลและการแลกเปลี่ยน บุคคลจะเลือกทำตามความพอใจของตนเอง โดยให้ความสำคัญของการได้รับรางวัลตอบแทน ทั้งรางวัลที่เป็นวัตถุหรือการตอบแทนทางกาย วาจา และใจ โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องของสังคม ขั้นนี้แสดงพฤติกรรมเพื่อต้องการผลประโยชน์สิ่งตอบแทน รางวัล และสิ่งแลกเปลี่ยน เป็นสิ่งตอบแทน

โคลเบิร์ต อธิบายว่า ในขั้นนี้เด็กจะสนใจทำตามกฎข้อบังคับ เพื่อประโยชน์หรือความพอใจของตนเอง หรือทำดีเพราะอยากได้ของตอบแทน หรือรางวัล ไม่ได้คิดถึงความยุติธรรม

และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หรือความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น พฤติกรรมของเด็กในขั้นนี้ทำเพื่อสนองความต้องการของตนเอง แต่มักจะเป็นการแลกเปลี่ยนกับคนอื่น เช่น ประโยค “ถ้าเธอทำให้นั้น ฉันจะให้.....”

ระดับที่ 2 ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม (Conventional Level) พัฒนาการจริยธรรมระดับนี้ ผู้ทำถือว่าการประพฤติตนตามความคาดหวังของผู้ปกครอง บิดามารดา กลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกหรือของชาติ เป็นสิ่งที่ควรจะทำหรือทำความผิด เพราะกลัวว่าตนจะไม่เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ผู้แสดงพฤติกรรมจะไม่คำนึงถึงผลตามที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเอง ถือว่าความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ทุกคนมีหน้าที่จะรักษามาตรฐานทางจริยธรรม

โดยบุคคลจะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคมที่ตนเองอยู่ ตามความคาดหวังของครอบครัว และสังคม โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นขณะนั้นหรือภายหลังก็ตาม จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคมโดยคำนึงถึงจิตใจของผู้อื่น จะพบในวัยรุ่นอายุ 10 -16 ปี โคลเบอร์กแบ่งพัฒนาการทางจริยธรรม ระดับนี้เป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 3 ความคาดหวังและการยอมรับในสังคม สำหรับ “เด็กดี” (Interpersonal Concordance of “Good boy , nice girl” Orientation) บุคคลจะใช้หลักทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ ใช้เหตุผลเลือกทำในสิ่งที่กลุ่มยอมรับ โดยเฉพาะเพื่อน เพื่อเป็นที่ชื่นชมและยอมรับของเพื่อน ไม่เป็นตัวของตัวเอง คล้อยตามการชักจูงของผู้อื่น เพื่อต้องการรักษาสัมพันธภาพที่ดี พบในวัยรุ่นอายุ 10 -15 ปี ขั้นนี้แสดงพฤติกรรมเพื่อต้องการเป็นที่ยอมรับของหมู่คณะ การช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้เขาพอใจ และยกย่องชมเชย ทำให้บุคคลไม่มีความเป็นตัวของตัวเอง ชอบคล้อยตามการชักจูงของผู้อื่น โดยเฉพาะกลุ่มเพื่อน

โคลเบอร์ก อธิบายว่า พัฒนาการทางจริยธรรมขั้นนี้เป็นพฤติกรรมของ “คนดี” ตามมาตรฐานหรือความคาดหวังของบิดา มารดาหรือเพื่อนวัยเดียวกัน พฤติกรรม “ดี” หมายถึงพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้อื่นชอบและยอมรับ หรือไม่ประพฤติผิดเพราะเกรงว่าพ่อแม่จะเสียใจ

ขั้นที่ 4 กฎและระเบียบ (“Law-and-order” Orientation) จะใช้หลักทำตามหน้าที่ของสังคม โดยปฏิบัติตามระเบียบของสังคมอย่างเคร่งครัด เรียนรู้การเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม ปฏิบัติตามหน้าที่ของสังคมเพื่อดำรงไว้ซึ่งกฎเกณฑ์ในสังคม พบในอายุ 13 -16 ปี ขั้นนี้แสดงพฤติกรรมเพื่อทำตามหน้าที่ของสังคม โดยบุคคลรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของเขาในฐานะเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมนั้น จึงมีหน้าที่ทำตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่สังคมกำหนดให้ หรือคาดหวังไว้

โคลเบิร์ต อธิบายว่า เหตุผลทางจริยธรรมในขั้นนี้ ถือว่าสังคมจะอยู่ด้วยความมีระเบียบเรียบร้อยต้องมีกฎหมายและข้อบังคับ คนดีหรือคนที่มีพฤติกรรมถูกต้องคือ คนที่ปฏิบัติตามระเบียบบังคับหรือกฎหมาย ทุกคนควรเคารพกฎหมาย เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยและความเป็นระเบียบของสังคม

ระดับที่ 3 ระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารณญาณ หรือระดับเหนือกฎเกณฑ์สังคม (Post - Conventional Level) พัฒนาการทางจริยธรรมระดับนี้ เป็นหลักจริยธรรมของผู้มีอายุ 20 ปี ขึ้นไป ผู้ทำหรือผู้แสดงพฤติกรรมได้พยายามที่จะตีความหมายของหลักการและมาตรฐานทางจริยธรรมด้วยวิจารณญาณ ก่อนที่จะยึดถือเป็นหลักของความประพฤติที่จะปฏิบัติตาม การตัดสินใจ “ถูก” “ผิด” “ไม่ควร” มาจากวิจารณญาณของตนเอง ปราศจากอิทธิพลของผู้มีอำนาจหรือกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิก กฎเกณฑ์ – กฎหมาย ควรจะตั้งบนหลักความยุติธรรม และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกของสังคมที่ตนเป็นสมาชิก ทำให้บุคคลตัดสินใจขัดแย้งของตนเองโดยใช้ความคิดไตร่ตรองอาศัยค่านิยมที่ตนเชื่อและยึดถือเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจ จะปฏิบัติตามสิ่งที่สำคัญมากกว่าโดยมีกฎเกณฑ์ของตนเอง ซึ่งพัฒนามาจากกฎเกณฑ์ของสังคม เป็นจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับทั่วไป โคลเบิร์ตแบ่งพัฒนาการทางจริยธรรม ระดับนี้เป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 5 สัญญาสังคมหรือหลักการทำตามคำมั่นสัญญา (Social Contract Orientation) บุคคลจะมีเหตุผลในการเลือกกระทำโดยคำนึงถึงประโยชน์ของคนหมู่มาก ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น สามารถควบคุมตนเองได้ เคารพการตัดสินใจที่จะกระทำด้วยตนเอง ไม่ถูกควบคุมจากบุคคลอื่น มีพฤติกรรมที่ถูกต้องตามค่านิยมของตนและมาตรฐานของสังคม ถือว่ากฎเกณฑ์ต่างๆเปลี่ยนแปลงได้ โดยพิจารณาประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก พบได้ในวัยรุ่นตอนปลายและวัยผู้ใหญ่ ขั้นนี้แสดงพฤติกรรมเพื่อทำตามมาตรฐานของสังคม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยบุคคลเห็นความสำคัญของคนหมู่มากจึงไม่ทำตนให้ขัดต่อสิทธิอันพึงมีได้ของผู้อื่น สามารถควบคุมบังคับใจตนเองได้ พฤติกรรมที่ถูกต้องจะต้องเป็นไปตามค่านิยมส่วนตัวผสมผสานกับมาตรฐานซึ่งได้รับการตรวจสอบและยอมรับจากสังคม

โคลเบิร์ต อธิบายว่า ขั้นนี้เน้นถึงความสำคัญของมาตรฐานทางจริยธรรมที่ทุกคนหรือคนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกสมควรที่จะปฏิบัติตาม โดยพิจารณาถึงประโยชน์และสิทธิของบุคคลก่อนที่จะใช้เป็นมาตรฐานทางจริยธรรม ได้ใช้ความคิดและเหตุผลเปรียบเทียบว่าสิ่งไหนผิดและสิ่งไหนถูก ในขั้นนี้การ “ถูก” และ “ผิด” ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความคิดเห็นของ

บุคคลแต่ละบุคคล แม้ว่าจะเห็นความสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างบุคคล แต่เปิดให้มีการแก้ไข โดยคำนึงถึงประโยชน์และสถานการณ์แวดล้อมในขณะนั้น

ขั้นที่ 6 หลักการคุณธรรมสากล (Universal Ethical Principle Orientation) เป็นขั้นที่เลือกตัดสินใจที่จะกระทำโดยยอมรับความคิดที่เป็นสากลของผู้เจริญแล้ว ขั้นนี้แสดงพฤติกรรมเพื่อทำตามหลักการคุณธรรมสากล โดยคำนึงความถูกต้องยุติธรรมยอมรับในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ มีอุดมคติและคุณธรรมประจำใจ มีความยึดหยุ่นและยึดหลักจริยธรรมของตนอย่างมีสติ ด้วยความยุติธรรม และคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน เคารพในความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคล ละอายและเกรงกลัวต่อบาป พบในวัยผู้ใหญ่ที่มีความเจริญทางสติปัญญา

โคลเบิร์ต อธิบายว่า ขั้นนี้เป็นหลักการมาตรฐานจริยธรรมสากล เป็นหลักการเพื่อนุชธรรม เพื่อความเสมอภาคในสิทธิมนุษยชนและเพื่อความยุติธรรมของมนุษย์ทุกคน ในขั้นนี้สิ่งที่ “ถูก” และ “ผิด” เป็นสิ่งที่ขึ้นมโนธรรมของแต่ละบุคคลที่เลือกยึดถือ

จากทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบิร์ตชี้ให้เห็นว่า พัฒนาการทางจริยธรรมเป็นเรื่องของพัฒนาการในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Reasoning) นั่นเอง โดยทั่วไปบุคคลจะมีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมตามลำดับขั้น จากขั้นที่ 1 เรื่อยไปถึงขั้นที่ 6 และการพัฒนานี้จะไม่ข้ามขั้นแต่จะพัฒนาตามลำดับ ทั้งนี้เพราะการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นสูงจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลนั้นๆ ได้ผ่านการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ต่ำกว่ามาแล้ว รวมทั้งการได้รับประสบการณ์จากสังคม จากการเรียนรู้จึงจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดของการใช้เหตุผลด้วย ซึ่งโคลเบิร์ตได้ใช้วิธีการศึกษาโดยการนำเสนอเรื่องราวสมมุติที่ยากต่อการตัดสินใจให้กับกลุ่มตัวอย่างรับฟังจนเข้าใจดีแล้ว จากนั้นก็จะถามคำถามว่า ตัวละครในเรื่องนั้นควรจะตัดสินใจหรือเลือกปฏิบัติอย่างไรเพราะเหตุใด แล้วให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและเหตุผล โดยผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ตามระดับของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของเขาเอง ซึ่งคำตอบและการใช้เหตุผลของเขาจะแสดงให้เห็นถึงรูปแบบการคิดซึ่งประกอบด้วยการมองปัญหาในแง่มุมต่างๆกันและเป็นการแสดงเหตุผลตามระดับพัฒนาการทางการใช้เหตุผลของเขา (รศ.ดร.สิริวรรณ ศรีพหล , 2542 : 447-448)

จะเห็นได้ว่า ตามแนวคิดและทฤษฎีของโคลเบิร์ต เน้นเฉพาะการใช้เหตุผลทางจริยธรรมเท่านั้น ไม่ได้เน้นในเรื่องพฤติกรรมที่แสดงโดยบุคคลที่กำลังเผชิญปัญหาทางจริยธรรม ซึ่งมักไม่ตรงกัน ซึ่งการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมแต่ละขั้น เป็นผลจากการพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยวุฒิทางปัญญา ดังนั้น อาจสรุปพัฒนาการทางจริยธรรมได้ 4 ลักษณะ คือ

1. พัฒนาการทางจริยธรรม จะมีลำดับ โดยเริ่มจากขั้นต่ำสุดถึงขั้นสูงสุด โดยไม่มีการย้อนกลับหรือข้ามขั้น
2. พัฒนาการทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)
3. พัฒนาการทางจริยธรรมเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพัฒนาการมนุษย์กับการเรียนรู้ทางสังคม
4. พัฒนาการทางจริยธรรมมีความเป็นสากล โดยคำนึงถึงความถูกต้อง ยุติธรรม ยอมรับในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ และคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน มีอุดมคติและคุณธรรมประจำใจ

สรุปได้ว่า ไคลเบิร์กได้แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ แต่แต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ขั้น ถือว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์เป็นไปตามขั้นอย่างมีระเบียบ คือ เริ่มจากขั้นที่ 1, 2, 3, 4, 5 และ 6 ตามลำดับ บุคคลทุกคนจะต้องผ่านพัฒนาการทางจริยธรรมขั้นต้นๆ ซึ่งเป็นรากฐานของพัฒนาการทางจริยธรรมขั้นต่อไป และเมื่อผ่านแล้วก็ยากที่จะกลับไปขั้นเดิมอีก

จากทฤษฎีทั้ง 4 ทฤษฎี จะเห็นว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมใช้อธิบายการเกิดและการพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมได้มากกว่าลักษณะทางจริยธรรมอื่นๆ สามารถนำมาใช้ศึกษาในลักษณะรูปธรรมได้ชัดเจนกว่าแนวคิดอื่น ถึงแม้ว่าแต่ละทฤษฎีจะอธิบายแหล่งกำเนิดของจริยธรรมและพัฒนาการทางจริยธรรมบนพื้นฐานความเชื่อที่แตกต่างกัน แต่ไม่มีความขัดแย้งกัน การศึกษาจริยธรรมที่ครอบคลุมสาระสำคัญทั้งหมด จึงต้องอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีทางจริยธรรมทั้ง 4 นี้ กล่าวคือ

1. ประสบการณ์ทางสังคมหรือการเรียนรู้ทางสังคม มีผลต่อการกำเนิดจริยธรรมและพัฒนาการทางจริยธรรม
2. บุคคลที่มีประสบการณ์ทางสังคมที่คล้ายคลึงกัน อาจมีจริยธรรมที่คล้ายคลึงกันได้
3. บุคคลที่มีระดับสติปัญญาที่แตกต่างกัน อาจจะมีพัฒนาการทางจริยธรรมที่แตกต่างกันได้ ถึงแม้จะมีประสบการณ์ทางสังคมที่เหมือนกันก็ตาม

2.2.7 โครงสร้างของคุณลักษณะจริยธรรม

เอกสารการวิจัยจริยธรรมของกรมการฝึกหัดครู กำหนดโครงสร้างของจริยธรรมที่ปรากฏในหลักสูตรวิชาพระพุทธศาสนาของกระทรวงศึกษาธิการ มีโครงสร้างของคุณลักษณะของจริยธรรม ดังต่อไปนี้ (ประภาศรี สีหอำไพ, 2550: 68 - 69)

1. **ความรับผิดชอบ** หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียร ความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

2. **ความซื่อสัตย์** หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งทางกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมไปถึงสังคมประเทศชาติ

3. **ความมีเหตุผล** หมายถึง ความสามารถในการใช้ปัญญาในการประพฤติปฏิบัติ รู้จักไตร่ตรองพิสูจน์ให้ประจักษ์ ไม่หลงงมงาย มีความขยันขันแข็งโดยไม่ผูกพันกับอารมณ์และความยึดมั่นของตนเองที่มีอยู่เดิมซึ่งอาจผิดได้ ไม่เป็นคนหูเบาเชื่อง่าย รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ และรู้จักกาลเทศะ

4. **ความกตัญญูกตเวทิต** หมายถึง กตัญญูความรู้สำนึกในอุปการคุณ หรือบุญคุณ หรือสิ่งอื่นที่มีต่อเรา กตเวทิตหมายถึงการแสดงออกและการตอบแทนบุญคุณ กตัญญูกตเวทิตหมายถึงความรู้บุญคุณ และตอบแทนคุณต่อคนอื่น และสิ่งอื่นที่มีบุญคุณ ได้แก่ บุพการี ครู อาจารย์ โรงเรียน ประเทศชาติ ศาสนา

5. **การรักษาระเบียบวินัย** หมายถึง การควบคุมการประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสมกับจรรยาบรรณที่ขบบังคับ ข้อตกลง กฎหมายและศีลธรรม

6. **ความเสียสละ** หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว การให้ปันแก่คนที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา รวมทั้งการรู้จักสละทิ้งอารมณ์ร้ายในตัวเองด้วย

7. **ความสามัคคี** หมายถึง ความพร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมมือกันกระทำกิจการได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

8. **การประหยัด** หมายถึง การใช้สิ่งทั้งหลายพอเหมาะพอควรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด รู้จักระมัดระวัง ไม่ให้มีส่วนเกินเหลือทิ้ง รู้จักยับยั้งความต้องการให้อยู่ในกรอบและขอบเขต ไม่ฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย

9. **ความยุติธรรม** หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริง ไม่มี ความลำเอียง

10. ความอดุสาหะ หมายถึง ความพยายามอย่างเข้มแข็งเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ขยัน อดทน ไม่ท้อถอย กระตือรือร้น หนักแน่น ไม่หวั่นไหวง่ายและไม่ยอมแพ้

11. ความเมตตากรุณา หมายถึง เมตตา คือ ความรักใคร่ปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข กรุณา คือ ความสงสารคิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

จากคุณลักษณะของจริยธรรม 11 ประการนี้ ตามทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่า คุณลักษณะจริยธรรมแต่ละประการนั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงในลักษณะเกื้อกูลกันและกันทั้งหมด แต่หากจะเน้นพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ด้านจริยธรรมโดยอาศัยกรอบเกณฑ์กว้าง ๆ หรือหลักใหญ่ที่สามารถทำให้คุณลักษณะอื่น ๆ สมบูรณ์ไปด้วยนั้น ควรเน้นการพัฒนาคุณลักษณะจริยธรรม 3 ประการ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์และความมีระเบียบวินัย เพราะคุณลักษณะอื่น ๆ สามารถสังเคราะห์เข้าด้วยกันกับคุณลักษณะ 3 ประการนี้ได้ ในลักษณะที่มีความเกื้อกูลและเป็นเครื่องส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างชัดเจน ดังนี้

1. ความมีเหตุผล การประหยัดและความอดุสาหะ สามารถสังเคราะห์เข้าในความรับผิดชอบได้ เพราะความมีเหตุผล เป็นฐานสำคัญที่ทำให้บุคคลเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่จะต้องทำ และยอมรับผลของการกระทำนั้น ส่วนการประหยัดและความอดุสาหะเป็นคุณลักษณะที่เด่นชัดในแง่ที่เกิดจากความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมโดยตรง กล่าวคือ หากมีความรับผิดชอบก็ต้องรู้จักประหยัดคอดออมเพื่อให้ตนและสังคมดำรงสถานภาพอยู่ได้และต้องแสดงความอดุสาหะเพื่อให้มีความก้าวหน้าหรือดำรงอยู่ได้ดีขึ้นหรือไม่ถดถอยจากสถานภาพที่เป็นอยู่

2. ความกตัญญูกตเวทิตะและความยุติธรรม สามารถสังเคราะห์เข้าในความซื่อสัตย์ได้ เพราะความกตัญญูกตเวทิตะ เป็นเครื่องสะท้อนถึงความซื่อตรงและภักดีต่อผู้มีพระคุณ ผู้มีความกตัญญูกตเวทิตะจึงได้ชื่อว่า มีความซื่อสัตย์ต่อผู้มีพระคุณ ส่วนความยุติธรรมก็เป็นเครื่องสะท้อนความจริงใจ ความตรงไปตรงมา ตรงต่อความจริง ไม่ผิดจากความจริงซึ่งเป็นคุณลักษณะของความซื่อสัตย์นั่นเอง

3. ความเสียสละ ความสามัคคี และความเมตตากรุณา สามารถสังเคราะห์เข้าในความมีระเบียบวินัย เพราะคุณลักษณะจริยธรรม 3 ประการนี้ มีเป้าหมายสำคัญอย่างเดียวกัน คือ การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขร่มเย็น ซึ่งเป็นเป้าหมายอันเดียวกันกับความมีระเบียบวินัยและคุณลักษณะ 3 ประการนั้น สามารถเสริมสร้างความมีระเบียบวินัยในบุคคลได้อย่างดี เพราะหากมีความเสียสละก็จะทำให้ไม่แก่งแย่งมีแต่การแบ่งปัน เอื้ออาทร หากมีความสามัคคีก็จะมีแต่ความร่วมมือเพรียงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและหากมีความเมตตากรุณา พฤติกรรมที่จะเบียดเบียนกันอันเป็นการขัดต่อระเบียบวินัย กฎหมายหรือศีลธรรมก็จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้

ด้วยเหตุนี้ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้คุณลักษณะจริยธรรมที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์และความมีระเบียบวินัย เป็นคุณลักษณะจริยธรรมที่สำคัญในการวัดและประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม

2.2.8 คุณลักษณะจริยธรรมที่สำคัญ :

ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์และความมีระเบียบวินัย

เพื่อให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับคุณลักษณะจริยธรรมที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์และความมีระเบียบวินัย ในที่นี้ ผู้วิจัยจึงได้รวบรวม วิเคราะห์และสรุปความหมายและพฤติกรรมทางจริยธรรมของคุณลักษณะจริยธรรมดังกล่าวไว้ ดังต่อไปนี้

1.ความรับผิดชอบ (Responsibility)

1.1 ความหมายของความรับผิดชอบ

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม) (2551 : 124) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความเอาใจใส่ จดจ่อ และมุ่งมั่น ต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในเวลาที่กำหนด การเสียสละกำลังกาย กำลังใจและกำลังทรัพย์เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การรู้จักสิทธิหน้าที่ของตน และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ พร้อมทั้งจะยอมรับผลการกระทำของตนเองและปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

สมคิด บางโม (2549 : 14) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติอย่างละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำของตน เช่น รับผิดชอบต่อสินค้า สินค้าไม่ได้รับคืน ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ ไม่ปล่อยสารพิษลงสู่สิ่งแวดล้อม ไม่ประกอบธุรกิจที่ทำให้สังคมเสื่อม (เช่น อบายมุขต่างๆ การพนัน ยาเสพติด เป็นต้น) ดูแลความทุกข์สุขของลูกจ้าง ปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง ไม่ผลิตสินค้าที่เป็นพิษภัยสร้างปัญหาให้สังคม ความรับผิดชอบถือเป็นคุณธรรมที่สำคัญทางธุรกิจ

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546) ความรับผิดชอบ หมายถึง การยอมรับตามผลที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ได้กระทำไป ความรับผิดชอบในความหมายนี้ จึงมีลักษณะเป็นท่าทีที่บุคคลแสดงออกต่อผลของการกระทำซึ่งตนเป็นผู้กระทำนั่นเอง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 119) ได้ให้ความหมายความรับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในจิตใจว่าเมื่อทำอะไร ทำอะไรแล้วต้องยอมรับผลที่เกิดขึ้นทั้งผิดและชอบ มิใช่รับแต่ชอบอย่างเดียวแล้วโยนความผิดให้ผู้อื่น และอีกความหมายหนึ่งนั้นหมายถึง เมื่อรู้หน้าที่ที่ตนต้องปฏิบัติแล้ว ก็มุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความพากเพียร ด้วยความอดทน ด้วยความละเอียดรอบคอบ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งต้องพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นด้วย

สิวลี ศิริไล (2528 : 98 - 99) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามคาดหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

พุทธทาสภิกขุ (2520 : 376 -388) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความยอมรับรู้แล้วตอบสนอง ไม่ใช่เพียงแต่คิดอยู่ในใจ ต้องเป็นความยอมรับรู้แล้วตอบสนอง คือการตอบสนองต่อสิ่งที่รู้ ต้องกระทำ ความรับผิดชอบ อาจแบ่งออกเป็น 3 ชนิด คือ 1) ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายความว่า ต้องรับผิดชอบต่อสมบัติของสังคมต้องรับผิดชอบต่อ คุณ และค่า ของสังคม 2) ความรับผิดชอบต่อตนเอง และ 3) ความรับผิดชอบผู้อื่น

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจทำหน้าที่ให้สำเร็จผล ด้วยความผูกพัน ความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ บรรลุประโยชน์ทั้งแก่ตนเอง ผู้อื่นและส่วนรวม และยอมรับผลของการกระทำนั้นทั้งในส่วนที่ดีและไม่ดี

1.2 พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ

ในงานวิจัยครั้งนี้ พฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษา ที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ มีดังต่อไปนี้

1. เอาใจใส่ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลของงานนั้น
2. ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว
3. เคารพต่อกฎระเบียบกฎเกณฑ์และวินัยของตนเอง
4. มีอารมณ์หนักแน่นเมื่อเผชิญต่ออุปสรรค
5. รู้จักหน้าที่และการกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี
6. มีความเพียรพยายาม
7. มีความละเอียดรอบคอบ
8. ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่
9. ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นทั้งของตนเองและต่อสังคม
10. ตรงต่อเวลา
11. ยอมรับผลการกระทำของตน

2. ความซื่อสัตย์ (Loyalty)

2.1 ความหมายของความซื่อสัตย์

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม(ศูนย์คุณธรรม)(2551: 124)ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การยึดมั่นความจริง ความถูกต้องดีงามเป็นหลักในการดำเนินชีวิตทั้งทางกาย วาจาและใจ มีความจริงใจ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องไม่บิดเบือน รู้จักรักษาความลับ หลีกเลี่ยงการมีผลประโยชน์ทับซ้อน ละอายและเกรงกลัวที่จะประพฤติชั่ว

สมคิด บางโม (2549 : 14) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติอย่างตรงไปตรงมา ตรงต่อความเป็นจริง เช่น ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ไม่คอร์รัปชัน ดิดินบน ซื่อสัตย์ต่อลูกค้า ซื่อสัตย์ต่อสัญญา ไม่ตกแต่งบัญชี เสียภาษีถูกต้อง ไม่โกงเครื่องชั่ง ตวง วัด ไม่โกงค่าแรงงาน ไม่ปลอมปนสินค้า ไม่โฆษณาหลอกลวงหรือเกินความจริง ไม่ลอกเลียนความคิดหรือสินค้าของผู้อื่น

พระราชสุธี(โสภณ โสภณจิตโต ป.ธ.9) (2547:27) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง มีความซื่อตรง มั่นคงอยู่ในศีลธรรม มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีความสุจริตทางกาย ทางวาจา และทางใจ

นภาพร ชันชนา และ สานิต คำนคมสถิต (2547:23) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความไว้วางใจ ความเชื่อถือ การยึดถือคุณธรรมและความศรัทธา เป็นคุณธรรมที่มีผลต่อการตัดสินใจ

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ 2542 (2546 : 382) ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง

สิวลี สิริไล (2528 : 99 -100) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริงประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องอย่างเหมาะสมอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีความจริงใจ มีความละเอียดและเกรงกลัวที่จะประพฤติชั่ว ก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อถือ การยึดถือคุณธรรมและความศรัทธา

2.2 พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์

ในงานวิจัยครั้งนี้ พฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษา ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน้าที่การงานและต่อผู้อื่น มีดังต่อไปนี้

1. ไม่สับปลับ กลับกลอก
2. ไม่คล้อยตามพวกที่ลากหรือชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย
3. มั่นคงต่อการกระทำที่ดีของตน
4. ไม่คดโกงความตั้งใจทำจริง
5. ประพฤติตรงตามพูดและคิด

6. ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปใช้ทำประโยชน์ส่วนตัว
7. ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ทำประโยชน์ส่วนตัว
8. ไม่สอพลอเพื่อหาประโยชน์ส่วนตัว
9. เตือนสติและแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์
10. ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ไม่คิดริษยาหรือกลั่นแกล้ง
11. ร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานด้วยความบริสุทธิ์
12. ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวหรือเอาดีเข้าตน
13. ไม่ร่วมมือกันทำงานใด ๆ ที่ผิดกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของสังคมและหมู่คณะ
14. ไม่ทำตนให้เป็นที่เสื่อมชื่อเสียงแก่วงศ์ตระกูลและผู้มีพระคุณ
15. ไม่คิดร้ายต่อผู้มีพระคุณ
16. จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
17. ทำนุบำรุงศาสนา
18. รักษาเกียรติยศและนำชื่อเสียงมาสู่ครอบครัว สถาบันการศึกษาวิชาชีพและประเทศชาติ
19. หมั่นประกอบกิจเป็นหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้ตนมีหลักฐานและประเทศชาติรุ่งเรือง
20. รักษาและสงวนทรัพย์ากรธรรมชาติ

3. ความมีระเบียบวินัย (Discipline)

3.1 ความหมายของความมีระเบียบวินัย

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม) (2551 : 123) ได้ให้ความหมายของความมีระเบียบวินัยไว้ว่า ความมีระเบียบวินัย หมายถึง ความเคารพและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย รวมถึงค่านิยมที่ดี และจารีตประเพณีของสังคม

สุรางค์ โค้วตระกูล (2548 : 436) ได้ให้ความหมายของความมีระเบียบวินัยไว้ว่า ความมีระเบียบวินัย หมายถึง กฎเกณฑ์ที่โรงเรียนและครูตั้งขึ้น เพื่อป้องกันไม่ให้นักเรียนแสดงพฤติกรรมที่ผิดหรือไม่เหมาะสม โรงเรียนมักจะให้รางวัลหรือแรงเสริมทางบวกต่อนักเรียนที่มีพฤติกรรมดี และทำโทษนักเรียนที่แสดงพฤติกรรมไม่ดี หรือพฤติกรรมที่รบกวนการเรียนการสอนและไม่เอื้อการเรียนรู้ของนักเรียน ระเบียบวินัยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการห้องเรียน

พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต) (2546:449-450) กล่าวถึง ความมีระเบียบวินัยไว้ว่า เป็นการฝึกให้มีความประพฤติและความเป็นอยู่เป็นระเบียบแบบแผนหรือการบังคับควบคุมตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผน รวมทั้งการใช้ระเบียบแบบแผนต่าง ๆ เป็นเครื่องจัดระเบียบความประพฤติ ความเป็นอยู่ของคนและกิจการของหมู่ชน

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ 2542 (2546 : 935, 1077) คำว่า “ระเบียบ” หมายถึง แบบแผนที่วางไว้เป็นแนวปฏิบัติหรือดำเนินการ เช่น ระเบียบวินัย... ส่วนคำว่า “วินัย” หมายถึง ระเบียบแบบแผนข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ เช่น วินัยทหาร วินัยศึกษาของพระสงฆ์... ความมีระเบียบวินัย จึงหมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้เป็นแนวปฏิบัตินั่นเอง

สิวลี ศิริไล (2532: 85) ได้ให้ความหมายของความมีระเบียบวินัยไว้ว่า ความมีระเบียบวินัย หมายถึง การควบคุมความประพฤติ ปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสมกับจรรยาบรรณ ข้อบังคับ ข้อตกลง กฎหมาย และศีลธรรม

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความมีระเบียบวินัย หมายถึง การควบคุมความประพฤติและจิตใจของตน ให้ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ กติกาของสังคมและศีลธรรม เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม เป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมตนเองได้ (Self-Control)

3.2 พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีระเบียบวินัย

ในงานวิจัยครั้งนี้ พฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษา ที่แสดงออกถึงความมีระเบียบวินัย ทั้งภายนอกและภายใน มีดังต่อไปนี้

1. ความมีระเบียบวินัยภายนอก ได้แก่

1) การรักษาระเบียบวินัยในการบริโภค ได้แก่ การรับประทานอาหารให้ถูกหลักอนามัยและสุขภาพ มีมารยาทเรียบร้อยในการรับประทานอาหาร เช่น ไม่รับประทานอาหารที่ไม่สมควร ไม่รับประทานมูมาม

2) การรักษาระเบียบวินัยในการอุปโภค ได้แก่ การรักษาร่างกาย เสื้อผ้าที่อยู่อาศัย และเครื่องใช้ให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย

3) การรักษาระเบียบวินัยต่อสถานที่ ได้แก่ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยทั้งในสำนักงาน วัดวาอาราม สถานที่ราชการและสาธารณสมบัติ ต่าง ๆ เช่นถนน แม่น้ำ ลำคลอง โรงมหรสพ รถโดยสาร สวนสาธารณะ ฯลฯ และประพฤติปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับของสถานที่นั้น ๆ

4) การรักษาระเบียบวินัยในการปกครอง ได้แก่ การสร้างวินัยเพื่อถือปฏิบัติและมีการปกครองดีมีจรรยา มีวินัย เอาใจใส่กวดขัน ปรับปรุงระเบียบให้มีมาตรฐานควรแก่การนิยมนับถือและถือปฏิบัติเป็นแบบอย่าง

2. ความมีระเบียบวินัยภายใน ได้แก่ การแต่งและควบคุมท่วงทีกิริยา วาจาและใจ ให้หมดจดงดงามด้วยการเว้นซึ่งประพฤติกุศลทั้งต่อหน้าและลับหลัง ได้แก่ ระเบียบ ท่วงทีระเบียบวาจา และระเบียบใจ

1) ระเบียบท่วงที ได้แก่ การจัดทำทางที่ทำให้เหมาะสมแก่ฐานะและภูมิรัฐของตน ไม่ดูหมิ่นผู้อื่น ไม่ทะนงตน

2) ระเบียบกิริยา ได้แก่ การควบคุมอาการของร่างกายที่เคลื่อนไหวออกมาให้ปรากฏแก่คนทั้งหลายโดยควบคุมและปรับปรุงกิริยาให้งดงาม เป็นระเบียบ มีกิริยาดีสุภาพอ่อนโยน ประพฤติปฏิบัติได้เหมาะสมกับบุคคล โอกาส เวลา และสถานที่

3) ระเบียบวาจา ได้แก่ การพูดสุภาพไมตรี พูดไพเราะ พูดดี มีประโยชน์ไม่พูดเท็จ ไม่พูดส่อเสียด ไม่พูดคำหยาบ ไม่พูดเพ้อเจ้อ

4) ระเบียบใจ ได้แก่ การรู้จักควบคุมจิตใจและอารมณ์ให้อยู่ในกรอบและระเบียบที่ค้ำจุน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการตรวจสอบเอกสารด้านวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีผู้ศึกษาค้นคว้า งานวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังต่อไปนี้

2.3.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาระดับบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร โทรคมนาคม ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จินดารัตน์ روما (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและบรรยากาศองค์การ กับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ศูนย์ เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอยู่ใน ระดับต่ำ ร้อยละ 64.8 บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาล ศูนย์อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 62.1 ส่วนภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 70.3 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงเพียง ร้อยละ 22.0 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับต่ำที่สุด การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาล วิชาชีพ และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิชาชีพและการได้รับประสบการณ์ เรื่อง ภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ

อัปสรสุดา แก้วอ่อน (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการรับรู้แบบภาวะผู้นำกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เซอร์คิทีอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้างานอยู่ในระดับปานกลาง และการรับรู้ภาวะผู้นำแบบตามสบายของหัวหน้างานอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ.05 และการรับรู้ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกียรติคุณ วรกุล (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ .01 ไม่พบว่าภาวะผู้นำแบบตามสบาย มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 6.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จิตรภรณ์ อักษรเลข (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก และยังพบว่าตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน คือ บุคลิกภาพด้านการตัดสินใจโดยใช้อารมณ์ความรู้สึก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบตามสบาย สามารถรวมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 23

โครงการ เสือดำ (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทไทย – เอเชีย พี.อี. ไพพ์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนภาวะผู้นำแบบตามสบาย ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อใช้ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น พบว่า ตัวแปรอิสระ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถพยากรณ์ ตัวแปรตาม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พรพรรณ นิวจันทิก (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอทีวี จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้างานของบริษัท ไอทีวี จำกัด(มหาชน) มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสบาย ในระดับปานกลาง ภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ภาวะผู้นำแบบตามสบาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เบญจวรรณ กลั่นกำเนิด (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์กรของหอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแบบการให้รางวัลโดยมีเงื่อนไขและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแบบการบริหารงาน โดยมีข้อยกเว้นเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแบบการให้รางวัลโดยมีเงื่อนไขและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแบบการบริหารงาน โดยมีข้อยกเว้นเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแบบการบริหารงาน โดยมีข้อยกเว้นเชิงรับและภาวะผู้นำแบบวางเฉย มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร

อิสระ บุญญะฤทธิ์ (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำสมรรถนะ บรรยากาศสององค์กร และประสิทธิผลของหัวหน้างานระดับต้น ผลการศึกษาพบว่า 1. หัวหน้างานมีประสิทธิผลในระดับสูง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง มีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนในระดับปานกลาง มีภาวะผู้นำแบบตามสบายในระดับต่ำ มีสมรรถนะด้านการไฟต์สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านการจัดการในระดับสูง มีสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำในระดับปานกลาง และมีการรับรู้บรรยากาศสององค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประภาพรณ ขุนบุญจันทร์ (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความฉลาดทางอารมณ์กับการจัดการงานสาธารณสุขมูลฐานของ อสม. ดีเด่นระดับจังหวัดปี 2541 – 2544 ผลการศึกษาพบว่า อสม. ดีเด่นระดับจังหวัดปี 2541 – 2544 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการ

งานสาธารณสุขมูลฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P < 0.05$ โดยจะสัมพันธ์กับด้านการฝึกอบรม และด้านการข้อมูลสารสนเทศ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในองค์การธุรกิจ การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยด้านเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพองค์ประกอบ 5 ประการ และภาวะผู้นำเต็มรูปแบบของหัวหน้างานระดับกลางที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 303 คนในการวิจัยนี้ คือหัวหน้างานระดับกลางและผู้ได้บังคับบัญชาในองค์การประเภทค้าปลีก 154 คน และองค์การประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ 149 คน การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรใน 3 โมเดลที่แยกตามประเภทของผู้นำใช้การวิเคราะห์หัตถ์พหุคูณด้วยโปรแกรม LISREL 8.30 ผลการวิจัยพบว่า มีเพียงบุคลิกภาพแบบห้วนไหว แบบแสดงออก และแบบมีสติ ที่ส่งผลทางตรงต่อภาวะผู้นำ เชาวน์อารมณ์ส่งผลทางบวกโดยตรงต่อเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทั้ง 3 รูปแบบส่งผลทางบวกโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด บุคลิกภาพแบบห้วนไหวส่งผลทางลบโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยส่งผ่านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

Koh (1991) ได้ศึกษาและทดสอบสมมติฐานหลายสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในประเทศสิงคโปร์ ในกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและอาจารย์จากโรงเรียนมัธยมศึกษาในสิงคโปร์ จำนวน 90 โรงเรียน โรงเรียนละ 20 คน ผลการวิจัยพบว่าผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถทำนายการเป็นพลเมืองดีขององค์การ (Organizational citizenship behavior) ความผูกพันกับองค์การ ความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำนายความพึงพอใจ และความผูกพันได้เพิ่มขึ้นจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

William, Steers and Terborg (1995) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำของโรงเรียนในโรงเรียน 89 แห่ง ในประเทศสิงคโปร์ พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมกลุ่ม และความพึงพอใจในการทำงานของครูต่อผู้นำของโรงเรียน และส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน

จากงานวิจัยดังกล่าว พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์หรือสามารถทำนายตัวแปรต่างๆ เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน หรือผลการปฏิบัติงานของผู้นำหรือผู้ตาม ผลการปฏิบัติงานโดยรวมของกลุ่มหรือองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน การรับรู้บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารงาน และการดำเนินการต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2.3.2 งานวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรม

สุดารัตน์ มนต์สกุล (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบจริยธรรมของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์และด้านความมีระเบียบวินัยอยู่ในขั้นที่ 4

นรยศ ไชยศรีพรหม (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ลักษณะบุคลิกภาพ และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับชั้นปี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับการศึกษาของบิดามารดา มีการตัดสินใจเชิงจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ควตา เกรือทิวา (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ของนักศึกษามหาวิทยาลัยพลศึกษา ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยพลศึกษามีระดับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมโดยรวมอยู่ใน ระหว่างขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ซึ่งเป็นระดับตามกฎเกณฑ์และระดับเหนือกฎเกณฑ์ ผลการเปรียบเทียบการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยพลศึกษาระหว่างภูมิภาค พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หรรษา สุขกาล (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงาน ด้านความซื่อสัตย์ การยึดมั่นในหลักการ การรักษาสัญญา และความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปีทมา ทองสม (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมตามแนวทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบิร์ก อยู่ในระดับขั้นที่ 5 คือ มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมโดยใช้หลักการทำตามข้อตกลงและคำมั่นสัญญา ภูมิสำเนา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา ได้แก่ ระดับการศึกษาของมารดา และรายได้ของบิดาต่อเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ศุสนีย์ แก้วมณี (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ผลของการปลูกฝังค่านิยมวิชาชีพต่อความตั้งใจกระทำพฤติกรรมจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาลหลังได้รับการปลูกฝังค่านิยมวิชาชีพสูงกว่าก่อนได้รับการปลูกฝังค่านิยมวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และความตั้งใจกระทำพฤติกรรมจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาลในกลุ่มที่ได้รับการปลูกฝังค่านิยมวิชาชีพสูงกว่ากลุ่มที่ศึกษาด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราภรณ์ เดชณรงค์ศักดิ์ (2540: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรมของนักเรียนพลตำรวจ ในโรงเรียนตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมจริยธรรมตำรวจโดยรวมอยู่ใน ระดับสูง และเมื่อได้พิจารณาพฤติกรรมจริยธรรมตำรวจแต่ละด้านพบว่า มีเพียงด้านปทัสถาน พฤติกรรมจริยธรรมตามการรับรู้ เท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง การวิเคราะห์ถดถอยพหุเบี่ยงต้น พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรมตำรวจโดยรวมของนักเรียนพลตำรวจ เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย ความประชิดประชันสังคม แรงจูงใจในการเป็นตำรวจ การปกครองดูแลนักเรียนพลตำรวจ และความห่างเหินทางสังคม

ศิริลักษณ์ เกิดจันทร์ตรง (2540: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนการสอนกับพฤติกรรมทางจริยธรรมตามความคิดเห็น ของผู้สอนในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1. การจัดการเรียนการสอนตามความคิดเห็นของผู้สอน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นและการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ในรายด้านพบว่า

ความคิดเห็นและการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือกิจกรรมเสริมหลักสูตรและบุคลิกภาพของครูผู้สอน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ กระบวนการสอน และหลักสูตรประเภทวิชาเกษตรกรรม 2. พฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้สอน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ในรายด้านพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ความสามัคคี และ อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความอดทน ความมีระเบียบวินัย และความขยันหมั่นเพียร 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนการสอน กับพฤติกรรมทางจริยธรรม มีความสัมพันธ์ กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.71$) ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ 4. ผู้บริหารของกรมอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า หลักสูตรประเภทวิชาเกษตรกรรม กระบวนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตรและบุคลิกภาพของครูผู้สอน มีความเหมาะสมกับการพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษา ในด้านพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษา วิทยาลัย เกษตรและเทคโนโลยีนั้น มีความเห็นว่านักศึกษามีพฤติกรรมทางจริยธรรม ด้านความขยันหมั่นเพียร ความอดทน และความสามัคคีอยู่ในระดับดี ส่วนพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ควรได้รับการปรับปรุง แก้ไขให้ดีขึ้น คือ ความรับผิดชอบ

จากงานวิจัยดังกล่าว พบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ ระดับชั้นปี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับการศึกษาของบิดามารดา และรายได้ของบิดาต่อเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษา ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาจริยธรรมส่วนบุคคล และการตัดสินใจเชิงจริยธรรมต่างๆ ของบุคคลให้เป็นไปอย่างราบรื่น ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ จึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่งที่พฤติกรรมทางจริยธรรม จะส่งผลให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากนักศึกษา ในมหาวิทยาลัยสยาม ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ซึ่งใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยกำหนดวิธีการศึกษา ดังนี้

3.1 ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. การศึกษาเอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยสยาม
2. การศึกษาจากหนังสือ บทความ งานวิจัย และวารสารที่เผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อสำรวจพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักศึกษาวิชาจริยธรรมทางธุรกิจกับวิชาธุรกิจและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยสยาม ในภาคเรียนที่ 2 ปีพ.ศ. 2549 จำนวน 1,800 คน และการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามากพอที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรได้ตามสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973 : 727)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

E = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้เท่ากับ .05 แทนค่าจำนวนประชากรลงในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{1800}{1 + (1800) (.05)^2} \\ &= \frac{1800}{4.5} = 328 \end{aligned}$$

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ จำแนกตามระดับความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าที่ระดับความเชื่อมั่นในการเลือกตัวอย่าง 95% โดยยอมให้เกิดความผิดพลาดได้ไม่เกิน 5% จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 328 คน

3.2.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นชั้นๆ ตามกลุ่มห้องเรียนในแต่ละวิชา ที่กลุ่มประชากรสังกัดอยู่

จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) สุ่มเลือกในแต่ละชั้นมาเป็นสัดส่วนกันจนได้จำนวนตามขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 328 คน ตามที่ต้องการ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close – ended Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยมีวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

3.3.1 การสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ตามลักษณะของตัวแปรที่จะศึกษา
3. สร้างข้อคำถามภายใต้กรอบแนวคิด และครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ คณะ หลักสูตร เกรดเฉลี่ย รายได้ต่อเดือน จำนวนทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามวัดระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษา มีลักษณะเป็นปรนัยมีคำตอบให้เลือก 6 ตัวเลือก ด้วยการเลือกเพียงคำตอบเดียว โดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากแบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของ อัจจิมา วันแต่ง (2538) ทำไว้แล้วจำนวน 19 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่น .8096 ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามเพิ่มเติมอีกจำนวน 11 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 24 ข้อ ซึ่งกำหนดเป็นสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์และด้านความมีระเบียบวินัย โดยอาศัยแนวคิดจากทฤษฎีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของ โคลเบิร์ก (Kohlberg) ซึ่งได้แบ่งพัฒนาการของเหตุผลออกเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ชั้น รวมทั้งหมด 6 ชั้น

แบบสอบถามการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษา ได้จำแนกตามคุณลักษณะจริยธรรม 3 ด้านคือความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และความมีระเบียบวินัย มีดังนี้

คุณลักษณะธรรมด้านความรับผิดชอบ คือ สถานการณ์ในข้อที่ 1 – 8

1. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมือง
2. ความรับผิดชอบต่องานกลุ่ม
3. ความรับผิดชอบต่อทรัพย์สินของส่วนรวม
4. ความรับผิดชอบต่อการกระทำของกลุ่ม
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
6. ความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในหน้าที่
7. ความรับผิดชอบต่องานหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น
8. ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนที่มีต่อผู้อื่น

คุณลักษณะทางจริยธรรม ด้านความซื่อสัตย์ คือ สถานการณ์ในข้อ 9 – 16

9. ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น
10. ความซื่อสัตย์รู้จักเคารพและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น
11. ความซื่อสัตย์ต่อข้อตกลง
12. ความซื่อสัตย์ต่อจิตสำนึกของตนเองไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน
13. ความซื่อตรงต่อการปฏิบัติตามคำสั่งของครู
14. ความซื่อสัตย์ต่องานในหน้าที่
15. ความซื่อสัตย์ต่อความไว้วางใจที่ผู้อื่นมอบให้
16. ความซื่อสัตย์และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและผู้อื่น

คุณลักษณะทางจริยธรรมด้านความมีระเบียบวินัย คือ สถานการณ์ในข้อ 17 – 24

17. การรักษาระเบียบวินัยในห้องประชุม
18. การเคารพกฎกติกาการแข่งขัน
19. การมีวินัยในตนเองรักษามารยาทในห้องเรียน
20. การปฏิบัติตนเป็นผู้มีระเบียบวินัยในห้องประชุม
21. การรักษาวินัยในตนเอง ปฏิบัติตามกฎระเบียบความสะอาดของบ้านเมือง
22. การรักษาระเบียบวินัยในการแต่งกาย
23. การปฏิบัติตามกฎหรือคำเตือนในที่สาธารณะ
24. การปฏิบัติเป็นผู้รักษาวินัยในตนเองอย่างเคร่งครัด

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำมาจากปริญญาณีพนธ์เรื่อง ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ของผศ.ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ได้ค่าความเชื่อมั่น .9758 โดยยึดแนวคิดและองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบ 4 องค์ประกอบมาตั้งเป็นข้อคำถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วน (Scale) ตามแบบการประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้การประเมินค่าของลิเคอร์ท (Likert's Scale) ที่ให้ผู้ตอบประเมินค่า (1 – 5) ด้วยการเลือกเพียงคำตอบเดียว ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 47 ข้อ ซึ่งครอบคลุมแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีจำนวน 18 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 – 18
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อ 19 – 28
3. ด้านการการกระตุ้นทางปัญญา มีจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อ 29 – 38
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีจำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 39 – 47

3.3.2 เกณฑ์การให้คะแนนและเกณฑ์การแปลผลระดับคะแนน

1. กำหนดการให้คะแนนวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ในข้อคำถามทางด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยแบ่งเป็น 6 ระดับ ดังนี้

ในการตรวจสอบการให้คะแนน ให้คะแนนตามขั้นของจริยธรรม ดังนี้

เลือกคำตอบขั้นที่	1	ให้	1	คะแนน
เลือกคำตอบขั้นที่	2	ให้	2	คะแนน
เลือกคำตอบขั้นที่	3	ให้	3	คะแนน
เลือกคำตอบขั้นที่	4	ให้	4	คะแนน
เลือกคำตอบขั้นที่	5	ให้	5	คะแนน
เลือกคำตอบขั้นที่	6	ให้	6	คะแนน

3.3.3 การตีความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักจากคำตอบ

3.3.3.1 ค่าเฉลี่ยน้ำหนักจากคำตอบที่นำมาตีค่าระดับชั้นทางจริยธรรม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00	-	1.49	เป็นชั้นที่	1
คะแนนเฉลี่ย	1.50	-	2.49	เป็นชั้นที่	2
คะแนนเฉลี่ย	2.50	-	3.49	เป็นชั้นที่	3
คะแนนเฉลี่ย	3.50	-	4.49	เป็นชั้นที่	4
คะแนนเฉลี่ย	4.50	-	5.59	เป็นชั้นที่	5
คะแนนเฉลี่ย	5.50	-	6.00	เป็นชั้นที่	6

การแบ่งช่วงคะแนนในแต่ละชั้นผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ โคลเบิร์ก (อาภา จันทรสกุล, 2524 : 7) ซึ่งการวิจัยพบว่า เด็กจะไม่ปฏิบัติตนอยู่ในจริยธรรมชั้นใดชั้นหนึ่งตลอดเวลา ถ้า 50 เปอร์เซ็นต์ของการกระทำของเด็กอยู่ในชั้นใด แสดงว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กอยู่ในชั้นนั้น ดังนั้นจึงกำหนดขีดจำกัดบนสุดและขีดจำกัดล่างสุดของคะแนนเฉลี่ยแต่ละชั้นเบี่ยงเบนไปจากคะแนน 50 เปอร์เซ็นต์

3.3.3.2 กำหนดการให้คะแนนตามลักษณะของมาตรวัดและลักษณะข้อคำถามทางด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	คะแนน
บ่อยมาก	4
บ่อย	3
บางครั้ง	2
นานๆครั้ง	1
ไม่เคย	0

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกความถี่ จะใช้คะแนนของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\text{เมื่อแทนค่าในสูตร} = \frac{4 - 0}{3} = 1.33$$

เมื่อทราบค่าความกว้างของอันตรภาคชั้น จะสามารถแปลความหมายของระดับคะแนน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ดังนี้

<u>ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง</u>	<u>ระดับคะแนน</u>
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับสูง	2.68 – 4.00
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับปานกลาง	1.34 – 2.67
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับต่ำ	0.00 – 1.33

3.3.4 การทดสอบเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนอหัวหน้าภาควิชาการจัดการทั่วไปและผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องหาความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ถ้อยคำ (wording) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการเก็บข้อมูลจริง จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับนักศึกษา ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อดูความเข้าใจในแบบสอบถาม ความชัดเจนของเนื้อหา และผู้ตอบสามารถตอบได้ถูกต้องตามความเป็นจริง แล้วจึงนำมาคำนวณหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนนาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ก่อนนำไปปรับใช้

2. การหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) เป็นการวิเคราะห์ตรวจสอบความสัมพันธ์ สอดคล้องกับคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับของ

แบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .36 ขึ้นไป นำไปใช้

3. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามรายด้าน และทั้งฉบับโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ผลดังนี้

3.1 แบบสอบถามการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ **.7851** เมื่อวิเคราะห์ตามองค์ประกอบรายด้านได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบ	เท่ากับ .5488
ด้านความซื่อสัตย์	เท่ากับ .5530
ด้านความมีระเบียบวินัย	เท่ากับ .6582

3.2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ **.9240** เมื่อวิเคราะห์ตามองค์ประกอบรายด้านได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	เท่ากับ .8144
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	เท่ากับ .7709
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	เท่ากับ .8334
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	เท่ากับ .7792

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ส่งแบบสอบถามเพื่อการวิจัยให้แก่นักศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม จำนวน 328 ชุด
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 328 ชุด คัดลอกเฉพาะตอนที่สมบูรณ์ทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำข้อมูลที่ได้ออกไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง มาทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาเข้ารหัส (Coding) และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการเปรียบเทียบ เพื่อดูการกระจายของข้อมูลและเพื่อนำเสนอข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรในแต่ละหมวดหมู่ของตัวแปร
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการวัดค่าแนวโน้มเข้าสู่ศูนย์กลางของข้อมูล เพื่อทราบข้อมูลที่เป็นตัวแทนของกลุ่ม ใช้แปลความหมายของระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล
4. ค่า t – test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม
5. ค่า F – test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Anova) และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe
6. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผลการวิจัย

การศึกษการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ได้แก่ เพศ อายุ คณะ
หลักสูตร เกรดเฉลี่ย และรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 328)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	230	70.1
ชาย	98	29.9
รวม	328	100.00
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี	183	55.8
มากกว่า 22 ปีขึ้นไป	145	44.2
รวม	328	100.00
คณะ		
บริหารธุรกิจ	292	89.0
วิศวกรรมศาสตร์	36	11.0
รวม	328	100.00
หลักสูตรที่เรียน		
หลักสูตร 4 ปี	200	61.0
หลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี	128	39.0
รวม	328	100.00
เกรดเฉลี่ย		
น้อยกว่า 2.50	208	63.4
มากกว่าหรือเท่ากับ 2.50	120	36.6
รวม	328	100.00

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>รายได้ต่อเดือน</u>		
น้อยกว่า 3500 บาท	210	64.0
มากกว่าหรือเท่ากับ 3500 บาท	118	36.0
รวม	328	100.00

จากตารางที่ 1 สามารถอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีจำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 และมีนักศึกษาเพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9

2. อายุ พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามส่วนใหญ่ มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 นักศึกษาที่อายุมากกว่า 22 ปีขึ้นไป มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2

3. คณะ พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจมีจำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 89 นักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11

4. หลักสูตรที่เรียน พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามส่วนใหญ่ เรียนหลักสูตร 4 ปี มีจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 61 นักศึกษาที่เรียนหลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 39

5. เกรดเฉลี่ย พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามส่วนใหญ่ มีเกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 มีจำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 2.50 มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6

6. รายได้ต่อเดือน พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 3500 บาท มีจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 64 นักศึกษาที่รายได้ต่อเดือนมากกว่าหรือเท่ากับ 3500 บาท มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 36

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม ของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม

ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม
พฤติกรรมทางจริยธรรมโดยรวม	5.26	0.69	5
ด้านความรับผิดชอบ	5.23	0.64	5
ด้านความซื่อสัตย์	5.17	0.80	5
ด้านความมีระเบียบวินัย	5.12	0.86	5

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับที่ 5 ($\bar{X} = 5.26$) และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์และด้านความมีระเบียบวินัย มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมอยู่ในระดับขั้นที่ 5 $\bar{X} = 5.23$, $\bar{X} = 5.17$ และ $\bar{X} = 5.12$ ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม

จำแนกตามระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม

ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6	129	39.3
5	155	47.3
4	43	13.1
3	1	0.3
2	0	0
1	0	0
รวม	328	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม อยู่ในระดับขั้นที่ 5 จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม	2.40	.51	ปานกลาง
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	2.52	.52	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	2.45	.57	ปานกลาง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	2.42	.50	ปานกลาง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	2.18	.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.40$) และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.52$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.45$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.42$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.18$)

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม
จำแนกตามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สูง	134	40.9
ปานกลาง	191	58.2
ต่ำ	3	0.9
รวม	328	100

จากตารางที่ 5 พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ส่วนใหญ่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 58.2

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.1 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีเพศแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม
จำแนกตามเพศ

(n = 328)

เพศ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	p
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม					
ชาย	98	2.45	.52	1.153	.250
หญิง	230	2.38	.50		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
ชาย	98	2.48	.52	1.466	.144
หญิง	230	2.39	.48		
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
ชาย	98	2.46	.52	-1.474	.142
หญิง	230	2.55	.52		
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา					
ชาย	98	2.53	.55	1.708	.089
หญิง	230	2.41	.57		
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
ชาย	98	2.23	.60	1.091	.276
หญิง	230	2.16	.54		

จากตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม จำแนกตามเพศ ไม่พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและรายด้าน

สมมุติฐานที่ 1.2 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีอายุแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม จำแนกตามอายุ

(n = 328)					
อายุ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	p
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม					
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี	183	2.43	.51	1.293	.197
มากกว่า 22 ปีขึ้นไป	145	2.35	.51		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี	183	2.43	.50	.569	.569
มากกว่า 22 ปีขึ้นไป	145	2.40	.51		
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี	183	2.55	.51	1.282	.201
มากกว่า 22 ปีขึ้นไป	145	2.48	.54		
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา					
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี	183	2.49	.53	1.554	.121
มากกว่า 22 ปีขึ้นไป	145	2.39	.62		
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี	183	2.45	.52	2.298	.022*
มากกว่า 22 ปีขึ้นไป	145	2.38	.50		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม จำแนกตามอายุ ไม่พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 1.3 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีคณะแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม จำแนกตามคณะ

(n = 328)					
คณะ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	p
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม					
บริหารธุรกิจ	292	2.40	.50	-.216	.829
วิศวกรรมศาสตร์	36	2.42	.55		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
บริหารธุรกิจ	292	2.41	.50	-.693	.489
วิศวกรรมศาสตร์	36	2.47	.51		
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
บริหารธุรกิจ	292	2.53	.52	.632	.528
วิศวกรรมศาสตร์	36	2.47	.56		
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา					
บริหารธุรกิจ	292	2.43	.57	-1.194	.233
วิศวกรรมศาสตร์	36	2.56	.61		
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
บริหารธุรกิจ	292	2.19	.55	.498	.619
วิศวกรรมศาสตร์	36	2.14	.64		

จากตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม จำแนกตามคณะ ไม่พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีคณะต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและรายด้าน

สมมุติฐานที่ 1.4 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่เรียนในหลักสูตรแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ตารางที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม
จำแนกตามหลักสูตร

(n = 328)

หลักสูตร	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	p
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม					
หลักสูตร 4 ปี	128	2.36	.51	-1.140	.255
หลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี	200	2.43	.50		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
หลักสูตร 4 ปี	128	2.38	.49	-1.010	.313
หลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี	200	2.44	.51		
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
หลักสูตร 4 ปี	128	2.51	.55	-.458	.647
หลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี	200	2.53	.51		
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา					
หลักสูตร 4 ปี	128	2.38	.61	-1.859	.064
หลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี	200	2.50	.54		
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
หลักสูตร 4 ปี	128	2.13	.56	-1.498	.135
หลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี	200	2.22	.56		

จากตารางที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม จำแนกตามหลักสูตร ไม่พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีหลักสูตรต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและรายด้าน

สมมุติฐานที่ 1.5 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีเกรดเฉลี่ยแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม จำแนกตามเกรดเฉลี่ย

(n = 328)					
เกรดเฉลี่ย	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	p
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม					
น้อยกว่า 2.50	208	2.37	.49	-1.597	.111
มากกว่าหรือเท่ากับ 2.50	120	2.46	.53		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
น้อยกว่า 2.50	208	2.36	.49	-2.514	.012*
มากกว่าหรือเท่ากับ 2.50	120	2.50	.50		
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
น้อยกว่า 2.50	208	2.50	.52	-.891	.374
มากกว่าหรือเท่ากับ 2.50	120	2.55	.53		
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา					
น้อยกว่า 2.50	208	2.41	.57	-1.448	.148
มากกว่าหรือเท่ากับ 2.50	120	2.50	.58		
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
น้อยกว่า 2.50	208	2.18	.54	-.214	.831
มากกว่าหรือเท่ากับ 2.50	120	2.19	.60		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม จำแนกตามเกรดเฉลี่ย ไม่พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีเกรดเฉลี่ยต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีเกรดเฉลี่ยต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 1.6 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = 328)					
รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	p
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม					
น้อยกว่า 3500 บาท	210	2.35	.50	-2.477	.014*
มากกว่าหรือเท่ากับ 3500 บาท	118	2.49	.52		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
น้อยกว่า 3500 บาท	210	2.35	.49	-3.199	.002**
มากกว่าหรือเท่ากับ 3500 บาท	118	2.53	.50		
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
น้อยกว่า 3500 บาท	210	2.53	.52	.192	.847
มากกว่าหรือเท่ากับ 3500 บาท	118	2.52	.53		
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา					
น้อยกว่า 3500 บาท	210	2.43	.57	-.425	.671
มากกว่าหรือเท่ากับ 3500 บาท	118	2.47	.58		
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
น้อยกว่า 3500 บาท	210	2.12	.54	-2.778	.006**
มากกว่าหรือเท่ากับ 3500 บาท	118	2.30	.59		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 11 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมุติฐานที่ 2 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม จำแนกตามระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม

(n = 328)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.658	2	.829	3.242	.040*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	82.862	324	.256		
รวม	84.520	326			
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.889	2	.945	3.840	.022*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	79.713	324	.246		
รวม	81.602	326			
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.010	2	1.005	3.721	.025*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	87.519	324	.270		
รวม	89.529	326			
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.515	2	1.258	3.903	.021*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	104.402	324	.322		
รวม	106.917	326			
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.738	2	.369	1.169	.312
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	102.253	324	.316		
รวม	102.991	326			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม จำแนกตามระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม จำแนกเป็น รายคู่

ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับชั้นพฤติกรรมทาง จริยธรรม		
				4	5	6
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม						
น้อย (1)	3	2.67	.577	-		
ปานกลาง (2)	191	2.17	.672		-	*
มาก (3)	134	2.38	.669		*	-
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
น้อย (1)	1	2.00	.000	-		
ปานกลาง (2)	189	2.18	.677		-	*
มาก (3)	138	2.38	.664		*	-
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
น้อย (1)	4	2.50	.577	-	*	*
ปานกลาง (2)	148	2.16	.728	*	-	
มาก (3)	176	2.35	.622	*		-
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
น้อย (1)	13	2.00	.707	-		
ปานกลาง (2)	155	2.19	.657		-	*
มาก (3)	160	2.35	.684		*	-
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
น้อย (1)	27	2.18	.735	-		
ปานกลาง (2)	214	2.23	.666		-	
มาก (3)	87	2.36	.681			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.38$) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวม มากกว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.67$) และระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.17$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.38$) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มากกว่านักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.00$) และระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.18$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.35$) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มากกว่านักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.50$) และระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.16$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.35$) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มากกว่านักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.00$) และระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.19$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.36$) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มากกว่านักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.18$) และระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.23$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 3 พฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้าน ของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม

ตัวแปร	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง									
	โดยรวม		II		IM		IS		IC	
	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P
พฤติกรรมทางจริยธรรม	.135	.014*	.150	.006**	.127	.021*	.143	.010**	.084	.128
ด้านความรับผิดชอบ	.032	.561	.067	.223	.065	.238	.015	.783	.004	.944
ด้านความซื่อสัตย์	.136	.014*	.131	.018*	.096	.082	.110	.047*	.068	.220
ด้านความมีระเบียบวินัย	.124	.025*	.086	.120	.142	.010**	.117	.034*	.120	.029*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม พบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .135$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = .150$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .127$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = .143$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r = .084$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมทางจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมทางจริยธรรม ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ($r = .136$) ด้านความมีระเบียบวินัย ($r = .124$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาผลการวิจัยจากสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 15 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

ข้อสมมุติฐาน	ค่า นัยสำคัญ	ผลการทดสอบ	
		เป็นไป	ไม่เป็นไป
1.1 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีเพศแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน	0.93		✓
1.2 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีอายุแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน	0.52		✓
1.3 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีคณะแตกต่างกัน มีภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน	0.45		✓
1.4 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีหลักสูตรที่เรียนแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน	0.30		✓
1.5 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีเกรดเฉลี่ยแตกต่างกัน มี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน	0.81		✓
1.6 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน	.05	✓	
2. นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรม แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกัน	.05	✓	
3. พฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม มี ความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.05	✓	

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบสมมุติฐาน ไม่พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ คณะ ระดับชั้นปี หลักสูตร เกรดเฉลี่ย มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ รายได้ต่อเดือน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนั้น พบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ข้อวิจารณ์

จากการศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม และการทดสอบสมมุติฐาน สามารถพิจารณาผลการวิจัยได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ คณะ หลักสูตร เกรดเฉลี่ย นั้นไม่ทำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ รายได้ต่อเดือนมีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษา จำนวน 328 คน พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.1 มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.8 ศึกษาในคณะบริหารธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 89 ศึกษาในหลักสูตร 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 61 มีเกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 คิดเป็นร้อยละ 63.4 และมีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 3,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 64

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และศึกษาในคณะบริหารธุรกิจ ในหลักสูตร 4 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพศหญิงมีความสนใจในการเรียนบริหารธุรกิจมากกว่าเพศชาย ซึ่งคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม มี 7 ภาควิชา ได้แก่ การบัญชี การจัดการ การตลาด การเงินและการธนาคาร คอมพิวเตอร์ธุรกิจ การจัดการอุตสาหกรรมและการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ ทำให้มีจำนวนนักศึกษาเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ทั้งนี้อาจจะเนื่องจาก นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามส่วนใหญ่ ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากกิจกรรมต่างๆ ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเหมือนกัน ซึ่งช่วยพัฒนานักศึกษาทุกคนให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น จึงไม่ทำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างกัน

ส่วนรายได้ต่อเดือนมีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม เพราะว่า รายได้ก่อให้เกิดความสะดวกสบายในการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ยิ่งมีรายได้ต่อเดือนเยอะ ยิ่งมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ได้มากขึ้น นักศึกษาที่มีรายได้น้อยอาจไม่มีเวลาและโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนอกห้องเรียน เพราะต้องรบกวนเงินผู้ปกครองและบางคนต้องทำงานไปด้วยเรียนไปด้วย ก่อให้เกิดความเครียด จึงไม่มีโอกาสได้พัฒนาตนเอง ดังนั้น นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 พบว่า เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับขั้นที่ 5 ($\bar{X} = 5.26$) และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์และด้านความมีระเบียบวินัย มีระดับพฤติกรรมทาง

จริยธรรมอยู่ในระดับขั้นที่ 5 $\bar{X} = 5.23$, $\bar{X} = 5.17$ และ $\bar{X} = 5.12$ ตามลำดับ และจากตารางที่ 3 พบว่า ของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม อยู่ในระดับขั้นที่ 5 จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3

ทั้งนี้อาจจะเนื่องจาก นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ได้มีรับความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมและคุณธรรม ผ่านการเรียนการสอนในวิชาจริยธรรมทางธุรกิจและผ่านสื่อต่างๆอย่างมาก โดยเฉพาะผ่านสื่อมวลชน ได้แก่ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ และสื่อบุคคล ได้แก่ การพบปะพูดคุยกับบุคคลต่างๆ ซึ่งทำให้นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม มีพฤติกรรมทางจริยธรรมในระดับขั้นที่ 5 เพราะเมื่อมีการวางแผนการสื่อสารเป็นอย่างดีแล้ว ผู้รับสารก็จะเกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกิดทัศนคติที่เห็นด้วย คล้อยตาม สนับสนุนและยอมรับ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นในลักษณะต่อเนื่องกันไป (เกศินี, 2540 : 55 - 56)

สมมุติฐานที่ 3 พฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.40$) และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.52$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.45$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.42$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.18$) จากตารางที่ 5 พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ส่วนใหญ่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 58.2

จากตารางที่ 14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม พบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .135$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = .150$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .127$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = .143$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r = .084$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมทางจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมทางจริยธรรม ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ($r = .136$) ด้านความมีระเบียบวินัย ($r = .124$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

การศึกษากาวิจัยครั้งนี้ เพื่อพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม 4) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเรียนการสอน จริยธรรมกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม

โดยมีตัวแปรต้นที่ศึกษา คือ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ คณะ หลักสูตร เกรดเฉลี่ย และรายได้ต่อเดือน 2. พฤติกรรมทางจริยธรรม ส่วนตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม จำนวนทั้งสิ้น 328 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 การเก็บรวบรวมข้อมูล กระทำโดยการนำแบบสอบถามไปสำรวจกับนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเองจากการตรวจ เอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผศ.ดร. รัตติกรณ์ จงวิศาล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ คณะ หลักสูตร เกรดเฉลี่ย รายได้ต่อเดือน จำนวนทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามวัดระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษา มีลักษณะเป็นปรนัยมีคำตอบให้เลือก 6 ตัวเลือก ด้วยการเลือกเพียงคำตอบเดียว ซึ่งกำหนดเป็นสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์และด้านความมีระเบียบวินัย โดยอาศัยแนวคิดจากทฤษฎีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Kohlberg) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำมาจากปริญญาานิพนธ์เรื่อง ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ของผศ.ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ได้ค่าความเชื่อมั่น .9758 โดยยึดแนวคิดและองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบ 4 องค์ประกอบมาตั้งเป็นข้อคำถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วน (Scale) ตามแบบการประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้การประเมินค่าของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ที่ให้ผู้ตอบประเมินค่า (1 - 5) ด้วยการเลือกเพียงคำตอบเดียว ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 47 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ส่งแบบสอบถามเพื่อการวิจัยให้แก่นักศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม จำนวน 328 ชุด
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 328 ชุด คัดลอกเฉพาะตอนที่สมบูรณ์ทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง มาทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาเข้ารหัส (Coding) และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี ศึกษาในคณะบริหารธุรกิจ ในหลักสูตร 4 ปี มีเกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 และมีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 3,500 บาท

2. พฤติกรรมทางจริยธรรม

จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับขั้นที่ 5 ($\bar{X} = 5.26$) และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์และด้านความมีระเบียบวินัย มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมอยู่ในระดับขั้นที่ 5 $\bar{X} = 5.23$, $\bar{X} = 5.17$ และ $\bar{X} = 5.12$ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.40$) และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.52$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.45$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.42$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.18$)

5.2 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

จากการทดสอบสมมุติฐานในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้จำนวน 3 ข้อ โดยสมมุติฐานที่ 1 แบ่งเป็นสมมุติฐานย่อยอีก 6 ข้อ ซึ่งผลการทดสอบสมมุติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า มีทั้งเป็นไปตามสมมุติฐานและไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ได้แก่

สมมุติฐานที่ 1.1 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีเพศแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน ไม่พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 1.2 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีอายุแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน ไม่พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 1.3 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีคณะแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน ไม่พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีคณะแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 1.4 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีหลักสูตรที่เรียนแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน ไม่พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีหลักสูตรที่เรียนแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 1.5 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีเกรดเฉลี่ยแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน ไม่พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีเกรดเฉลี่ยแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 1.6 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีรายได้อ่อนแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 2 นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 3 พฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 สรุปผลการวิจัย

ตัวแปร	ระดับ ส่วนใหญ่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					สมมุติฐาน	สถิติที่ใช้
		โดย รวม	II	IM	IS	IC		
เพศ	หญิง	NS	NS	NS	NS	NS	ปฏิเสธ	t-test
อายุ	≤ 22	NS	NS	NS	NS	*	ปฏิเสธ	t-test
คณะ	บริหารธุรกิจ	NS	NS	NS	NS	NS	ปฏิเสธ	t-test
หลักสูตร	หลักสูตร 4 ปี	NS	NS	NS	NS	NS	ปฏิเสธ	t-test
เกรดเฉลี่ย	< 2.50	NS	*	NS	NS	NS	ปฏิเสธ	t-test
ราย ใ ด้ ต่ อ เดือน	< 3500	*	**	NS	NS	**	ยอมรับ	t-test
พฤติกรรมทาง จริยธรรม	ขั้นที่ 5	*	**	*	**	NS	ยอมรับ	Correlation
ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	ปานกลาง	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

NS ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

II ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

IM ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

IS ด้านการการกระตุ้นทางปัญญา

IC ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

จากการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็น เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ดังนี้

1. **พฤติกรรมทางจริยธรรม** จากผลการวิจัย พบว่า นักศึกษากลุ่มตัวอย่างมีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับขั้นที่ 5 และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์และด้านความมีระเบียบวินัย มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมอยู่ในระดับขั้นที่ 5 คือ หลักสัญญาสังคม (Social Contract) แสดงให้เห็นว่านักศึกษามหาวิทยาลัยสยามแสดงพฤติกรรมเพื่อทำตามมาตรฐานของสังคม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เห็นความสำคัญของคนหมู่มากจึงไม่ทำตนให้ขัดต่อสิทธิอันพึงมีได้ของผู้อื่น สามารถควบคุมบังคับใจตนเองได้ พฤติกรรมที่ถูกต้องจะต้องเป็นไปตามค่านิยมส่วนตัว ผสมผสานกับมาตรฐานซึ่งได้รับการตรวจสอบและยอมรับจากสังคม ลักษณะเช่นนี้ถือว่าเป็นพื้นฐานที่ดีในการพัฒนาระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมให้สูงขึ้น แต่ข้อสังเกตอย่างหนึ่งที่ควรให้ความสนใจในการพัฒนา คือ ในบรรดาพฤติกรรมทางจริยธรรม 3 ด้านนั้น นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม มีพฤติกรรมทางจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบมากที่สุด และมีพฤติกรรมทางจริยธรรม ด้านความมีระเบียบวินัย น้อยที่สุด ดังนั้น การพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษาจึงควรเน้นให้ความสำคัญกับด้านความมีระเบียบวินัยมากที่สุด

ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษา จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมสูงขึ้น โดยเฉพาะในด้านความมีระเบียบวินัย มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายสนับสนุนให้มีการส่งเสริมกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมในทุกระดับ ทุกคณะ หรือการสนับสนุนให้มีการจัด โครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวกับจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่าง โครงการที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษามีคุณธรรมและจริยธรรมเพิ่มขึ้น มีดังนี้

1. **โครงการครูบ้านนอก** มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักศึกษารู้จักเสียสละ อดทน ปลูกฝังทัศนคติที่ดีในการดูแลช่วยเหลือ พัฒนาสังคมชนบท ส่งเสริมความคิดริเริ่ม ได้แสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ และการมีเหตุผล ความมีสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ

เป็นการปลูกฝังให้นักศึกษา รัก ซาบซึ้ง และรู้จักอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น อนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รู้จักการทำงานเป็นทีม การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เสียสละบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้การสอนคุณธรรม จริยธรรมในภาคปฏิบัติ โดยมหาวิทยาลัยสยามร่วมกับมูลนิธิกระเจ๊กเงา ([0www.bannok.com](http://www.bannok.com)) ระดมกลุ่มนักศึกษาและอาจารย์ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท โดยเน้นกลุ่มเด็กๆ เป็นชาวเขา มีหลายเผ่า เช่น เผ่าอาข่า(เอ็กโก) ลานู(มูเซอ) เย้า(เมี่ยน) ปกากญอ(กะเหรี่ยง) ในจังหวัดเชียงราย โดยแต่ละชนเผ่าจะมีภาษา และวัฒนธรรมเป็นของตัวเอง และใช้ภาษาไทยเป็นภาษาที่สอง ซึ่งครูบ้านนอกจะเข้าไปทำงานร่วมกับโรงเรียนและชุมชน ในการเข้าไปให้ความรู้แบบบูรณาการ โดยครูบ้านนอกจะเข้าไปส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของเด็กๆ ร่วมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกสนาน มีสีสัน รวมทั้งร่วมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในประเด็นทางด้านการศึกษาของเด็กๆ และกลุ่มคนชนบท ขณะเดียวกันครูบ้านนอกจะได้เรียนรู้ ศึกษาวิถีชีวิต สภาพความเป็นอยู่และวัฒนธรรมของชุมชนที่ครูบ้านนอกแต่ละรุ่นเข้าไปพักพิงด้วย

2. โครงการเลี้ยงอาหารกลางวันแก่เด็กๆ ในโรงเรียนชนบท มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักศึกษารู้จักเสียสละ อดทน ปลูกฝังทัศนคติที่ดีในการดูแลช่วยเหลือ พัฒนาเยาวชนในชนบท และเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้การสอนคุณธรรม จริยธรรม โดยมหาวิทยาลัยสยามร่วมกับโรงเรียนระดับประถมศึกษาในต่างจังหวัด จัดโครงการเลี้ยงอาหารกลางวันแก่เด็กๆ แจกขนมและอุปกรณ์การเรียน ทั้งเป็นการปลูกฝังให้นักศึกษา รัก ซาบซึ้ง และรู้จักอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น อนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รู้จักทำงานเป็นหมู่คณะ ได้แสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เสียสละบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

3. โครงการทานแล้วเก็บ มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกฝังทัศนคติที่ดี ในการส่งเสริมระเบียบวินัยและรักษาความสะอาดแก่เยาวชน ให้นักศึกษารู้จักหน้าที่ การมีรับผิดชอบในตนเอง และรู้จักรับผิดชอบร่วมกัน โดยเก็บจานอาหารและแก้วน้ำที่ใช้แล้ว ไปวางไว้ในที่ๆเก็บภาชนะใช้แล้ว เพื่อให้แม่บ้านทำความสะอาดโต๊ะและสถานที่ได้ง่าย และทำให้ผู้ที่เข้ามารับประทานอาหารในโรงอาหารมีโต๊ะนั่งที่สะอาดเร็วขึ้น ช่วยส่งเสริมความมีระเบียบวินัยของผู้ที่เข้ามาทานอาหารในโรงอาหารของมหาวิทยาลัย หรือผู้ที่มาติดต่อ เกี่ยวข้องทุกคน ทำให้เกิดการสำนึกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งผลไปถึงความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม และบ้านเมืองต่อไป

4. **โครงการจัดป้ายคิธรรมในมหาวิทยาลัย** มีวัตถุประสงค์เพื่อให้อาจารย์ นักศึกษา และบุคคลอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย ได้พบเห็นข้อคิธรรมและข้อคิอันเป็นประโยชน์ เพื่อปลูกฝังน้ำใจ หรืออุปนิสัยให้เป็นคนเสียสละ และมีความรักหวงแหนในสมบัติของส่วนรวม และเพื่อเป็นสิ่งเตือนใจทุกคนให้ประพฤติดี หลีกหนีความชั่วตามคิและอุดมการณ์ที่เขียนไว้บนป้ายคิธรรม

5. **โครงการที่เกี่ยวกับศาสนา** เช่น จัดให้มีการทำบุญตักบาตรทุกเช้าวันพฤหัสบดี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้อาจารย์ นักศึกษา และบุคคลอื่น ๆ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย ได้ทำบุญใส่บาตร เพื่อปลูกฝังอุปนิสัยให้เป็นคนเสียสละ เพื่อทำนุบำรุงศาสนา ช่วยให้มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจให้ประกอบแต่กรรมดี ละเว้นความชั่ว ทั้งทำให้เกิดความสามัคคี ลดความขัดแย้งต่าง ๆ ได้

6. **โครงการส่งเสริมความสะอาดในมหาวิทยาลัย** มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกฝังทัศนคิที่ดี ในการรักษาความสะอาดแก่เยาวชน ให้นักศึกษารู้จักรับผิดชอบร่วมกันรู้จักทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อทำความสะอาดและสบายใจของผู้ที่อยู่ในมหาวิทยาลัย และผู้ที่มาติดต่อหรือเกี่ยวข้องทุกคน เพื่อให้เกิดความรักและภาคภูมิใจในสถาบันของตน ซึ่งจะส่งผลไปถึงความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม และบ้านเมืองต่อไป

7. **โครงการจัดห้องจริยธรรมในมหาวิทยาลัย** มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน คิธรรม เพื่อเป็นที่สงบใจของอาจารย์ และนักศึกษา ตลอดจนเพิ่มพูนธรรมะ จากหนังสือต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจสาระของชีวิตมากขึ้น เพื่ออบรมคิธรรมจรรยาตามประเพณีไทย รู้ความหมาย ความสำคัญของประเพณีต่าง ๆ ทางศาสนา ให้นักศึกษาได้ปฏิบัติจริง และนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันให้ได้ เพื่อฝึกให้นักศึกษาเป็นผู้มีวินัย รู้จักสงบ สำนวณ และเคารพสถานที่ ฝึกนิสัย ความรับผิดชอบ เพื่อเน้นให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของศาสนาที่มีต่อสังคมไทยให้เห็นว่า ศาสนา สามารถจะแก้ไขตนเองและสังคมได้ จะได้มีศรัทธายึดมั่นในศาสนายิ่งขึ้น

8. **โครงการปลูกต้นไม้** มีวัตถุประสงค์ เพื่อโน้มน้าวจิตใจของนักศึกษาให้ใคร่มาศึกษาหา ความรู้ในบรรยากาศที่ร่มรื่นสวยงาม เพื่อปลูกฝังให้คุณค่าของความร่มรื่น และสวยงาม ความเป็น ระเบียบเรียบร้อยความสะอาดของที่อยู่อาศัย และการทำงานหรือที่ทำงาน ทั้งเป็นการปลูกฝังให้ นักศึกษา รัก ซาบซึ้ง และรู้จักอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รู้จักทำงานเป็นหมู่คณะ ได้ แสดงออกถึงการสร้างสรรค์ เสียสละบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อหมู่คณะและสถานที่ที่ตนใช้

ประโยชน์ อันจะนำไปปฏิบัติต่อสังคมภายนอกต่อไป และให้นักศึกษาได้เกิดความสำนึกร่วมกันว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย อันจะบังเกิดความสุขพ้นความรักในสถานศึกษาของตนยิ่งขึ้น

9. โครงการอื่นๆ เช่น โครงการบริจาคโลหิต โครงการช่วยเหลือผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบภัยทางธรรมชาติต่างๆ โครงการออกค่ายเพื่อพัฒนาชนบท โครงการรณรงค์ให้มีการแต่งกายเรียบร้อยและถูกระเบียบตามกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย เป็นต้น โดยโครงการดังกล่าวมานี้มหาวิทยาลัยอาจเลือกให้เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา วิทยของนักศึกษา ความจำเป็นและความต้องการของสังคมรอบมหาวิทยาลัย และในสถานการณ์ หรือเทศกาลต่าง ๆ

ที่สำคัญโครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวกับจริยธรรมต่าง ๆ นั้น จะต้องมีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุกระจายเสียง ป้ายประกาศ เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย และหนังสือแจ้งเกี่ยวกับกิจกรรมไปยังภาควิชาและคณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัยสยาม เพื่อให้นักศึกษาทุกคนรับทราบอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของพฤติกรรมทางจริยธรรม และแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมเพิ่มขึ้น โดยพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน้าที่การงานและต่อผู้อื่น พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความ เป็นระเบียบวินัย ได้แก่

นอกจากนี้ ผู้บริหาร ครูอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย อยู่ในฐานะที่เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างของนักศึกษาทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีความพร้อมทั้งในด้านความรู้ ความประพฤติ ความเป็นผู้นำและมีคุณธรรมประจำใจตามหลักศาสนา ดังนั้น ทุกคนจึงต้องประพฤติ และปฏิบัติตามหัวข้อธรรมที่ใช้ในการอบรมสั่งสอนนักศึกษาในมหาวิทยาลัยอย่างครบถ้วนบริบูรณ์ เพื่อการสร้างบรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัย ให้เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนทางด้านจริยธรรมอย่างยิ่ง

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากผลการวิจัย พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพล

อย่างมีอุดมการณ์มากที่สุด มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลน้อยที่สุด

ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษา จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น โดยเฉพาะในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายสนับสนุนให้มีกิจกรรม การฝึกอบรมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับนักศึกษา ทุกคณะ เพื่อให้ นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำและแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น โดยฝึกการสร้างวิสัยทัศน์ การคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การวางแผน การตั้งเป้าหมาย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ๆ เสริมสร้างการทำงานร่วมกันเป็นทีม การพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความสามารถในการทำงาน จูงใจให้ปฏิบัติงานโดยเน้นประโยชน์ของกลุ่ม ผู้บริหารการศึกษาต้องคอยส่งเสริมและให้กำลังใจแก่กลุ่มให้เกิดการบริหารอารมณ์และการบริหารความเครียด การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งจะช่วยให้ นักศึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงขึ้น เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการเรียนการทำงานและเพิ่มโอกาสก้าวหน้าในชีวิตมากขึ้น

3. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว คือ รายได้ต่อเดือนเท่านั้นที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ คณะ หลักสูตร เกรดเฉลี่ย นั้นไม่ทำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน การที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะรายได้ของนักศึกษาสะท้อนถึงสถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว นักศึกษาที่มีสถานะทางครอบครัวแตกต่างกัน อาจทำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านมิติพิพลาอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลได้ แต่อย่างไรก็ตาม การที่ไม่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ทำให้พอจะสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่น่าจะเป็นประเด็นสำคัญที่ควรคำนึงถึงมากนักในการการพัฒนา ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา กล่าวคือ มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับนักศึกษาโดยไม่แบ่งแยกตามกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว

4. การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า นักศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนให้เห็นชัดเจนว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นสิ่ง

สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หากมีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมสูง ก็จะทำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้นไปด้วย โดยเฉพาะด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญานั้นมีผลอย่างเห็นได้ชัดว่าทำให้นักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้น ไม่พบว่ามีผลต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยจึงควรเน้นพัฒนานักศึกษาด้านที่มีผลมากดังกล่าวแล้วนั้น เพื่อยกระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาให้สูงขึ้นต่อไป

5. การหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
พบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษากลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจากผลการวิจัยนี้ ยังเป็นเครื่องยืนยันที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นจำเป็นต้องให้ความสำคัญควบคู่กันกับการพัฒนาด้านพฤติกรรมจริยธรรมเป็นอย่างยิ่ง

จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า การพัฒนานักศึกษามหาวิทยาลัยสยามให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ในสังคมปัจจุบัน คือ เป็นผู้มีความคุณธรรมจริยธรรมและมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นภาระสำคัญที่มหาวิทยาลัยโดยผู้บริหารการศึกษาควรให้ความสำคัญ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาทุกคณะ ทุกชั้นปีมีโอกาสในการฝึกฝนอบรมและพัฒนาตนเอง ซึ่งแนวทางหนึ่งที่สามารถเป็นส่วนเสริมการพัฒนาตนในกระบวนการศึกษาของนักศึกษาได้ คือ การสนับสนุนให้มีการจัดโครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวกับจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยมหาวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินการจัดเองหรือส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรต่างๆ ที่มีวัตถุประสงค์สอดคล้องกัน (แพรภัทร, 2551, <http://gotoknow.org/blog/teachingdevelopment/195965>.) เช่น

1. โครงการครูบ้านนอก (มูลนิธิกระเจา จ.เชียงราย)

(<http://www.bannok.com/volunteer>)

2. โครงการช่วยเหลือผู้ยากไร้ผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบภัยทางธรรมชาติต่างๆ

<http://www.siamvolunteer.com/>

3. โครงการอบรมค่ายพุทธบุตร (4http://www.watphrasri.org/bhutabut_web/index.html)

4. โครงการเลี้ยงอาหารกลางวันแก่เด็กๆ ใน โรงเรียนชนบท

(5<http://www.gotoknow.org/blog/goodproject>)

5. โครงการค่ายอาสาเพื่อพัฒนาชนบท (6<http://www.klong6.com/index.php>)

6. โครงการปลูกต้นไม้และอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ (7<http://www.redbullspirit.org/index.php>)

7. โครงการที่เกี่ยวกับศาสนา เช่น โครงการอบรมพัฒนาจิตเพื่อพ่อ (<http://www.Watpacharoenrat.com>)
8. โครงการต้นกล้าสีขาว ([8http://www.bizethics.ktb.co.th/home1.jsp](http://www.bizethics.ktb.co.th/home1.jsp))
9. โครงการอาสาสมัครเพื่อสังคม ([9http://www.thaivolunteer.org](http://www.thaivolunteer.org))
10. โครงการสุขแท้ด้วยปัญญา ([10http://www.volunteerspirit.org](http://www.volunteerspirit.org))

โครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวกับจริยธรรมนั้นๆ จะต้องประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ เช่น ป้ายประกาศ เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย และหนังสือแจ้งเกี่ยวกับกิจกรรมไปยังภาควิชาและคณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัยสยาม เพื่อให้นักศึกษาทราบอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของพฤติกรรมทางจริยธรรม และแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมเพิ่มขึ้น

5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่มีความสำคัญและอาจมีผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม เช่น บุคลิกภาพ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ ความคาดหวัง ความเครียด ความพึงพอใจในการเรียน เป็นต้น
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมและปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม คณะอื่นๆ หรือในมหาวิทยาลัยอื่นๆ ของประเทศ
3. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยามที่ไม่ได้เข้าเรียนในวิชาจริยธรรมทางธุรกิจกับวิชาธุรกิจและสิ่งแวดลอม เพื่อหาสาเหตุปัจจัยของกลุ่มนักศึกษาที่ไม่ได้เรียน แล้วนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกัน
4. ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้การผสมวิธีวิจัยเพื่อรวบรวมข้อมูลด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
5. ในการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ใช้แบบการประเมินตัวเอง ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจจะใช้วิธีการประเมินจากหลายแหล่งร่วมกันได้ เช่น อาจารย์ที่ปรึกษาของนักศึกษา อาจารย์ผู้สอน และเพื่อนร่วมห้อง เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมการฝึกหัดครู. 2523. **จริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรมการฝึกหัดครู.**
กรุงเทพมหานคร: กรมการฝึกหัดครู.
- กรมวิชาการ. 2532. **เอกสารการประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมไทย.** กรุงเทพมหานคร:
กระทรวงศึกษาธิการ (อัคราณา).
- กรมสามัญศึกษา. 2529. **หลักการและทฤษฎีการปลูกฝังสร้างเสริมจริยธรรม.** กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรองแก้ว อยู่สุข. 2541. **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิริติ บุญเจือ. 2538. **จริยศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7.** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- กิริติ รุ่งแจ้ง. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอกับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดสุพรรณบุรี.** กรุงเทพมหานคร:
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เกียรติคุณ วรกุล. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการ
ปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วน
อิเล็กทรอนิกส์.** กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โกวิท ประวาพพฤกษ์ และ ภณิดา คุสกุล. 2539. **“พัฒนาการของจริยศึกษา” เอกสารการสอนชุด
วิชาจริยศึกษา. หน่วยที่ 1–8 พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.**
- โครงการ เสือดำ. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ กับผลการปฏิบัติงานของ
หัวหน้างานระดับต้น: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทไทย – เอเชีย พี.อี. จำกัด.**
กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จ่านง อดิวัฒน์สิทธิ์. 2541. **เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่อง คุณธรรมและจริยธรรมคืออะไร.**
กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตราภรณ์ อักษรเลข. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ กับผลการปฏิบัติงาน
ของหัวหน้างานระดับต้น: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์.**
กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จินดารัตน์ โรมมา. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
และบรรยากาศองค์กร กับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคกลาง**

- สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จินตนา บุญบงก. 2545. จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- จิราภรณ์ เดชณรงค์ศักดิ์. 2540. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรมของนักเรียนพล
ตำรวจ ในโรงเรียนตำรวจนครบาล. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัยพร วิชชาวุธ และคณะ. 2542. “พัฒนาการทางจริยธรรมตามแนวทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของ
ฟรอยด์” ในเอกสารการสอนชุดวิชา จริยศึกษา. เล่มที่ 1 หน่วยที่ 1-8, กรุงเทพมหานคร:
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ดวงใจ นิลพันธุ์. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึง
พอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่ม
ธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538. ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล.
กรุงเทพมหานคร. โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงตา เครือทิวา. 2543. การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษา.
กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ. 2551. “รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยที่นำเสนอในการประชุม
วิชาการ เปิดขอบฟ้าคุณธรรมจริยธรรม” ใน เอกสารประกอบการประชุมวิชาการเปิดขอบ
ฟ้าคุณธรรมจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เซน ปรี้นตั้ง.
- นภาพร ชันชนภา และ สานิต คำนคมสถิต. 2547. จริยธรรมและสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจ.
กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด.
- นรยศ ไชยศรีพรหม. 2544. ลักษณะบุคลิกภาพ และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิง
จริยธรรมของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร:
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. 2546. ภาวะผู้นำ :พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร:
บริษัท อินโนกราฟฟิกส์ จำกัด.

- เบญจวรรณ กลั่นกำเนิด. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรม
องค์การของหอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ.
กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประภาพรณ ชุนบุญจันทร์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความ
ฉลาดทางอารมณ์กับการจัดการงานสาธารณสุขมูลฐานของ อสม. ดีเด่นระดับจังหวัดปี
2541 – 2544. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประกาศรี สีหอำไพ. 2550. พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร: โรง
พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัทมา ทองสม. 2543. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับปัจจัย
คัดสรรที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.
กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุสนีย์ แก้วมณี. 2542. ผลของการปลูกฝังค่านิยมวิชาชีพต่อความตั้งใจกระทำพฤติกรรม
จริยธรรมของนักศึกษาพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- พรนพ พุกกะพันธ์. 2543. จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ป. สัมพันธ์
พาณิชย์.
- พรพรรณ นิวจันทิก. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อ
องค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอทีวี จำกัด(มหาชน). กรุงเทพมหานคร
: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). 2545. จริยธรรมของบัณฑิต. พระธรรมเทศนา โดย พระ
ธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) กรุงเทพฯ : ชมรมวรรณศิลป์แห่ง
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), ประเวศ วะสี, อานันท์ ปันยารชุน และ สิปปนนท์ เกตุทัต. 2541.
ผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มติชน.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). 2546. พุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราช
วิทยาลัย.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ชมมจิตโต). 2539. คุณธรรมสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ
พุทธธรรม.
- พระราชวรมุณี (ประยูรช ปยุตโต). 2530. จริยธรรมสำหรับคนรุ่นใหม่, กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกมลคีม
ทอง.

- พระราชสุธี(โสภณ โสภณจิตโต ป.ช.9) พุทธธรรมนำรู้: ธรรมะสำหรับผู้ผู้นำ. หนังสือพิมพ์สยามรัฐ ฉบับวันเสาร์ที่ 26 มิถุนายน 2547 ศาสนา-สารธรรม หน้า 27. (Online).
<http://pirun.ku.ac.th/~fbuspsr/menu%20p05.html>.
- พลุ เศษรินทร์. ความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงกลยุทธ์(Strategic Philanthropy). (Online). Friday, January 31, 2003.
<http://www.manager.co.th/weekly/viewnews.asp?NewsID=4616850630044>.
- พิภพ วังเงิน. 2546. จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น (1977).
- พิสมัย ฉายแสง. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พุทธทาสภิกขุ. 2545. จริยธรรมของบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: ชมรมวรรณศิลป์แห่ง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- แพรวภัทร ขอดแก้ว. 2551. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)กับการสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรมในมหาวิทยาลัย. (Online).
<http://gotoknow.org/blog/teachingdevelopment/195965> .
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543. ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2545. ปัจจัยด้านเขานอารมณ์ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในองค์การธุรกิจ . กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2544. "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)". วารสารสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: บริษัทนานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด.
- วิชัย แหวนเพชร. 2543. มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมมล.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2545. จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและปฏิบัติการ. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

- ศิริลักษณ์ เกิดจันทร์ตรง. 2540. **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนการสอนกับพฤติกรรมทางจริยธรรมตามความคิดเห็นของผู้สอนในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: บริษัทธีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด.
- ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม). 2551. **การสำรวจและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม**. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- ส. ศิวรักษ์. 2526. **ก้าวแรกของปรัชญาฝรั่ง**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมคิด บางโม. 2549. **จริยธรรมทางธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร: พัฒนวิทย์การพิมพ์.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. 2541. **พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2539. **การประกันคุณภาพการศึกษา เล่ม 6 เทคนิคการพัฒนางานเพื่อเข้าสู่มาตรฐาน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2537. **รายงานการวิจัยเรื่องภาวะการมีงานทำ และคุณภาพในการทำงานของผู้จบอุดมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ศิริวรรณ ศรีพหล, รศ.ดร. 2542. **“การพัฒนาจริยธรรม: การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม”** ในเอกสารการสอนชุดวิชา จริยศึกษา. เล่มที่ 1 หน่วยที่ 1-8, กรุงเทพมหานคร: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สิวลี ศิริไถ. 2528. **จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล**. มหาสารคาม: ปริดาการพิมพ์.
- สุดารัตน์ มนต์สกุล. 2544. **การเปรียบเทียบจริยธรรมของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาในกลุ่มสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภาพร พิศาลบุตร. 2548. **จริยธรรมทางธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. 2548. **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หรรษา สุขกาล. 2543. **รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง และคณะ. 2546. **จริยธรรมทางธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร จำกัด.

อัปสรสุดา แก้วอ่อน. 2544. การศึกษาการรับรู้แบบภาวะผู้นำกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ :

ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เซอร์คิทีอิเล็กทรอนิกส์อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน).

กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อิสระ บุญญะฤทธิ์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะ บรรยากาศองค์การ และ

ประสิทธิผลของหัวหน้างานระดับต้น. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Hornby, A. S. 2001. **Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English**. 6th ed.

Publisher: Oxford University Pres.

Adams, D. M. and Maine, E. W. 1998. **Business Ethics for the 21st Century**. Mayfield

Publishing Company.

Baron, R. A. 1986. **Behavior in Organization**. Boston: Allyn and Bacon.

Bass, B. M. 1997. February. **"Does the Transactional-Transformational Leadership**

paradigm Transcend Organizational and National Boundaries". American

Psychologist. 52 (2) : 130-139.

_____. 1997. Summer. **"Personal Selling and Transactional Transformational**

Leadership" Journal of Personal Selling & Sales Management. XVII (3) : 19-28.

_____. 1999. January. **"Two Decades of Research and Development in Transformational**

Leadership", European Journal of Work and Organizational Psychology. 8 (1) : 9-32.

Bass, B. M. and Avolio, B. J. 1994. **Improving Organization Effectiveness Through**

Transformational Leadership. Thousand Oaks : Sage.

Buchanan II, B. 1974. **"Building Organizational Commitment: The Socialization of**

Managers in Work Organizations ". Administrative Science Quarterly. 19 (March

1974): 533 - 546.

Carroll, A. B. and Buchholtz, A. K. 2000. **Business and Society: Ethics and Stakeholder**

Management. 4th ed. Australia: South – Western College Publishing.

Cherrington, J. D. 1994. **Organization Behavior : The management of Individual and**

Organization Performance. Massachusetts: Allyn and Bacon.

Davis, K. 1982. **Human Relation and Organization Behavior**. Philippine: Press.

- Delamotte, Y. and Takezawa, S. 1984. **Quality of Work Life in International perspective.**
Switzerland: International Labour Organization.
- Dessler, G. 1991. **Personal / Human Resource Management.** (5th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall Inc.
- Gordon, J. R. 1991. **A Diagnostic Approach to Organizational Behavior.** Massachusetts: Allyn and Bacon, a Division of Simon & Schuster Inc.
- Greenberg, J. and Baron, R. A. 1995. **Behavioral in Organization.** (5th ed.). New Jersey: Prentice – Hall Inc.
- Hackman, R. J. and Suttle, L. J. 1977. **Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organization Change.** Santa Monica, California: Goodyear Publishing.
- Huse, E. F. and Cumings, T. G. 1985. **Organization Development and Change.** (3rd ed). Minnesota: West Publishing.
- Jackson, J. 1996. **An introduction to Business Ethics.** Blackwell Publishers Inc.
- Koh, William L. K. 1991. "An Empirical Validation of the Theory of Transformational Leadership in Secondary in Singapore", Ph.D. Dissertation, University of Oregon, Dissertation Abstracts international. (CD-ROM).
- Kreitner, R. 2005. **Foundations of Management: basics and best practice.** Houghton Mifflin Company, New York.
- Liu, B - C. 1975. "Quality of life: Concept Measure and Result" , **The American Journal of Economic and Sociology.** 34 (January 1975): P 12.
- Kohlberg, L. 1975. "The Cognitive Developmental Approach to Moral Education", Phi Delta Kappa 10 (June 1975), pp. 673.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. M. 1982. **Employee - Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover.** New York: Academic Press Inc.
- McShane, S. L. and Von Gilnow, M. A. 2005. **Organizational Behavior Emerging Realities For the Workplace.** Boston : McGraw-Hill Irwin.

- Muchinsky, P.M. 1997. **Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. (5th ed). California : Brooks/Cole. p. 355-384. New York : Macmillan.
- Post, J. E., Lawrence, A. T. and James, W. 2002. **Business and Society: Corporate Strategy, Public, Ethics**. 10th ed. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Robbins, S. P. 1993. **Organization Behavior**. (6th ed.). New Jersey ; Prentice – Hall Inc.
- Robbins, S. P. and Coulter, M. 2002. **Management**. (7th ed.). New Jersey ; Prentice – Hall Inc.
- Kreitner, R. 2005. **Foundations of Management: Basic and Best Practices**. Houghton Mifflin Company.
- Schermerhorn , J. R., Jr. 2000. **Organization Behavior**. (7th ed.). New York: Wiley.
- Schuler, R. S., Beutell, N. J. and Youngblood, S. A. 1989. **Effective Personnel Management**. (3rd ed.). West Publishing Company, New York, NY.
- Schultz, D. P. and Schultz, E. S. 1998. **Psychology and work Today: An Introduction to Industrial Organization**. (7th ed.). New Jersey ; Prentice – Hall Inc.
- Shaw, W. H. 2003. **Ethics at Work: Basic Reading in Business Ethics**. Oxford University Press.
- Sheldon, M. 1971. "Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization". **Administrative Science Quarterly**. 16 (June 1971): 143 - 149.
- Shrovan, D. J. 1983. **Quality of Work life: perspective for Business and Public Sector**. United States of America: Addison - Wesley Publishing Company, Inc.
- Steer, R. M. 1977. "antecedents and Outcome of Organizational Commitment". **Administrative Science Quarterly**. 22(March 1977): 46 - 48.
- McShane, S. L. and Glinow, M. A. V. 2005. **Organizational behavior**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- William, L. K., R. M. Steers and Terborg, J. R. 1995. "The Effects of Transformational Leadership on Teacher Attitudes and Student Performance in Singapore", **Journal of Organization Behavior**.
- Yamane, T. 1973. **Statistic; An Introductory Analysis**. 3rd ed., Time Printers Sdn. Bnd. Singapore.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามพฤติกรรมทางจริยธรรม

แบบสอบถามพฤติกรรมทางจริยธรรม

1. พลภัทรกำลังไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เมื่อพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครแต่ละคนแล้ว เขาคิดว่าไม่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่ชนะของเขา แต่พลภัทรก็ตัดสินใจไปใช้สิทธิในการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ถ้าท่านเป็นพลภัทร ท่านมีเหตุผลอย่างไรในการใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

1. เพราะเป็นหน้าที่ของประชาชนทุกคน ที่จะต้องไปใช้สิทธิเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตย
2. เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้อื่นกล่าวหาว่า ตนไม่ส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย
3. เพราะระบอบประชาธิปไตยจะอยู่รอดได้ก็ด้วยความร่วมมือของทุกคน
4. เพื่อผู้อื่นจะได้ชมเชยว่าตนเป็นพลเมืองดี รักประชาธิปไตย
5. เพราะเพื่อนบ้านทุกคนต่างก็ไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งกันหมด
6. เพราะการไปใช้สิทธิเป็นการส่งเสริมประชาธิปไตย ประเทศชาติจะได้พัฒนาเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

2. พรุ่งนี้เป็นวันไหว้ครู หลังเลิกเรียนแล้วเพื่อนๆ ช่วยกันจัดพานดอกไม้ไหว้ครู ภูษณภามอยู่ช่วยเพื่อนๆ จัดพานดอกไม้ ทั้งๆ ที่เขาอยากกลับบ้าน ถ้าท่านเป็นภูษณภาม ท่านจะอยู่ช่วยเพื่อนจัดพานดอกไม้ เพราะเหตุใด

1. กลัวจะถูกเพื่อนๆ ตำหนิ ว่ากล่าว ถ้าไม่อยู่ช่วยเพื่อนจัดพานดอกไม้
2. เป็นหน้าที่ทุกคนจะต้องช่วยเหลือกันและให้ความร่วมมือกันทำงาน
3. ใครๆ เขาก็ช่วยกันทำงาน เราควรทำตามเขา เพื่อจะได้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนๆ ไม่โดนเพื่อนๆ โกรธหรือเกลียด
4. อยู่ให้เพื่อนๆ และอาจารย์เห็นว่าเราก็มีส่วนร่วมในกิจกรรมของมหาวิทยาลัยดีกว่า
5. งานไหว้ครูปีหนึ่งมีครั้งเดียว เป็นโอกาสดีที่เราจะได้มีส่วนร่วมในการทำพานดอกไม้ร่วมกับเพื่อนๆ
6. การให้ความร่วมมือต่อส่วนรวม ก่อให้เกิดความสำเร็จในงานและเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

3. พิณชญาได้ยืมหนังสือออกจากห้องสมุด บังเอิญเธอทำหน้าหนังสือด้านในชำรุด เธอจึงซ่อมหนังสือจนเรียบร้อยแล้วนำหนังสือไปคืนห้องสมุด ถ้าท่านเป็นพิณชญา ท่านมีเหตุผลใดในการกระทำเช่นนั้น

1. เพื่อหนังสือเล่มนั้นจะได้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นต่อไป
2. ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบการยืมหนังสือและรับผิดชอบต่อหนังสือที่ยืม จึงเป็นการสมควรที่ตนจะซ่อมแซมหนังสือให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยก่อนคืนห้องสมุด
3. เพื่อนๆ แนะนำให้ซ่อมหนังสือก่อนนำไปคืน จึงทำตามคำแนะนำของเพื่อนๆ
4. เป็นหน้าที่ของนักศึกษาทุกคน จะต้องมีส่วนดูแลรักษาสภาพหนังสือ ซึ่งเป็นสมบัติของส่วนรวม
5. ถ้าบรรณารักษ์หรืออาจารย์ทราบ จะได้ชมเชยว่าตนเป็นคนดี มีความรับผิดชอบ
6. ถ้าบรรณารักษ์หรืออาจารย์ทราบภายหลังว่าเธอทำหนังสือขาดขาด เธอจะต้องโดนตำหนิ และเสียค่าปรับด้วย

4. อาจารย์มาดาลักษณ์ได้มอบหมายให้กฤตเมธและเพื่อนๆ เป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัยทำแผนธุรกิจ เพื่อส่งเข้าประกวดในโครงการเสริมสร้างผู้ประกอบการรายใหม่ ระดับประเทศ เมื่อถึงกำหนดวันนัดทำงาน ปรากฏว่าเพื่อนๆ ไม่มาตามนัดไว้ กฤตเมธจึงจำเป็นต้องทำแผนธุรกิจเพียงคนเดียวจนเสร็จทันตามกำหนดเวลา ถ้าท่านเป็นกฤตเมธ ท่านมีเหตุผลอย่างไรจึงยอมทำงานนี้เพียงคนเดียว

1. เพราะต้องการคะแนนจากผลงานที่ตนทำเสร็จ
2. ควรรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จเรียบร้อยตามกำหนด ถึงแม้ว่าจะต้องทำคนเดียวก็ตาม
3. กลัวอาจารย์จะตัดคะแนน ถ้าเขาทำงานไม่เสร็จตามกำหนดเวลา
4. อาจารย์และเพื่อนๆ จะได้ยกย่องว่าเป็นคนที่มีความรับผิดชอบและไว้วางใจได้ในเรื่องการทำงาน
5. ต้องทำงานให้เสร็จตามที่ตกลงกับอาจารย์ ซึ่งถือเป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบ
6. หากทุกคนมุ่งมั่นที่จะรับผิดชอบในงานและกระทำตามหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สังคมย่อมเจริญก้าวหน้า

5. อาจารย์เขมธาดาได้รับมอบหมายให้อยู่เวรดูแลนักศึกษาทำกิจกรรมในวันอาทิตย์ ซึ่งในวันนั้น อาจารย์เศรษฐาได้มาชวนอาจารย์เขมธาดาไปดูการแข่งขันฟุตบอลโลกรอบชิงชนะเลิศ หากอาจารย์เขมธาดาจะฝากให้อาจารย์ท่านอื่นอยู่เวรแทนก็อาจทำได้ แต่อาจารย์เขมธาดามีได้ทำเช่นนั้น ถ้าท่านเป็นอาจารย์เขมธาดา ท่านมีเหตุผลใดจึงปฏิเสธที่จะไปดูการแข่งขันฟุตบอลโลกรอบชิงชนะเลิศ

1. กลัวผู้บริหารทราบและจะถูกลงโทษทางวินัย โทษฐานละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่
2. ต้องการให้ผู้บริหารยกย่องว่าตนเป็นคนขยัน มีความรับผิดชอบในการทำงาน
3. เมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่แล้วก็ควรปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้น
4. การปฏิบัติตามหน้าที่ที่รับผิดชอบมาสำคัญกว่าการดูฟุตบอลโลกรอบชิงชนะเลิศ
5. การปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ย่อมจะก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อประเทศชาติ
6. การตั้งใจปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นหน้าที่ของครูที่ดี

6. อาจารย์นริศราได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ดูแลเงินค่าอาหารในโครงการอบรมภาวะผู้นำ เมื่อตรวจสอบจำนวนเงินปรากฏว่าเงินขาดหายไป 500 บาท อาจารย์นริศราได้นำเงินของตนเองชดใช้เงินที่หายไป ถ้าท่านเป็นอาจารย์นริศรา เพราะเหตุใดท่านจึงปฏิบัติเช่นนั้น

1. เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบต่อภาระการกระทำของตน
2. กลัวถูกตำหนิ ถ้าผู้บริหารทราบในภายหลังว่าเงินค่าอาหารในโครงการอบรมภาวะผู้นำหาย
3. ต้องการได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร
4. เกรงว่าจะไม่เป็นที่ยอมรับและไม่ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนครูด้วยกัน
5. รู้สึกละอายใจ ถ้าไม่ชดใช้เงินที่หายไป เพราะถึงแม้ว่าคนอื่นไม่รู้ แต่ตนเองก็รู้
6. เงินนั้นเป็นค่าอาหารของนักศึกษา ซึ่งเป็นเงินส่วนรวม ดังนั้น ควรเห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

7. ในการจัดงานนิทรรศการ “สยามนิทัศน์” จตุรภัทรรับผิดชอบที่จะจัดหาวัสดุและอุปกรณ์มาใช้ในการจัดบอร์ดนิทรรศการ เมื่อถึงเวลาทำงานจริงๆ ปรากฏว่าเพื่อนๆ ต้องหาวัสดุและอุปกรณ์เพิ่มจากที่เขาเตรียมมา ซึ่งถือว่าเป็นข้อบกพร่องในการทำงานครั้งนี้ เวลาประเมินผลการทำงาน จตุรภัทรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อคิดหาวิธีเตรียมวัสดุและอุปกรณ์ในงานต่อไปไม่ให้บกพร่อง ถ้าท่านเป็นจตุรภัทร เพราะเหตุใดท่านจึงยินดีรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานครั้งต่อไป

1. ต้องการคำชมเชยจากอาจารย์และเพื่อนๆว่าเป็นคนใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
2. กลัวว่าต่อไป ถ้าหากทำงานผิดพลาดอีกจะถูกเพื่อนๆ ตำหนิได้
3. การยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุง ช่วยให้งานไม่ผิดพลาด
4. เป็นหน้าที่ของผู้ที่ได้รับมอบหมายงาน ต้องยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่น
5. หากรับงานครั้งต่อไปแล้วทำได้ดี อาจได้รับเลือกเป็นผู้นำกิจกรรมนักศึกษา
6. การทำผิดแล้วรู้จักแก้ไข ระวังระวังไม่ให้ผิดพลาดอีก เป็นสิ่งที่ดีและน่าภาคภูมิใจ

8. ชีรศักดิ์ขับรถยนต์อย่างรีบเร่ง เพื่อไปให้ทันเวลาสอบ ระหว่างทางขับไปเฉี่ยวเด็กขี่จักรยานอยู่ริมถนน เด็กล้มลงหัวเข้าและแขนขาถลอกได้รับบาดเจ็บ ชีรศักดิ์รีบอุ้มเด็กขึ้นรถพาไปส่งโรงพยาบาลและทำแผลจนเสร็จเรียบร้อยแล้วพาไปส่งบ้าน ถ้าท่านเป็นชีรศักดิ์ เพราะเหตุใดจึงนำเด็กไปส่งโรงพยาบาล

1. รู้สึกสำนึกผิดที่ทำให้ผู้อื่นได้รับบาดเจ็บ
2. พ่อแม่เด็กจะได้เห็นใจ ไม่เรียกร้องค่าเสียหายมาก
3. กฎหมายระบุว่าเมื่อทำให้ผู้อื่นได้รับบาดเจ็บ จะต้องรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนกระทำ
4. เพื่อนๆ แนะนำว่า ควรยินยอมชดใช้ค่ารักษาพยาบาล เพื่อไม่ให้เรื่องถึงตำรวจ
5. ควรรีบนำเด็กไปให้พ้นจากบริเวณที่เกิดเหตุ ถ้าตำรวจมาพบเข้าจะถูกจับดำเนินคดี
6. ถึงแม้ว่าเด็กอาจจะจำหน้าเราไม่ได้ แต่ด้วยจิตสำนึกเมื่อเราทำให้ผู้อื่นได้รับบาดเจ็บก็สมควรอย่างยิ่งที่ต้องรับผิดชอบการกระทำนั้น

9. ในวันสอบปลายภาค ชญานุชทำข้อสอบไม่ได้ เพราะกำลังไม่สบายอย่างมาก จุฑาคาจึงแอบส่งกระดาษคำตอบให้ แต่ชญานุชไม่ยอมรับกระดาษคำตอบที่จุฑาคาส่งมาให้ ถ้าท่านเป็นชญานุช เพราะเหตุใด ท่านจึงไม่ยอมรับกระดาษคำตอบจากเพื่อน

1. เพราะถ้าถูกอาจารย์จับได้ ก็จะหมดสิทธิ์สอบและโดนลงโทษ
2. เพราะเป็นการไม่ยุติธรรมสำหรับเพื่อนคนอื่นๆ และรู้สึกอายใจตนเอง
3. ควรใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ จึงจะเป็นการกระทำที่ซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น และการกระทำเช่นนั้นเป็นการเอาเปรียบเพื่อนคนอื่นๆ
4. เพื่อนๆ จะได้ยกย่องเราว่าสามารถทำข้อสอบได้ด้วยความสามารถของตนเอง ถึงแม้ว่ากำลังป่วยอยู่
5. เป็นกฎระเบียบของการสอบและหน้าที่ของนักศึกษาที่จะต้องทำข้อสอบด้วยตนเอง
6. พ่อแม่ อาจารย์ และเพื่อนคนอื่นๆ คงไม่เห็นด้วย และตำหนิการกระทำของตน ถ้าพวกเขาทราบภายหลัง

10. จิรภัทรลืมนองเท้าเล่นกีฬาสำหรับเรียนในชั่วโมงพลศึกษา จึงไปที่ห้องพักของเพื่อน เพื่อจะขอยืมปรากฏว่าไม่มีใครอยู่ที่ห้องพักเลย มีรองเท้ากีฬาวางไว้หน้าห้องหลายคู่ แต่จิรภัทรก็ไม่หยิบไปใช้ ถ้าท่านเป็นจิรภัทร เพราะเหตุใดท่านจึงไม่หยิบรองเท้าของเพื่อนไปใช้

1. เกรงว่าเพื่อนๆ ที่เป็นเจ้าของรองเท้าทราบภายหลัง จะตำหนิตนได้
2. คิดว่าการกระทำเช่นนั้นไม่ต่างจากการขโมยของเพื่อน ถ้าเพื่อนมาแล้วไม่เห็น จะทำให้เพื่อนเดือดร้อน
3. การหยิบสิ่งของของผู้อื่น ก่อนได้รับอนุญาต เป็นการละเมิดสิทธิ์ของผู้อื่น
4. ถ้าจิรภัทรจำเป็นต้องยืมรองเท้าในครั้งต่อไป เพื่อนๆ อาจจะไว้ว่างใจและอนุญาตให้หยิบของไปใช้ได้เลย โดยไม่ต้องขออนุญาต
5. ต้องการให้เพื่อนๆ เห็นว่าตนเองเป็นคนดี ซื่อสัตย์ และรู้จักเคารพสิทธิ์ของผู้อื่น
6. ได้รับการอบรมสั่งสอนมาว่าไม่ควรหยิบสิ่งของของผู้อื่น ก่อนได้รับอนุญาต

11. ในการสอบปลายภาค อาจารย์วัดนิยามตกลงกับนักศึกษาว่า ในการสอบครั้งนี้จะปล่อยให้ นักศึกษาทำข้อสอบตามลำพัง โดยอาจารย์จะให้เกียรติไม่ควบคุม แต่จะให้นักศึกษาควบคุมตนเอง กาวีตราทำข้อสอบไม่ได้ ก็ไม่ยอมเปิดตำราหรือถามเพื่อนๆ ถ้าท่านเป็นกาวีตราเพราะเหตุใดท่าน จึงไม่ฉวยโอกาสเปิดหนังสือหรือถามเพื่อน

1. ถ้าอาจารย์ทราบว่าทุจริตในการสอบ จะต้องถูกปรับตกในวิชานั้น
2. ต้องการให้เพื่อนชมว่าเป็นคนที่ซื่อสัตย์ ไว้ใจได้ในทุกโอกาส
3. ต้องการควบคุมตนเองตามที่ตกลงไว้กับอาจารย์ก่อนสอบ เพื่อความยุติธรรมกับเพื่อนคน อื่นๆ
4. เพื่อนๆ จะได้ยอมรับความสามารถของตนเอง เพราะเพื่อนๆ ทุกคนต่างก็ทำข้อสอบด้วย ความสามารถของตน
5. ยึดหลักการของระเบียบการสอบว่าผู้เข้าสอบต้องตอบข้อสอบโดยใช้ความรู้ความสามารถ ของตนเองเท่านั้น
6. แม้จะมีผู้คุมสอบหรือไม่ก็ตาม เราจะยึดมั่นในหลักการว่าจะใช้ความรู้ความสามารถของ ตนเองที่มีอย่างสูงสุดความสามารถและไม่ทุจริตเด็ดขาด

12. ชนยมลมีโครงการไปทัศนศึกษากับเพื่อนๆ ที่มหาวิทยาลัย ในวันหยุดสัปดาห์หน้าและ ต้องการเงิน 2,000 บาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ขณะที่ชนยมลกำลังเดินซื้อของที่ ห้างสรรพสินค้า บังเอิญพบชายคนหนึ่งทำเงิน 2,000 บาท ตกจากกระเป๋าของเขาโดยไม่รู้ตัว ชนยมลจึงรีบนำเงินไปคืนให้ชายผู้นั้นทันที หากท่านเป็นชนยมล เพราะเหตุใดท่านจึงตัดสินใจคืน เงินแก่ชายผู้นั้น ทั้งๆ ที่มีความจำเป็นต้องใช้เงิน

1. เคยเห็นเพื่อนๆ เก็บของผู้อื่นได้ มักจะคืนให้เจ้าของเสมอ
2. หากเก็บเงินนั้นไว้จะมีเงินไปทัศนศึกษาก็จริง แต่เป็นการได้มาโดยมิชอบ เป็นสิ่งที่น่า ละอายและไม่สมควรกระทำอย่างยิ่ง
3. เป็นหน้าที่ของพลเมืองดี เก็บของผู้อื่นได้ก็ควรคืนเจ้าของ
4. การเอาของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง เป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ไม่ควรปฏิบัติอย่างยิ่ง
5. หากมีคนเห็นเรากำลังเก็บเงินมาเป็นของตนเอง แล้วบอกเจ้าของ เราจะถูกหาว่าเป็นขโมย
6. หากนำเงินไปคืน เขาจะต้องเห็นว่าเราเป็นคนดีและอาจจะให้เงินเราเป็นการตอบแทน

13. ในช่วงเวลาพักเที่ยง อาจารย์ติดประชุมด่วนไม่สามารถเข้าสอนได้ จึงสั่งให้นักศึกษาทุกคนฝึกซ้อมกีฬาเพื่อเตรียมสอบในคราวหน้าและห้ามขาดการฝึกซ้อมในช่วงเวลานี้ ธุรกร ชวน ปภาวิน ไปซื้อรองเท้ากีฬาคู่ใหม่ซึ่งคู่ที่ใช้ยังอยู่ในสภาพที่ดีอยู่ แต่ปภาวินปฏิเสธไม่ไป หากท่านเป็นปภาวิน ท่านมีเหตุผลใดที่ไม่ไปกับธุรกร

1. เป็นนักศึกษาที่ดีต้องเชื่อฟังคำสั่งของอาจารย์ และต้องอยู่ซ้อมกีฬาจนหมดช่วงพัก
2. นักศึกษาสมควรปฏิบัติตามคำสั่งของอาจารย์อย่างเคร่งครัด เลิกเรียนแล้วค่อยไปซื้อรองเท้าก็ได้
3. การฝ่าฝืนคำสั่งอาจารย์จะถูกอาจารย์ตำหนิได้
4. ปภาวินเคยชวนธุรกรไปซื้อของด้วย แต่ธุรกรไม่ไป จึงอ้างว่าไม่อยากฝ่าฝืนคำสั่งของอาจารย์
5. เมื่อได้รับคำสั่งของอาจารย์ ก็ควรปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด
6. ทุกคน ต่างฝึกซ้อมตามคำสั่งอาจารย์ ไม่มีใครฝ่าฝืนขาดการฝึกซ้อมเลยสักคน ก็เลยไม่กล้าขาด

14. คุณเดือน เป็นแม่ครัวในโรงเรียนแห่งหนึ่ง คุณเดือนต้องรับผิดชอบการศึกษาของน้องๆ 3 คน ทำให้เธอมีรายได้ไม่พอจ่าย โดยเฉพาะช่วงปิดภาคเรียน ขวัญตาได้เสนอให้คุณเดือนลดเนื้อและผักสำหรับอาหารให้นักเรียน แล้วนำมาขายให้ขวัญตา จะได้มีเงินเพิ่มส่งน้องเรียนได้ แต่คุณเดือนไม่ยอมทำตามที่ขวัญตาแนะนำ หากท่านเป็นคุณเดือน เพราะเหตุใดท่านจึงปฏิเสธคำแนะนำของขวัญตา

1. เพราะตั้งใจไว้ว่าจะไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ถึงแม้จะมีโอกาสก็ตาม
2. เราควรหาเงินโดยวิธีที่สุจริตและไม่ผิดต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งต่อหน้าและลับหลัง
3. หากเจ้าของโรงเรียนจับได้ อาจจะถูกลงโทษโดยให้ออกจากโรงเรียน
4. การซื้อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่นเป็นคุณธรรมที่ควรยึดมั่นและถือปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัด
5. อยากให้น้องๆ ภูมิใจที่มีพี่สาวที่ซื้อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน
6. ทางโรงเรียนได้ให้โอกาสคุณเดือนมีงานทำ ดังนั้นจึงควรทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต

15. พี่ชานนที่ได้รับฝากเงินจากเพื่อนๆ ให้ไปซื้อหนังสือเรียน คนขายได้ลดราคาให้เล่มละ 20 บาท จากราคาปกติ โดยที่เพื่อนๆ ไม่มีใครทราบว่าร้านค้าลดราคา ขณะนั้นพี่ชานนที่ไม่ค่อยมีเงินใช้จ่ายส่วนตัว แต่พี่ชานนก็นำเงินไปคืนเพื่อนๆ ครบทุกคน หากท่านเป็นพี่ชานนที่ เพราะเหตุใดจึงนำเงินไปคืนเพื่อนๆ ครบทุกคนแทนที่จะเก็บเงินส่วนที่ลดราคาไว้เอง

1. ความซื่อสัตย์ทำให้เกิดความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือซึ่งกันและกันในสังคม
2. เป็นหน้าที่ของนักศึกษาทุกคนที่จะต้องมีความซื่อสัตย์ต่อกันและกัน
3. เมื่อเพื่อนๆ ได้รับเงินคืน เพื่อนอาจนำเงินนั้นมาให้พี่ชานนที่เป็นการตอบแทนที่นำเงินมาคืนครบตามจำนวน
4. เพื่อนๆ จะได้เห็นว่าพี่ชานนที่เป็นเพื่อนที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต มีน้ำใจช่วยเหลือเพื่อนด้วยใจจริง
5. กลัวเพื่อนรู้ทีหลัง แล้วจะถูกเพื่อนตำหนิได้ ถ้าไม่นำเงินมาคืน
6. เงินที่ได้มาไม่ใช่ของพี่ชานนที่ แต่เป็นเงินของเพื่อนๆ ซึ่งทุกคนควรมีสิทธิ์ได้รับเงินคืน

16. ในการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัย มีข้อห้ามนักกีฬาดื่มยาบำรุงบางชนิดก่อนการแข่งขัน กวินพัชรเป็นนักวิ่งจะต้องลงแข่งระยะทาง 100 เมตร ร่วมกับนักกีฬาคนอื่นๆ ภาณุต้องการให้กวินพัชรชนะเลิศ จึงได้นำยาบำรุงต้องห้ามผสมน้ำให้ดื่มก่อนเข้าแข่งขัน แต่กวินพัชรไม่ยอมดื่มน้ำที่ผสมยาบำรุงเข้าไป ถ้าท่านเป็นกวินพัชร เพราะเหตุใดท่านจึงไม่ยอมดื่มน้ำ

1. เพราะรู้ว่า ทุกคนจะยกย่องนักกีฬาที่ปฏิบัติตามกฎกติกาการแข่งขัน
2. นักกีฬาที่ดีต้องปฏิบัติตามและยึดมั่นในกฎกติกาอย่างเคร่งครัด
3. ถ้ากรรมการจับได้ จะถูกปรับให้แพ้และเสียชื่อเสียง
4. ถ้านักกีฬาคนอื่นทราบ จะต้องชมเชยว่าเรามีความซื่อสัตย์และมีอุดมการณ์ที่ดีมาก
5. การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และข้อตกลงของการแข่งขันอย่างเคร่งครัด เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและผู้อื่น ทำให้การแข่งขันเป็นไปอย่างยุติธรรม
6. แม้จะชนะเลิศได้เหรียญทอง แต่ถ้าได้มาโดยกระทำผิดต่อกติกา ชัยชนะที่ได้ก็ไม่มีคุณค่าไม่น่าภาคภูมิใจ

17. ในการประชุมกิจกรรมนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ ไพรสุดาและเพื่อนๆ นั่งอยู่แถวหลังซึ่งอยู่ห่างจากสายตาอาจารย์ ไพรสุดาและเพื่อนๆ จึงนำหนังสือการ์ตูนขึ้นมาอ่าน นำขนมมารับประทาน มีคุณชนาคนเดียวในกลุ่มเพื่อนเท่านั้นที่พยายามฟังอาจารย์พูดและไม่ยอมรับประทานขนมที่เพื่อนๆ ส่งให้ หากท่านเป็นคุณชนา เพราะเหตุใดท่านจึงไม่ปฏิบัติตามเพื่อน

1. นักศึกษาทุกคนควรรักษามารยาทและระเบียบในการเข้าหอประชุม
2. ต้องการให้คนในหอประชุมชื่นชมในพฤติกรรมของตนที่รักษามารยาท
3. การรู้จักเคารพในกฎระเบียบของสถานที่ต่างๆ ทำให้เกิดความสงบเรียบร้อยในการอยู่ร่วมกันในสังคม
4. เพราะเป็นการกระทำที่ไม่สมควรปฏิบัติและไม่เกิดผลดีต่อผู้กระทำ
5. ถ้าอาจารย์เห็นจะถูกลงโทษให้อับอายต่อหน้าเพื่อนๆ
6. เกรงว่าพฤติกรรมดังกล่าวจะก่อให้เกิดความรำคาญรบกวนผู้อื่นในหอประชุม

18. ในการแข่งขันกีฬาภายในมหาวิทยาลัย กิรติและปรัชญาลงแข่งขันในครั้งนี้ด้วย ขณะที่การแข่งขันกำลังดำเนินอยู่ กิรติถูกรวมการไล่ออกจากสนามเนื่องจากทำผิดกติกาหลายครั้ง ทำให้กิรติไม่พอใจและมีปากเสียงกับกรรมการอย่างรุนแรง ปรัชญาจึงเข้าไปห้ามปรามกิรติให้สงบสติอารมณ์ลง หากท่านเป็นปรัชญา เพราะเหตุใดท่านจึงทำเช่นนั้น

1. นักกีฬาที่ดีควรปฏิบัติตามกฏกติกาการแข่งขันและเชื่อฟังคำสั่งตัดสินของกรรมการ
2. ต้องการให้ผู้ชมรอบสนามชื่นชมตนว่าสามารถรักษาสถานการณ์ไม่ให้เกิดการวิวาท
3. การยอมรับความผิดพลาดอย่างมีสติ ใช้ปัญญาพิจารณาแก้ไขสิ่งผิดพลาด จะสามารถพัฒนาตนให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างถูกต้องยุติธรรม
4. การแข่งขันกีฬาทุกประเภท นักกีฬาต้องเคารพในกฏกติกาของการแข่งขันและการตัดสินของกรรมการถือเป็นการชี้ขาด จะทำให้การแข่งขันดำเนินไปอย่างถูกต้องยุติธรรม
5. เพราะคิดว่าการเป็นนักกีฬาที่ปฏิบัติตามกฏกติกาของการแข่งขันจะได้รับการยอมรับจากผู้ชมและนักกีฬาด้วยกัน
6. ไม่ต้องการให้เพื่อนถูกรวมการลงโทษและเกิดการวิวาท

19. กนิษฐาหันไปเห็นอรุณชานั่งหลับหลังห้องเรียน ขณะที่อาจารย์กำลังบรรยายอยู่หน้าห้อง กนิษฐาจึงปลุกอรุณชานให้ตื่น ถึงแม้กนิษฐารู้ว่าการกระทำเช่นนั้นจะทำให้อรุณชานไม่พอใจก็ตาม ถ้าท่านเป็นกนิษฐา เพราะเหตุใดท่านจึงปลุกอรุณชานให้ตื่นขึ้นมาเรียน

1. ต้องการให้เพื่อนปฏิบัติตนให้มีระเบียบวินัยในห้องเรียน
2. ถ้าหากตนเองผลอหลับบ้าง จะได้มีเพื่อนช่วยปลุก
3. การนั่งหลับในห้องเรียนขณะที่อาจารย์กำลังสอน เป็นการไม่ให้เกิดริอาจารย์ผู้สอนและเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
4. ถ้าหากอาจารย์เห็นจะถูกตำหนิ ว่ากล่าวได้
5. อาจารย์เตรียมการสอนมาอย่างดี เราไม่ควรทำให้อาจารย์รู้สึกเสียใจ ผิดหวัง
6. การตั้งใจเรียนตั้งใจฟังอาจารย์สอน ย่อมได้รับความรู้และเป็นสิ่งที่นักศึกษาทุกคนควรยึดปฏิบัติอย่างยิ่ง

20. ผู้โดยสารรถประจำทางบางคนมักจะห้อยโหนและยื่นขาขวางประตูทางขึ้นลง ทั้งๆ ที่ภายในรถมีที่ว่างให้ยืน แต่ ภพธรรมเมื่อขึ้นรถประจำทางทุกครั้ง จะเข้าไปยืนบริเวณด้านในเสมอ หากท่านเป็น ภพธรรมเพราะเหตุใดท่านจึงทำเช่นนั้น

1. การยื่นด้านในรถนั้น จะสบายและปลอดภัยกว่าการยื่นขาขวางบริเวณหน้าประตู
2. พนักงานเก็บค่าโดยสารบอกให้เข้าไปยืนบริเวณด้านในเพื่อความเรียบร้อยและปลอดภัยแก่ผู้โดยสาร
3. ถ้าทุกคนปฏิบัติตนอย่างระมัดระวังด้วยความไม่ประมาท จะไม่เกิดความเสียหายต่อร่างกายและทรัพย์สิน
4. ถ้าเกิดพลาดพลั้งตกลงมาจะได้รับบาดเจ็บและอับอาย
5. ถ้าไม่ยื่นด้านในรถประจำทาง จะถูกผู้โดยสารผู้อื่นตำหนิได้ว่าเห็นแก่ความสะดวกส่วนตัว ไม่คำนึงถึงผู้อื่น
6. การโดยสารรถประจำทาง ควรยื่นชิดด้านในเสมอ เพื่อให้ผู้โดยสารคนอื่นขึ้นลงรถด้วยความสะดวกปลอดภัย

21. แก้วเกล้า ไปเที่ยวพักผ่อนกับเพื่อนๆ ในสวนสาธารณะแห่งหนึ่ง และได้ซื้ออาหารมารับประทานร่วมกัน เมื่อทานเสร็จแล้วได้เก็บถุงพลาสติก กระดาษและเศษอาหาร ไปทิ้งในถังขยะอย่างเรียบร้อย หากท่านเป็นแก้วเกล้า เพราะเหตุใดท่านจึงทำเช่นนั้น

1. กลัวเจ้าหน้าที่ดูแลสวนสาธารณะมาพบเข้า จะถูกตำหนิหรือปรับได้
2. ต้องการให้เพื่อนๆ ในกลุ่มชื่นชมตนเอง ว่าเป็นคนรักความสะอาด
3. สวนสาธารณะเป็นสถานที่ของส่วนรวม ทุกคนต้องรักษาความสะอาดไว้เสมอ
4. การทิ้งขยะตามที่สาธารณะ เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายบ้านเมือง
5. การเป็นพลเมืองที่ดี ต้องรู้จักรักษาความสะอาดของสถานที่สาธารณะ
6. ถึงแม้ว่าจะไม่มีใครเห็นว่าเราทิ้งขยะไว้ในสวนสาธารณะ แต่ด้วยจิตสำนึกของเราแล้ว เมื่อเรามาเที่ยวพักผ่อน ต้องเก็บขยะไปทิ้งในถังขยะที่สวนสาธารณะจัดเตรียมไว้ให้

22. กวินตรา เวลามาเรียนมักจะนุ่งกระโปรงสั้นมาก เสื้อรัดรูปและปล่อยชายเสื้อไว้นอกกระโปรง ไม่สวมเข็มขัดและตราสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เพราะเห็นว่าอาจารย์ไม่กวัดขั้นและเพื่อนๆ บางคนก็แต่งตัวแบบนี้ แต่เนริสตาเพื่อนร่วมห้อง ยังคงแต่งกายด้วยความเรียบร้อยและถูกระเบียบของมหาวิทยาลัย เวลามาเรียนทุกครั้ง ถ้าท่านเป็นเนริสตา เพราะเหตุใด ท่านจึงแต่งกายเรียบร้อย เวลาเรียน

1. ไม่อยากให้อาจารย์ว่ากล่าวตักเตือน
2. ต้องการให้อาจารย์และเพื่อนๆ ชื่นชมว่า แต่งกายเรียบร้อยถูกต้องตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย
3. การแต่งกายที่ถูกระเบียบ เป็นการให้เกียรติอาจารย์และส่งเสริมบุคลิกภาพที่ดีให้กับตนเอง
4. เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนักศึกษา ที่จะต้องแต่งกายให้ถูกระเบียบ เวลาเรียน
5. การแต่งกายที่ถูกระเบียบ เป็นสิ่งที่นักศึกษาควรปฏิบัติ เพราะเครื่องแต่งกายบอถึงเกียรติและศักดิ์ศรีของนักศึกษามหาวิทยาลัย
6. หากนักศึกษาทุกคนแต่งกายไม่เรียบร้อย อาจทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีกับนักศึกษามหาวิทยาลัย

23. โสรญา เดินผ่านสวนสาธารณะแห่งหนึ่งเห็นปญจอรและเพื่อนๆกำลังเด็ดดอกไม้ เพื่อเป็นของขวัญวันเกิดอาจารย์ โดยไม่สนใจป้ายประกาศ “ห้ามเก็บดอกไม้” ที่ปักอยู่ โสรญาก็อยากได้ดอกไม้ไปมอบให้อาจารย์เป็นของขวัญวันเกิด แต่ไม่ยอมเก็บดอกไม้ในสวนสาธารณะเด็ดขาด จึงตัดสินใจเดินไปซื้อที่ตลาดแทน หากท่านเป็นโสรญา เพราะเหตุใดท่านจึงซื้อดอกไม้ที่ตลาดแทนที่จะเด็ดดอกไม้จากสวนสาธารณะ

1. หากซื้อดอกไม้ที่แปลกไปจากคนอื่นดีกว่า อาจารย์จะได้ชอบมากกว่าของเพื่อน
2. เราไม่ควรฝ่าฝืนข้อห้ามที่ปักเตือนไว้
3. ไม่กล้าเด็ดดอกไม้ เพราะกลัวเจ้าหน้าที่ที่ดูแลมาเห็นเข้า จับได้และถูกปรับ
4. รู้สึกละอายใจที่ทำลายสมบัติส่วนรวมเสียหาย
5. การเก็บดอกไม้ในสวนสาธารณะ เป็นการกระทำที่ไม่ดี เพราะทำให้สวนสกปรก รก ไม่สวยงาม
6. หากทุกคนเก็บดอกไม้ในสวนสาธารณะจนหมด ต่อไปก็จะไม่มีดอกไม้สวยๆ ให้ชื่นชมอีกต่อไป

24. อาจารย์พรพิมดาวเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง หลังเลิกงานแล้ว ครูพรพิมดาวจะจัดโต๊ะทำงานจนเรียบร้อยและกวาดห้องที่พักที่ทำงานอยู่ประจำทุกวัน แม้จะถูกเพื่อนร่วมงานประชดประชันเสมอก็ตาม แต่เธอก็ไม่สนใจยังคงปฏิบัติเช่นเดิมเสมอ ถ้าท่านเป็นครูพรพิมดาว เพราะเหตุผลใด ท่านจึงไม่สนใจคำประชดประชันจากเพื่อนร่วมงานและปฏิบัติเช่นนั้น

1. อาจารย์ที่ดีต้องเป็นผู้มีระเบียบวินัยในตนเอง
2. ถ้าผู้บริหารมาเห็นเข้าจะต้องชื่นชอบการกระทำของตนอย่างแน่นอน
3. ไม่ต้องการให้ผู้อื่นตำหนิได้ว่าห้องพักอาจารย์สกปรกไม่เรียบร้อย
4. ตั้งใจไว้ว่าจะทำงานทุกอย่างที่ตนรับผิดชอบให้เรียบร้อย ก่อนกลับบ้านเสมอ
5. การทำงานทุกอย่างให้เรียบร้อย รอบคอบอยู่เสมอ เป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติซึ่งจะช่วยป้องกันความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการทำงาน
6. เพื่อให้หัวหน้าหรือผู้บริหารพึงพอใจและยอมรับในความเป็นคนที่มีระเบียบวินัยในตนเอง

ภาคผนวก ข
แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ฉบับผู้นำประเมินตนเอง

แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ฉบับผู้นำประเมินตนเอง

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการบรรยายถึงภาวะผู้นำ ลักษณะการทำงาน และปฏิสัมพันธ์ที่ท่านมีกับผู้ร่วมงานของท่านในกลุ่มหรือในชมรมที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน ในการตอบคำถามแต่ละข้อขอให้ท่านพิจารณาตัดสินว่า ตัวท่านมีลักษณะเป็นไปตามพฤติกรรมที่บรรยายไว้มาก - น้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความเป็นจริง

โดยการตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และกรุณาตอบทุกข้อ

<i>บ่อยมาก</i>	<i>หมายถึง</i>	<i>ข้าพเจ้ามีพฤติกรรมในเรื่องนั้น ๆ สม่าเสมอ</i>
บ่อย	หมายถึง	ข้าพเจ้ามีพฤติกรรมในเรื่องนั้น ๆ บ่อยครั้ง
บางครั้ง	หมายถึง	ข้าพเจ้ามีพฤติกรรมในเรื่องนั้น ๆ บางครั้ง
นาน ๆ ครั้ง	หมายถึง	ข้าพเจ้ามีพฤติกรรมในเรื่องนั้น ๆ นาน ๆ ครั้ง
ไม่เคย	หมายถึง	ข้าพเจ้าไม่เคยมีพฤติกรรมในเรื่องนั้น ๆ เลย

1. ข้าพเจ้าประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นในการทำงาน
2. ข้าพเจ้าพูดคุยให้ผู้ร่วมงานฟังในเรื่องค่านิยมและความเชื่อที่คิดว่าสำคัญที่สุดในการทำงาน
3. ข้าพเจ้าสงบสติอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ
4. ข้าพเจ้าเน้นความสำคัญเรื่องอุดมคติและค่านิยมในการทำงาน
5. ข้าพเจ้าทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย
6. ข้าพเจ้าระบุความสำคัญของการมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน
7. ข้าพเจ้าเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม
8. การตัดสินใจของข้าพเจ้าจะคำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม
9. ข้าพเจ้าให้ความมั่นใจกับผู้ร่วมงานว่าจะชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้
10. ข้าพเจ้าแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยมของข้าพเจ้าเอง
11. ผู้ร่วมงานให้การยอมรับในความเฉลียวฉลาดและความสามารถในการทำงานของข้าพเจ้า
12. ข้าพเจ้าแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงข้อคิดเห็นต่อปัญหาโต้แย้งที่เกิดขึ้น
13. การกระทำของข้าพเจ้าทำให้ผู้ร่วมงานมีความนับถือ
14. ข้าพเจ้าระบุจุดประสงค์หลักในการทำงานได้อย่างชัดเจน
15. ข้าพเจ้าแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง
16. ข้าพเจ้าพูดคุยให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรค

ต่าง ๆ ได้

17. ข้าพเจ้านับถึงความสำคัญของการทุ่มเทต่อภารกิจร่วมกัน
18. ข้าพเจ้าปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง
19. ข้าพเจ้าตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง
20. ข้าพเจ้ามองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ
21. ข้าพเจ้ามองปัญหาในแง่ดี
22. ข้าพเจ้าแสดงความเชื่อมั่นว่ากลุ่มเราจะบรรลุเป้าหมาย
23. ข้าพเจ้าให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน
24. ข้าพเจ้าทำให้ผู้ร่วมงานมุ่งความสนใจในการทำอะไรเพื่อจะทำให้งานเกิดผลสำเร็จ
25. ข้าพเจ้าพูดถึงเป้าหมายการทำงานด้วยความกระตือรือร้น
26. ข้าพเจ้ากระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา
27. ข้าพเจ้าพูดถึงเป้าหมายการทำงานในอนาคตเกี่ยวกับการทำงานอย่างชัดเจน
28. ข้าพเจ้าแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด
29. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
30. ข้าพเจ้าวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงาน โดยใช้ข้อมูลหลักฐาน
31. ข้าพเจ้าส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพูดคุยหรือพิจารณาในเรื่องที่อาจจะเป็นปัญหา
32. ข้าพเจ้าให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ
33. ข้าพเจ้าหามุมมองต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา
34. ข้าพเจ้าเสนอวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา
35. ข้าพเจ้าส่งเสริมผู้ร่วมงานให้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน
36. ข้าพเจ้าช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม
37. ข้าพเจ้าสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ
38. ข้าพเจ้าส่งเสริมให้ระบุปัญหาโดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเองว่าเป็นปัญหา
39. ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลมากกว่าในฐานะที่เป็นเพียงสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น
40. ข้าพเจ้าฟังเรื่องของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ
41. ข้าพเจ้าให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานรายบุคคล
42. ข้าพเจ้าทำให้ผู้ร่วมงานสนใจในการพัฒนาจุดที่ดีเด่นของตนเอง
43. ข้าพเจ้าใช้เวลาในการแนะนำการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล
44. ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

45. ข้าพเจ้าสอนผู้ร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น
46. ข้าพเจ้าส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง
47. ข้าพเจ้าให้ความสนใจเป็นการส่วนตัวแก่สมาชิกซึ่งไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร

ที่มา: รัตติกรณ์ จงวิศาล. ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปรินญานิพนธ์ (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2543.

ภาคผนวก ก
ใบกรอกระดับชั้นและคะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรม

ภาคผนวก ง

ใบกรอกคะแนนและประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรม

ภาคผนวก จ

Ethical Behavioral Profile

ประวัติการทำงาน

พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 - ปัจจุบัน อาจารย์ประจำ ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน ม.สยาม

พ.ศ. 2546 – 2549 อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม

พ.ศ. 2545 – 2546 ผู้ช่วยอาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พ.ศ. 2544 – 2545 ผู้ช่วยอาจารย์ประจำวิชาศิลปะการดำรงชีวิต
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พ.ศ. 2540 – 2543 เจ้าหน้าที่วิจัย วิทยาเขตกระบี่
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลงานทางวิชาการ

พ.ศ.2552 งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับทัศนคติที่มีต่อการสอบธรรมศึกษาของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม”

พ.ศ.2551 งานวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมประเมินการสอนของอาจารย์ โดยนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่ประเมินการสอนผ่านทางอินเทอร์เน็ต”

พ.ศ.2550 บทความวิจัยเรื่อง"ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม" <http://siam.edu/research.php>

พ.ศ.2549 บทความวิจัยเรื่อง "การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ การมีส่วนร่วมกับทัศนคติที่มีต่อโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ของสมาชิกกลุ่มอาชีพ จังหวัดนครนายก" ตีพิมพ์ในวารสารสยามวิชาการ ปีที่ 7 ฉบับที่ 8 พฤษภาคม - สิงหาคม พ.ศ. 2549

พ.ศ.2548 บทความเรื่อง "ความสำคัญของจริยธรรมทางธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม"
ตีพิมพ์ในวารสาร สยามวิชาการ ปีที่ 6 ฉบับที่ 6 เมษายน - กันยายน พ.ศ. 2548

พ.ศ.2546 งานวิจัยเรื่อง "การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ การมีส่วนร่วมกับทัศนคติที่มีต่อโครงการ
หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ของสมาชิกกลุ่มอาชีพ จังหวัดนครนายก" ม.เกษตรศาสตร์

วิชาที่สอน

1. Organization and Management การจัดองค์การและการจัดการ
2. Organization Theory ทฤษฎีองค์การ
3. Conflict Management การบริหารความขัดแย้ง
4. Ethics Business จริยธรรมทางธุรกิจ
5. Entrepreneur Ethics and Business Environment สภาพแวดล้อมทางธุรกิจและจริยธรรมของ
ผู้ประกอบการ
6. Business and Environment ธุรกิจและสิ่งแวดล้อม

นวัตกรรมการสอน

พ.ศ.2551 บทเรียน E-Learning วิชา การบริหารความขัดแย้ง

<http://202.57.184.153/moodle/course/view.php?id=228>

พ.ศ.2551 บทเรียน E-Learning วิชา ธรรมศึกษา

<http://202.57.184.153/moodle/course/view.php?id=189>

พ.ศ.2550 บทเรียน E-Learning วิชา Organization and Management

<http://202.57.184.153/moodle/course/view.php?id=3>

พ.ศ.2550 บทเรียน E-Learning วิชา Organization Theory

<http://202.57.184.153/moodle/course/view.php?id=26>

พ.ศ.2549 บทเรียน E-Learning วิชา Business Ethics and Business Environment

<http://202.57.184.153/moodle/course/view.php?id=8>

พ.ศ.2548 บทเรียน E-Learning วิชา Business Ethics

พ.ศ.2548 บทเรียน E-Learning วิชา Business and Environment