

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

เกณฑ์ประเมินจริยธรรมในการบริหารโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาโดยหลักพระพุทธศาสนา:

ในมุมมองของวิศวกร

A FRAMEWORK FOR EVALUATING CONSTRUCTION-PROJECT
MANAGEMENT OF CONTRACTORS BASED ON BUDDHISM: VIEWS FROM
ENGINEERS



T119442

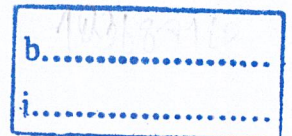
โดย

นาย กิติคุณ พาสุข

นาย ทินภัทร เอกมฤคเณตร์

นาย ภกนิทร์ กฤษอร่ามเรือง

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน **119442**
วัน,เดือน,ปี **- 7 S.ค. 2554**



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต

สาขาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ปีการศึกษา 2553

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

A FRAMEWORK FOR EVALUATING CONSTRUCTION-PROJECT
MANAGEMENT OF CONTRACTORS BASED ON BUDDHISM: VIEWS FROM
ENGINEERS



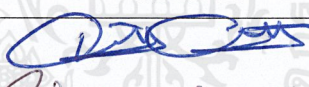


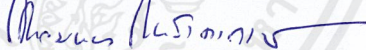
A SPECIAL PROJECT SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
BACHELOR OF CIVIL ENGINEERING
SCHOOL OF CIVIL ENGINEERING, FACULTY OF ENGINEERING
KING MONGKUT 'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2010

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

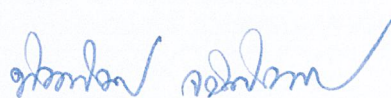
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองโครงการพิเศษ

หัวข้อโครงการพิเศษ เกณฑ์ประเมินจริยธรรมในการบริหาร โครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาโดยหลัก
พระพุทธศาสนา: ในมุมมองของวิศวกร

นักศึกษา นาย กิตติคุณ ผาสุข รหัสนักศึกษา 50010106
นาย ทินภัทร เอกมฤคเณทร์ รหัสนักศึกษา 50010583
นาย ภคินทร์ กลุขอร่ามเรือง รหัสนักศึกษา 50011148
หลักสูตร วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา
อาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร. จักรพงษ์ พงษ์เพ็ง

คณะกรรมการสอบโครงการพิเศษ		ลายมือชื่อ
รศ.ดร. จักรพงษ์	พงษ์เพ็ง	
ดร. วุฒิชัย	ชาติพัฒนานันท์	
ผศ. นันทวัฒน์	จรัสโรจน์ธนเดช	
ผศ. เหลลमतอง	เหล่าคงถาวร	

ภาควิชาวิศวกรรมโยธารับรองแล้ว



(ผศ. นันทวัฒน์ จรัสโรจน์ธนเดช)

ประธานสาขาวิชาวิศวกรรมโยธา

วันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2554

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองโครงการพิเศษ

หัวข้อโครงการพิเศษ เกณฑ์ประเมินจรรยาบรรณในการบริหาร โครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาโดยหลัก
พระพุทธศาสนา: ในมุมมองของวิศวกร

นักศึกษานาย กิตติคุณ ผาสูช รหัสนักศึกษา 50010106

นาย ทินภัทร เอกมฤคเณตร์ รหัสนักศึกษา 50010583

นาย ภคินทร์ กฤษอร่ามเรือง รหัสนักศึกษา 50011148

หลักสูตร วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา

อาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร. จักรพงษ์ พงษ์เพ็ง

คณะกรรมการสอบโครงการพิเศษ		ลายมือชื่อ
รศ.ดร. จักรพงษ์	พงษ์เพ็ง	
ดร. วุฒิชัย	ชาติพัฒนานันท์	
ผศ. นันทวัฒน์	จรัสโรจน์ชนเดช	
ผศ. แหลมทอง	เหล่าคงถาวร	

ภาควิชาวิศวกรรมโยธารับรองแล้ว

(ผศ. นันทวัฒน์ จรัสโรจน์ชนเดช)

หัวหน้าสาขาวิชาวิศวกรรมโยธา

วันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2554

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

เกณฑ์ประเมินจริยธรรมในการบริหาร โครงการก่อสร้างของผู้รับเหมา

โดยหลักพระพุทธศาสนา : ในมุมมองของวิศวกร

รายชื่อนักศึกษา

- | | |
|-----------------------------|-----------------------|
| 1.นาย กิตติคุณ ผาสุข | รหัสนักศึกษา 50010106 |
| 2.นาย ทินภัทร เอกมฤเคนทร์ | รหัสนักศึกษา 50010583 |
| 3.นาย ภคินทร์ กฤษอร่ามเรือง | รหัสนักศึกษา 50011148 |

ปริญญา

วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชา

วิศวกรรมโยธา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.จักรพงษ์ พงษ์เพ็ง

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันในการบริหาร โครงการก่อสร้างจำเป็นที่จะต้องมีการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา สืบเนื่องมาจากการที่ภายในองค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านและงานที่ได้อาจมีข้อบกพร่องทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้รับเหมาบกพร่องในการบริหาร ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ตำแหน่งแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวย ฯลฯ อย่างไรก็ตามจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ ชำงต้นพบว่ายังขาดตัวอย่างกรอบการประเมินจริยธรรมในการบริหาร โครงการก่อสร้างดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาเกณฑ์สำหรับประเมินระดับจริยธรรมในการบริหาร โครงการก่อสร้าง ทำให้เกิดปัจจัยและรูปแบบที่เหมาะสม โดยใช้วิธีการสำรวจความคิดเห็นของตัวแทนทั้งฝ่ายผู้รับเหมาเองและฝ่ายเจ้าของเจ้าของ โครงการ การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำ 3 วิธีดังนี้ (1) เปรียบเทียบลำดับความสำคัญของปัจจัย (2) ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย และ (3) หาปัจจัยร่วมระหว่างตัวแทนฝ่ายเจ้าของ โครงการและตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมา จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถจัดกลุ่มปัจจัยได้เป็น 9 กลุ่มปัจจัย พร้อมทั้งน้ำหนักความสำคัญดังนี้ “ความซื่อสัตย์สุจริต”(11.02%) “ความตั้งใจในการทำงานของผู้รับเหมา” (10.98%) “ความมีเหตุมีผลไม่ใช้อารมณ์” (11.28%) “การรู้จักประมาณตนเอง” (11.26%) “การวางแผนในการทำงาน” (10.99%) “ความยุติธรรม” (11.09%) “การเปิดโอกาสทางความคิด” (11.02%) “การช่วยเหลือส่งเสริมผู้อื่น” (11.13%) “ความสุภาพอ่อนน้อมต่อผู้อื่น” (11.24%) และคนส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการนำกรอบดังกล่าวไปใช้ในการบริหาร โครงการก่อสร้าง ซึ่งผลการจัดกลุ่มดังกล่าวนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาแบบจำลองสำหรับการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาใน โครงการก่อสร้างเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพที่เพิ่มมากขึ้นต่อไป

Title : A FRAMEWORK FOR EVALUATING CONSTRUCTION-PROJECT MANAGEMENT OF CONTRACTORS BASED ON BUDDHISM: VIEWS FROM ENGINEERS

Name : Mr. Krittun Phasook
Mr. Thinnapat Ekmaruken
Mr. Pakin Krits-Aramruang

Faculty : Engineering

School : Civil Engineering

Advisor : Assoc. Prof. Jakrapong Pongpeng

ABSTRACT

At present construction-project management needs ethical assessment of contractors due to low working efficiency within the organization and defect in work these are because of, for instance, error of contractors in management, low satisfaction in working of personnel, unsuitably working environment and so on. However, the literature review relating to research and different professional associations has shown that there appears a lack of the pattern in assessing ethics of construction-project management. Therefore, this piece of research was aimed to develop a standard in evaluating the levels of ethics in construction-project management in order to create evaluation factors by exploring the opinions of representatives from both contractor side and project owner's side. Analysis of data conducted in three methods as follows: (1) comparing the levels of importance of factors (2) checking the correlation between factors, and (3) finding a common factors between representatives of project owner's side and contractor side. As a result of the analysis of data, these factors can be classified into 9 groups including weights of its importance: "honesty" (11.02%), "intention to work on part of contractors" (10.98%), "with reasons and not emotion" (11.28%), "self assessment" (11.26%), "planning to working" (10.99%), "justice" (11.09%), "opening a chance for thinking" (11.02%), "assisting and supporting others" (11.13%), "being polite and gentle to others" (11.24%). In addition, the majority of respondents agreed to this pattern in construction-project management. The results of this classification are beneficial in developing a model for assessing the ethics of contractors in construction-project management in order to achieve increasing efficiency.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างดี ด้วยความกรุณาจาก รศ.ดร.จักรพงษ์ พงษ์เพ็ง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ท่านให้ความช่วยเหลือ ให้การสั่งสอน ให้คำชี้แนะตลอดจนการแก้ปัญหาซึ่งถือเป็นสิ่งมีค่าที่กลุ่มของพวกเราผมได้รับตลอดเวลาที่ทำวิจัย

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ในคำแนะนាំที่ช่วยปรับปรุงให้วิทยานิพนธ์ดีขึ้น และคณาจารย์ประจำสาขาวิชาวิศวกรรมโยธาในสายบริหาร โครงการก่อสร้างและการจัดการทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และให้คำแนะนាំสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ให้แก่กลุ่มของพวกเราผม

ขอขอบคุณตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาและตัวแทนฝ่ายเจ้าของโครงการอาทิเช่น วิศวกร โครงการ วิศวกรสนาม โฟร์แมน วิศวกรงานระบบ วิศวกรควบคุมความปลอดภัย ฯลฯ ทุกๆท่านที่ให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือในการให้ข้อมูลในงานวิจัยนี้

สำหรับคุณงามความดีอันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้กลุ่มของพวกเราผมขอมอบให้แก่บิดามารดาที่รักยิ่งและสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่คอยเอาใจใส่ห่วงใยและให้การสนับสนุนเป็นอย่างดีเสมอมาตลอดจนครูอาจารย์ที่เคารพทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีให้กับกลุ่มของพวกเราผม

กลุ่มคณะผู้จัดทำ

สารบัญ

บทที่	เรื่อง	หน้า
	บทคัดย่อภาษาไทย	I
	บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
	กิตติกรรมประกาศ	III
	สารบัญ	IV
	สารบัญตาราง	IX
	สารบัญรูป	X
1	บทนำ	1
	1.1 กล่าวนำ	1
	1.2 ความสำคัญของปัญหา	2
	1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
	1.4 ขอบเขตโครงการวิจัย	3
	1.5 ขั้นตอนการดำเนินงาน	3
	1.6 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	4
	1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
2	การทบทวนวรรณกรรม	5
	2.1 บทนำ	5
	2.2 มาตรฐานการประเมินจริยธรรม	5
	2.2.1 กลุ่มเดินตามกฎธรรมชาติ	6
	2.2.2 กลุ่มพัฒนามนัส	6
	2.2.3 กลุ่มหาความบันเทิง	7
	2.2.4 กลุ่มพัฒนาความสนใจ	7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งาน IV การศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	เรื่อง	หน้า
	2.2.5 กลุ่มอัครคตติญาณนิยม	7
	2.2.6 กลุ่มสัมพัทธนิยม	8
	2.2.7 กลุ่มภาษาวิเคราะห์	8
2.3	ประเด็นการประเมินจริยธรรม	8
	2.3.1 ปรัชญาทางศีลธรรม	8
2.4	กรอบการประเมินจริยธรรม	9
	2.4.1 ปัญญาพละ	12
	2.4.2 วิริยพละ	14
	2.4.3 อนวัชชพละ	14
	2.4.4 สังคหพละ	15
2.5	ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
	คุณรุ่งเรือง ภู่อำดี	17
	Loo	20
	Russ-Eft	23
	Wai-Hung	28
	Suen	28
2.6	บทวิเคราะห์	30
3	กรอบแนวความคิด	31
	3.1 บทนำ	31
	3.2 การประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาโดยวิศวกรตามหลักของพระพุทธศาสนา	31
	3.2.1 หลักธรรมที่เกี่ยวข้อง	32
	3.2.2 ความสอดคล้องของแนวคิด	37
	3.3 วิธีการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา	44

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	เรื่อง	หน้า
	3.3.1. ลักษณะในตนเองของผู้รับเหมา	44
	3.3.2. ลักษณะต่อผู้อื่นของผู้รับเหมา	44
3.4	กรอบการประเมินจริยธรรมในการบริหารโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมา	46
	3.4.1 ลักษณะในตนเองของผู้รับเหมา	46
	3.4.2 ลักษณะต่อผู้อื่นของผู้รับเหมา	47
3.5	สรุป	49
4	ระเบียบวิธีการวิจัย	50
4.1	บทนำ	50
4.2	วิธีการเก็บข้อมูล โดยการกรอกแบบสอบถาม	50
4.3	การออกแบบแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการเก็บข้อมูล	51
	4.3.1. การกำหนดวัตถุประสงค์	51
	4.3.2. การกำหนดหัวข้อหรือประเด็นหลักของเนื้อหางานวิจัย	52
	4.3.3. ชนิดของแบบสอบถาม	52
	4.3.3.1 คำถามปลายเปิด	52
	4.3.3.2 คำถามปลายปิด	52
	4.3.4. ความลับ	53
	4.3.5. การทดสอบและการปรับปรุงแบบสอบถาม	53
4.4	แหล่งข้อมูล	54
4.5	การเก็บข้อมูล	54
4.6	วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและการประเมินผลข้อมูล	55
	4.6.1. เปรียบเทียบลำดับความสำคัญของการเลือกปัจจัยสำหรับ ประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา	55
	4.6.2. ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย	55
	4.6.3. การหาปัจจัยร่วมระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน	55

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	เรื่อง	หน้า
	4.6.4. การหาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการนำ หลักการทางพระพุทธศาสนาใช้ในการประเมินจริยธรรม	57
	4.7 สรุป	58
5	การวิเคราะห์ข้อมูล	59
	5.1 บทนำ	59
	5.2 คุณลักษณะของข้อมูล	59
	5.3 การวิเคราะห์คุณภาพของข้อมูล	60
	5.4 การวิเคราะห์ค่าทางสถิติ	62
	5.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
	5.5.1. เปรียบเทียบลำดับความสำคัญ	62
	5.5.2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ร่วมระหว่างปัจจัย	66
	5.5.3. การหาปัจจัยตามความคิดเห็นของฝ่ายเจ้าของ โครงการกับผู้รับเหมา	70
	5.5.4. ความคิดเห็นต่อการนำหลักการทางพระพุทธศาสนา มาใช้ในการประเมินจริยธรรม	75
	5.6 สรุป	76
6	สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	79
	6.1 สรุปผลการวิจัย	79
	6.2 ข้อเสนอแนะ	82
	เอกสารอ้างอิง	83
	ภาคผนวก	84

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งาน **VII** การศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งาน VIII การศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	ชื่อตาราง	หน้า
2.1	สถิติเชิงพรรณนาสำหรับคะแนนของทฤษฎีจริยธรรมทั้งห้าแบบและช่วงโครงการทั้งสามช่วง	21
2.2	การเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยสมาคมนักวิชาชีพต่าง ๆ	24
5.1	สรุปคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
5.2	แสดงคุณลักษณะ ตำแหน่งปัจจุบันและระยะเวลาการทำงานกับบริษัทของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
5.3	แสดงคุณลักษณะคุณวุฒิหรือสาขาการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	61
5.4	แสดงคุณสมบัติขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม	62
5.5	แสดงค่าตัวชี้ระดับความสำคัญและลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลในการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา(ทั้งฝ่ายเจ้าของโครงการและผู้รับเหมา)	63
5.6	แสดงตัวชี้ระดับความมีอิทธิพลตามความเห็นของตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมา จำนวน 110 คน	64
5.7	แสดงตัวชี้ระดับความอิทธิพลตามความเห็นของตัวแทนฝ่ายเจ้าของ จำนวน 40 คน	65
5.8	แสดงความสัมพันธ์ร่วมระหว่างปัจจัยและกลุ่มปัจจัยจะใช้วิธีการของ Spearman (Spearman Rank Correlation)	67
5.9	แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยโดยการวิเคราะห์ทดสอบค่า P value ระหว่างมุมมองของตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาและมุมมองของของตัวแทนฝ่ายเจ้าของ	71
5.10	แสดงกลุ่มปัจจัยและปัจจัยพร้อมทั้งน้ำหนักความคิดเห็น	73
5.11	แสดงความคิดเห็นที่มีต่อการนำพระพุทธศาสนามาใช้ในการประเมินจริยธรรม	75

สารบัญรูป

รูปที่	ชื่อรูปภาพ	หน้า
2.1	กรอบแนวคิดคุณธรรมจริยธรรมที่จัดเป็น โครงสร้างในการบริหาร	11
2.2	ปัจจัยและกลุ่มปัจจัยสำหรับประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา โดยเจ้า ของโครงการหรือตัวแทนเจ้าของโครงการ	19
3.1	แสดงตัวอย่าง โครงสร้างการบริหารตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา	36
3.2	แสดงตัวอย่างกรอบการประเมินจริยธรรมในการบริหาร โครงการก่อสร้างของผู้รับเหมา	39
3.3	แสดงหลักการเบื้องต้นของSWOT Analysis	40
3.4	แสดงหลักการของ Model PRIMO-F Analysis ที่สอดคล้องกับ ตัวอย่างกรอบการประเมินจริยธรรม	41
3.5	แสดงผังโครงการองค์กรที่นำมาใช้ควบคู่กับกรอบการประเมินจริยธรรมในการ บริหาร โครงการก่อสร้างของผู้รับเหมา	42
3.6	แสดงผังตัวอย่าง โครงสร้างหน้าที่งานที่นำมาใช้ควบคู่กับกรอบการประเมินจริยธรรม ในการบริหาร โครงการก่อสร้างของผู้รับเหมา	43
3.7	แสดงตัวอย่างกรอบการประเมินจริยธรรมในการบริหาร โครงการก่อสร้างของผู้รับเหมา	45
5.12	แสดงกรอบการประเมินจริยธรรมในโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาตามหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาที่ได้นำกลุ่มปัจจัยมาเรียงตามลำดับน้ำหนักความคิดเห็น	78

บทที่ 1

บทนำ

1.1 กล่าวนำ

ในการดำเนินโครงการก่อสร้าง ถ้าผู้รับเหมาบริหารโครงการด้วยหลักจริยธรรมแล้ว ก็ได้รับการตอบสนองจากทีมงานหรือวิศวกรที่เกี่ยวข้องในโครงการนั้นอย่างเต็มประสิทธิภาพทำให้โครงการก่อสร้างนั้นส่งผลสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น โดย “ปัจจัยที่จะทำให้ธุรกิจรุ่งเรืองประกอบด้วย (1) บุคลากรที่มีความสามารถและถึงพร้อมด้วยจริยธรรมการทำธุรกิจ (2) มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม (3) มีสถานะความเป็นผู้นำ (4) มีวิสัยทัศน์แห่งเจ้าของ (5) มีประสบการณ์ที่เพียงพอ (6) มีทักษะในงานนั้น” เช่น (สุภาพ พิศาลบุตร, 2549) โดยการจะทำให้กลุ่มลูกจ้างอาทิ วิศวกรมีปัจจัยเหล่านั้นหรือนำหลักการเหล่านั้นมาปฏิบัติอย่างเต็มที่และเต็มใจล้วนแล้วจะต้องมาจากหลักการบริหารของผู้รับเหมาโครงการก่อสร้างนั้น ๆ เองซึ่งในปัจจุบันผู้รับเหมาที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของจริยธรรมในการบริหารนั้นมีอยู่น้อยหรือมักใช้ปัจจัยภายนอก ในการกระตุ้นให้วิศวกรผู้ซึ่งมีฐานะเป็นเพียงลูกจ้างกระทำตามหลักปัจจัยส่งเสริมธุรกิจดังกล่าวอาทิเช่น เงินเดือนหรือค่าตอบแทน, ระเบียบกฎเกณฑ์ขององค์กรที่ผู้รับเหมากำหนดขึ้น เป็นต้นจึงทำให้มีวิศวกรหลายคนไม่มีความสุขในการทำงานและอาจแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างไม่เต็มที่รวมถึงความซื่อสัตย์ต่อองค์กรของวิศวกรเหล่านั้น ๆ น้อยลงไปด้วย

1.2 ความสำคัญของปัญหา

จากปัญหาดังกล่าวที่ผ่านมาได้มีผู้กำหนดปัจจัยในการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา แต่เป็นเพียงปัจจัยกว้างๆเท่านั้น ตัวอย่างเช่น Loo (2002) ได้เริ่มโครงการการพัฒนาเกณฑ์การประเมินจริยธรรมทางธุรกิจ 5 ประเภท ได้แก่ ความซื่อสัตย์ สัมพันธนิยามอัตรานิยม ประโยชน์นิยม และ จริยศาสตร์ Russ-Eft (2004) ทำการเปรียบเทียบจริยธรรมของสมาคมต่างๆดังนี้ สมาคมการประเมินแห่งสหรัฐอเมริกา (AEA: เรื่องหลักการและแนวทาง สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) (AHRD: เรื่องมาตรฐานจริยธรรมและความซื่อสัตย์) แต่ยังเป็นเพียงปัจจัยกว้าง ๆ ที่ยังขาดเกณฑ์ประเมินจริยธรรมในการบริหารโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาที่เป็นรูปธรรม ตามหลักของพระพุทธศาสนาในเรื่องธรรมของผู้ปกครองอาทิ สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 ทศพิธราชธรรม 10 หิริโอตตปเปะ โลกธรรม 8 เป็นต้น ซึ่งได้แสดงแนวทางในการตัดสินใจว่าควรทำหรือไม่ควรทำสิ่งใดดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาปัจจัยและแสดงตัวอย่างการประเมินจริยธรรมในการบริหารโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาในมุมมองของวิศวกร โดยการสำรวจความคิดเห็นจากวิศวกรผู้ซึ่งเป็นพนักงานในองค์กรผู้รับเหมาด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสำหรับประเมินการบริหารโครงการที่มีหลักของพระพุทธศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้องและเป็นเกณฑ์ในการกำหนดระดับจริยธรรมในการบริหารของผู้รับเหมาด้วย

1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อพัฒนารอบและแนวทางการประเมินจริยธรรมในการบริหารโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาโดยใช้หลักของพระพุทธศาสนา

1.4 ขอบเขตของโครงการวิจัย

การศึกษานี้ครอบคลุมการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาโดยหลักพระพุทธศาสนา และในมุมมองของวิศวกรเท่านั้น โดยวิศวกรในงานวิจัยนี้เป็นวิศวกรในโครงการก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.5 ขั้นตอนการดำเนินงาน

1.5.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1.5.2 กำหนดกรอบสำหรับการประเมิน โดยอาศัยหลักพระพุทธศาสนา

1.5.3 ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจระดับความมีอิทธิพลในการบริหารของผู้รับเหมาที่มีต่อการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาในโครงการก่อสร้างโดยวิศวกร

1.5.4 ก่อนนำแบบสอบถามไปสำรวจ ได้ทำการทดสอบแบบสอบถามกับวิศวกรที่มีประสบการณ์สูงในการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาจำนวน 5 คน เพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้กระชับ ชัดเจน และตรงประเด็นยิ่งขึ้น

1.5.5 การแจกแบบสอบถามนั้นกระทำแบบเจาะจง เนื่องจากจะหาวิศวกรที่เต็มใจตอบแบบสอบถามและตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริงนั้นยากมาก

1.5.6 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ด้วยโปรแกรม SPSS เริ่มต้นด้วยการทดสอบความน่าเชื่อถือของสเกลและการวิเคราะห์ระดับความมีอิทธิพลของการบริหารงานที่มีต่อการประเมินจริยธรรมในการบริหารของผู้รับเหมา

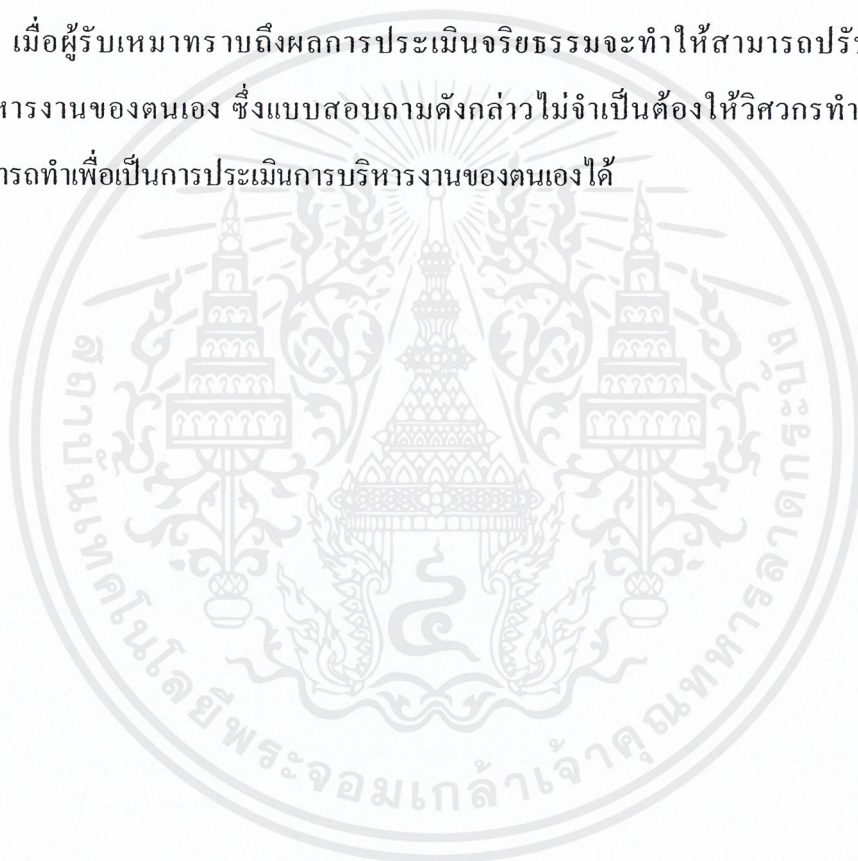
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จะได้กรอบการประเมินจริยธรรมในการบริหาร โครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาตามหลักพระพุทธศาสนา: ในมุมมองวิศวกร

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เมื่อผู้รับเหมาทราบถึงผลการประเมินจริยธรรมจะทำให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของตนเอง ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวไม่จำเป็นต้องให้วิศวกรทำเท่านั้นแต่ผู้รับเหมาก็สามารถทำเพื่อเป็นการประเมินการบริหารงานของตนเองได้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

2.1 บทนำ

ในบทนี้จะกล่าวสรุปการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากการศึกษาวารสารต่างประเทศและในประเทศซึ่งมีนักวิจัยต่างๆ ได้แนะนำกรอบการบริหารที่มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจทั่วไปอย่างกว้างๆ แต่ยังคงขาดกรอบสำหรับประเมินจริยธรรมในการบริหาร โครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาในประเทศไทยประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับกรอบการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาโดยวิศวกร ซึ่งหลักการบริหารธุรกิจเบื้องต้นต่างๆ ได้กล่าวในหัวข้อถัดไป

2.2 มาตรฐานการประเมินจริยธรรม

จากการทบทวนวรรณกรรม โดยส่วนใหญ่กรอบการประเมินจริยธรรมในการบริหารโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาตามหลักพระพุทธศาสนา โดยวิศวกรยังไม่พบนักวิจัยท่านใดที่ทำการวิจัยไว้นอกเสียจากได้แนะนำกรอบกว้างๆ สำหรับประเมินจริยธรรมของนักธุรกิจต่างๆ เพราะการจะระบุว่าผู้รับเหมาปฏิบัติถูกหรือผิด มีหรือขาดจริยธรรมในการบริหาร โครงการนั้นยังคงใช้เพียงดุลยพินิจส่วนบุคคลในการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาตามความคิดของผู้รับเหมาเองหรือวิศวกรที่ทำงานร่วมกัน

โดยประเมินว่าการตัดสินใจสอดคล้องกับการตัดสินใจเป็นเรื่องยากเพราะไม่มีมาตรฐานที่ตายตัวซึ่งมักจะเป็นเรื่องทางความเชื่อศรัทธากระแสนิยมของบุคคลที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้การจะประเมินจำเป็นที่จะต้องอาศัยหลักการทางจริยศาสตร์ที่เป็นการศึกษาว่าอะไรเป็นสิ่งที่สมควรนำไปประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ แต่ปัญหาประการหนึ่งของจริยศาสตร์คือการเลือกใช้มาตรฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อะไรมาเป็นเครื่องตัดสินว่าอะไรดีหรือไม่ดีซึ่งมีแนวคิดหรือทฤษฎีต่าง ๆ ที่ใช้เป็นหลักในการพิจารณาจริยธรรม โดยแบ่งเป็นกลุ่มความคิดดังนี้

กลุ่มเดินตามกฎธรรมชาติ

กลุ่มพัฒนามนัส

กลุ่มหาความบันเทิง

กลุ่มพัฒนาความสนใจ

กลุ่มอรรถัตติญาณนิยม

กลุ่มสัมพัทธนิยม

กลุ่มภาษาวิเคราะห์

2.2.1 กลุ่มเดินตามกฎธรรมชาติ (Naturalism) มีความเชื่อว่า มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ โดยที่คุณค่าของชีวิตอยู่ที่การดำรงชีพให้กลมกลืนกับธรรมชาติทั้งหมด โดยที่ธรรมชาตินั้นเป็นสิ่งที่ตายตัวไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเป็นเช่นนี้ใครที่ปฏิบัติได้ตามสารัตถะของมนุษย์ถือว่าดีที่สุดแล้วไม่อาจดีกว่านี้ได้อีก เนื่องจากสถานการณ์อาจยืดหยุ่นได้หลายแบบ เป้าหมายแต่ละแบบย่อมจะมีหลายวิธีที่จะบรรลุได้ แต่ละท่านติกรอบเพื่อเป็นมาตรการเลือกวิถีที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ที่ประสบอยู่ บังเอิญเป็นกรอบเดียวกันที่ใช้ได้สำหรับหลายสถานการณ์ด้วยกัน แม้จะไม่ทุกสถานการณ์เสียทีเดียว แต่ประโยชน์ของการเรียนรู้มาตรการของนักปราชญ์เหล่านี้ ก็อาจนำไปใช้บางสถานการณ์ เช่น ในการให้ความเห็นชอบต่อกฎหมายหรือระเบียบการ เราอาจจะถือมาตรการ “จงเดินตามกฎธรรมชาติ” เป็นกรอบของการเลือกการตัดสินใจเลือกของเราก็ได้ นักปรัชญากลุ่มนี้มีหลายท่าน เช่น ซิเซโร (Cicero) ออเรลิอุส (Aurelius) โทมัส อควินัส (Tomas Aquinas) ฮูโก โกรติอุส (Hugo Grotius) และเจียมบัตติस्ता (Giambastista Vico)

2.2.2 กลุ่มพัฒนามนัส มีความเชื่อว่า มนุษย์มีจิตใจที่ประเสริฐกว่าสัตว์ มนุษย์จะพัฒนาให้สูงขึ้นกว่าเดิมให้ดีขึ้นได้โดยให้คนรู้จักตัวเองเป็นคุณธรรมในตัว เป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่จะทำให้ตัวเองดีขึ้นกว่าเดิมเรื่อยไปอย่างไม่สิ้นสุด โดยที่คุณค่าของมนุษย์อยู่ที่ความมีเหตุมีผล รู้จักคิดวิเคราะห์ด้วยจิตของตนเอง กลุ่มพัฒนามนัสสอนให้เดินตามธรรมชาติฝ่ายสูงเท่านั้น เพราะธรรมชาติฝ่ายต่ำในตัวใช้เป็นมาตรการไม่ได้ กลุ่มนี้มีความคิดแตกต่างกับกลุ่มเดินตามกฎธรรมชาติ ซึ่งเน้นที่ความก้าวหน้าของมนุษย์อยู่ที่คุณภาพที่ดีขึ้นในสารัตถะเดิม ส่วนกลุ่มพัฒนามนัสไม่สนใจสารัตถะของมนุษย์มากนัก แต่สนใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานภาพที่เป็นจริงในประสบการณ์ซึ่งมนุษย์สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ แท้จริงสองกลุ่มต่างต้องก้าวหน้าด้วยกันทั้งคู่เพียงแต่กลุ่มแรกถือว่าก้าวหน้าไปหาส่วนที่ยังขาด กลุ่มหลังถือว่าก้าวหน้าไปหาสิ่งแปลกใหม่ที่ซึ่งไม่มี นักปราชญ์ในกลุ่มนี้มีหลายท่าน เช่น ขงจื๊อ อริสโตเติล (Aristotle) ชิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) สปิโนซ่า (Baruch Spinoza)

2.2.3 กลุ่มหาความบันเทิง มีความเชื่อว่า มนุษย์ประเสริฐกว่าในด้านความบันเทิง โดยที่การสรรหาความบันเทิง แสวงหาความพึงพอใจ เป็นหลักการดำรงชีวิตอย่างแท้จริง มาตรการหาความบันเทิงเดินตามธรรมชาติ แต่เป็นฝ่ายต่ำเท่านั้น เป็นอีกกรอบหนึ่งสำหรับเลือกวิถีปฏิบัติ ความจริงแล้วสามัญชนทั้งหลายย่อมแสวงหาความบันเทิง และบางขณะก็จำเป็นต้องแสวงหาเสียด้วย แต่พวกที่ไม่ใช่วัตถุนิยม ละอายไม่กล้ารับความจริง นักปราชญ์ในกลุ่มนี้ได้แก่ เดโมคริตัส (Democritus) แอนติสธีเนส (Antisthenes) เจอรามี เบนธัม (Jeremy Bentham) จอห์น สจิวต์ มิลล์ (John Stuart Mill)

2.2.4 กลุ่มพัฒนาความสนใจ มีความเชื่อว่า ความสนใจเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและเป็นสิ่งที่ดีงาม ได้แก่ การเสริมความสนใจของตนเอง และของผู้อื่นให้ละเอียดละมัยมากขึ้น นั่นคือ การพัฒนาความพอใจ มาตรการพัฒนาความสนใจ เป็นกรอบสำหรับเลือกวิถีสำหรับอุดมการณ์ใดก็ได้และในสภาพชีวิตแบบใดก็ได้ ใคร ๆ ก็สามารถยึดเอามาตรการนี้มาใช้เลือกการกระทำต่าง ๆ ในชีวิตให้อยู่ในกรอบแห่งการที่ตนเองจะได้พัฒนาความสนใจให้แนบเนียนมากยิ่งขึ้นได้ เพื่อที่ตนเองจะได้ตื่นตัวอยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อตัวเองและทุก ๆ คนที่อยู่รอบข้างนักปราชญ์ในกลุ่มนี้ได้แก่ เพอร์รี่ (Ralph Barton Perry) ราเดอร์ (Melvin Rader)

2.2.5 กลุ่มอรรถคติญาณนิยม (Intuitionism) มีความเชื่อว่าคุณค่าอันแท้จริงของมนุษย์นั้นเราต้องรู้ด้วยวิธีที่เหนือกว่าประสบการณ์และเหตุผล นั่นคือต้องเกิดการหยั่งรู้และเล็งเห็นคุณค่าของตนเอง ซึ่งการที่จะหยั่งรู้ด้วยตนเองได้นั้นอาจเกิดจากความเชื่อในประกาศิตของศาสนา กฎหมาย หรือ เกิดจากความเชื่อในหน้าที่ เช่น เชื่อในศาสนาใดก็ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตาม มาตรการนี้ใช้เป็นกรอบสำหรับการตัดสินใจเลือกวิถีของเราในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างดี โดยเฉพาะ ศรัทธาศาสนาใด ก็ปฏิบัติเป็นคำสั่งเด็ดขาด โดยถือเป็นหน้าที่เมื่อมีเวลาในบางโอกาส ควรนำเอาข้อธรรมที่ศรัทธามาปฏิบัติด้วยมาตรการประกาศิต นักปราชญ์ที่อยู่ในกลุ่มนี้ได้แก่ โซเครติส (Socrates) อิมมานูเอล ค้านท์ (Immanuel Kant)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.6 กลุ่มสัมพัทธนิยม (Relativism) มีความเชื่อว่าให้ปฏิบัติตามความชอบพอส่วนตัว, ตามประเพณีของสังคมที่ตนสังกัดอยู่ หรือความต้องการของสภาพแวดล้อมซึ่งได้นำสิ่งต่าง ๆ ของมนุษย์มาเป็นหลักในการวัดจริยธรรมได้แก่ การกระทำตามที่ตนชอบและเป็นสิ่งที่ดีเป็นเครื่องตัดสินคุณค่า, การนำวัฒนธรรมมาเป็นเครื่องตัดสินคุณค่า, ความสามารถในการแก้ปัญหาเป็นเครื่องตัดสินคุณค่า, เสรีภาพเป็นเครื่องตัดสินคุณค่าการจะตัดสินหลักในการวัดจริยธรรมดังกล่าวว่าเป็นความดี ความถูกต้อง ความชั่วล้วนเป็นไปตามตัวแปร เงื่อนไข และปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่เข้ามาเกี่ยวข้อง นักปราชญ์ที่อยู่ในกลุ่มนี้ได้แก่ โปรตาโกราส (Protagoras) ออสวอลด์ สเปนเกลอร์ (Oswald Spengler) จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) ยีนพอล ซาร์ตร์ (Jean-Paul Sartre)

2.2.7 กลุ่มภาษาวิเคราะห์ มีความเชื่อว่า การวัดคุณค่าทางจริยธรรมนั้นต้องแสดงด้วยคำบังคับคุณค่าซึ่งคำบังคับคุณค่านั้นก็คือความดีในความประพฤติก ส่วนเรื่องทางวิชาการนั้นใช้คำบังคับข้อเท็จจริงเนื่องจากการวัดจริยธรรมนั้นอาจมีการเอนเอียงได้จากการเอาความรู้สึกส่วนตัวหรืออารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้องต่อเหตุการณ์นั้นๆ นักปราชญ์ที่อยู่ในกลุ่มนี้ได้แก่ ฮิวม์ มัวร์ (G.E. Moore)

2.3 ประเด็นการประเมินจริยธรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่มีการศึกษามาแล้วการประเมินจริยธรรมมักมีการใช้ความคิดส่วนตัวมากกว่าที่จะใช้เหตุผลในการตัดสินใจทางจริยธรรมจึงได้มีนักวิจัยเสนอปรัชญาทางศีลธรรมและบางท่านได้เสนอหลักพระพุทธศาสนาไว้ดังจะกล่าวต่อไป

2.3.1 ปรัชญาทางศีลธรรม หมายถึงรูปแบบของหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่คนเราใช้ในการตัดสินว่าอะไรถูกอะไรผิด ในบริบทของธุรกิจผู้บริหารมักจะต้องประเมิน “ความถูกต้อง” หรือศีลธรรมจากการกระทำที่เป็นทางเลือกหลาย ๆ ทางด้วยหลักการและค่านิยมของตนเอง นักปรัชญาทางศีลธรรมได้ให้แนวทางในการแก้ไขความขัดแย้งและเพื่อประสานประโยชน์ของทุกฝ่ายในกลุ่ม นักธุรกิจจะถูกชี้นำโดยปรัชญาทางศีลธรรมเมื่อทำการกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจและแก้ประเด็นปัญหาทางจริยธรรมแต่พวกเขาก็ไม่ได้ใช้ปรัชญาเดียวกันทั้งหมด

ปรัชญาแบบ Teleology จะตัดสินว่าการกระทำนั้นถูกหรือยอมรับได้ ถ้าทำให้เกิดผลที่พึงปรารถนา เป็นต้นว่าได้ประโยชน์ส่วนตัวหรือได้ประโยชน์มากที่สุด ส่วนพวก Egoism จะตัดสิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ว่าพฤติกรรมเป็นสิ่งถูกต้องหรือเป็นที่ยอมรับในรูปของผลต่อปัจเจกบุคคล ในสถานการณ์การตัดสินใจทางจริยธรรม พวก Egoist จะเลือกแนวทางที่จะมีผลประโยชน์มากที่สุดต่อตนเอง ส่วนพวก Utilitarian นั้นจะคำนึงถึงประโยชน์ที่มากที่สุดซึ่งจะเกิดกับคนจำนวนมากที่สุด ในการตัดสินใจทางจริยธรรมพวก Utilitarian จะทำการวิเคราะห์ Cost-Benefit ที่จะเกิดกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง พวก Rule Utilitarian จะตัดสินใจพฤติกรรมบนหลักการของกฎเกณฑ์ ส่วน Act Utilitarian จะพิจารณาที่ตัวการกระทำเป็นสำคัญ มากกว่าจะพิจารณาถึงเรื่องหลักการและกฎเกณฑ์ในการกระทำนั้นๆ

ปรัชญาแบบ Deontology จะให้ความสำคัญกับสิทธิของปัจเจกบุคคลและความตั้งใจที่เกี่ยวกับพฤติกรรมนั้น ๆ มากกว่าจะคำนึงถึงผลที่จะตามมาโดยทั่วไป พวก Deontologist จะยึดธรรมชาติเป็นหลักการทางศีลธรรมแบบมั่นคงแน่นอนไม่เปลี่ยนแปลง พวกเขาเชื่อว่าการทำตามหลักการเหล่านี้ถือเป็นการกระทำที่มีจริยธรรม พวก Deontologist เชื่อว่าคนเรามีสิทธิเท่าเทียมกันโดยสมบูรณ์ และจะต้องได้รับความนับถือในสิทธิเหล่านั้นด้วย พวก Rule Deontologist จะเชื่อว่าการทำตามกฎเกณฑ์และหลักการเป็นสิ่งถูกต้อง ในขณะที่พวก Act Deontologist จะยึดถือการกระทำเป็นสิ่งสำคัญและจะตัดสินใจจากการลงความเห็นของกลุ่มในประเด็นปัญหาต่างๆ

พวก Virtue Ethics มองสถานการณ์ทุกสถานการณ์และตัดสินใจเรื่องราวต่างๆ โดยยึดมั่นไม่เปลี่ยนแปลงไปตามแนวปฏิบัติ วัฒนธรรม กฎเกณฑ์หรือแม้แต่บุคคลอื่น ๆ คนพวกนี้จะไม่เชื่อว่า ผลสุดท้ายเป็นสิ่งที่ดีแสดงถึงการกระทำในแต่ละสถานการณ์ ถึงแม้ว่าพวกเขาจะคิดว่าธรรมเนียมปฏิบัติหรือกฎเกณฑ์เป็นจุดเริ่มต้นของคุณธรรม แต่พวกเขาก็เชื่อว่าคุณธรรมจะเพิ่มพูนขึ้นจนเหนือกว่าขีดจำกัดเหล่านี้ คุณธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ เช่น ความไว้วางใจ การควบคุมตนเอง ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความยุติธรรมและความจริงใจ ซึ่งตรงกันข้ามกับการโกหก หลอกลวง การทุจริต และคอร์รัปชัน

2.4 กรอบการประเมินจริยธรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆพบว่าเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินจริยธรรมที่ได้มีผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นนั้นยังไม่สามารถบ่งบอกระดับของจริยธรรมได้ชัดเจนทั้งนี้อาจขาดน้ำหนักของปัจจัยที่น่าเชื่อถือในการสนับสนุนข้อคิดเห็นนั้นๆ ทำให้ต้องหาสิ่งที่สนับสนุนปัจจัยเหล่านั้น ซึ่งก็คือหลัก

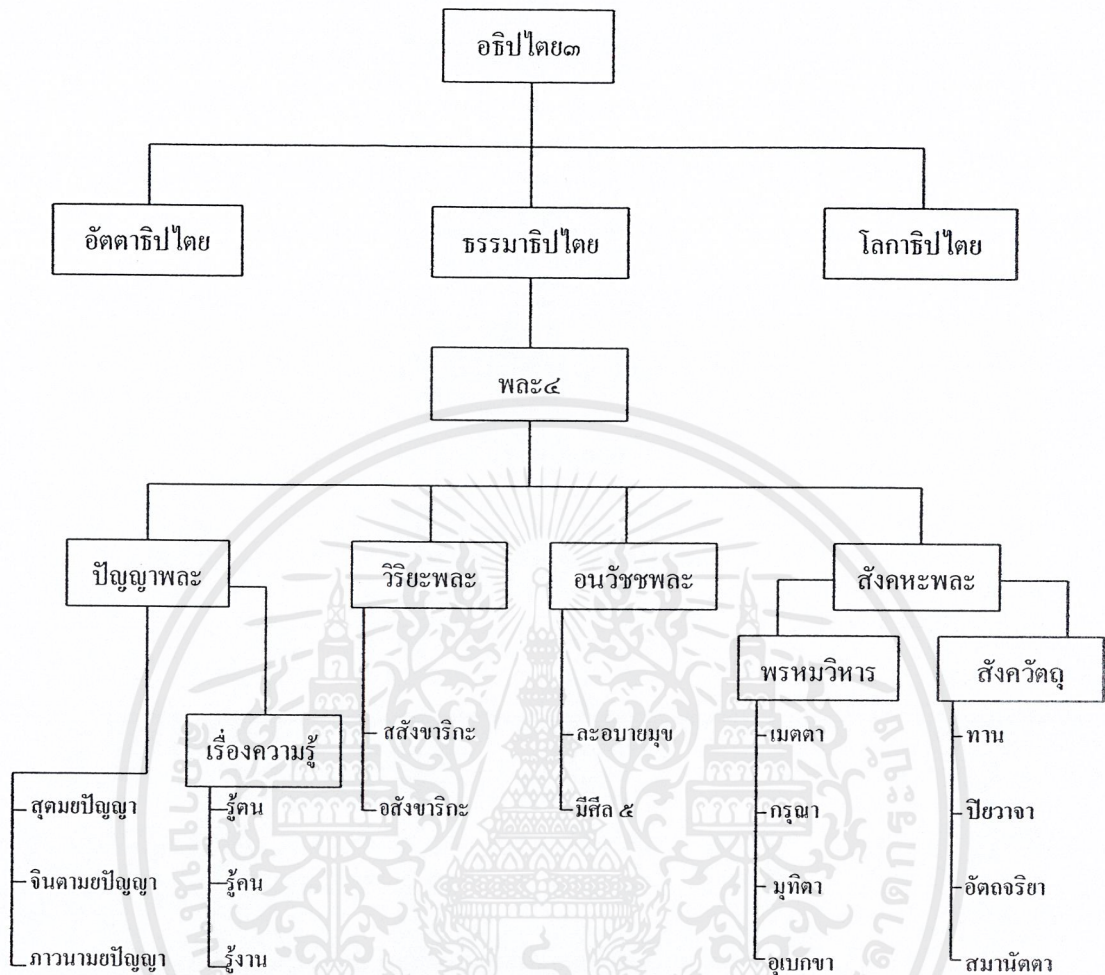
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จริยธรรมทางพระพุทธ ศาสนาเนื่องจากหลักจริยธรรมของพระพุทธศาสนานั้นเป็นสิ่งที่เชื่อถือสามารถ พิสูจน์ได้และมีเป็นที่ยอมรับในระดับสากล จึงเป็นเหตุที่จะนำหลักทางพระพุทธศาสนามาใช้เป็น แนวทางในการทำวิจัยได้และมีแนวความคิดในการนำมาใช้ดังต่อไปนี้

จริยธรรมเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งของปรัชญาที่เกี่ยวข้องกับหลักในการประพฤติปฏิบัติ ตนของมนุษย์ ที่มุ่งเน้นแต่การทำดี คิดดี คำว่า “จริยธรรม” แยกออกเป็น จริยและธรรม โดย จริย หมายถึง ความประพฤติ หรือกิริยาที่ควรประพฤติ ส่วนธรรม มีความหมายหลายประการ เช่น คุณความ ดี, หลักคำสอนของศาสนา, หลักปฏิบัติ เมื่อนำคำทั้งสองมารวมกันเป็น “จริยธรรม” จึงมีความหมายตาม ตัวอักษรว่า “หลักแห่งความประพฤติ” หรือ “แนวทางของการประพฤติ” หรือกล่าวโดยสรุปได้ว่า จริยธรรม จึงเป็นความเชื่อหรือความคิดที่ว่า ความประพฤติใดถูก ความประพฤติใดผิด อันเป็นการ กำหนดมาตรฐานของพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับร่วมกันของคนส่วนใหญ่ในสังคม เพื่อการดำรงตน ประกอบอาชีพ และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข นักบริหารที่ดีนอกจากจะต้องมีคุณลักษณะ ทางด้านจริยธรรมดังกล่าวมาแล้ว วิธีการบริหารก็เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จหรือความ ล้มเหลวในการบริหาร ซึ่งพระเทพ โสภณ (ประยูร ธรรมจิตโต) ได้เป็นผู้เรียบเรียงและวางกรอบแนวคิด คุณธรรมจริยธรรมสำหรับนักบริหารดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรอบแนวคิดคุณธรรมจริยธรรมสำหรับนักบริหาร



รูปที่ 2.1 กรอบแนวคิดคุณธรรมจริยธรรมที่จัดเป็นโครงสร้างในการบริหาร

จากกรอบแนวคิดคุณธรรมสำหรับนักบริหารพอสรุปได้ออกเป็น 3 ประการตามนัยแห่งอริปไตยสูตร ดังนี้

อัตตาริปไตย หมายถึง การถือตนเองเป็นใหญ่ นักบริหารที่เป็นอัตตาริปไตยถือตนเองเป็นศูนย์กลางของการตัดสินใจ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงมากไม่รับฟังความคิดเห็นของใคร ไม่อดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์ วิธีการบริหารประเภทนี้ทำให้ได้งานแต่เสียคนนั่นคือเขาได้ความสำเร็จของงานแต่เสียเรื่องการครองใจของคน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อีโกลาธิปไตย หมายถึง การถือคนอื่นเป็นใหญ่ นักบริหารประเภทนี้ไม่มีจุดยืนเป็นของตนเองขาดความเชื่อมั่นในตนเองไม่สามารถตัดสินใจชี้ขาดได้ นักบริหารประเภทนี้ได้คนแต่เสียงานนั่นคือทุกคนชอบเขาเพราะเขาเป็นคนอ่อนผู้ไม่เคยตำหนิใครเขาไม่กล้าลงโทษเขาสุภาพกับทุกคนแต่องค์กรวุ่นวายไร้ระเบียบและไม่มีผลงาน

ธรรมาธิปไตย หมายถึง การถือธรรมหรือหลักการเป็นสำคัญและยึดเอาความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้งเพื่อให้งานสำเร็จเขายินดีรับฟังคำแนะนำจากทุกฝ่าย นักบริหารประเภทนี้เดินทางสายกลางคือใช้ทั้งพระเดชและพระคุณใครทำดีต้องให้รางวัลใครทำไม่ดีต้องลงโทษวิธีการบริหารเช่นนี้ทำให้ได้ทั้งคนและงานนั่นคืองานสำเร็จเพราะทุกคนมีโอกาสแสดงความสามารถของตนเองออกมา

หลักธรรมเพื่อการบริหารที่ดี คือ ธรรมาธิปไตยที่ทำให้ได้ทั้งน้ำใจคนและผลของงาน นักบริหารแบบธรรมาธิปไตยยึดหลักธรรมเป็นหลักในการบริหารหลักธรรมนี้เรียกว่าพละ 4 ประการซึ่งประกอบด้วย

- ปัญญาพละ กำลังความรู้หรือความฉลาด
- วิริยพละ กำลังแห่งความเพียร
- อนวัชชพละกำลังการงานที่ไม่มีโทษหรือความสุจริต
- สังคหพละ กำลังการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์

พละหรือกำลังแห่งคุณธรรมทั้ง 4 ประการ ช่วยให้นักบริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นักบริหารจะสามารถวางแผนจัดองค์การ แต่งตั้งบุคลากร อำนาจการและควบคุมได้ดีต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริตและมนุษยสัมพันธ์ ยิ่งเขามีคุณธรรมทั้ง 4 ข้อมากขึ้นเท่าใดก็ยิ่งทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ต่อไปนี้จะพิจารณาความหมายของพละแต่ละข้อและวิธีการพัฒนาพละสำหรับนักบริหาร

2.4.1 ปัญญาพละ หมายถึง กำลังแห่งความรอบรู้ นักบริหารต้องมีปัญญาความรอบรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปนักบริหารต้องทำหน้าที่บริหารตนบริหารคนบริหารงานนักบริหารต้องมีความรู้ 3 เรื่อง ได้แก่ รู้ตน รู้คน รู้งาน

2.4.1.1 รู้ตน หมายความว่า นักบริหารต้องรู้จักความเด่นและความด้อยของตนเอง การรู้จักความเด่นก็เพื่อทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน การรู้จักความด้อยก็เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของตน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.1.2 รู้คน หมายถึง ความรอบรู้เกี่ยวกับคนร่วมงาน นักบริหารต้องรู้ว่าใครมีความสามารถด้านใดเพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะกับงาน นอกจากนั้นนักบริหารต้องรู้จักจริตของคนร่วมงานเพื่อใช้งานที่เหมาะสมกับจริตของเขา

2.4.1.3 รู้งาน หมายถึง ความรอบรู้เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนบรรจบุคคลากรอำนาจการและติดตามประเมินผล ความรู้เรื่องงานมี 2 ลักษณะคือรู้เท่าและรู้ทัน “รู้เท่า” คือความรู้รอบด้านเกี่ยวกับงานว่ามีขั้นตอนอย่างไรและมีส่วนเกี่ยวข้องกับคนอื่น ๆ อย่างไร และยังหมายถึงความรู้เท่าถึงการณ์ในเมื่อเห็นเหตุแล้วคาดว่าผลอะไรจะตามมาแล้วเตรียมการป้องกันไว้ “รู้ทัน” หมายถึงความรู้เท่าทันสถานการณ์เมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

ปัญญา คือ ความรู้คนรู้คนและรู้งานเป็นสิ่งสำคัญในการบริหาร นักบริหารต้องพัฒนาปัญญาอยู่เสมอด้วยวิธีพัฒนาปัญญา 3 ประการดังนี้

1 สุตมยปัญญา หมายถึง ความรอบรู้ที่เกิดจากสุตะคือการรับข้อมูลจากแหล่งต่างๆคนที่มีปัญญาประเภทนี้จะต้องเป็นคนอ่านมากและฟังมาก นักบริหารต้องพัฒนาปัญญาขั้นสุดจะอยู่เสมอ นั่นคือเกาะติดสถานการณ์ด้วยการขยันอ่านหนังสือใช้ข้อมูลจากงานวิจัยและฟังคำแนะนำของวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญก่อนสั่งการแต่ละครั้ง นักบริหารต้องมีข้อมูลพร้อมเพื่อประกอบการตัดสินใจ

2 จินตามยปัญญา หมายถึง ความรอบรู้ที่เกิดจากการคิดวิเคราะห์ห้ข้อมูลที่เรารับมาจากการฟังหรือการอ่าน สุตมยปัญญาเปรียบเสมือนการรับประทานอาหารในขันตักใส่ปาก จินตามยปัญญาเปรียบเหมือนการเคี้ยวอาหารให้ละเอียดแล้วกลืนลงไป การพิจารณาไตร่ตรองเรื่องที่ฟังหรืออ่านรวมถึงการตรวจสอบแหล่งข่าวแหล่งข้อมูลหรือหนังสืออ้างอิงเหล่านี้เป็นกระบวนการของจินตามยปัญญา

คนที่มีจินตามยปัญญาได้แก่คนที่คิดเป็นตามแบบ โยนิโสมนสิการ โยนิโส แปลว่า ถูกต้องแยกกาย มนสิการ แปลว่าทำไว้ในใจหรือการคิด ดังนั้น โยนิโสมนสิการจึงหมายถึงการทำไว้ในใจโดยแยกกายหรือการคิดเป็นถูกต้องตรงตามความเป็นจริง การคิดแบบโยนิโสมนสิการสรุปได้ 4 วิธีคือ

(2.1) อุบายมนสิการ (คิดถูกวิธี) หมายถึงการคิดที่อาศัยวิธีการ(Methodology) อันสอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา

(2.2) ปถมนสิการ (คิดมีระเบียบ) หมายถึงการคิดที่ดำเนินตามขั้นตอนของวิธีการนั้นๆ ไม่มีการลัดขั้นตอนหรือด่วนสรุปเกินข้อมูลที่ได้นำมา

(2.3) การณมนสิการ (คิดมีเหตุผล) หมายถึงการคิดที่คิดจากเหตุโยงไปหาผล (ธัมมัญญา) และการคิดจากผลสาวกลับไปหาเหตุ (อถลัญญา) การคิดแบบนี้จะทำให้ผู้บริหารเป็นคนที่ทำทันเหตุการณ์

(2.4) อุปาทกมนสิการ (คิดเป็นกุศล) หมายถึงการคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) คือเป็นกระบวนการคิดที่ทำให้เกิดมีความหวังและได้กำลังใจในการทำงาน

3 กวามขณปัญญา หมายถึงความรอบรู้ที่เกิดโดยประสบการณ์จากภาคปฏิบัติหรือการลงมือทำจริงๆ สุตมยปัญญาทำให้นักบริหารได้ข้อมูลใหม่ จินตามยปัญญาทำให้ได้ความคิดที่ดี ส่วน กวามขณปัญญาทำให้มีผลงานเป็นรูปธรรม นักบริหารบางคนมีความคิดแปลกใหม่ดีแต่ไม่ยอมนำความคิดนั้นไปปฏิบัติเขาจึงไม่มีกวามขณปัญญาที่เป็นเช่นนั้นเพราะเขาขาดกำลังใจในการปฏิบัติ คือวิริยพละ

2.4.2 วิริยพละ หมายถึง กำลังความเพียรหรือความขยันคนมีความขยันต้องมีกำลังใจเข้มแข็งอาจกล่าวได้ว่าวิริยพละก็คือกำลังใจนั่นเอง กำลังใจต้องมาควบคู่กับกำลังปัญญาเสมอ

วิริยะหรือความขยันมี 2 ประเภท คือ 1) สตั้งขาริกวิริยะ ความขยันที่ต้องมีคนอื่นปลุกใจ หรือมีสถานการณ์บังคับถ้าไม่มีคนปลุกหรือบีบบังคับบางคนก็หมดกำลังใจและไม่ยอมทำอะไรต่อไป 2) อตั้งขาริกวิริยะ ความขยันที่เกิดจากการปลุกใจตัวเองแม้คนอื่นจะหมดกำลังใจล้มเลิกการทำงานไปแล้วแต่คนที่ปลุกใจตนเองจะลุกขึ้นสู้ต่อไป ในฐานะผู้นำคนอื่นนักบริหารต้องมีสตั้งขาริกวิริยะคือ ไม่ยอมแพ้ง่ายๆเมื่อเผชิญอุปสรรคเขาต้องปลุกใจตนเองและปลุกกระตุ้นคนอื่นให้ทำงานต่อไป เมื่อหัวขบวนยอมแพ้เสียคนเดียวองค์กรทั้งหมดก็สิ้นฤทธิ์

2.4.3 อนวัชชพละ แปลว่ากำลังแห่งการทำงานที่ไม่มีโทษหรือข้อเสียหาย หมายถึง นักบริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ธมมญฺเฐ สุจฺริตํ บุคคคฺวปฺปชิตฺตํ (หน้าที่) ให้สุจริต” เหตุฉะนั้นนักบริหารต้องถนอมตัวไว้อย่าให้มีประวัติต่างพร้อยด้วยการรักษา ศีลธรรม และหลีกเลี่ยงจากอบายมุขนักบริหารผู้ประพฤติธรรมดำรงมั่นในความสุขจิตเช่นนั้นย่อมเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ร่วมงาน เมื่อมีผู้นำที่ดีคนดีอื่น ๆ ในองค์กรย่อมมีกำลังใจและคนซ้าก็ไม่ง้อทำชัว นักบริหารผู้สุจริตยอมเป็นที่เคารพยำเกรงของคนร่วมงานก็จริงแต่เขาจะนั่งอยู่ในหัวใจของคนร่วมงาน ไม่ได้ถ้าขาดกำลังใจที่ 4 คือ สตั้งคหพละ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.4 สังคหผละ แปลว่ากำลังแห่งการสังเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นธรรมที่สำคัญมากสำหรับนักบริหารผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ถ้านักบริหารบกพร่องเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ก็จะไม่มีคนมาช่วยทำงานเมื่อไม่มีใครมาช่วยทำงานเขาก็เป็นนักบริหารไม่ได้ พระพุทธเจ้าสอนหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไว้เรียกว่า สังคหวัตถุ หมายถึงวิธีผูกใจคน นักบริหารจะสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ถ้ามีสังคหวัตถุ 4 ประการคือ

4.1) ทาน หมายถึง การให้ (โอบอ้อมอารี) นักบริหารที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ทานจะช่วยให้ผูกใจคนอื่นไว้ได้ดังพุทธพจน์ว่า “ทท° ฅนฺตฺติ มิตฺตฺตานี ผู้ให้ย่อมผูกใจมิตรไว้ได้” นักบริหารอาจให้ทานได้ 3 วิธี คือ

ก. อามิสทาน หมายถึง การให้สิ่งของแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาโดย เฉพาะการให้เพื่อผูกใจนี้สำคัญมากในยามที่เขาตกต่ำหรือมีความเดือดร้อน
ข. วิทยาทานหรือธรรมทาน หมายถึง เป็นการให้คำแนะนำหรือสอนวิธีการทำงานที่ถูกต้องรวมถึงการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากร หรือส่งไปศึกษาและดูงาน
ค. อภัยทาน หมายถึง การให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานหรือล่วงเกินซึ่งกันและกัน

4.2) ปิยวาจา หมายถึง การพูดถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน (วจีไพเราะ) นักบริหารที่ดีจะต้องผูกใจคนด้วยคำพูดอ่อนหวาน คำพูดหยาบกระด้างผูกใจใครไม่ได้

4.3) อัตถจริยา หมายถึง การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น (สงเคราะห์ประชาชน)

4.4) สมานัตตา หมายถึง การวางตัวสม่ำเสมอ (วางตนพอดี) เมื่อนักบริหารไม่ทอดทิ้งผู้ร่วมงานทั้งหลาย กล้ารับผิดชอบและปกป้องคนของตน ไม่หนีเอาตัวรอดตามลำพัง เขาจึงสามารถสร้างทีมงานขึ้นมาได้

เมื่อนักบริหารมีสังคหวัตถุ 4 ประการคือ โอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ประชาชน และวางตนพอดี เขามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถผูกใจคนไว้ได้ แต่สังคหวัตถุเหล่านี้เป็นเรื่องพฤติกรรมภายนอกที่แสดงออกมาเพื่อให้แสดงพฤติกรรมเหล่านั้น โดยไม่ต้องฝืนใจ นักบริหารต้องมีพรหมวิหารคือธรรมสำหรับผู้ใหญ่ 4 ประการคือ

1. เมตตา ได้แก่ความรักความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข ความรักจะเกิดขึ้นได้ ถ้านักบริหารรู้จักมองแง่ดีหรือส่วนที่ดีของเพื่อนร่วมงานถ้าพบส่วนเสียของเขานักบริหารต้องรู้จัก

มองข้ามและให้อภัย เมื่อพบส่วนดีก็จดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา

2.กรุณา คือความสงสารเห็นใจปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความสงสารเกิดขึ้นได้ก็ต่างจากเมตตาตรงที่ว่า กรุณาเกิดขึ้นเมื่อมองจุดดีของคนอื่น ส่วนเมตตาเกิดขึ้นเมื่อมองจุดดีของเขา

3.มุทิตา คือความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข นักบริหารต้องส่งเสริมให้คนที่ทำงานมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยไม่รู้สีกกแล้วว่าลูกน้องของตนจะขึ้นมาทาบทรมิ มุทิตาจะทำลายความริษยาในใจของผู้บริหาร

4.อุเบกขา คือความรู้สึกล้างเฉยเป็นกลางไม่ลำเอียงเข้าข้างคนใดคนหนึ่งนั่นคือมีความยุติธรรมในการให้รางวัลและลงโทษ ข้อสำคัญก็คือนักบริหารต้องรู้เท่าทันคนร่วมงานทุกคน นักบริหารที่ไม่รู้เท่าทันสถานการณ์อาจวางเฉยได้เหมือนกันแต่การวางเฉยนั้นเรียกว่า “อัญญาอุเบกขา” คือวางเฉยเพราะโง่ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่ดี

กล่าวโดยสรุป นักบริหารคือผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่นเขาบริหารงานด้วยธรรมาธิปไตยที่ถือหลักการและความสำเร็จของงานเป็นใหญ่จึงเป็นผู้นำที่นั่งอยู่ในหัวใจของคนร่วมงานทั้งนี้เพราะเขามีธรรมเป็นพลังในการบริหาร 4 ประการ คือ

- (1) ปัญญาพละ กำลังแห่งความรู้เรื่องคนและเรื่องงาน
- (2) วิริยพละ กำลังแห่งความขยันที่ปลุกใจตนเองและคนอื่นตลอดเวลา
- (3) อนวัชพละ กำลังแห่งความสุจริตที่ปราศจากรู้อั่วแห่งชีวิตอันเกิดจากอบายมุข
- (4) สังคหพละ กำลังแห่งมนุษยสัมพันธ์ที่ประสานใจคนร่วมงานเข้าด้วยความ โอ้อ้อมอารี วิจิ

ไพเราะ สงเคราะห์ประชาชนและวางคนพอดี

ดังนั้นนักบริหารผู้มีธรรมอยู่ในหัวใจย่อมเป็นศูนย์รวมใจของคนร่วมงานและสามารถจัดการให้งานในหน้าที่ลุล่วงไปด้วยดี ดังพุทธสุภาษิตที่ว่า “เอโส หิ อุตฺตริตโร ภาราวโห รุณฺหโร โย ปเรสาธิปนฺนํ สยํ” สุนฺธาตุมรฺหติ ผู้ใด เมื่อคนเหล่าอื่นขัดแย้งกันอยู่ตนเองเป็นผู้ประสานให้พวกเขาคืนดีกัน ผู้นั้นเป็นคนรับภาระและจัดการธุระที่ยอดเยี่ยม”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากการประเมินจริยธรรมในการบริหารโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมา นั้นเป็นเรื่องที่ยากจึงยังไม่มีนักวิจัยผู้ใดกำหนดไว้ตายตัว และมีเพียงผู้ที่เสนอตัวอย่างปัจจัยในการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาในมุมมองของเจ้าของโครงการไว้ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยของคุณรุ่งเรือง ภู่อำดี, Loo, Russ-Eft, Wai-Hung และ Suen โดยมีหลักทฤษฎี ดังนี้

รุ่งเรือง ภู่อำดี (2551) ได้นำเสนอหลักการทางจริยธรรมของผู้รับเหมา นั้นมักจะสะท้อนออกมาจากโครงสร้างขององค์กร ดังนั้นจึงนำทฤษฎีระบบหลายลำดับชั้น (Theory of Hierarchy, Multilevel, Systems) ตามกระบวนการทำงานขององค์กรหลักผู้รับเหมา จึงทำการสำรวจความคิดเห็นจากเจ้าของโครงการหรือตัวแทนของเจ้าของโครงการที่มีประสบการณ์หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจคัดเลือกผู้รับเหมาที่เข้าร่วมทำงานด้วยในอุตสาหกรรมการก่อสร้างทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จึงสามารถกำหนดตัวอย่างปัจจัยและระดับความมีอิทธิพลตามโครงสร้างขององค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ปัจจัยดังนี้ (1) “ผู้จัดการ โครงการ” (2) “บุคลากร” (3) “การจัดซื้อจัดจ้าง” (4) “วิศวกรรมและการก่อสร้าง” (5) “ระบบคุณภาพ” (6) “ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม” (7) “เครื่องมือและเครื่องจักร” และ (8) “การเงินและบัญชี”

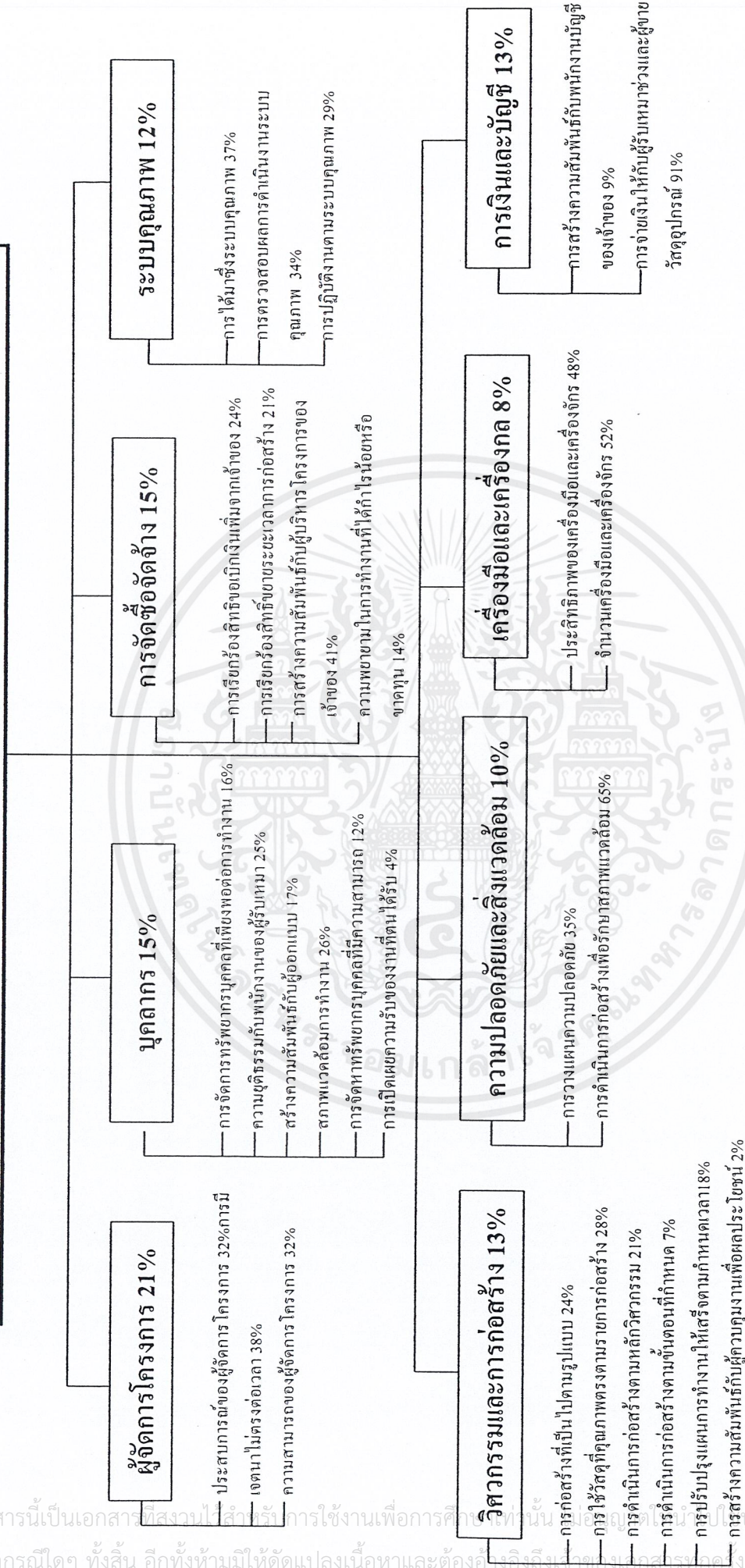
- ปัจจัยที่เป็นตัวชี้ระดับความมีอิทธิพลของการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาที่มีค่าสูง 5 อันดับแรก คือ “การก่อสร้างที่เป็นไปตามรูปแบบ” “การดำเนินการก่อสร้างตามขั้นตอนที่กำหนด” “ประสบการณ์ของผู้จัดการ โครงการ” “การดำเนินการก่อสร้างเพื่อรักษาสภาพแวดล้อม” และ “การปรับปรุงแผนการทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา” ส่วนปัจจัยที่เป็นตัวชี้ระดับความมีอิทธิพลของการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา 5 อันดับสุดท้าย ได้แก่ “การสร้างความสัมพันธ์กับผู้บริหารโครงการของเจ้าของ” “ความพยายามในการทำงานที่ได้กำไรน้อยหรือขาดทุน” “การเรียกร้องสิทธิขอเบิกเงินเพิ่มจากเจ้าของ” “การสร้างความสัมพันธ์กับพนักงานบัญชีของเจ้าของ” และ “การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ควบคุมงานเพื่อผลประโยชน์” จากจำนวนปัจจัยทั้งหมด 27 ปัจจัย
- จากการวิเคราะห์ปัจจัยพบว่าปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอธิบายได้ว่าปัจจัยทุกตัวบ่งบอกถึงการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา

• จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยได้แนะนำกลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา 8 กลุ่มปัจจัยดังนี้ (1) “ผู้จัดการโครงการ” (2) “บุคลากร” (3) “การจัดซื้อจัดจ้าง” (4) “วิศวกรรมและการก่อสร้าง” (5) “ระบบคุณภาพ” (6) “ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม” (7) “เครื่องมือและเครื่องจักร” และ (8) “การเงินและบัญชี” นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ปัจจัยยังช่วยชี้ให้เห็นถึงน้ำหนักความมีอิทธิพลของแต่ละกลุ่มปัจจัย ดังนี้ (1) “ผู้จัดการโครงการ”, 21% (2) “บุคลากร”, 15% (3) “การจัดซื้อจัดจ้าง”, 14% (4) “วิศวกรรมและการก่อสร้าง”, 13% (5) “ระบบคุณภาพ”, 12% (6) “ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม”, 10% (7) “เครื่องมือและเครื่องจักร”, 8% และ (8) “การเงินและบัญชี”, 7% ซึ่งจะเห็นได้ว่าแต่ละกลุ่มปัจจัยมีน้ำหนักความสำคัญที่ใกล้เคียงกัน ดังแสดงในรูปที่ 2.2



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โครงสร้างของปัจจัยสำหรับประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา



รูปที่ 2.2 ปัจจัยและกลุ่มปัจจัยสำหรับประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาโดยเจ้าของโครงการหรือตัวแทนเจ้าของโครงการ

โดยปัจจัยที่ได้จากงานวิจัยนี้ประกอบด้วยปัจจัยที่วัดได้ (Objective) และปัจจัยจากความเห็น (Subjective) ในการวิเคราะห์ไม่ได้ทำการแยกพิจารณาออกจากกัน และปัจจัยจากความเห็นส่วนหนึ่งจะเป็นปัจจัยที่yakต่อการตรวจสอบ และการหารูปแบบในการนำเสนอ เช่น ปัจจัยเชิงนโยบาย ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้สมควรอย่างยิ่งที่จะถูกนำมาพิจารณาตรวจสอบ เพื่อพัฒนาปัจจัยสำหรับประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาต่อไป โดยน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยมีความเป็นไปได้ที่จะแปรเปลี่ยนไปตามขนาดขององค์กรผู้รับเหมา

Loo (2002) ได้ริเริ่มโครงการในการพัฒนาเกณฑ์การประเมินจริยธรรมทางธุรกิจโดยที่จะเป็นการวัดแบบหลายข้อและหลายมิติเพื่อให้เห็นถึงถึงทฤษฎีปกติห้าข้อของจริยธรรมที่ Reidenbach and Robin เคยทำเกณฑ์การประเมินเอาไว้ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

- ความยุติธรรม เป็นแนวความคิดของการแบ่งส่วนปันส่วนและการตัดสินใจด้วยระเบียบวิธีการเป็นสิ่งที่เน้นความสำคัญในวิธีการนี้สำหรับการตัดสินใจทางจริยธรรม
- สัมพันธนิยม ภายใต้หลักสัมพันธนิยมคือความเชื่อที่ว่ามันไม่มีกฎทางจริยธรรมสากลที่สามารถใช้ได้กับทุกคนและทุกที่ นอกจากนี้กฎทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมที่เฉพาะเจาะจงและสามารถที่จะแปรผันจากวัฒนธรรมหนึ่งไปยังอีกวัฒนธรรมหนึ่ง
- อัตตานิยม อัตตานิยมเป็นการสนับสนุนการกระทำของแต่ละคนในวิธีการที่เป็นการส่งเสริมสิ่งทีพวกเขาสนใจในระยะยาวและมันเป็นทฤษฎีที่อยู่บนพื้นฐานของผลของการกระทำที่ตามมา
- ประโยชน์นิยม วิธีทางประโยชน์นิยมเป็นการตัดสินใจทางจริยธรรมที่เน้นประสิทธิภาพในความคิดที่มีการดำเนินการควรที่จะสร้างอัตราส่วนของความดีต่อความชั่วให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
- จริยศาสตร์ แนวคิดของภาระหน้าที่ที่เป็นรากฐานของวิธีทางนี้เป็นพฤติกรรมทางจริยธรรม สิ่งนี้หมายถึงทุกคนมีหน้าที่ที่ต้องทำให้คนอื่นพึงพอใจเช่นเดียวกับการตัดสินใจโดยการใช้อุบายทางจริยธรรม

ทฤษฎีจริยธรรม (ตัวอย่างทั้งหมด n=247)	ช่วงโครงการ						ทฤษฎีจริยธรรม	
	วางแผน โครงการ		ดำเนิน โครงการ		ช่วงสิ้นสุด โครงการ			
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.
ความยุติธรรม	-1.27	1.37	-1.01	1.21	-1.58	1.30	-1.28	0.82
สัมพัทธนิยม	-0.90	1.15	-0.73	1.25	-1.27	1.25	-0.97	0.85
อัตตานิยม	-0.82	0.77	-0.14	0.75	-0.09	0.84	0.35	0.55
ประโยชน์นิยม	-0.96	1.00	-0.74	0.97	-0.51	1.13	-0.73	0.70
จริยศาสตร์	-0.42	1.17	-1.27	1.02	-1.20	1.17	-0.97	0.74
ช่วงโครงการ	-0.87	0.90	-0.78	0.83	-0.92	0.91		
ผู้ชาย (n=146)								
ความยุติธรรม	-1.49	1.34	-0.99	1.26	-1.47	1.37	-0.97	1.03
สัมพัทธนิยม	-1.02	1.19	-0.80	1.29	-1.14	1.30	-0.91	1.06
อัตตานิยม	-0.80	0.78	-0.17	0.80	0.02	0.80	0.16	0.59
ประโยชน์นิยม	-1.00	1.06	-0.76	0.95	-0.29	1.12	-0.30	0.82
จริยศาสตร์	-0.61	1.20	-1.23	1.06	-1.12	1.15	-1.10	0.99
ช่วงโครงการ	-0.99	0.94	-0.79	0.88	-0.79	0.88		
ผู้หญิง(n=101)								
ความยุติธรรม	-0.98	1.35	-1.04	1.15	-1.74	1.19	-1.27	0.91
สัมพัทธนิยม	-0.74	1.09	-0.64	1.19	-1.44	1.15	-1.04	1.03
อัตตานิยม	-0.84	0.75	0.09	0.78	-0.10	0.73	-0.06	0.54
ประโยชน์นิยม	-0.90	0.91	-0.11	0.69	-0.25	0.88	-0.46	0.87
จริยศาสตร์	-0.21	1.09	-1.34	0.97	-1.34	1.19	-1.43	0.98
ช่วงโครงการ	-0.74	0.81	-0.78	0.77	-1.12	0.88		

ตารางที่ 2.1 สถิติเชิงพรรณนาสำหรับคะแนนของทฤษฎีจริยธรรมทั้งห้าแบบและช่วง โครงการทั้งสามช่วง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยผลการจัดลำดับคะแนนจากประเภทของทฤษฎีทางจริยธรรมของ Loo

ความยุติธรรม (1) ยุติธรรม-ไม่ยุติธรรม (2) เป็นธรรม-ไม่เป็นธรรม (3) ผลที่ได้มีการกระจายอย่างเท่าเทียมกันของความดีและความชั่ว-ไม่มีผลต่อการกระจายอย่างเท่าเทียมกันของความดีและความชั่ว

สัมพัทธนิยม (4) การยอมรับทางวัฒนธรรม-การไม่ยอมรับทางวัฒนธรรม (5) การยอมรับของแต่ละบุคคล-ความไม่ยอมรับของแต่ละบุคคล (6) การยอมรับคนอื่นฉันรู้สึกชื่นชม-การยอมรับคนอื่นฉันไม่รู้สึกชื่นชม (7) การยอมรับทางประเพณี-การไม่ยอมรับทางประเพณี (8) การยอมรับของครอบครัวของฉัน-การไม่ยอมรับของครอบครัวของฉัน

อัตตานิยม (9) การสนับสนุนตัวเอง-การไม่สนับสนุนตัวเอง (10) เห็นแก่ตัว-ไม่เห็นแก่ตัว (11) เสียสละตัวเองเพื่อคนอื่น-ไม่เสียสละตัวเองเพื่อคนอื่น (12) รอบคอบ-ไม่รอบคอบ (13) ไม่ได้อยู่ภายใต้ข้อผูกมัดทางจิตใจที่จะกระทำการอีกอย่างหนึ่ง-อยู่ภายใต้ข้อผูกมัดทางจิตใจที่จะกระทำการอีกอย่างหนึ่ง (14) มีความพึงพอใจในตนเอง-ไม่พึงพอใจในตนเอง (15) อยู่ในผลประโยชน์ที่ดีของบริษัท-ไม่ได้อยู่ในผลประโยชน์ที่ดีที่สุดของบริษัท

ประโยชน์นิยม (16) มีประสิทธิภาพ-ไม่มีประสิทธิภาพ (17) เห็นด้วยถ้าการกระทำสามารถที่จะตัดสินใจโดยผลที่ตามมา-ไม่เห็นด้วยถ้าการกระทำไม่สามารถตัดสินใจด้วยผลที่ตามมา (18) ยอมรับการประนีประนอมกฎระเบียบที่สำคัญในสังคมที่ตัวเองอยู่ (19) ทุกสิ่งที่พิจารณามีแนวโน้มที่จะเป็นสิ่งดี-ทุกสิ่งที่พิจารณามีแนวโน้มที่จะเป็นสิ่งไม่ดี (20) สร้างผลประโยชน์ให้ได้มากที่สุด-สร้างผลประโยชน์ให้น้อยที่สุด (21) สร้างผลประโยชน์สูงสุดขณะที่ลดความเสียหายให้น้อยที่สุด-ลดประโยชน์ให้น้อยที่สุดขณะที่สร้างความเสียหายสูงสุด (22) นำไปสู่สิ่งที่ดีที่สุดสำหรับจำนวนที่มากที่สุด-นำไปสู่สิ่งที่ดีน้อยที่สุดสำหรับจำนวนที่มากที่สุด (23) มีผลในอัตราต้นทุน-กำไรเป็นบวก-มีผลในอัตราต้นทุน-กำไรเป็นลบ (24) มีความชื่นชมมากที่สุด-มีความชื่นชมน้อยที่สุด

จริยศาสตร์ (25) ฝ่าฝืนสัญญาที่ไม่ได้เป็นลายลักษณ์อักษร-ไม่ทำสิ่งที่ฝ่าฝืนสัญญาที่ไม่ได้เป็นลายลักษณ์อักษร (26) ฝ่าฝืนแนวคิดเรื่องความยุติธรรมของฉัน-ไม่ฝ่าฝืนแนวคิดเรื่องความยุติธรรมของฉัน (27) ภาระหน้าที่ยึดติดกับการกระทำ-ไม่มีภาระหน้าที่ที่ยึดติดกับการกระทำ (28) ความถูกต้องทางศีลธรรม-ความไม่ถูกต้องทางศีลธรรม (29) ภาระหน้าที่ที่ต้องกระทำลักษณะเช่นนี้-ไม่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาระหน้าที่ที่ต้องกระทำเช่นนี้ (30) ฝ่ายยื่นข้อสัญญาที่ยังไม่ได้พูดให้เข้าใจ-ไม่ฝ่ายยื่นสัญญาที่ยังไม่ได้พูดให้เข้าใจ

Russ-Eft (2004) ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับงานวิชาชีพของผู้ประเมินซึ่งเราจะสามารถพบหลักเกณฑ์ดังกล่าวสำหรับผู้ประเมินและงานของพวกเขาซึ่งจะประกอบไปด้วย

- สมาคมการประเมินแห่งสหรัฐอเมริกา (AEA) เรื่องหลักการแนะแนวทาง
- สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (AHRD) เรื่องมาตรฐานเรื่องจริยธรรมและความซื่อสัตย์
- สมาคมการประเมินแห่งแคนาดา (CES) เรื่องคู่มือแนะแนวทางสำหรับความประพฤติทางจริยธรรม
- สมาคมการประเมินแห่งเยอรมนี (DeGEval) เรื่องมาตรฐานของการประเมิน และ มาตรฐานการประเมินโครงการ

ตารางการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมต่างๆ ได้แสดงให้เห็นถึงการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานต่างๆ และได้แสดงถึงความเหมือนกันและความแตกต่างกัน บางอย่างก็ควรจะมีการตั้งข้อสังเกตว่าข้อความทั้งหมดที่อยู่ในหัวข้อนี้เกี่ยวข้องกับ “ความสามารถ” “ความซื่อสัตย์” และ “ความเคารพผู้อื่น” ซึ่งมีเพียงมาตรฐานของ AHRD หลักการแนะแนวทางของ AEA ประกอบด้วย “ความรับผิดชอบต่อสังคม” หรือ “ความรับผิดชอบต่อสวัสดิภาพทั่วไปและสังคม” นอกจากนี้ส่วนของความรับผิดชอบต่อสังคมในมาตรฐานของ AHRD เกิดขึ้นในหลักทั่วไปและไม่ได้มีการอธิบายในรายละเอียดให้มากขึ้น ในขณะที่หลักการแนะแนวทางของ AEA ก็ไม่ได้ให้ผลการชี้ชัดเจนในประเด็นเรื่องนี้

เมื่อทำการตรวจสอบแถลงการณ์ต่างๆ ทำให้สามารถที่จะสร้างโครงการงานสำหรับการตรวจสอบประเด็นทางจริยธรรมที่สามารถเกิดขึ้นในการดำเนินการพยายามที่จะประเมินภายในองค์กรข้ามชาติ สิ่งเหล่านี้จะแสดงให้เห็นเป็นรายละเอียดในตาราง ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<p>มาตรฐานของ AHRD (สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 1999a,b)</p> <p>➢ <u>ความสามารถ</u></p> <p>ขอบเขตของความสามารถ</p> <p>เกณฑ์สำหรับการวัดและการตัดสินทางวิชาชีพ</p> <p>รายละเอียดของงานวิชาชีพของ HRD</p> <p>การเก็บรวบรวมข้อมูล</p> <p>ความรู้รับผิดชอบ</p> <p>การหลีกเลี่ยงและแสดงการที่ผิดพลาดหรือ</p> <p>หุดอกถ่วง</p>	<p>หลักการแนะแนวทางของ AEA (สมาคมการประเมินแห่งอเมริกา, 1944)</p> <p>➢ <u>การตอบคำถามอย่างเป็นระบบ และความสามารถ</u></p> <p>A1 : ยึดมั่นกับมาตรฐานทางเทคนิค</p> <p>A2 : การสำรวจคำถามการประเมิน</p> <p>A3 : ความแม่นยำและรายงานที่ละเอียด</p> <p>B1 : การศึกษา, ความสามารถ, ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสม</p> <p>B2 : แนวทางปฏิบัติภายในจิตใจจำกัดของการที่อุปสรรคและความสามารถ</p> <p>B3 : การบำรุงรักษาและการปรับปรุงความสามารถ</p>	<p>มาตรฐานการประเมินโครงการ DeGeval (สมาคมประเมินแห่งเยอรมนี, 2003)</p> <p>➢ <u>ประโยชน์และความเที่ยงตรง</u></p> <p>U2 : ความน่าเชื่อถือของผู้ประเมิน (และความสามารถ)</p> <p>U3 : ขอบเขตข้อมูลและการเลือก</p> <p>A1 : เอกสารของโครงการ (รายละเอียดของการประเมิน)</p> <p>A2 : การวิเคราะห์บริบท</p> <p>A3 : จุดประสงค์และวิธีการที่เป็นรายละเอียด</p> <p>A4 : แหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกันได้ (เปิดเผยแหล่งที่มาของข้อมูล)</p> <p>A5 : การวัดความถูกต้อง</p> <p>A6 : การวัดความน่าเชื่อถือ</p> <p>A7 : การควบคุมอย่างเป็นระบบ (พิจารณาข้อมูลอย่างเป็นระบบ)</p> <p>A8 : การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ</p> <p>A9 : การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ</p> <p>A10 : ข้อมูลที่พิสูจน์ถูกต้อง</p> <p>A12 : การประเมินด้วยตัวเอง</p>	<p>คู่มือแนะแนวของ CES สำหรับพฤติกรรมจริยธรรม (สมาคมการประเมินแห่งแคนาดา)</p> <p>➢ <u>ความสามารถ</u></p> <p>ใช้วิธีการทางระบบ</p> <p>ครอบครองความรู้เชิงเนื้อหา</p> <p>ปรับปรุงแนวทางปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง</p>
---	--	---	--

ตารางที่ 2.2 การเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยสมาคมนักวิชาชีพต่าง ๆ

<p>มาตรฐานของ AHRD (สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 1999a,b)</p> <p>➤ <u>ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบทางวิชาชีพ</u></p> <p>การใช้งานของวิชาชีพของ HRD ที่มีความสัมพันธ์แบบหลากหลายที่ปรึกษาและบุคคลอ้างอิง</p> <p>บริษัทกลุ่มที่สามสำหรับการให้บริการ การโฆษณาและแสดงการณีสถาถารณะอื่น ๆ การเผยแพร่งาน</p>	<p>หลักการแนะแนวทางของ AEA (สมาคมการประเมินแห่งอเมริกา, 1944)</p> <p>➤ <u>ความซื่อสัตย์/ความยุติธรรม</u></p> <p>C1 : การเจรจาต่อรองอย่างจริงใจ</p> <p>C2 : ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงที่ทันเวลา</p> <p>C3 : การแสดงออกถึงผลประโยชน์ต่างๆ</p> <p>C4 : การเปิดเผยการจัดผลประโยชน์</p> <p>C5 : การหลีกเลี่ยงการแสดงความอย่งผิดๆ และใช้งานผิด</p> <p>C6 : การสื่อสารเกี่ยวกับข้อมูลที่นำไปสู่แนวทางที่ผิด</p> <p>C7 : การเปิดเผยข้อมูลสนับสนุนทางการเงิน</p>	<p>มาตรฐานการประเมินโครงการ DeGeval (สมาคมประเมินแห่งเยอรมนี, 2003)</p> <p>➤ <u>ความเป็นไปได้, ความเหมาะสม และความแม่นยำ</u></p> <p>F2 : ความอยู่รอดทางการเมือง (พฤติกรรมทางการทูต)</p> <p>F3 : ความคุ้มค่าการลงทุน (ประสิทธิภาพการประเมิน)</p> <p>P2 : ข้อตกลงอย่างเป็นทางการ</p> <p>P5 : การประเมินความสมบูรณ์และความยุติธรรม</p> <p>P6 : การเปิดเผยสิ่งที่ค้นพบ</p> <p>P7 : การจัดทำผลประโยชน์</p> <p>A5 : ข้อมูลที่ถูกต้อง</p> <p>A10 : ข้อสรุปที่พิสูจน์ว่าถูกต้อง</p> <p>A11 : การรายงานตามวัตถุประสงค์ (P4 เป็นการดำเนินการหรือการสร้างงานที่ไม่มีค่า)</p> <p>A12 : การประเมินด้วยตนเอง</p>	<p>คู่มือแนะแนวของ CES สำหรับพฤติกรรมจริยธรรม(สมาคมการประเมินแห่งแคนาดา)</p> <p>➤ <u>ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ</u></p> <p>แสดงให้เห็นทักษะและความรู้อย่างแม่นยำ</p> <p>แสดงการณ้ให้เห็นการจัดผลประโยชน์</p> <p>ปรึกษารือเรื่องการค้าสติปัญญาที่ผู้ผูกมัดโดยสัญญา</p> <p>ให้ข้อมูลสำหรับการเลือกยุทธศาสตร์และวิธีการ</p> <p>รับผิดชอบเพื่อการนำเสนอที่ชัดเจน, แม่นยำ และยุติธรรม</p> <p>มีความรับผิดชอบสำหรับการตัดสินใจทางการเงิน</p> <p>มีความรับผิดชอบสำหรับความสมบูรณ์ของการประเมิน</p>
--	--	--	--

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

<p>มาตรฐานของ AHRD (สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 1999a,b)</p> <p>➢ <u>การเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของคนอื่น</u></p> <p>ไม่มีการแบ่งแยกชนชั้น</p> <p>ความล้มเหลวเพื่อหาผลประโยชน์</p> <p>การตั้งตัวแทนและควบคุมผู้ได้บังคับบัญชา</p> <p>การอนุมัติของหน่วยงาน</p> <p>การเห็นชอบอย่างเป็นทางการ</p> <p>สิ่งเสริมกำลังใจให้กับผู้เข้าร่วม</p> <p>การหลอกลวงในการวิจัย</p> <p>การตีความและอธิบายการวิจัยและผลของการประเมิน</p> <p>ความเป็นส่วนตัวและความลับ</p>	<p>หลักการแนะแนวทางของ AEA (สมาคมการประเมินแห่งอเมริกา, 1944)</p> <p>➢ <u>การให้ความเคารพคนอื่น</u></p> <p>D1 : การใช้มาตรฐานปัจจุบันต่อความซื่อสัตย์และความซื่อสัตย์</p> <p>D2 : ปัญหาเรื่องการสร้างผลกำไรสูงสุดและลดความเสียหาย</p> <p>D3 : การสื่อสารที่ให้ความเคารพกับศักดิ์ศรีและคุณค่าของคน</p> <p>D4 : ความเท่าเทียมทางสังคม</p> <p>D5 : ความรับผิดชอบในการจำแนกและเคารพความแตกต่าง</p>	<p>มาตรฐานการประเมินโครงการ DeGeval (สมาคมประเมินแห่งเยอรมนี, 2003)</p> <p>➢ <u>ประโยชน์, ความเป็นไปได้, ความถูกต้องและความแม่นยำ</u></p> <p>U1 : การจำแนกกลุ่มผู้ฟัง (การจำแนกผู้ถือผลประโยชน์ร่วม)</p> <p>U3 : ขอบเขตข้อมูลและการเลือก</p> <p>U4 : การจำแนกมูลค่า (ความโปร่งใสของมูลค่า)</p> <p>U5 : การชัดเจนของรายงาน (ความเข้าใจโดยรวมและความชัดเจนของรายงาน)</p> <p>U6 : ความทันเวลาของรายงานและการเผยแพร่</p> <p>U7 : ผลกระทบการประเมิน (การใช้ประโยชน์การประเมินและการใช้งาน)</p> <p>F1 : วิธีการทางปฏิบัติ</p> <p>F2 : ความอยู่รอดของนโยบาย (การดำเนินการทางปฏิบัติ)</p> <p>PI : การจัดวางแนวทางการบริการ</p>	<p>คู่มือแนะแนวของ CES สำหรับพฤติกรรมจริยธรรม(สมาคมการประเมินแห่งแคนาดา)</p> <p>➢ <u>ความซื่อสัตย์</u></p> <p>มีความไวต่อสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมและสังคมของผู้ถือผลประโยชน์ร่วม</p> <p>ปรึกษาก่อนหรือกับการตัดสินใจทางสัญญาเช่นการถือเป็นความลับ, ความเป็นส่วนตัว</p>
--	--	--	--

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

<p>มาตรฐานของ AHRD (สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 1999a,b)</p>	<p>หลักการแนะแนวทางการ AEA (สมาคมการประเมินแห่งอเมริกา, 1944)</p> <p>➤ <u>ความรับผิดชอบสำหรับผู้ศึกษา</u> <u>ทั่วไปและสังคม</u></p> <p>E1 : การใช้ช่วงของเบเขตของผู้ถือผลประโยชน์เต็มที่</p> <p>E2 : ข้อพิจารณาผลลัพธ์ที่เห็นเดียวกับข้อสมมติฐานอย่างกว้างขวางและผลข้างเคียงที่เป็นไปได้</p> <p>E3 : การสื่อสารกับผู้ถือผลประโยชน์ทั้งหมด</p> <p>E4 : ความสมดุลระหว่างความต้องการของลูกที่และความต้องการอื่นๆ</p> <p>E5 : ภาระหน้าที่สำหรับผู้ผลประโยชน์สาธารณะและความดี</p>	<p>มาตรฐานการประเมินโครงการ DeGeval (สมาคมประเมินแห่งเยอรมนี, 2003)</p> <p>P3 : ทัศนคติความเป็นมนุษย์ (การปกป้องสิทธิ์ส่วนบุคคล)</p> <p>P4 : การปฏิบัติสัมพันธ์กับคนอื่น</p> <p>P6 : การเปิดเผยถึงที่ค้นพบ</p> <p>A10 : ข้อสรุปที่ได้รับการพิสูจน์ว่าถูกต้อง</p> <p>A11 : การสร้างรายงานที่ยุติธรรม</p>	<p>คู่มือแนะแนวของ CES สำหรับพฤติกรรมจริยธรรม(สมาคมการประเมินแห่งแคนาดา)</p>
---	--	---	--

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Wai-Hung (2003) ได้เสนอปรัชญาลัทธิของขงจื้อในการนำมาเป็นพื้นฐานที่จะประยุกต์ใช้ในเชิงธุรกิจของการประเมินจริยธรรม ปรัชญาของขงจื้อจะเน้นที่ตัวบุคคลซึ่งสามารถนำมาพัฒนาเพื่อเป็นพื้นฐานที่จะประยุกต์ใช้ในเชิงธุรกิจได้ โดยในที่นี้จะกล่าวถึงในเชิงธุรกิจซึ่งปรัชญาลัทธิของขงจื้อได้กล่าวไว้ดังนี้

- ค้นหาสิ่งต่างๆ ในการที่จะศึกษาทักษะและเทคนิคในเชิงธุรกิจเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้และความเข้าใจในแนวคิดพื้นฐานเชิงธุรกิจเพื่อความศรัทธาที่ดี ความซื่อตรง และซื่อสัตย์ในเชิงธุรกิจ

- ประพฤติตามศรัทธาที่ดี ความซื่อตรง และซื่อสัตย์ในเชิงธุรกิจเพื่อเป็นการทำงานอย่างตั้งใจและความปรารถนาที่เหมาะสมและเต็มใจซึ่งจะนำไปสู่การฝึกฝนการปฏิบัติตนเพื่อให้มีจริยธรรมในงาน

- การฝึกฝนการปฏิบัติตนเพื่อให้มีจริยธรรมในงานจะช่วยเสริมสร้างความปรองดองในหน่วยงาน

- เมื่อบริหารและเสริมสร้างความปรองดองในหน่วยงานจะช่วยในการจัดการองค์กรโดยรวมได้อย่างเหมาะสม

- เมื่อภายในหน่วยงานมีการจัดการองค์กรโดยรวมได้อย่างเหมาะสมจะสามารถบริหารองค์กรเพื่อก้าวไปสู่องค์กรระดับสากลได้

- ในการสอนลัทธิแบบขงจื้อเพื่อต้องการให้บุคคลมีพฤติกรรมที่จะเรียนรู้ ประพฤติตนตามหลักศีลธรรม รอบรู้ เชื่อใจ และมีการกระทำที่สอดคล้องกับคำพูด สิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญของคนที่ทำงานร่วมกันในสังคมและการมีจริยธรรมในอาชีพของปัจเจกชนประกอบไปด้วย ความเมตตา กรุณา ธรรมะ ความใคร่รู้ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และการให้อภัย

Suen (2006) และคณะกรรมการการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (ICAC) ได้ตรวจสอบและสนใจเกี่ยวกับการทุจริตในเรื่องพฤติกรรมที่ไร้อจริยธรรมของผู้ก่อสร้างเช่น การคอร์รัปชัน, งานที่มีข้อบกพร่อง และการคิดราคาแพงเกินไป และได้รับรายงานจากนายเฮนรี่ ตัง (Mr. Henry Tang) ที่ได้ส่งรายงานที่ประกอบด้วยข้อเสนอแนะของคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงมาตรฐานทางวิชาชีพอุตสาหกรรมก่อสร้าง ข้อเสนอแนะหนึ่งคือ “การสนับสนุนวัฒนธรรมที่มีจริยธรรมโดยการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยกระดับการศึกษาและการฝึกอบรมเรื่องจริยธรรมสำหรับนักศึกษาและผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้อง
อุตสาหกรรมก่อสร้าง” และกลุ่มวิชาชีพก่อสร้างที่ทำงานร่วมกับบริษัทที่มีการทำงานแบบไร้จริยธรรม
นอกจากนี้รู้สึกว่าจะมี “ความไม่สามารถ” เกิดขึ้นท่ามกลางกลุ่มวิชาชีพก่อสร้างในการปรับปรุงด้าน
จริยธรรมเนื่องจากพวกเขาเชื่อมั่นว่าจะมีทางออกที่สามารถจะทำได้ในธุรกิจเหล่านี้ ในประเทศ
อังกฤษการสำรวจแบบออนไลน์เรื่องจริยธรรมในงานก่อสร้าง ผลที่ได้สะท้อนให้เห็นข้อเท็จจริง

ในการจัดการเรื่องทางจริยธรรมเป็นส่วนที่มีความสำคัญในการจัดการโครงการ
ก่อสร้างและจำเป็นต้องมีโปรแกรมการวางแผนอย่างดีสำหรับการพัฒนาและการนำไปใช้งาน วิธีการ
หนึ่งสำหรับความพยายามดังกล่าวสำหรับพฤติกรรมทางจริยธรรมคือการสร้างกลไกโครงสร้างสำหรับ
การจัดการทางจริยธรรม นักวิจัยได้นำกลไกโครงสร้างจำนวนมากประกอบด้วย การเฝ้าตรวจสอบ
พฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงาน การสื่อสารกัน นโยบายจริยธรรม เป็นคนทำงานสำหรับการ
รายงานการฝ่าฝืนจริยธรรม เป็นผู้ช่วยด้านจริยธรรมของผู้จัดการ และเป็นคณะกรรมการตรวจสอบ
ภายใน และหนังสือพิมพ์และวารสารที่สนับสนุนให้มีการประพฤติตัวอย่างมีจริยธรรม อย่างไรก็ตาม
ในยุคโลกาภิวัตน์ในการก่อสร้างหมายความว่าผู้จัดการและพนักงาน ไม่จำเป็นต้องอยู่ในภูมิภาคของ
เขาแต่แต่อาจอยู่ในส่วนอื่นของโลกที่แตกต่างกันได้ เนื่องจากผู้ทำงานด้านการก่อสร้างกำลังทำงาน
ภายใต้การตั้งระบบขององค์กรชั่วคราวซึ่งหมายถึงในทางปฏิบัติที่มีการตั้งหน่วยงานพิเศษขึ้นมา
รองรับการทำงานด้านจริยธรรมที่ประสบกับปัญหาด้านเทคนิคบางประการ ที่มันปราศจากข้อกังขาว่า
การจัดการพฤติกรรมด้านจริยธรรมในองค์กรการก่อสร้างนั้นเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ แต่มันไม่ง่ายใน
องค์กรเกี่ยวกับการก่อสร้างที่พวกเขาอยู่ภายใต้แรงกดดันที่มากมายเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน
จริยธรรมและขณะเดียวกันต้องจัดการกับเป้าหมายความขัดแย้งของสมาชิกโครงการภายในองค์กรที่
ดำเนินโครงการ นักวิจัยยังให้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ที่มีคุณค่าอย่างมากในการทำความเข้าใจและการ
จัดการในองค์กรธุรกิจ มันถูกอ้างว่ารูปแบบสามารถใช้งานได้อย่างเท่าเทียมกันสำหรับองค์กรที่
เกี่ยวกับการก่อสร้างในภูมิภาคเอเชีย แต่ผู้จัดการต้องตระหนักถึงลักษณะที่แยกออกจากกันของ
ตะวันตกและตะวันออกและประเด็นเรื่องธุรกิจในยุคโลกาภิวัตน์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6 บทวิเคราะห์

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นพบว่า มีเพียงการแนะนำกรอบกว้างๆ เกี่ยวกับ คุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจทั่วไป และได้มีการใช้หลักพระพุทธศาสนาในการบริหาร แต่ยังเป็นเพียงการนำหลักธรรมมารวบรวมไว้คร่าวๆ อีกทั้งโดยเฉพาะการกำหนดกรอบการประเมิน จริยธรรมในการบริหาร โครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาตามหลักพระพุทธศาสนา ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมี วัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนะตัวอย่างกรอบสำหรับประเมินจริยธรรมในการบริหารของผู้รับเหมาตาม หลักพระพุทธศาสนา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

กรอบแนวความคิด

3.1 บทนำ

ในบทนี้จะกล่าวถึงผลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากบทที่ 2 และนำมาแสดงกรอบแนวคิดของงานวิจัยฉบับนี้ ซึ่งเป็นการนำหลักธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารของผู้เป็นที่เน้นไป ในด้านของปัจจัยต่าง ๆ ภายในของส่วนการบริหรนั้นๆ เนื่องจากปัจจัยภายในของการบริหารสามารถนำมาวิเคราะห์และพัฒนาได้ง่ายอีกทั้งยังชัดเจนกว่าปัจจัยภายนอกจึงเป็นเหตุผลหนึ่งในการนำหลักพระพุทศาสนา มาช่วยในการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา โดยในบทนี้ประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับ (1) กระบวนการพัฒนากรอบการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา (2) การแสดงความสัมพันธ์หรือพิสูจน์ความสอดคล้องของหลักธรรมทางพระพุทศาสนา กับหลักการบริหารทั่วไป และอำนาจหน้าที่ของผู้รับเหมา (3) ตัวอย่างกรอบการประเมินจริยธรรมในการบริหารตามหลักพระพุทศาสนา ซึ่งจะกล่าวรายละเอียดในหัวข้อถัดไป

3.2 การประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาโดยวิศวกรตามหลักของพระพุทศาสนา

โดยส่วนใหญ่วิศวกรหรือผู้เป็นลูกจ้างในโครงการก่อสร้างยังคงใช้เพียงดุลพินิจส่วนบุคคลเป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา ซึ่งดุลพินิจดังกล่าวมีพื้นฐานมาจากความเชื่อและความจำเป็นส่วนบุคคล โดยในแต่ละคนและแต่ละเวลาย่อมมีความแตกต่างกันทำให้ไม่สามารถประเมินได้โดยง่ายหรือเป็นไปอย่างถูกต้อง ดังนั้นจึงได้มีการนำหลักธรรมของพระพุทศาสนาเข้ามาใช้ร่วมในการประเมินจริยธรรมเบื้องต้นของผู้รับเหมาเนื่องจากหลักธรรมของพระพุทศาสนาเป็นที่ยอมรับว่าเป็นหลักสากลอ้างอิงจากเหตุและผลตามหลักวิทยาศาสตร์และสามารถนำมาพิสูจน์ได้ จึงทำให้เกิดกรอบแนวความคิดนี้ขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.1 หลักธรรมที่เกี่ยวข้อง

หลักธรรมตามพระพุทธศาสนาได้มีการบัญญัติและเก็บรวบรวมเป็นหมวดหมู่มาอย่างยาวนาน และมากมาย จึงเป็นเหตุผลให้ผลงานวิจัยฉบับนี้ได้นำเพียงหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร โดยเป็นหลักธรรมสำคัญและเป็นที่ยึดมั่นอย่างแพร่หลาย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

● พรหมวิหาร 4

พรหมวิหาร แปลว่า ธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ พรหมวิหารเป็นหลักธรรมสำหรับทุกคน เป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ หลักธรรมนี้ได้แก่

1) เมตตา: ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาความสุขเกิดขึ้นได้ทั้งกายและใจเช่น ความสุขเกิดจากความรัก ความสุขเกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์เพื่อการบริโภค ความสุขเกิดจากการไม่เป็นหนี้ และความสุขเกิดจากการทำงานที่ปราศจากโทษ เป็นต้น

2) กรุณา: ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ความทุกข์ คือ สิ่งเข้ามาเบียดเบียนให้เกิดความไม่สบายกายไม่สบายใจและเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน

3) มุทิตา: ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่า “ดี” ในที่นี้หมายถึง การมีความสุขหรือมีความเจริญก้าวหน้า ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีจึงหมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ไม่มีจิตใจริษยา ความริษยา คือ ความไม่สบายใจ ความโกรธ ความฟุ้งซ่านซึ่งมักเกิดขึ้นเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีกว่า เราต้องหมั่นฝึกหัดตนให้เป็นคนที่มีมุทิตา เพราะจะสร้างไมตรีและผูกมิตรกับผู้อื่นได้ง่าย และลึกซึ้ง

4) อุเบกขา: การรู้จักวางเฉยหมายถึง การวางใจเป็นกลางเพราะพิจารณาเห็นว่าใครทำดียอมได้ดี ใครทำชั่วยอมได้ชั่วตามกฎแห่งกรรม คือ ใครทำสิ่งใดไว้สิ่งนั้นย่อมตอบสนองคืนบุคคลผู้กระทำเมื่อเราเห็นใครได้รับผลกระทบในทางที่เป็นโทษเราก็ไม่ควรดีใจหรือคิดซ้ำเติมเขาในเรื่องที่เกิดขึ้นเราควรมีความปรารถนาดีคือพยายามช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ในลักษณะที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

● อิทธิบาท 4

คำว่า อิทธิบาท แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรม เครื่องให้ลุถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท ซึ่งจำแนกไว้เป็น 4 ข้อ คือ

1) ฉันทะ คือ ความพอใจ ในฐานะเป็นสิ่งที่ตนถือว่าดีที่สุด ที่มนุษย์เราควรจะได้ ข้อนี้ เป็นกำลังใจ อันแรก ที่ทำให้เกิด คุณธรรม ข้อต่อไป ทุกข้อ

2) วิริยะ คือ ความพากเพียร หมายถึง การกระทำที่ติดต่อกัน ไม่ขาดตอน เป็นระยะยาว จนประสบความสำเร็จ คำนี้ มีความหมายของ ความกล้าหาญ เจืออยู่ด้วย ส่วนหนึ่ง

3) จิตตะ หมายถึง ความไม่ทอดทิ้งสิ่งนั้น ไปจากความรู้สึกของตัวทำสิ่งซึ่งเป็นวัตถุประสงค์นั้น ให้เด่นชัดอยู่ในใจเสมอคำนี้รวมความหมายของคำว่า สมาธิ อยู่ด้วยอย่างเต็มที่

4) วิมังสา หมายถึง ความสอดส่องในเหตุและผลแห่งความสำเร็จเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ไปตลอดเวลาคำนี้รวมความหมายของคำว่า ปัญญา ไว้อย่างเต็มที่

● สังคหัตถ์ 4

สังคหัตถ์ 4 หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน มีอยู่ 4 ประการ ได้แก่

1) ทาน คือ การให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเฟื้อแบ่งปันของๆ คนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียวไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้ไม่เป็นคนละโมภ ไม่เห็นแก่ตัวเราควรคำนึงอยู่เสมอว่าทรัพย์สิ่งของที่เราหามาได้ มิใช่สิ่งจริงยั่งยืนเมื่อเราสิ้นชีวิตไปแล้วก็ไม่สามารถจะนำติดตัวเอาไปได้

2) ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวานพูดด้วยความจริงใจไม่พูดหยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสำหรับกาลเทศะพระพุทธรเจ้าทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างมาก เพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นวิธีการที่จะพูดให้เป็นปิยวาจานั้นจะต้องพูดโดยยึดถือหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ เว้นจากการพูดเพื่อจ้อ

3) อัถตจริยา คือ การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

4) สมานัตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอหรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลายคุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้เราเป็นคนมีจิตใจหนักแน่น ไม่โลเล รวมทั้งยังเป็นการสร้างความนิยมและไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นอีกด้วย

● มรวาสาธรรม

มรวาสาธรรม คือ หลักธรรมสำหรับผู้ครองเรือน ที่จำเป็นต้องมีอยู่ประจำ เพื่อเสริมให้มีความสุขยิ่งขึ้นมี 4 ประการ คือ

1) สัจจะ คือ ความจริง ดำรงมั่นอยู่ในสัจจะ ซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริงใจ พูดจริง ทำจริงเป็นเหตุนำมาซึ่งความเชื่อถือหรือไว้วางใจได้

2) ทมะ คือ ฝึกตน ปรับปรุงตนบังคับควบคุมตนเองได้รู้จักปรับตัวและแก้ไขปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอรวมทั้งการยอมรับและแก้ไขสิ่งบกพร่องของคนด้วย

3) ขันติ คือ อุดทน อุดทนต่อความหนาวร้อน หิวกระหาย ทนตรากตรำ ทนต่อความเจ็บใจ ทน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข่มอารมณ์ของตนได้ ทนต่อความช่วยวนต่าง ๆ อดทนต่ออำนาจฝ่ายต่ำ อดทนต่อการทำกรงงาน

4) **จาคะ** คือ เสียสละ เอื้อเฟื้อเกื้อกูล ช่วยเหลือบำเพ็ญประโยชน์ สละความโกรธ ความเห็นแก่ตัว มีใจกว้างร่วมงานกับคนอื่นได้ สละอารมณ์ขุ่นมัวภายในจิตใจได้

● ทศพิธราชธรรม 10

ทศพิธราชธรรม 10 คือธรรมสำหรับพระราชหรือผู้ปกครอง ในการใช้อำนาจและการบำเพ็ญประโยชน์ต่ออาณาประชาราษฎร์หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มี 10 ประการ ดังนี้

1) **ทาน** หมายถึงการเป็นผู้ให้ เป็นคุณธรรมข้อแรกของนักบริหารตามหลักทางพุทธศาสนา การให้นั้นมีอยู่ 2 อย่างคือ อมิสทาน ได้แก่ การให้วัตถุสิ่งของ เช่น ให้เงินทองเสื้อผ้า ให้ที่อยู่อาศัย ให้อาหาร ธรรมทาน ได้แก่ การให้ธรรมหรือความรู้ ให้สติปัญญา ให้กำลังใจ ให้โอกาส ให้ความรัก ให้ความเอื้อเฟื้อ ให้ความเมตตา

2) **ศีล** คือการตั้งและทรงประพฤติพระราชจรรยาวัตร พระกาย พระวาจา ให้ปราศจากโทษทั้งในการปกครอง อัน ได้แก่ กฎหมายและนิติราชประเพณี และในทางศาสนา อัน ได้แก่ เบญจศีลเสมอ

3) **ปริจาค** หมายถึง การเสียสละ คือการเสียสละละทิ้ง ความหมายเชิงปฏิบัติว่า ให้ในลักษณะของ “ทาน” เป็นการให้สิ่งที่ตนมีอยู่และในเพียงบางส่วนแต่การให้ลักษณะของ “ปริจาค” นั้น เป็นการให้ทั้งหมดให้ไม่มีส่วนเหลือ ผู้ปฏิบัติที่ดีย่อมต้องมีความพร้อมในการเสียสละคือการเสียสละทั้ง 4 คือ เสียสละทรัพย์ เสียสละอวัยวะ เสียสละชีวิต เสียสละทั้งหมด ทั้งทรัพย์ อวัยวะและชีวิตเพื่อรักษาความถูกต้องดีงามของบ้านเมือง

4) **อาชระวัง** หมายถึงความซื่อตรง ความซื่อตรงเป็นหลักธรรมที่สำคัญอย่างยิ่งของนักบริหาร อีกประการหนึ่ง นักบริหารต้องเป็นบุคคลที่ซื่อตรง ไม่คดโกง โปรงใส ตรวจสอบได้ จึงสามารถนำงาน นำบ้านเมืองวิ่งตรงไปสู่เป้าหมายได้อย่างปลอดภัยรวดเร็ว ตรงกันข้ามหากนักบริหารไร้ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ซื่อตรง คดโกง กิดคด ทรมานต่อชาติบ้านเมือง พระพุทธศาสนาเปรียบเทียบไว้ว่าเป็น “มหาโจร” ปล้นชาติปล้นแผ่นดินตามวิสัยของมหาโจร

5) **มัททะวัง** หมายถึงความอ่อนโยน เป็นคุณธรรมที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับนักบริหาร โดยนักบริหารที่ต้องการให้เป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ๆ แล้วจะต้องเป็นบุคคลที่อ่อนโยนนุ่มนวลไม่หยาบคาย ไม่แข็งกระด้าง ไม่เย่อหยิ่ง ขโสโอหัง ที่บังอาจทำตนเป็นเหมือน “คางคกขึ้นวอ” ให้ลดมานะละทิฐิทั้งปวง

6) **ตะบัง** หมายถึงการระงับยับยั้งข่มใจ นักบริหารที่ดีต้องมี “ตปธรรม” คือการแผดเผากิเลสตัณหาให้เข้ามาครอบงำจิตใจของตนเองอยู่เสมอคือสละความชั่วภายในตนเองให้หมดไป หล่อหลอมเอาแต่ความดีงามใส่ตัว มีความดีเป็นแบบอย่างมีความ پاکเพียรเป็นเครื่องเผากิเลส

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7) **อภิปรัชญา** หมายถึงความไม่โกรธ นักบริหาร คือบุคคลผู้มีบทบาทที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะ การตัดสินใจ (Decision – Making) ให้ทำหรือไม่ทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในสถานการณ์อย่างนี้ นักบริหารจะอารมณ์โกรธไม่ได้เลย ต้องมีความสุขสงบ เยือกเย็น เห็นคน เห็นคน เห็นงาม เห็นบ้านเมืองอย่างแจ่มใส ไม่ขุ่นมัว

8) **อภิปรัชญา** หมายถึงการไม่เบียดเบียน นักบริหารที่ดีต้องไม่เบียดเบียนทั้งคนและสัตว์ รวมทั้งไม่เบียดเบียนธรรมชาติสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ตามหลักพระพุทธศาสนาคือไม่มีความเห็นผิดจากทำนองคลองธรรม ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความเท่าเทียมกันเหมือนกันเสมอภาคกันเคารพในกฎหมาย ไม่ทะเลาะวิวาท บาดหมางกันด้วยความคิดเห็นที่แตกต่างกัน นำความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาสร้างความสามัคคี

9) **ขันติ** หมายถึงความอดทน ความงามของนักบริหารอยู่ที่การมีความอดทนหรือการมีขันติ และการมีความสงบเสงี่ยมเจียมตัวหรือการมีโสรจจะ นักบริหารที่ดีจึงจำเป็นต้องฝึกฝนอบรมตนเองให้เป็นคนมีความอดทนและความเสงี่ยมเจียมตัวอยู่เสมอ

10) **อวิโรธนะ** หมายถึงความไม่คลาดธรรม คือมีความหนักแน่นในธรรม ไม่มีความเอนเอียง หวั่นไหวสลดถ่มในธรรม นักการบริหารทุกระดับ ตั้งแต่บริหารตน บริหารบุคลากร บริหารงาน และการบริหารบ้านเมือง ไม่ว่าจะระดับใดจะต้องไม่มีความผิดพลาด ความเสียหาย ต้องไม่มีพิรุณใด ๆ เพราะหากมีความผิดพลาดมีพิรุณบกพร่อง ย่อมเป็นช่องทางให้เกิดความหายนะสะสมทับถมต่อเนื่องและเรื้อรังจะแก้ไขลำบากยากที่จะกำจัดได้ และเป็นการแสดงให้เห็นว่า นักบริหารที่ดีจะต้องมีหลักการ หลักวิชา และหลักธรรมในการบริหารการทำงานใด ๆ ไม่ว่าใหญ่หรือเล็กจะต้องไม่มีข้อผิดพลาด ไม่ผิดทางห่างเป้าหมาย

จากหลักธรรมข้างต้นแสดงให้เห็นว่าหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาระบุว่าการกระทำใดถูกการกระทำใดผิดสิ่งใดควรทำหรือสิ่งใดไม่ควรทำให้เห็นอย่างชัดเจน ซึ่งจะสามารถนำมาสร้างเป็นกรอบการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาเพื่อใช้ประกอบกับดุลพินิจในการประเมินจริยธรรมไม่ว่าจะโดยวิศวกรหรือผู้รับเหมาที่อยากจะประเมินตนเองซึ่งจะทำให้การประเมินดังกล่าวเป็นที่ยอมรับและถูกต้องมากยิ่งขึ้นเพราะไม่ใช่ดุลพินิจอย่างเดียวแต่เป็นการนำหลักธรรมชาติของมนุษย์มาใช้ในการตัดสินใจ

จากหลักธรรมดังกล่าวสามารถนำมารวบรวมเป็นตัวอย่าง โครงสร้างการบริหารตามหลักพระพุทธศาสนาดังแสดงในรูปที่ 3.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

หลักปฏิบัติตนเอง

- การเป็นผู้ที่มีความสม่ำเสมอ มีความเพียรอุทิศตนอยู่เสมอ [สมานตดา(สังคหวัตถุ4), วิริยะ(อิทธิบาท4), ตะบะ(ทศพิธราชธรรม10), ซันติ(ฆราวาสธรรม4)]
- การเป็นผู้มีความพึงพอใจในตนเอง [จันตะ(อิทธิบาท4), มุทิตา อุเบกขา(พรหมวิหาร4), อวิโรธนะ(ทศพิธราชธรรม10)]
- การเป็นผู้มีสติก่อนที่จะคิด ก่อนที่จะพูด ก่อนที่จะทำ ทำให้เกิดความรอบคอบ [จิตตะ(อิทธิบาท4), จันติยจะ(ทศพิธราชธรรม10)]
- การเป็นผู้มีเหตุผลสมควรว่าควรทำอะไร อะไรควรทำอะไร อะไรผิด ทำให้เกิดความรอบรู้ขึ้นแล้วก่อให้เกิดปัญญาตามมา [วิมังสา(อิทธิบาท4)]
- การรู้จักประพฤติตน ทั้งกาย วาจาให้เหมาะสม ตามหลักพระพุทธศาสนา กฎหมาย และยอมรับพร้อมแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง [ทมะ ดัจจะ(ฆราวาสธรรม4), คีลิ่ง อာชชะวัง(ทศพิธราชธรรม10)]

หลักปฏิบัติต่อผู้อื่น

- การเป็นผู้มีปรีชาญาณให้ผู้อื่นได้รับสุข[เมตตา(พรหมวิหาร4), อหิงสา(ทศพิธราชธรรม10)]
- มีความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์[ปรีชาสัง(ทศพิธราชธรรม10)]
- อัจฉริยา(สังคหวัตถุ4), กรุณา(พรหมวิหาร4), ทาน(ทศพิธราชธรรม4) (สังคหวัตถุ4), จาคะ(ฆราวาสธรรม4)]
- การมีวาจาดี พูดในสิ่งที่ป็นประโยชน์ [ปิยาจา(สังคหวัตถุ4), มัทตะวัง(ทศพิธราชธรรม10)]
- การไม่แสดงความโกรธ ทำตามเหตุผล ตัดสินตามเหตุผลไม่มุ่งร้ายให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ [อักโกระ(ทศพิธราชธรรม10)]

รูปที่ 3.1 แสดงตัวอย่าง โครงสร้างการบริหารตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

3.2.2 ความสอดคล้องของแนวคิด

งานวิจัยฉบับนี้ได้นำหลักการประเมินสถานการณ์ ซึ่งได้มีการนำมาใช้ในการบริหาร มาแล้วเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน เพื่อนำมาตรวจสอบว่าตัวอย่าง โครงการบริหารตามหลัก พระพุทธศาสนาจะมีความสัมพันธ์กันอย่างไร โดยหลักการที่ใช้ในการประเมินสถานการณ์คือ “SWOT Analysis”

การประเมินสถานการณ์โดยใช้หลัก SWOT Analysis สามารถช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและ จุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดจนผลกระทบ ที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการทำงานขององค์กร โดยคำว่า SWOT นั้นย่อมาจาก

- * S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในบริษัท เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุด แข็งด้านทรัพยากรบุคคล บริษัทจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์การตลาด
- * W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ของบริษัท ซึ่งบริษัทจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น
- * O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกของบริษัทเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็ง ตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน นักการตลาดที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น
- * T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งธุรกิจจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การตลาดให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้น

แต่ในงานวิจัยนี้จะทำการวิเคราะห์ปัญหาจากสภาพแวดล้อมภายในโดยใช้ Modal PRIMO-F Analysis ซึ่งสามารถพัฒนาเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในได้ โดย PRIMO-F นั้นย่อมาจาก

- *P มาจาก People หมายถึง บุคลากร โดยที่เราจะให้ความสนใจในประสบการณ์และความรู้ในงานที่ทำ , วัฒนธรรมขององค์กร, ความสามารถของคน, กำลังใจของคนและภาวะความเป็นผู้นำ
- *R มาจาก Resources หมายถึง ทรัพยากร โดยที่เราจะให้ความสนใจในข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการ ดำเนินงาน, ผู้ให้การสนับสนุนและภาพลักษณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

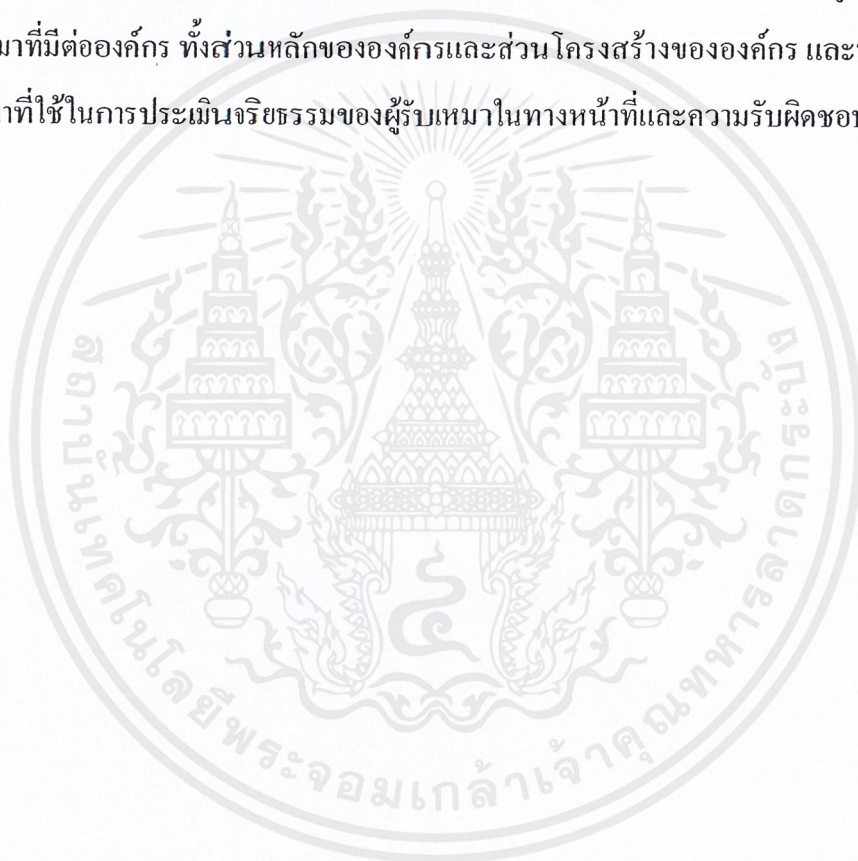
*I มาจาก Innovation and Ideas หมายถึง นวัตกรรมและความคิดโดยสนใจเทคโนโลยีสารสนเทศ, การวิจัยและการพัฒนาองค์กร

*M มาจาก Marketing หมายถึง การตลาดโดยให้ความสนใจในช่องทางในการจัดจำหน่าย, ราคา คุณค่า คุณภาพสินค้าโดยเปรียบเทียบกับคู่แข่ง, ข้อได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างตัวเรากับคู่แข่ง

*O มาจาก Operation หมายถึง การปฏิบัติการ โดยให้ความสนใจในสมรรถนะหลักขององค์กร, กระบวนการหลักการทำงาน, เครื่องมือ, ระบบการจัดการ

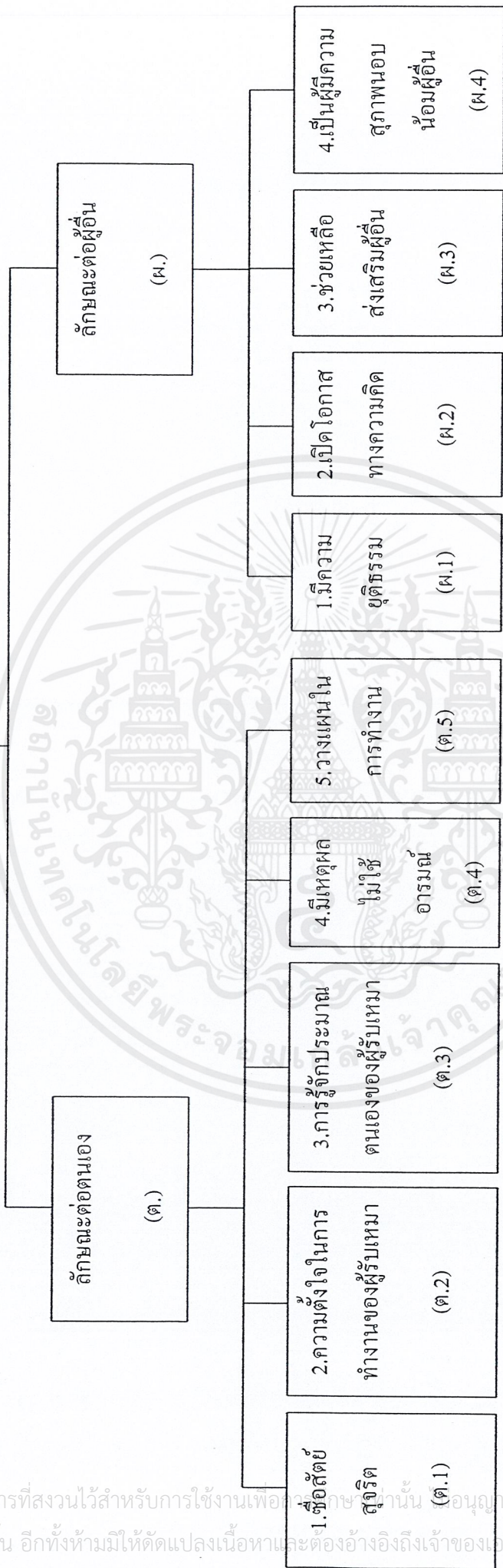
*F มาจาก Finance หมายถึง การเงิน โดยให้ความสนใจในสภาพคล่องทางการเงิน

ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง PRIMO-F กับอำนาจหน้าที่ของผู้รับเหมาหรือตัวแทนผู้รับเหมาที่มีต่อองค์กร ทั้งส่วนหลักขององค์กรและส่วน โครงสร้างขององค์กร และหลักทำทางพระพุทธศาสนาที่ใช้ในการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาในทางหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังรูป



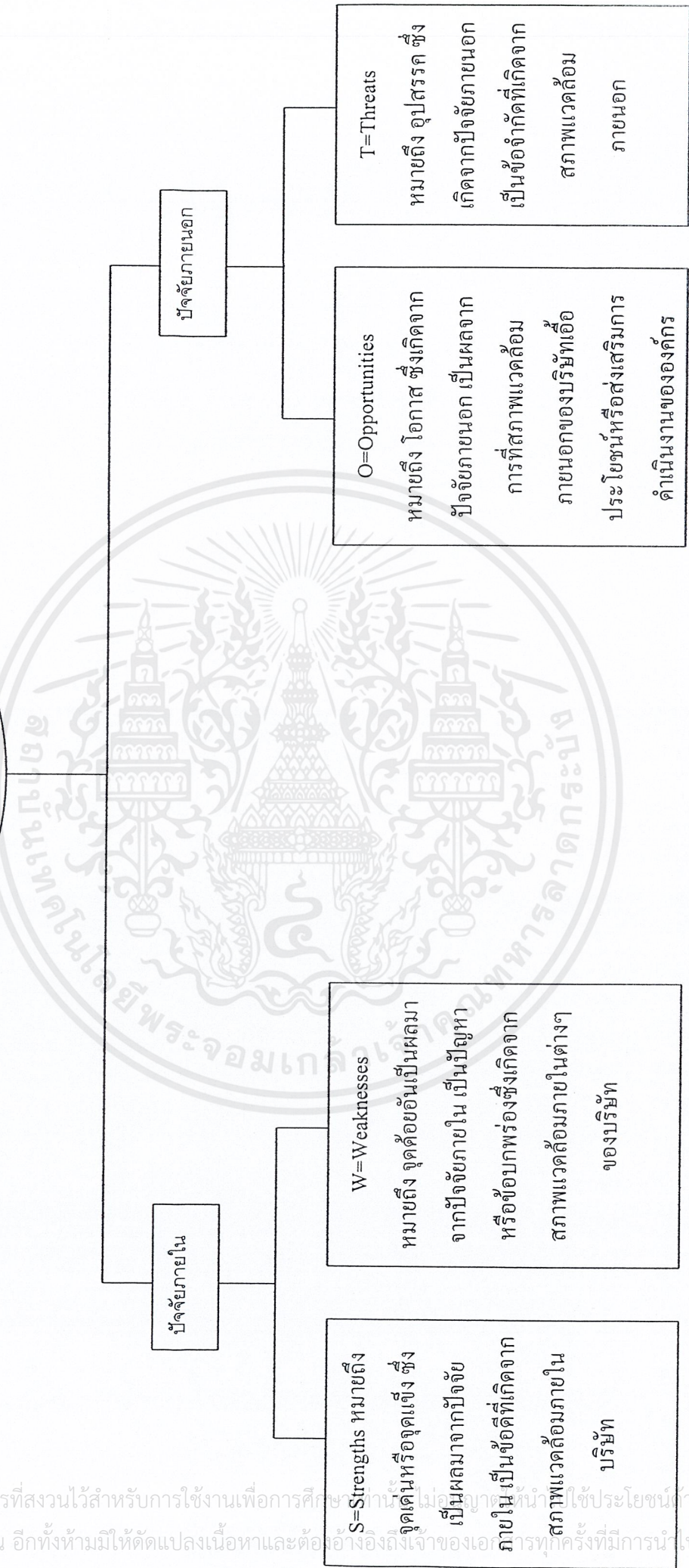
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรอบการประเมินจริยธรรมในการ
บริหารโครงการก่อสร้างผู้รับเหมา

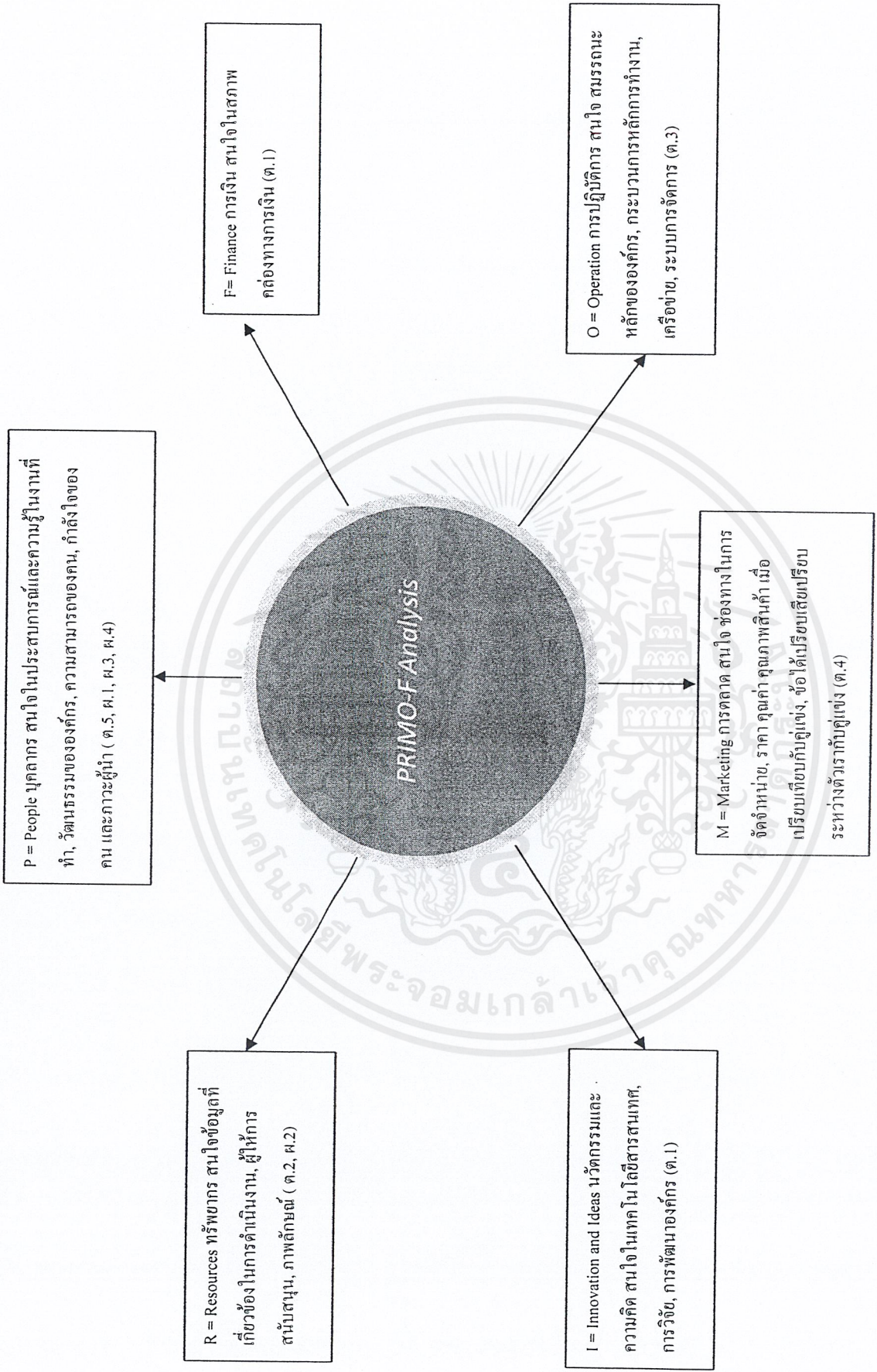


รูปที่ 3.2 แสดงตัวอย่างกรอบการประเมินจริยธรรมในการบริหารโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมา

SWOT Analysis



รูปที่ 3.3 แสดงหลักการเบื้องต้นของSWOT Analysis



รูปที่ 3.4 แสดงหลักการของ Model PRIMO-F Analysis ที่สอดคล้องกับตัวอย่างการประเมินจริยธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะกรรมการบริหารองค์กร

- ดูแลให้ฝ่ายดำเนินงานตามนโยบายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ต.1 ต.2 ต.4 ต.5)
- ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับทิศทางในการทำงาน (ผ.2 ผ.4)
- เป็นผู้มีส่วนรับผิดชอบต่อความสำเร็จสูงสุด (ต.3 ผ.1 ผ.3)

กรรมการผู้จัดการองค์กร

- รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย, กลยุทธ์ (ต.2 ต.5)
- เป็นตัวแทนของบริษัทในการตัดสินใจ (ต.3 ต.4 ผ.1 ผ.2)

ฝ่ายบุคคล

- รับผิดชอบด้านกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสัญญาการก่อสร้างทั้งหมด (ผ.1 ต.1)
- รับผิดชอบด้านกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสัญญาการก่อสร้างทั้งหมด (ผ.1 ต.1)
- รับผิดชอบด้านกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสัญญาการก่อสร้างทั้งหมด (ผ.1 ต.1)

ฝ่ายสัญญา

- รับผิดชอบด้านกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสัญญาการก่อสร้างทั้งหมด (ผ.1 ต.1)
- รับผิดชอบด้านกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสัญญาการก่อสร้างทั้งหมด (ผ.1 ต.1)
- รับผิดชอบด้านกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสัญญาการก่อสร้างทั้งหมด (ผ.1 ต.1)

ฝ่ายบัญชี

- ทำตรวจสอบบัญชี ขั้นตอนการดำเนินงานของสำนักงาน (ผ.1) ใช้จ่ายเงินเดือน (ผ.1) ควบคุมเอกสาร เตรียมรายงานทางการเงิน (ต.1)

ฝ่ายจัดซื้อ

- จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ และบริการต่างๆสำหรับงานก่อสร้าง (ต.5) ควบคุมการใช้วัสดุ (ต.2) ติดตามการสั่งซื้อ

ฝ่ายการตลาด

- กำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ (ต.4 ต.5)

ฝ่ายโครงการก่อสร้าง

- รับผิดชอบงานด้านวิศวกรรม (ต.2)
- กำหนดทิศทางวิศวกรรมสำนักงาน (ต.5)
- กำหนดทิศทางงานวิศวกรรม
- กำหนดทิศทางการควบคุมคุณภาพ (ต.4)

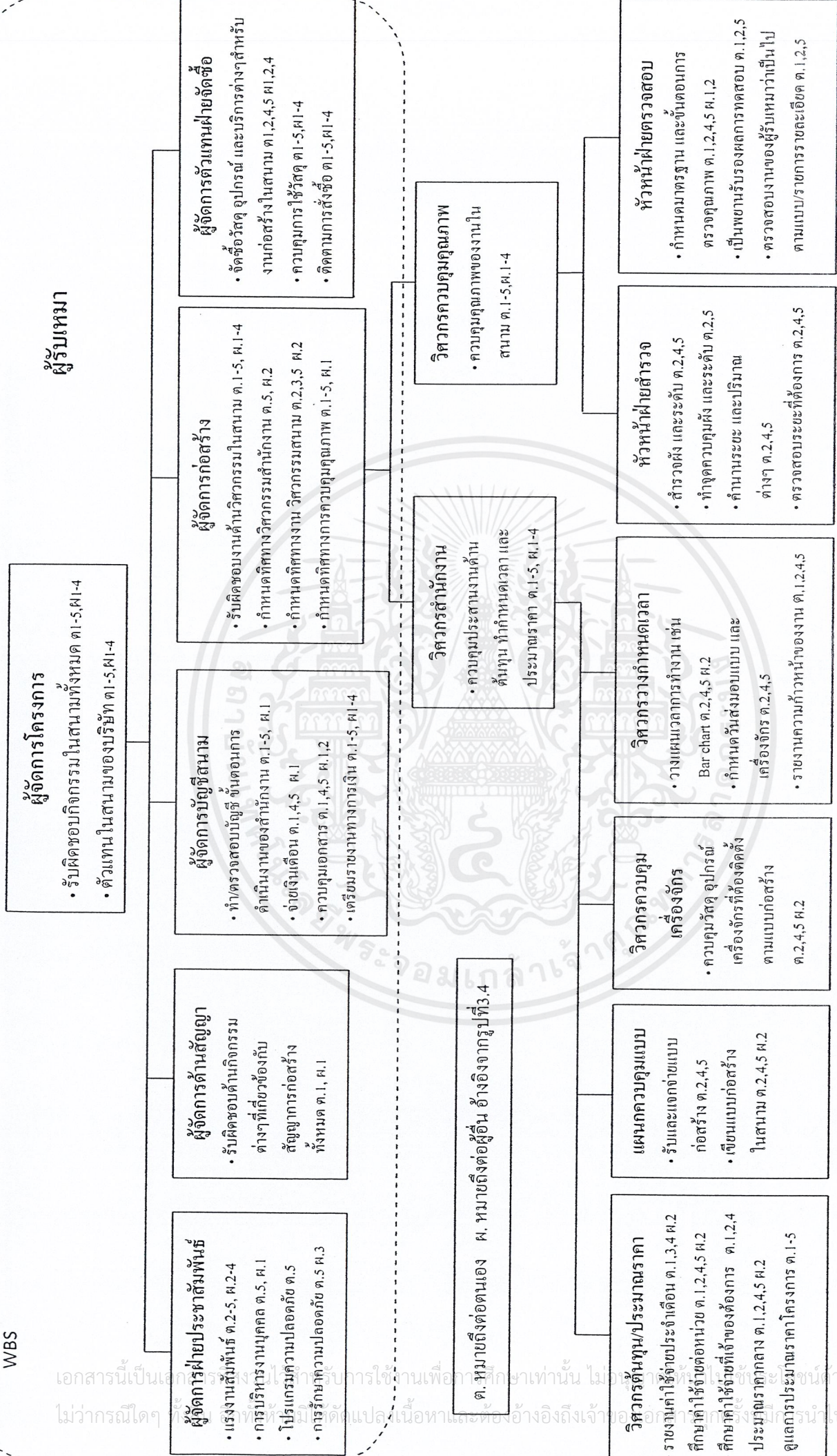


ต. หมายถึงต่อตนเอง ผ. หมายถึงต่อผู้อื่น อ้างอิงจากรูปที่ 3.4

ทั้ง 6 ฝ่ายในองค์กร จะให้การสนับสนุน บุคลากร , บริการ, และอื่น ๆ ที่จำเป็น กับโครงการ

รูปที่ 3.5 แสดงผังโครงการองค์กรที่นำมาใช้ควบคู่กับกรอบการประเมินจริยธรรมในการบริหารโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมา

ผู้รับเหมา



รูปที่ 3.6 แสดงผังตัวอย่างโครงสร้างหน้าที่งานที่นำมาใช้ควบคุมกรอบการประเมินจริยธรรมในการบริหารโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมา

3.3 วิธีการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา

การประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาโดยมุมมองของวิศวกรเป็นไปได้ยากที่จะได้ข้อมูลที่แท้จริงเนื่องจากการประเมินของผู้ได้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชาและยังมีเพียงปัจจัยกว้าง ๆ ที่นักวิจัยและสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ ทำการวิจัยเอาไว้ ทั้งที่การวิจัยดังกล่าวเป็นสิ่งที่ทราบกันดีและชัดเจนอยู่แล้วเพียงแต่ขาดกรอบการประเมินที่เป็นระบบและเป็นเครื่องยืนยันให้การประเมินดังกล่าวสามารถเป็นที่ยอมรับได้ของคนทุกฝ่าย ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นหลักธรรมชาติของมนุษย์และเป็นที่ยอมรับทางสากลว่าเป็นหลักการของเหตุและผลและสามารถพิสูจน์ได้มาช่วยในการสร้างกรอบประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาซึ่งเรียกว่า “กรอบการประเมินจริยธรรมในการบริหารโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาตามหลักพระพุทธศาสนา: โดยมุมมองของวิศวกร” ซึ่งเป็นการนำหลักธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารมารวบรวมในหัวข้อที่คล้ายคลึงกันและนำมาเรียบเรียงเป็นภาษาในเชิงบริหาร โดยแบ่งเป็น 2 หัวข้อใหญ่ๆดังนี้

3.3.1. ลักษณะในตนเองของผู้รับเหมา ซึ่งประกอบไปด้วย 5 หัวข้อย่อยคือ

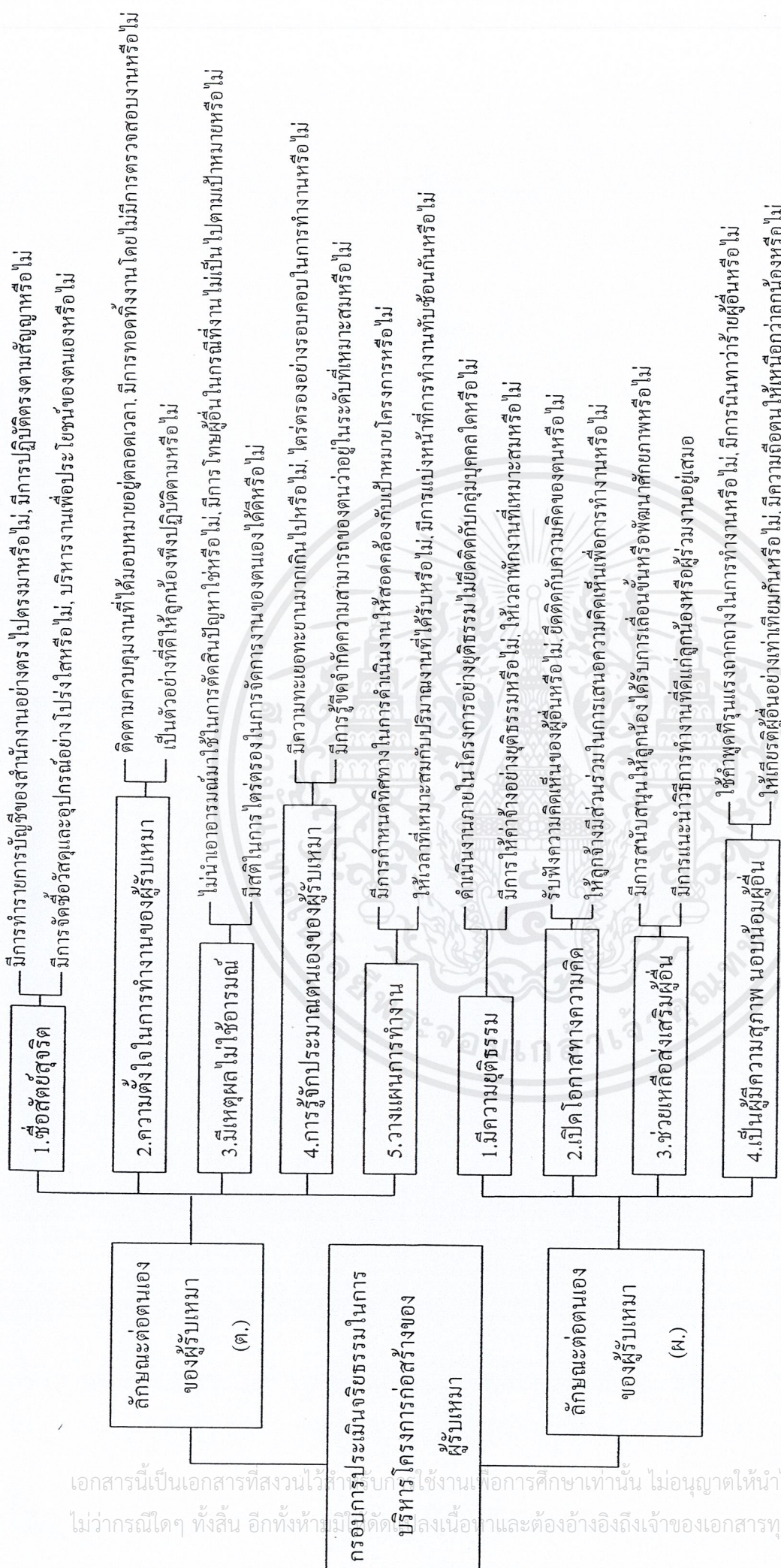
- ชื่อสัตย์สุจริต
- ความตั้งใจในการทำงานของผู้รับเหมา
- มีเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์
- การรู้จักประมาณตนเองของผู้รับเหมา
- วางแผนการทำงาน

3.3.2. ลักษณะต่อผู้อื่นของผู้รับเหมา ซึ่งประกอบไปด้วย 4 หัวข้อย่อยคือ

- มีความยุติธรรม
- เปิดโอกาสทางความคิด
- ช่วยเหลือส่งเสริมผู้อื่น
- เป็นผู้มีคุณภาพ นอบน้อมผู้อื่น

จากหลักธรรมดังกล่าวสามารถนำมาสร้างเป็นกรอบการประเมินจริยธรรมในการบริหารโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาตามหลักพระพุทธศาสนา: โดยมุมมองของวิศวกร ดังแสดงในรูปที่ 3.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



รูปที่ 3.7 แสดงตัวอย่างกรอบการประเมินจรรยาบรรณในการบริหารโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมา

3.4 กรอบการประเมินจริยธรรมในการบริหารโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมา

กรอบการประเมินจริยธรรมในการบริหารโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมา สามารถแบ่งเป็นหัวข้อใหญ่ได้ 2 หัวข้อตามโครงสร้างกรอบการประเมินจริยธรรมในการบริหารโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาตามหลักพระพุทธศาสนา: โดยมุมมองของวิศวกรในรูปที่ 3.2 ซึ่งประกอบด้วย

3.4.1 ลักษณะในตนเองของผู้รับเหมา: เป็นหัวข้อที่เน้นความสำคัญในเรื่องการปฏิบัติตนของผู้รับเหมาในการดำเนินงานในโครงการก่อสร้างเพื่อให้งานก่อสร้างเป็นไปตามแบบแผนและประสบความสำเร็จ โดยในการที่จะประเมินจริยธรรมในการบริหารโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาออกมานั้นจะต้องอาศัยข้อมูลซึ่งจะครอบคลุมงานต่างๆที่ประกอบไปด้วย 5 หัวข้อย่อยต่าง ๆ ดังนี้

- **ซื่อสัตย์สุจริต:** ความซื่อตรงเป็นหลักที่สำคัญอย่างยิ่งอีกประการหนึ่งที่ผู้รับเหมาพึงปฏิบัติ โดยจะต้องเป็นผู้ที่ซื่อตรง ไม่คดโกง และสามารถตรวจสอบได้ จึงสามารถนำคน นํางาน ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ดังจะยกตัวอย่างอาทิเช่น มีการเอาปฏิบัติตรงตามสัญญาหรือไม่ มีการนำผลประโยชน์ของบริษัทมาเป็นของตนหรือไม่ มีการทำบัญชีอย่างตรงไปตรงมา มีการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่จะในงานก่อสร้างตรงตามข้อกำหนดหรือไม่ มีการตรวจสอบคุณภาพการก่อสร้างอย่างถูกต้องหรือไม่ และอื่น ๆ เป็นต้น

- **ความตั้งใจในการทำงานของผู้รับเหมา:** ผู้รับเหมาที่มีความตั้งใจในการทำงานจะทำให้งานก่อสร้างสามารถสำเร็จไปได้ด้วยดีและมีคุณภาพซึ่งหากผู้รับเหมาขาดความตั้งใจในการำงานไปแล้วงานก็จะออกมาไม่ดีซึ่งข้อที่ชี้วัดความตั้งใจทำงานของผู้รับเหมาสามารถยกตัวอย่างอาทิเช่น มีการทอดทิ้งงานโดยไม่มีการตรวจสอบงานหรือไม่ เป็นตัวอย่างที่ดีให้ลูกน้องพึงปฏิบัติหรือไม่ สร้างความประทับใจที่ดีต่อลูกน้องหรือไม่ มีการติดตามควบคุมงานอยู่เสมอสม่ำเสมอหรือไม่ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ เป็นต้น

- **มีเหตุผลไม่ใช้อารมณ์:** ผู้รับเหมาเป็นผู้มีบทบาทมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะ การตัดสินใจให้ทำหรือไม่ทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ในโครงการก่อสร้าง ซึ่งในสถานการณ์อย่างนี้ ผู้รับเหมาจะต้องมีสมาธิ เข้มแข็งและมีสติ ดังจะยกตัวอย่างอาทิเช่น มีสติในการไตร่ตรองในการจัดการงานของตนเองได้ดีหรือไม่ ไม่นำเอาอารมณ์มาใช้ในการตัดสินใจหาใช่หรือไม่ มีการโทษผู้อื่นในกรณีทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ เมื่อมีความทุกข์ใจแล้วมาลงกับลูกน้องหรือไม่ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

● **การรู้จักประมาณตนเองของผู้รับเหมา:** การที่ผู้รับเหมาที่รู้จักประมาณตนมีความเพียงพอ ยับยั้งซึ่งใจรวมทั้งการยอมรับและแก้ไขสิ่งบกพร่องของตนในการปฏิบัติงานอยู่เสมอจะส่งผลให้ งานออกมาเป็นที่น่าพึงพอใจซึ่งสามารถยกตัวอย่าง อาทิเช่น มีความทะเยอทะยานมากเกินไปหรือไม่ มีการรู้จักจำกัดความสามารถของตนว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมหรือไม่ ไตร่ตรองอย่างรอบคอบในการ ทำงานหรือไม่ และมีการไตร่ตรองจุดแข็งจุดอ่อนเพื่อให้เกิดคุณภาพที่ดีขององค์กรหรือไม่ เป็นต้น

● **วางแผนการทำงาน:** ในการบริหารงานก่อสร้างผู้รับเหมาจะต้องมีการวางแผนการทำงานให้ เป็นระบบและมีแบบแผนเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมุ่งไปสู่ผลสำเร็จอย่างรวดเร็วซึ่งหากขาด การวางแผนที่ดีไปผลของงานที่ได้ก็จะไม่ดีพอความคาดหวังที่ตั้งไว้ได้คงจะยกตัวอย่าง อาทิเช่น มีการ กำหนดทิศทางในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย โครงการหรือไม่ มีการแบ่งหน้าที่การทำงาน ที่ทับซ้อนกันหรือไม่ ให้เวลาที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับหรือไม่ เป็นต้น

3.4.2 **ลักษณะต่อผู้อื่นของผู้รับเหมา:** เป็นหัวข้อที่อธิบายให้เห็นความสำคัญในเรื่องการปฏิบัติ ต่อผู้อื่นของผู้รับเหมาในการบริหารงานในโครงการ โดยจะใช้นำมาเพื่อประเมินจริยธรรมในการบริหาร โครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาซึ่งประกอบไปด้วย 4 หัวข้อย่อยต่าง ๆ ดังนี้

มีความยุติธรรม: ความยุติธรรมเป็นคุณสมบัติข้อหนึ่งของผู้รับเหมาพึงมีและปฏิบัติอยู่เสมอซึ่ง หากผู้รับเหมาที่มีความยุติธรรมในการบริหารก็จะทำให้เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือของลูกค้าและคน ทั่วไป ซึ่งจะยกตัวอย่าง อาทิเช่น มีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาภายในองค์กรหรือไม่ มีการให้ ค่าจ้างอย่างยุติธรรมหรือไม่ ให้เวลาพักงานที่เหมาะสมหรือไม่ ดำเนินงานภายในโครงการอย่างยุติธรรม ไม่ยึดติดกับกลุ่มบุคคลใดหรือไม่ เป็นต้น

เปิดโอกาสทางความคิด: ผู้รับเหมาควรเปิดใจเปิดกว้างทางความคิดและรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ร่วมงานหรือลูกน้องเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอันจะนำมาสู่การแก้ไขข้อบกพร่องและนำมาสู่ การพัฒนาต่อไปได้ดังจะยกตัวอย่าง อาทิเช่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นหรือไม่ ยึดติดกับความคิด ของตนหรือไม่ และให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเพื่อทำงานหรือไม่ เป็นต้น

ช่วยเหลือส่งเสริมผู้อื่น: การที่ผู้รับเหมาที่มีความเสียสละเอื้อเฟื้อเกื้อกูลช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอจะทำให้ เป็นที่รักใคร่และชื่นชมของทั้งลูกน้องหรือผู้ร่วมงานดังจะยกตัวอย่าง อาทิเช่น มีการแนะนำวิธีการ ทำงานที่ดีแก่ลูกน้องหรือผู้ร่วมงานอยู่เสมอ มีการสนับสนุนให้ลูกน้องได้รับการเลื่อนขั้นหรือพัฒนา ศักยภาพหรือไม่ มีการให้ความช่วยเหลือในยามลำบากหรือไม่ เป็นต้น

เป็นผู้มีความสุภาพนอบน้อมผู้อื่น: ผู้รับเหมาจะต้องเป็นบุคคลที่อ่อนโยนนุ่มนวลไม่หยาบคาย ไม่แข็งกระด้างไม่เย่อหยิ่งพูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าวพูดในสิ่งที่ เป็นประโยชน์เหมาะสำหรับกาลเทศะจึงจะทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นๆ ดังจะยกตัวอย่างเช่น ให้เกียรติผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกันหรือไม่ ใช้คำพูดที่รุนแรงถากถางในการทำงานหรือ ไม่มีการนินทาว่าร้ายผู้อื่นหรือไม่ เป็นต้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5 สรุป

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวความคิดได้ว่าในขั้นตอนนี้เป็นการนำหลักธรรมที่เกี่ยวกับการบริหาร มารวบรวมแล้ววิเคราะห์หาความสัมพันธ์หรือพิสูจน์ความสอดคล้องของหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับหลักการบริหารทั่วไป เพื่อให้ได้ตัวอย่างกรอบการประเมินจริยธรรมในการบริหารตามหลักพระพุทธศาสนา ซึ่งได้แบ่งเป็นกลุ่มปัจจัยได้เป็นสองกลุ่มคือ (1) ลักษณะในตนเองของผู้รับเหมา และ (2) ลักษณะต่อผู้อื่นของผู้รับเหมา ซึ่งรวมเป็นปัจจัยย่อยได้ 9 ปัจจัย ซึ่งกรอบการประเมินจริยธรรมในการบริหาร โครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาที่ได้นี้ จะใช้ในการพัฒนาเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลในบทถัดไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ระเบียบวิธีการวิจัย

4.1 บทนำ

จากการทบทวนวรรณกรรมและสร้างกรอบแนวความคิดที่ได้ในบทที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาในอุตสาหกรรมการก่อสร้างของประเทศไทย การดำเนินการวิจัยนี้ได้จัดทำแบบสอบถามขึ้น แล้วให้บุคคลที่เป็นวิศวกรโครงการหรือผู้รับเหมาโครงการก่อสร้างทำการตอบแบบสอบถาม แล้วนำผลที่ได้มาพัฒนาโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประเมินจริยธรรมในการบริหารงานของผู้รับเหมาตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

4.2 วิธีการเก็บข้อมูลโดยการกรอกแบบสอบถามความคิดเห็น

เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากถ้าประชากรหรือตัวอย่างมีความรู้ อ่านออกเขียนได้คล่อง และมีความเต็มใจในการให้ข้อมูล นักวิจัยจะต้องสร้างแบบสอบถามที่ชัดเจน แน่นนอน เมื่อผู้ตอบอ่านคำถามแต่ละข้อแล้วสามารถเข้าใจและตอบคำถามตามที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง ข้อมูลที่รวบรวมโดยการกรอกแบบสอบถามจะให้ข้อมูลเชิงวัตถุวิสัย และ ในเชิงปริมาณมากกว่าเชิงคุณภาพ การเก็บข้อมูลด้วยวิธีนี้เหมาะกับการวิจัยแบบทดลอง

ก. ข้อดีของการกรอกแบบสอบถาม

- การเก็บรวบรวมข้อมูลทำได้สะดวกและรวดเร็ว
- สามารถส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบถึงที่อยู่โดยไม่จำเป็นต้องไปด้วยตนเอง
- สามารถเข้าถึงประชากรที่อยู่กระจ่ายในพื้นที่กว้าง ทำให้ประหยัดทั้งกำลังคน เวลา และค่าใช้จ่ายต่างๆ
- ให้เวลาและมีอิสรภาพในการตอบ
- ได้ข้อมูลในลักษณะหรือแบบเดียวกัน ง่ายแก่การวิเคราะห์ และสามารถวิเคราะห์ได้รวดเร็ว
- ไม่จำเป็นต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญ เพียงแต่ส่งแบบสอบถามให้กรอก และตามเก็บเมื่อกรอกเสร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข. ข้อจำกัดของการกรอกแบบสอบถาม

- ไม่สามารถให้ความกระจ่างในคำถามแก่ผู้ตอบ ทำให้อาจไม่ได้รับความร่วมมือ หรือข้อมูลที่ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์
- มีความเสี่ยงที่ผู้ตอบคำถามจะส่งแบบสอบถามกลับมาน้อย
- ผู้ตอบแบบสอบถามต้องมีความรู้อ่านออกเขียนได้
- ข้อมูลที่ได้ อาจไม่ใช่ข้อมูลที่แท้จริง หากผู้ตอบไม่เต็มใจกรอก

สำหรับงานวิจัยนี้ จะใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มเป้าหมายกรอก เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องเวลาและแรงงาน รวมทั้งการขาดความมีอิสระของกลุ่มเป้าหมาย ทำให้การเก็บข้อมูลด้วยวิธีอื่น ๆ ไม่มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้

4.3 การออกแบบแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการเก็บข้อมูล

ในการออกแบบแบบสอบถามเพื่อทำการสุ่มความคิดเห็นจากวิศวกร โครงการหรือผู้รับเหมา โครงการก่อสร้างมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.3.1 การกำหนดวัตถุประสงค์

การกำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลรายละเอียดต่างๆเกี่ยวกับการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา โดยมีวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามดังนี้

- (1) เพื่อทราบถึงระดับความมีอิทธิพลของปัจจัยที่ใช้ประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา
- (2) เพื่อทราบถึงกระบวนการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา โดยวิศวกร โครงการหรือผู้รับเหมาโครงการก่อสร้าง
- (3) เพื่อทราบถึงจริยธรรมในองค์กรจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำหน้าที่ตัดสินใจในการควบคุมดูแลโครงการก่อสร้าง
- (4) เพื่อทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยนี้ เพื่อนำมาปรับปรุงปัจจัยที่ใช้สำหรับประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา

4.3.2 การกำหนดหัวข้อหรือประเด็นหลักของเนื้อหางานวิจัย

การกำหนดหัวข้อหรือประเด็นหลักของเนื้อหางานวิจัยนี้ ได้กำหนดเป็น 3 ส่วนหลัก ๆ โดยเนื้อหาจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ข้างต้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการถามถึงคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม และองค์กร เช่น ตำแหน่ง หน้าที่ คุณวุฒิ และประสบการณ์การทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการยืนยันความถูกต้องของแหล่งข้อมูล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยและกลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา เป็นการสอบถามระดับความคิดเห็นต่อการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาในแต่ละกลุ่มปัจจัย เพื่อแสดงถึงความเห็นและข้อเสนอแนะที่เกิดจากประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยและกลุ่มของปัจจัยย่อยต่าง ๆ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่าง ๆ เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในการประเมินจริยธรรมและคำแนะนำต่างจากผู้ตอบแบบสอบถาม ในการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาที่เกี่ยวกับกระบวนการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาในมุมมองอื่นๆที่เห็นสมควร

ซึ่งในแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 ได้ถามถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาด้วย โดยหลังจากการกำหนดหัวข้อหรือประเด็นหลักแล้ว ก็จะมีการแตกประเด็นให้เป็นประเด็นย่อย ตามเนื้อหาที่สอดคล้องกับประเด็นหลัก

4.3.3 ชนิดของแบบสอบถาม

ชนิดของแบบสอบถาม (Questionnaires Type) ที่ใช้ในการวิจัยต่างๆ นั้นมีหลายชนิดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม ชนิดของแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มีรูปแบบคำถามดังนี้

4.3.3.1 คำถามปลายเปิด (Open-ended response question)

เป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบโดยใช้คำพูดของตนเองในการตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่ไม่มีโครงสร้าง (Unstructured question) ซึ่งไม่มีการวางแผนหรือจัดแนวคำตอบไว้ ดังตัวอย่างในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ถามว่า “ความตั้งใจในการทำงาน มีปัจจัยอื่น ๆ ไพร่ระบบ”

4.3.3.2 คำถามปลายปิด (Close-ended response question)

เป็นคำถามซึ่งมีทางเลือกให้ตอบกำหนดไว้คงที่ และให้ผู้ตอบคำถามตอบได้เองอีก 1 คำตอบ ซึ่งถือว่าเป็นคำถามที่มีโครงสร้าง (Structured question) เป็นคำถามที่มีการออกแบบเรียงลำดับไว้อย่างเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แน่นอน เพื่อให้ผู้ตอบตอบตามลำดับในแต่ละข้อ โดยคำถามปลายปิดที่เลือกใช้มีรูปแบบดังนี้

(1) คำถามแบบมีทางเลือกคงที่ (Determinant – choices question) หรือคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple – choices question) เป็นคำถามซึ่งมีทางเลือกคงที่และต้องการให้ผู้ตอบคำถามตอบเพียง 1 คำตอบจากหลายคำตอบ ดังตัวอย่างคำถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 2 “ระดับการศึกษาสูงสุด”

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

อื่น ๆ โปรดระบุ.....

(2) คำถามแบบใช้สเกลความสำคัญหรือสเกลความถี่ (Importance Scale or Frequency Scale) เป็นคำถามที่ให้สเกลความสำคัญหรือสเกลความถี่ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ในแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกได้เพียงหนึ่งสเกลความสำคัญหรือสเกลความถี่เท่านั้น การตอบแบบสอบถามนี้ เมื่อทำการรวบรวมข้อมูลทั้งหมดแล้ว ทำให้ทราบถึงความถี่ของสเกลความสำคัญหรือสเกลความถี่แต่ละลักษณะข้อมูล ซึ่งเมื่อนำมาหาสัดส่วนต่อจำนวนข้อมูลที่พิจารณาทั้งหมด จะทำให้ทราบถึงสเกลความสำคัญหรือสเกลความถี่สัมพัทธ์ของข้อมูลที่ได้แต่ละข้อ

4.3.4 ความลับ

ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับ เพื่อที่จะเพิ่มระดับความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล และเป็นการรักษาข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3.5 การทดสอบและการปรับปรุงแบบสอบถาม

ก่อนการแจกแบบสอบถาม แบบสอบถามจะต้องถูกทดสอบ จากวิศวกร โครงการหรือผู้รับเหมาโครงการก่อสร้างที่มีประสบการณ์สูง จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบเบื้องต้นเกี่ยวกับความมีเหตุผลเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของตัวแบบสอบถาม หลังจากการทดสอบนี้จะมีการปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้มีความกระชับและชัดเจนตรงกับแนวทางการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาในการบริหารงานโครงการก่อสร้างตามหลักพระพุทธศาสนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4 แหล่งข้อมูล (Source of data)

แหล่งข้อมูล (Source of data) แหล่งข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย

4.4.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้มาจากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิศวกร โครงการหรือผู้รับเหมาโครงการก่อสร้าง จำนวน 170 คน แต่ตอบกลับมาจำนวน 150 คน

4.4.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้มาจากการศึกษาวารสารต่างประเทศ

4.4.3 ประชากร (Population) ประกอบด้วยบุคคลที่เป็นวิศวกร โครงการหรือผู้รับเหมาโครงการก่อสร้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานทั้งจากภาครัฐและเอกชน

4.4.4 วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling procedure) เนื่องจากการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา โดยวิศวกร โครงการหรือผู้รับเหมาโครงการก่อสร้าง ต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นการแจกแบบสอบถามจึงต้องกระทำแบบเจาะจง และเนื่องจากการเข้าถึงวิศวกร โครงการหรือผู้รับเหมาโครงการก่อสร้างเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ได้น่ามีความสมบูรณ์ครบถ้วนมีความยากมาก ถ้าไม่สนิทกันผู้ตอบแบบสอบถามมักจะไม่เต็มใจตอบแบบสอบถามให้ หรืออาจจะตอบแบบสอบถามให้โดยไม่ยึดหลักการตามความเป็นจริง

4.5 การเก็บข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลนั้นได้ทำการคัดเลือกผู้ทำการตอบแบบสอบถาม โดยเลือกวิศวกร โครงการหรือผู้รับเหมาโครงการที่จะเข้าร่วมทำงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้างทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองหรือฝากให้กับบุคคลที่ผู้รับเหมาหรือตัวแทนของผู้รับเหมารู้จักหรือใกล้ชิดมากที่สุด แล้วให้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 15 – 20 วัน จำนวนทั้งสิ้น 170 คน แต่ตอบกลับจำนวน 150 คน โดยสอบถามความคิดเห็นถึงระดับความมีอิทธิพลของแต่ละปัจจัย (รายละเอียดปัจจัยคู่ได้ในตารางที่ 4.5) ที่มีต่อการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา โดยให้ระดับความสำคัญ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง: มีอิทธิพลมากที่สุด, เห็นด้วย: มีอิทธิพลมาก, ปานกลาง: มีอิทธิพลปานกลาง, ไม่เห็นด้วย: มีอิทธิพลน้อย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง: มีอิทธิพลน้อยที่สุด นอกจากนี้ก่อนแจกแบบสอบถามได้มีการทดสอบกับผู้ทรงคุณวุฒิในการทำงานภายในองค์กรต่างๆจำนวน 3 คน ที่มีประสบการณ์สูงเพื่อตรวจสอบเบื้องต้นเกี่ยวกับความมีเหตุมีผล (Validity) ของตัวแบบสอบถาม หลังจากการทดสอบนี้ได้มีการปรับปรุงแบบสอบถาม เพื่อให้มีความกระชับและชัดเจนตรงกับแนวทางการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา โดยขั้นตอนการพัฒนาปัจจัยและกลุ่มปัจจัยมีดังนี้

- ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- วางโครงสร้างของปัจจัยและกลุ่มของปัจจัย โดยผสมผสานระหว่างหลัก PRIMO-F Analysis กับ หลักกรรมทางพระพุทธศาสนาเข้าไว้ด้วยกัน จนเกิดเป็นกรอบการประเมินจริยธรรมขึ้น โดยแสดงอยู่ในหัวข้อ
- ทดสอบแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของปัจจัย และ เพื่อช่วยหาปัจจัยกับกลุ่มปัจจัยเพิ่มเติม จากผู้ที่มีประสบการณ์สูงหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการตัดสินใจเลือกผู้รับเหมาในอุตสาหกรรมการก่อสร้างของประเทศไทย

4.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและการประเมินผลข้อมูล

หลังจากได้ข้อมูลในการสำรวจแล้วจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ โดยทำการวิเคราะห์เป็นตอน ๆ ตามหัวข้อหลักของแบบสอบถามที่ได้ตั้งไว้ด้วยโปรแกรม SPSS ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ได้ทดสอบความน่าเชื่อถือของสเกลแล้ว หลังจากนั้นจึงวิเคราะห์ค่าทางสถิติ 4 กระบวนการ ประกอบด้วย

4.6.1 เปรียบเทียบลำดับความสำคัญของการเลือกปัจจัยสำหรับประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา โดยใช้ตัวชี้ระดับความสำคัญ ดังแสดงในสมการที่ 4.1

$$\text{ตัวชี้ระดับความมีอิทธิพล} = \frac{\text{ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น}}{\text{ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน}} \quad (4.1)$$

4.6.2 ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย

ใช้วิธีการของ Spearman (Spearman Rank Correlation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ร่วมระหว่างกลุ่มปัจจัย ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความมีเหตุผลของกลุ่มปัจจัยที่พัฒนาขึ้น จากการวิเคราะห์พบว่าทุกกลุ่มปัจจัยมีความสัมพันธ์กัน

4.6.3 การหาปัจจัยร่วมระหว่างตัวแทนฝ่ายเจ้าของและตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมา

การหาปัจจัยร่วมระหว่างตัวแทนฝ่ายเจ้าของและตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาโดยวิธี The Wilcoxon Mann Whitney Test เพื่อทดสอบ เปรียบเทียบ คุณลักษณะบางประการของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันข้อมูลมีระดับการวัดค่าตั้งแต่ Ordinal Scale ขึ้นไป และมีคุณสมบัติที่ไม่สามารถใช้สถิติพารามิเตอร์ทดสอบได้

วิธีการทางสถิติ The Wilcoxon Mann Whitney Test สามารถนำมาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก ๆ จนถึงขนาดใหญ่ โดยมีขั้นตอนดังนี้

- หาค่า m และ n เมื่อ m คือจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าน้อยที่สุด หรือจำนวนข้อมูลชุด X_i n คือจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีค่ามาก หรือจำนวนข้อมูลชุด Y_i
- นำข้อมูลทั้งสองกลุ่มมารวมกันและมาแจกแจงความถี่รวมกันและจัดลำดับที่ใหม่ ให้ N

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คือจำนวนข้อมูลทั้งหมด $N = m + n$ กรณีที่มีตำแหน่งซ้ำ ๆ กันก็หาค่าเฉลี่ยของลำดับที่นั้น

• หาผลรวมของลำดับที่อยู่ในกลุ่มชุด X_i โดยกำหนดให้มีค่าเป็น W_x หรือ $W_x = \sum R_t$

เมื่อ R_i คือลำดับที่อยู่ในกลุ่มชุด X_i

• การหาค่า p value

ช่วงที่ 1 เมื่อ $m < 10$ และ $n < 10$ (หรือ $n < 12$ เมื่อ $m = 3, 4$) ใช้ค่า W_x หาค่า p value

จากตารางสำเร็จ ตัวอย่างเช่น จากตารางสำเร็จ $m = 4, n = 5, W_x = 11, C_u = 11$

ดังนั้น $p(W_x \leq 11) = 0.0159$

o การทดสอบทิศทางเดียว ให้นำค่า p ไปเปรียบเทียบกับ α

o การทดสอบสองทิศทาง ให้นำค่า $2p$ ไปเปรียบเทียบกับ α

ช่วงที่ 2 เมื่อ $m > 10$ และ $n > 10$ การใช้ตารางสำเร็จไม่มีค่า p value ใช้วิธีหาค่า Z

จาก W_x, μ_x และ σ_{W_x} โดยยอมรับว่า Z มีการแจกแจงแบบโค้งปกติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

0 และมีค่าความแปรปรวนเท่ากับ 1

• เมื่อได้ค่า p value ให้นำมาทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดย $H_0 =$ ค่าเฉลี่ยของระดับ

ความสำคัญของปัจจัยตัวแทนฝ่ายเจ้าของและตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาเหมือนกัน แล้วนำค่า p ไป

เปรียบเทียบกับ α

o ถ้าค่า $p \leq \alpha$ ก็คัดค้าน H_0 สำหรับการทดสอบทิศทางเดียว

o ถ้าค่า $2p \leq \alpha$ ก็คัดค้าน H_0 สำหรับการทดสอบสองทิศทาง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการหาปัจจัยร่วมที่ส่งเสริมการนำกรอบการประเมินจริยธรรมในโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาผู้รับเหมา ระหว่างตัวแทนฝ่ายเจ้าของโครงการและตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมา โดยวิธี The Wilcoxon Mann Whitney Test เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะของข้อมูลกลุ่มตัวแทนเจ้าของโครงการและกลุ่มตัวแทนผู้รับเหมาที่มีระดับการวัดที่สูงกว่าระดับ Ordinal Scale โดยมีสูตรที่ใช้คำนวณ คือ

$$Mean = \mu_{W_x} = \frac{m(N+1)}{2} \quad (4.2)$$

$$Variance = \sigma_{W_x}^2 = \frac{mn^2(N+1)}{12} \quad (4.3)$$

$$Z = \frac{W_x \pm 0.5 - \mu_{W_x}}{\sigma_{W_x}} \quad (4.4)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ m = จำนวนข้อมูลในชุด X_i

n = จำนวนข้อมูลในชุด Y_i

N = จำนวนข้อมูลทั้งหมด

W_x = ผลรวมของลำดับที่ในกลุ่มชุด X_i

กรณีที่ลำดับที่ซ้ำกัน อาจมีผลทำให้ค่า Z เปลี่ยนค่าไปเล็กน้อย เนื่องจากค่าความแปรปรวนอาจเปลี่ยนไป การปรับค่าการแปรปรวนใหม่ ใช้สูตรคำนวณดังนี้

$$\sigma_{w_x}^2 = \frac{mn}{N(N-1)} \left[\frac{N^3-N}{12} - \sum_{f=1}^g \frac{t_f^3-t_f}{12} \right] \quad (4.5)$$

เมื่อ $N = m + n$

g = จำนวนกลุ่มของลำดับที่ที่เป็นกลุ่มซ้ำกัน

t_j = จำนวนลำดับที่ในกลุ่มที่ j

การใช้ The Wilcoxon Mann Whitney Test เป็นการทดสอบสมมุติฐานของการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะด้านจิตวิทยาของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ระดับการวัดข้อมูลต้องมีค่าตั้งแต่ระดับ Ordinal Scale ขึ้นไป ประสิทธิภาพของการใช้มีสูงถึง 95.5% เมื่อ N มีค่ามาก ๆ แต่ถ้า N มีค่าระดับกลาง ๆ พอดีไม่มากหรือน้อยเกินไป ประสิทธิภาพจะได้ 95%

4.6.4 การหาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาใช้ในการประเมินจริยธรรม

เป็นการหาค่าร้อยละของความคิดเห็นในระดับต่างๆว่าเห็นด้วยหรือไม่ต่อการนำพระพุทธศาสนาใช้ในการประเมินจริยธรรมผู้รับเหมาในโครงการก่อสร้าง

$$A = \frac{X}{\sum X} * 100$$

โดย A = ค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 3

X = ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 3

$\sum X$ = ผลรวมความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ทั้งหมด

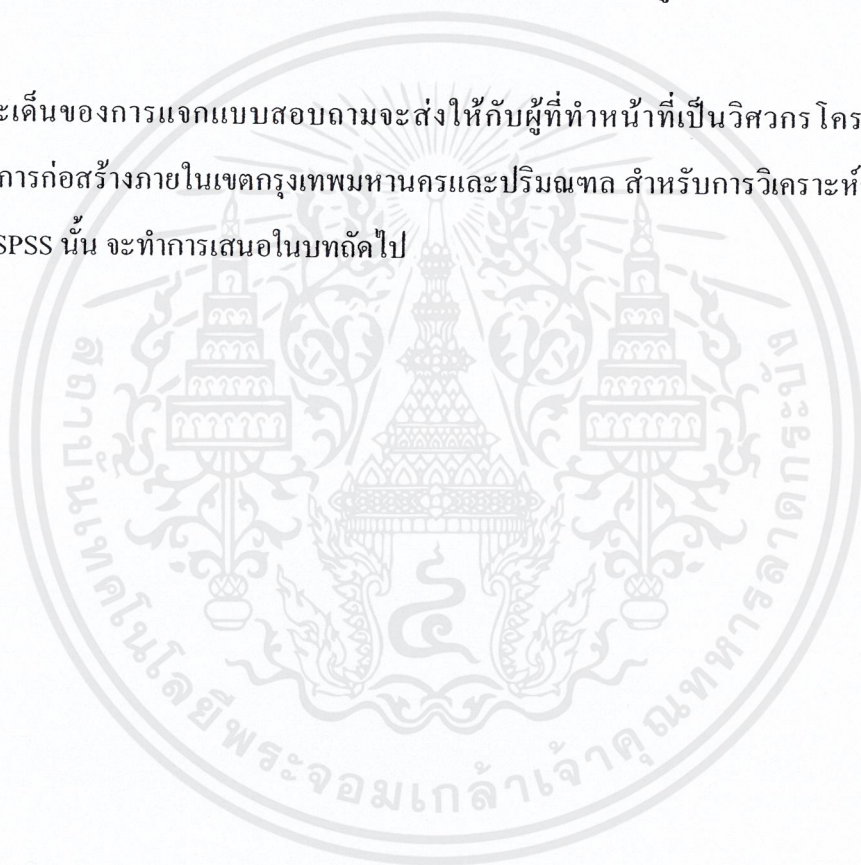
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.7 สรุป

การเก็บข้อมูลเพื่อทดสอบแนวความคิดและนำมาพัฒนางานวิจัยนี้ จะใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องเวลาและแรงงานของคณะผู้ทำการวิจัย ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จะใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์

สำหรับการออกแบบแบบสอบถาม เพื่อสำรวจปัจจัยที่ใช้ประเมินจริยธรรมในการบริหารโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาตามหลักพระพุทธศาสนา ตัวแบบสอบถามได้มีการนำไปทดสอบกับวิศวกรโครงการหรือผู้รับเหมาโครงการก่อสร้างที่มีประสบการณ์สูง จำนวน 3 คน ก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตัวแบบสอบถามให้มีความกระชับ ถูกต้อง และตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น

ในประเด็นของการแจกแบบสอบถามจะส่งให้กับผู้ที่ทำหน้าที่เป็นวิศวกรโครงการหรือผู้รับเหมาโครงการก่อสร้างภายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ด้วยโปรแกรม SPSS นั้น จะทำการเสนอในบทถัดไป



บทที่ 5

การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 บทนำ

ในบทที่ผ่านมา เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามมาแล้ว จากนั้นนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS ประกอบด้วยการวิเคราะห์คุณลักษณะของข้อมูล คุณภาพของข้อมูล วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบลำดับความสำคัญ และเปรียบเทียบความเห็นต่อปัจจัยสำหรับประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาในมุมมองของฝ่ายเจ้าของกับฝ่ายผู้รับเหมา สำหรับคุณลักษณะของข้อมูลที่วิเคราะห์เก็บรวบรวมมาจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งฝ่ายเจ้าของและผู้รับเหมา ซึ่งแบบสอบถามที่ส่งออกไปมีอัตราการส่งคืน 150 ฉบับ ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

5.2 คุณลักษณะของข้อมูล

จากการสำรวจข้อมูลแบบเจาะจงสามารถสรุปลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามดังแสดงในตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 สรุปคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนแบบสอบถาม		ร้อยละที่ส่งคืน
	ที่ส่ง	ที่ส่งคืน	
รวม	170	150	88.23
ตัวแทนฝ่ายเจ้าของ	45	40	88.89
ตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมา	125	110	88

จากตารางที่ 5.1 การส่งคืนรวมคิดเป็นร้อยละ 88.23 ถือว่าดีเยี่ยมสามารถนำไปวิเคราะห์ผลต่อได้ การส่งคืนของตัวแทนฝ่ายเจ้าของคิดเป็นร้อยละ 88.89 และการส่งคืนของตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาคิดเป็นร้อยละ 88 ซึ่งถือว่าดีเยี่ยมสามารถนำมาวิเคราะห์ได้เช่นกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3 การวิเคราะห์คุณภาพของข้อมูล

ในแบบสอบถามส่วนที่ I ได้มีการสอบถามถึง ตำแหน่งในปัจจุบันและระยะเวลาการทำงานกับบริษัท เพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลว่าถูกต้องหรือไม่

ตารางที่ 5.2 แสดงคุณลักษณะตำแหน่งปัจจุบันและระยะเวลาการทำงานกับบริษัทของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อายุการทำงาน	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
วิศวกรโยธา	90	60.00	0.03	1	0.67
			0.05	3	2.00
ผู้รับเหมา	3	2.00	0.06	1	0.67
			0.1	1	0.67
ผู้จัดการโครงการ	16	10.67	1	29	19.33
			1.06	3	2.00
สถาปนิก	6	4.00	1.09	1	0.67
			2	24	16.00
ฝ่ายขาย	5	3.33	3	19	12.67
			3.06	1	0.67
โพรแมน	16	10.67	4	11	7.33
			5	14	9.33
ผู้จัดการฝ่ายขาย	2	1.33	6	10	6.67
			7	5	3.33
วิศวกรไฟฟ้า	5	3.33	8	6	4.00
			9	3	2.00
กรรมการผู้จัดการ	1	0.67	10	5	3.33
			12	2	1.33
บัญชีธุรการ	5	3.33	13	1	0.67
			14	3	2.00
วิศวกรเครื่องกล	1	0.67	15	3	2.00
			18	1	0.66
			20	1	0.67
			24	1	0.67
			30	1	0.66
รวม	150	100	รวม	150	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 5.2 ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามนั้นมีความแตกต่างกันและมีด้วยกันหลายระดับ โดยมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งสูงสุด 30 ปี และต่ำสุด 0.06 ปี

ตารางที่ 5.3 แสดงคุณลักษณะคุณวุฒิหรือสาขาการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณวุฒิหรือสาขาการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วิศวกรรมโยธา	107	71.33
วิศวกรรมไฟฟ้า	8	5.33
วิศวกรรมเครื่องกล	1	0.67
วิศวกรรมอุตสาหกรรม	1	0.67
สถาปัตยกรรม	8	5.33
รัฐศาสตร์	1	0.67
ปวส.ก่อสร้าง	11	7.33
การตลาด	4	2.67
นิติศาสตร์	1	0.67
เศรษฐศาสตร์	1	0.67
อื่นๆ	7	4.66
รวม	150	100
การศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	16.67
ปริญญาตรี	106	70.67
สูงกว่าปริญญาตรี	16	10.66
อื่น ๆ	3	2
รวม	150	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 5.3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอยู่หลายสาขาวิชาด้วยกัน ซึ่งแต่ละสาขาวิชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการก่อสร้างไม่มากนักน้อย โดยสาขาวิชาวิศวกรรมโยธามีจำนวนสูงสุดถึง 71.33% คิดเป็นจำนวนคนเท่ากับ 107 คน และระดับการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาตรี 70.66% หรือ 106 คน

ตารางที่ 5.4 แสดงคุณสมบัติขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับ	ความถี่	ร้อยละ
ตัวแทนฝ่ายเจ้าของ	40	26.67
ตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมา	110	73.33
รวม	150	100

5.4 การวิเคราะห์ค่าทางสถิติ

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสำหรับประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาได้นำไปทดสอบการกระจายตัวว่าเป็นแบบปกติหรือไม่ (Normal) โดยใช้การทดสอบค่าความเบ้ด้วยการหาค่าความเบ้ (Skewness) แล้วพบว่าข้อมูลที่ได้กระจายตัวไม่เป็นแบบปกติ (Normal distribution) ดังนั้นจึงใช้วิธีการวิเคราะห์แบบนอนพารามเมตริกซ์ (Non-parametric)

5.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ของแบบสอบถามได้มีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินจริยธรรมในการทำงานของผู้รับเหมา เพื่อนำมาวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัย โดยได้ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของสเกล ด้วยการหาค่าทางสถิติ Cronbach's Alpha มีค่า 0.9224 แสดงว่าสเกลมีความน่าเชื่อถือ (ค่า Alpha ที่จะชี้ว่าสเกลน่าเชื่อถือควรมีค่ามากกว่า 0.7) ดังในภาคผนวก ข. ส่วนผลการวิเคราะห์ระดับความมีอิทธิพลของปัจจัยและกลุ่มปัจจัยมี 4 รูปแบบดังนี้

5.5.1 เปรียบเทียบลำดับความสำคัญ

เป็นการเปรียบเทียบลำดับความสำคัญในการเลือกปัจจัยสำหรับประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา โดยใช้ตัวชี้ระดับความมีอิทธิพล

$$\text{ตัวชี้ระดับความมีอิทธิพล} = \frac{\text{ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น}}{\text{ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน}}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง 5.5 แสดงค่าตัวชี้วัดระดับความสำคัญและลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลในการประเมิน
จริยธรรมของผู้รับเหมา(ทั้งฝ่ายเจ้าของ โครงการและผู้รับเหมา)

ลำดับที่	ปัจจัย	ค่าเฉลี่ยระดับ ความคิดเห็น	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ตัวชี้วัดระดับความ มีอิทธิพล
1	การทำสัญญาสมควรที่จะเป็นไปตามรูปแบบ	4.56	0.54	8.49
2	การบริหารงานสมควรที่จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.21	0.74	5.65
3	การทำรายการบัญชีสมควรที่จะทำตามวัตถุประสงค์ของการทำบัญชี	4.25	0.62	6.81
4	ความสม่ำเสมอของการอยู่ควบคุมงานที่มอบหมายให้ทีมงาน	4.40	0.54	8.10
5	ผู้รับเหมาการทำงานที่สามัคคีกับลูกจ้าง	4.17	0.72	5.79
6	ผู้รับเหมาสมควรกระทำคนให้เป็นตัวอย่างแก่ลูกจ้าง	4.39	0.71	6.16
7	การตัดสินใจปัญหาควรพิจารณาอย่างสมเหตุสมผล	4.51	0.65	6.92
8	การประชุมกันจัดว่าเป็นการคิดคำนึงงานเรื่องที่ทำไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	4.23	0.84	5.01
9	การควบคุมงานต้องมีการให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย	4.59	0.53	8.60
10	การทำงานก่อสร้างควรรู้จักวัดความสามารถของตน	4.39	0.59	7.45
11	การพิจารณาความเหมาะสมของประเภทของงานและปริมาณงาน	4.45	0.55	8.08
12	การทำงานจำเป็นที่จะต้องจัดปริมาณคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน	4.47	0.56	7.92
13	การทำงานจะต้องกำหนดระยะเวลาที่เห็นสมควรกับงานที่ได้รับ	4.39	0.54	8.10
14	การแจกแจงแบ่งหน้าที่ทำงานจะเป็นไปตามความสามารถของตน	4.26	0.76	5.58
15	การกำหนดทิศทางในการดำเนินงานสมควรที่จะสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	4.33	0.61	7.11
16	การดำเนินงานภายในโครงการต้องเป็นไปตามระบบระเบียบไม่ยึดติดกับกลุ่มบุคคลใด	4.33	0.65	6.65
17	การได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรม	4.40	0.61	7.18
18	การจัดสรรเวลาพักร้อนทำอย่างเป็นระบบ เหมาะกับงาน	4.37	0.63	6.94
19	การทำงานกันเป็นทีม	4.41	0.60	7.31
20	งานที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมย่อมไม่ยึดติดกับความคิดของตน	4.25	0.65	6.49
21	การให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นทั้งตัวนายจ้างและลูกจ้าง	4.36	0.64	6.84
22	การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเมื่อได้รับความเดือดร้อน	4.36	0.55	7.97
23	การส่งเสริมและสนับสนุนลูกจ้างให้ได้รับโอกาส	4.40	0.57	7.75
24	การแนะนำการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง	4.39	0.55	7.93
25	การทำงานเป็นกลุ่มในระดับเดียวกันต้องยึดหลักเท่าเทียมกัน	4.33	0.68	6.36
26	การทำงานควรมีการพูดเปิดใจซึ่งกันและกัน	4.47	0.60	7.47
27	การทำงานกันเป็นทีมต้องมีมีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.49	0.55	8.12

จากตารางที่ 5.5 พอสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดเป็น 5 อันดับแรก คือ “การควบคุมงาน
ต้องมีการให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัย” “การทำสัญญาสมควรที่จะเป็นไปตามรูปแบบ”
“การทำงานกันเป็นทีมต้องมีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน” “การทำงานจะต้องกำหนดเวลาให้
สมควรกับงานที่ได้รับ” “ความสม่ำเสมอของการอยู่ควบคุมงานที่มอบหมายให้ทีมงาน”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.6 แสดงตัวชี้วัดระดับความมีอิทธิพลตามความเห็นของตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมา จำนวน 110 คน

ลำดับ ที่	ปัจจัย	ค่าเฉลี่ยระดับ ความคิดเห็น	ค่าเชิงเบน มาตรฐาน	ตัวชี้วัดระดับความ มีอิทธิพล
1	การทำสัญญาสมควรที่จะเป็นไปตามรูปแบบ	4.53	0.55	8.20
2	การบริหารงานสมควรที่จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.22	0.76	5.546
3	การทำรายการบัญชีสมควรที่จะทำตามวัตถุประสงค์ของการทำบัญชี	4.25	0.65	6.48
4	ความสม่ำเสมอของการอยู่ควบคุมงานที่มอบหมายให้ทีมงาน	4.36	0.53	8.12
5	ผู้รับเหมามีการทำงานที่สอดคล้องกับลูกจ้าง	4.16	0.76	5.47
6	ผู้รับเหมาสมควรกระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ลูกจ้าง	4.41	0.74	5.91
7	การตัดสินใจปัญหาควรพิจารณาอย่างสมเหตุสมผล	4.53	0.61	7.36
8	การประชุมกันจัดว่าเป็นการติดตามงานเมื่องานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	4.22	0.77	5.46
9	การควบคุมงานต้องมีการให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย	4.56	0.53	8.54
10	การทำงานก่อสร้างควรรู้ขีดจำกัดความสามารถของคน	4.39	0.56	7.83
11	การพิจารณาความเหมาะสมของประเภทของงานและปริมาณงาน	4.42	0.53	8.31
12	การทำงานจำเป็นที่จะต้องจัดปริมาณคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน	4.45	0.56	7.83
13	การทำงานจะต้องกำหนดระยะเวลาที่เห็นสมควรกับงานที่ได้รับ	4.40	0.51	8.61
14	การแจกแจงแบ่งหน้าที่ทำงานจะเป็นไปตามความสามารถของคน	4.23	0.77	5.45
15	การกำหนดทิศทางในการดำเนินงานสมควรที่จะสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	4.30	0.61	7.00
16	การดำเนินงานภายในโครงการต้องเป็นไปตามระบบระเบียบ ไม่ยึดติดกับกลุ่มบุคคลใด	4.33	0.65	6.63
17	การได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรม	4.42	0.61	7.22
18	การจัดสรรเวลาพักรกรทำอย่างเป็นระบบ เหมาะกับงาน	4.38	0.64	6.74
19	การทำงานกันเป็นทีม	4.36	0.57	7.65
20	งานที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมย่อมไม่ยึดติดกับความคิดของคน	4.24	0.62	6.80
21	การให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นทั้งหัวหน้าช่างและลูกจ้าง	4.33	0.60	7.10
22	การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเมื่อได้รับความเดือดร้อน	4.36	0.53	8.12
23	การส่งเสริมและสนับสนุนลูกจ้างให้ได้รับโอกาส	4.38	0.55	7.84
24	การแนะนำการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง	4.35	0.55	7.89
25	การทำงานเป็นกลุ่มในระดับเดียวกันต้องยึดหลักเท่าเทียมกัน	4.32	0.67	6.37
26	การทำงานควรมีการพูดคุยซึ่งกันและกัน	4.44	0.59	7.41
27	การทำงานกันเป็นทีมต้องมีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.47	0.57	7.84
รวม		117.93	16.71	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.7 แสดงตัวชี้วัดระดับความอิทธิพลตามความเห็นของตัวแทนฝ่ายเจ้าของ จำนวน 40 คน

ลำดับ ที่	ปัจจัย	ค่าเฉลี่ยระดับ ความคิดเห็น	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ตัวชี้วัดระดับความ มีอิทธิพล
1	การทำสัญญาสมควรที่จะเป็นไปตามรูปแบบ	4.62	0.49	9.43
2	การบริหารงานสมควรที่จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.15	0.69	5.93
3	การทำรายการบัญชีสมควรที่จะทำตามวัตถุประสงค์ของการทำบัญชี	4.22	0.53	7.96
4	ความสม่ำเสมอของการอยู่ควบคุมงานที่มอบหมายให้ทีมงาน	4.50	0.55	8.11
5	ผู้รับเหมามีการทำงานที่สามัคคีกับลูกจ้าง	4.20	0.60	6.91
6	ผู้รับเหมาสมควรกระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ลูกจ้าง	4.32	0.61	7.02
7	การตัดสินใจปัญหาควรพิจารณาอย่างสมเหตุสมผล	4.45	0.74	5.93
8	การประชุมกันจัดว่าเป็นการติดตามงานเมื่องานที่ทำไม่เป็นที่น่าพอใจ	4.225	1.02	4.12
9	การควบคุมงานต้องมีการให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย	4.65	0.53	8.71
10	การทำงานก่อสร้างควรรู้ขีดจำกัดความสามารถของคน	4.40	0.67	6.54
11	การพิจารณาความเหมาะสมของประเภทของงานและปริมาณงาน	4.50	0.59	7.51
12	การทำงานจำเป็นต้องจัดปริมาณคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน	4.50	0.55	8.11
13	การทำงานจะต้องกำหนดระยะเวลาที่เห็นสมควรกับงานที่ได้รับ	4.37	0.62	6.96
14	การแจกแจงแบ่งหน้าที่ทำงานจะเป็นไปตามความสามารถของคน	4.32	0.72	5.92
15	การกำหนดทิศทางในการดำเนินงานสมควรที่จะสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	4.42	0.59	7.44
16	การดำเนินงานภายในโครงการต้องเป็นไปตามระบบระเบียบไม่ขัดแย้งกับกลุ่มบุคคลใด	4.30	0.64	6.63
17	การได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรม	4.32	0.61	7.02
18	การจัดสรรเวลาพักร่างทำอย่างเป็นระบบ เหมาะกับงาน	4.35	0.57	7.50
19	การทำงานกันเป็นทีม	4.52	0.67	6.66
20	งานที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมย่อมไม่ขัดแย้งกับความคิดของตน	4.25	0.74	5.72
21	การให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นทั้งตัวนายจ้างและลูกจ้าง	4.42	0.71	6.21
22	การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเมื่อได้รับความเดือดร้อน	4.35	0.57	7.50
23	การส่งเสริมและสนับสนุนลูกจ้างให้ได้รับโอกาส	4.45	0.59	7.45
24	การแนะนำการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง	4.47	0.55	8.07
25	การทำงานเป็นกลุ่มในระดับเดียวกันต้องยึดหลักเท่าเทียมกัน	4.32	0.69	6.23
26	การทำงานควรมีการพูดเปิดใจซึ่งกันและกัน	4.52	0.59	7.55
27	การทำงานกันเป็นทีมต้องมีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.52	0.50	8.94
รวม		118.70	17.08	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า
 ไม่มีการตีพิมพ์ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้ง

จากตารางที่ 5.6 แสดงตัวชี้ระดับความมีอิทธิพลตามความเห็นของตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาที่มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดเป็น 5 อันดับแรก คือ “การทำงานจะต้องกำหนดระยะเวลาที่เห็นสมควรกับงานที่ได้รับ” “การควบคุมงานต้องมีการให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย” “การพิจารณาความเหมาะสมของประเภทของงานและปริมาณงาน” “การทำสัญญาสมควรที่จะเป็นไปตามรูปแบบ” “ความสม่ำเสมอของการอยู่ควบคุมงานที่มอบหมายให้ทีมงาน” ร่วมกับ “การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเมื่อได้รับความเดือดร้อน”

และจากตารางที่ 5.7 แสดงตัวชี้ระดับความมีอิทธิพลตามความเห็นของตัวแทนฝ่ายเจ้าของที่มีความสำคัญมากที่สุดเป็น 5 อันดับแรก คือ “การทำสัญญาสมควรที่จะเป็นไปตามรูปแบบ” “การทำงานกันเป็นทีมต้องมีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน” “การควบคุมงานต้องมีการให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย” “ความสม่ำเสมอของการอยู่ควบคุมงานที่มอบหมายให้ทีมงาน” “การทำงานจำเป็นต้องจัดปริมาณคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน”

5.5.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ร่วมระหว่างปัจจัย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ร่วมระหว่างปัจจัยและกลุ่มปัจจัยจะใช้วิธีการของ Spearman (Spearman Rank Correlation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ร่วมระหว่างกลุ่มปัจจัย ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความมีเหตุผลของกลุ่มปัจจัยที่พัฒนาขึ้น ตัวอย่างของผลการวิเคราะห์นี้แสดงในตารางที่ 5.8

1.การทำ สัญญาสมัคร ที่จะเป็นไป ตามรูปแบบ	2.การบริหาร งานสมัครที่ จะเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ ขององค์กร	3.การทำรายการ บัญชีสมัครที่ จะกำหนดวัตถุประสงค์ ของการทำบัญชี	4.ความสม่ำเสมอของ ข้อมูลงาน ที่มอบหมายให้ ทีมงาน	5.ผู้รับเหมามี การทำงานที่ สอดคล้องกับ ถูกจ้าง	6.ผู้รับเหมา สมควรกระทำ ตนให้เป็นตัว อย่างแก่ผู้จ้าง	7.การตัดสินใจ ปัญหาการ พิจารณาอย่าง สมเหตุสมผล	8.การประเมิน คุณค่าเป็น การติดตามงานเมื่อ งานที่ไม่ เป็นไปตาม เป้าหมาย	9.การควบคุม งานต้องมีการ ให้ความสำคัญ ในเรื่องความ ปลอดภัย
1. การทำสัญญาสมัครที่จะเป็นไปตามรูปแบบ	0.361**	0.321**	0.310**	0.278**	0.327**	0.157	0.175*	0.117
2. การบริหารงานสมัครที่จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	0.321**	0.540**	0.256**	0.205*	0.234**	0.1	0.058	0.012
3. การทำรายการบัญชีสมัครที่จะทำตามวัตถุประสงค์ของการทำบัญชี	0.310**	0.540**	0.279**	0.308**	0.275**	0.267**	0.239**	0.213**
4. ความสม่ำเสมอของเอกสารข้อมูลงานที่มอบหมายให้ทีมงาน	0.278**	0.279**	0.462**	0.462**	0.458**	0.264**	0.330**	0.178*
5. ผู้รับเหมามีการทำงานที่สอดคล้องกับถูกจ้าง	0.327**	0.205*	0.462**	0.469**	0.470**	0.148	0.293**	0.115
6. ผู้รับเหมสมควรกระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้จ้าง	0.157	0.012	0.458**	0.147	0.344**	0.344**	0.363**	0.242**
7. การตัดสินใจพิจารณาอย่างสมเหตุสมผล	0.175*	0.195*	0.264**	0.294**	0.333**	0.304**	0.483**	0.409**
8. การประเมินคุณค่าเป็นการทำงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	0.117	0.012	0.330**	0.115	0.282**	0.304**	0.483**	0.483**
9. การควบคุมงานต้องมีการให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย	0.147	0.195*	0.178*	0.197*	0.416**	0.255**	0.272**	0.344**
10. การทำงานก่อสร้างควรปฏิบัติตามความปลอดภัย	0.217**	0.219**	0.196*	0.235**	0.351**	0.255**	0.350**	0.362**
11. การพิจารณาความเหมาะสมของประเภทของงานและปริมาณงาน	0.265**	0.154	0.475**	0.342**	0.416**	0.323**	0.350**	0.362**
12. การทำงานจะเป็นที่จะต้องจ้างปริมาณคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน	0.218**	0.184*	0.475**	0.342**	0.416**	0.286**	0.396**	0.470**
13. การแสดงแจงแบ่งหน้าที่ทำงานและเป็นไปตามความสามารถของคน	0.083	0.14	0.313**	0.288**	0.351**	0.345**	0.326**	0.366**
14. การกำหนดทิศทางในการดำเนินงานสมัครที่จะสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	0.269**	0.281**	0.292**	0.223**	0.351**	0.347**	0.410**	0.302**
15. การดำเนินงานภายในโครงการต้องเป็นไปตามระบบระเบียบไม่ติดขัดกับกลุ่มบุคคลใด	0.251**	0.251**	0.394**	0.276**	0.276**	0.224**	0.255**	0.261**
16. การได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรม	0.220**	0.158	0.338**	0.261**	0.357**	0.410**	0.296**	0.292**
17. การจัดการเวลาพักร่างกายเป็นระบบ เหมาะกับงาน	0.175*	0.186*	0.282**	0.271**	0.336**	0.230**	0.201*	0.245**
18. การทำงานร่วมกันเป็นทีม	0.319**	0.163*	0.329**	0.262**	0.265**	0.274**	0.226**	0.233**
19. การที่คิดจากการทำงานเป็นทีมยอมไม่ติดขัดกับความคิดของคน	0.179*	0.158	0.425**	0.349**	0.393**	0.329**	0.338**	0.342**
20. การให้ออกสาในการแสดงความคิดเห็นทั้งด้านข้างและถูกจ้าง	0.232**	0.165*	0.305**	0.271**	0.362**	0.353**	0.305**	0.358**
21. การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเมื่อได้รับความเดือดร้อน	0.230**	0.151	0.384**	0.256**	0.347**	0.450**	0.208*	0.346**
22. การส่งเสริมและสนับสนุนลูกจ้างให้ได้รับโอกาส	0.226**	0.142	0.270**	0.174*	0.374**	0.339**	0.410**	0.399**
23. การแนะนำการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง	0.189*	0.1	0.267**	0.157	0.311**	0.262**	0.312**	0.424**
24. การทำงานเป็นกลุ่มในระดับเดียวกันต้องยึดหลักเท่าเทียมกัน	0.267**	0.217**	0.206*	0.165*	0.341**	0.208*	0.276**	0.376**
25. การทำงานสมัครมีการพูดเปิดใจซึ่งกันและกัน	0.164*	0.119	0.387**	0.305**	0.422**	0.382**	0.381**	0.280**
26. การทำงานกันเป็นทีมซึ่งมีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน	0.257**	0.122	0.340**	0.219**	0.257**	0.395**	0.310**	0.269**
27. การทำงานกันเป็นทีมซึ่งมีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน	0.257**	0.122	0.395**	0.317**	0.391**	0.394**	0.317**	0.404**

(**) มีความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญ 0.01 (*) มีความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญ 0.05

ปัจจัย

10. การทำงานก่อสร้างควรรู้ขีดจำกัดความสามารถของงานแต่ละประเภท	11. การพิจารณาของประเภทของงานและปริมาณงาน	12. การทำงานจำเป็นต้องจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน	13. การทำงานจะต้องกำหนดระยะเวลาที่เห็นสมควรกับงานที่ได้รับ	14. การแจกแจงแรงงานที่ทำงานจะเป็นไปตามความสามารถของงาน	15. การกำหนดทิศทางในการดำเนินงานสมควรที่จะสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	16. การดำเนินงานภายในโครงการต้องเป็นไปตามระบบระเบียบไม่ยึดติดกับกลุ่มบุคคลใด	17. การได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรม	18. การจัดสรรเวลาพักการทำงานอย่างเป็นระบบ เหมาะกับงาน
0.147	0.217**	0.265**	0.218**	0.083	0.269**	0.251**	0.175*	
0.195*	0.219**	0.154	0.184*	0.14	0.280**	0.251**	0.185*	
0.347**	0.413**	0.277**	0.244**	0.147	0.331**	0.380**	0.289**	
0.196*	0.475**	0.474**	0.312**	0.292**	0.393**	0.338**	0.329**	
0.197*	0.235**	0.342**	0.284**	0.222**	0.276**	0.261**	0.261**	
0.333**	0.282**	0.416**	0.350**	0.350**	0.275**	0.356**	0.265**	
0.255**	0.323**	0.285**	0.345**	0.347**	0.224**	0.410**	0.274**	
0.272**	0.350**	0.395**	0.326**	0.409**	0.255**	0.296**	0.225**	
0.344**	0.362**	0.470**	0.365**	0.302**	0.261**	0.291**	0.233**	
0.467**	0.467**	0.378**	0.436**	0.320**	0.292**	0.375**	0.301**	
0.467**	0.467**	0.467**	0.459**	0.372**	0.531**	0.408**	0.317**	
0.378**	0.467**	0.467**	0.411**	0.396**	0.433**	0.395**	0.365**	
0.437**	0.459**	0.411**	0.418**	0.418**	0.309**	0.330**	0.455**	
0.320**	0.372**	0.396**	0.418**	0.418**	0.479**	0.372**	0.313**	
0.293**	0.531**	0.433**	0.309**	0.479**	0.309**	0.350**	0.304**	
0.376**	0.408**	0.395**	0.330**	0.372**	0.350**	0.334**	0.448**	
0.346**	0.322**	0.332**	0.367**	0.252**	0.334**	0.434**	0.629**	
0.301**	0.317**	0.365**	0.455**	0.313**	0.304**	0.448**	0.629**	
0.293**	0.391**	0.434**	0.443**	0.332**	0.317**	0.353**	0.326**	
0.381**	0.338**	0.348**	0.380**	0.363**	0.306**	0.506**	0.319**	
0.411**	0.495**	0.388**	0.420**	0.377**	0.430**	0.439**	0.406**	
0.347**	0.408**	0.436**	0.494**	0.439**	0.352**	0.432**	0.475**	
0.329**	0.469**	0.355**	0.425**	0.420**	0.395**	0.390**	0.403**	
0.505**	0.366**	0.419**	0.448**	0.356**	0.345**	0.323**	0.469**	
0.405**	0.389**	0.294**	0.373**	0.418**	0.285**	0.455**	0.406**	
0.265**	0.406**	0.270**	0.373**	0.301**	0.304**	0.424**	0.439**	
0.288**	0.502**	0.433**	0.402**	0.275**	0.261**	0.413**	0.444**	

(**) มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 (*) มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ปัจจัย	19.การทำ งานกันเป็น ทีม	20.งานที่เกิดจาก การทำงานเป็น ทีมย่อมไม่ขัด กับความคิด ของตน	21.การให้ โอกาสในการ แสดงความคิด เห็นทั้งด้วย ข้างและถูกข้าง	22.การให้ความ ช่วยเหลือเพื่อน ร่วมทีมเมื่อได้ รับความเค็ด ร้อน	23.การส่งเสริม และสนับสนุน ลูกจ้างให้ได้รับ โอกาส	24.การแนะนำ การปฏิบัติงาน ในด้านต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง	25.การทำงาน เป็นกลุ่มใน ระดับเดียวกัน ต้องยึดหลักเท่า เทียมกัน	26.การทำงาน ควรมีการพูด เปิดใจซึ่งกัน และกัน	27.การทำงาน กันเป็นทีมต้อง มีความเคารพให้ เกียรติซึ่งกัน และกัน
1.การทำกิจกรรมควรที่จะเป็นไปตามรูปแบบ	0.319**	0.179*	0.232**	0.230**	0.226**	0.189*	0.267**	0.164*	0.257**
2.การบริหารงานสมควรที่จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	0.162*	0.157	0.164*	0.151	0.142	0.1	0.217**	0.119	0.122
3.การบริหารงานที่ดีควรที่จะกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำบัญชี	0.305**	0.222**	0.316**	0.276**	0.251**	0.17*	0.254**	0.275**	0.285**
4.ความสนใจของการทำงานที่มอบหมายให้ทีมงาน	0.424**	0.304**	0.383**	0.269**	0.267**	0.206*	0.386**	0.340**	0.395**
5.ผู้รับมอบหมายงานที่สนับสนุนลูกจ้าง	0.349**	0.270**	0.256**	0.174*	0.156	0.164*	0.305**	0.218**	0.317**
6.ผู้รับมอบหมายควรกระทำตนให้เป็นอย่างดีแก่ลูกจ้าง	0.392**	0.362**	0.347**	0.374**	0.311**	0.341**	0.422**	0.256**	0.390**
7.การตัดสินใจในการพิจารณาอย่างสมเหตุสมผล	0.320**	0.353**	0.449**	0.339**	0.262**	0.208*	0.382**	0.395**	0.394**
8.การประชุมกันจัดว่าเป็นการคิดตามแนวทางที่นำไปเป็นไปตามเป้าหมาย	0.337**	0.304**	0.208*	0.409**	0.312**	0.276**	0.380**	0.309**	0.316**
9.การควบคุมงานต้องมีการให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย	0.342**	0.357**	0.345**	0.399**	0.424**	0.376**	0.279**	0.268**	0.404**
10.การทำงานก่อสร้างควรใช้จุดสังเกตความสามารของถนน	0.293**	0.381**	0.411**	0.347**	0.329**	0.350**	0.405**	0.265**	0.288**
11.การพิจารณาความเหมาะสมของประเภทของงานและปริมาณงาน	0.391**	0.338**	0.495**	0.408**	0.469**	0.366**	0.389**	0.406**	0.302**
12.การทำงานงานเบื้องต้นจะต้องจัดปริมาณคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน	0.434**	0.348**	0.388**	0.436**	0.353**	0.419**	0.294**	0.270**	0.433**
13.การทำงานจะต้องกำหนดระยะเวลาที่เห็นสมควรกับงานที่ได้รับ	0.443**	0.380**	0.42**	0.494**	0.425**	0.448**	0.373**	0.378**	0.402**
14.การแจกแจงแบบแผนที่ทำงานจะเป็นไปตามความสามารถของตน	0.332**	0.363**	0.377**	0.439**	0.420**	0.356**	0.418**	0.301**	0.275**
15.การทำงานหนักทางในการดำเนินงานสมควรที่จะสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	0.317**	0.306**	0.430**	0.352**	0.395**	0.345**	0.285**	0.304**	0.261**
16.การดำเนินงานภายในโครงการต้องเป็นไปตามระบบระเบียบไม่ขัดต่อกับกลุ่มบุคคลใด	0.353**	0.506**	0.439**	0.432**	0.390**	0.323**	0.455**	0.424**	0.413**
17.การให้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม	0.194*	0.210**	0.402**	0.422**	0.417**	0.369**	0.291**	0.438**	0.398**
18.การจัดสรรเวลาที่ควรทำอย่างเป็นระบบ เหมาะกับงาน	0.326**	0.319**	0.406**	0.475**	0.403**	0.469**	0.406**	0.439**	0.444**
19.การทำงานกันเป็นทีม	1	0.519**	0.613**	0.453**	0.414**	0.384**	0.496**	0.467**	0.499**
20.งานที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมย่อมไม่ขัดกับความคิดของตน	0.519**	1	0.596**	0.431**	0.389**	0.361**	0.605**	0.399**	0.472**
21.การให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นทั้งด้วยข้างและถูกข้าง	0.613**	0.596**	1	0.510**	0.475**	0.406**	0.459**	0.508**	0.498**
22.การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเมื่อได้รับความเค็ดร้อน	0.453**	0.431**	0.510**	1	0.660**	0.627**	0.387**	0.396**	0.427**
23.การส่งเสริมสนับสนุนลูกจ้างให้ได้รับโอกาส	0.414**	0.389**	0.475**	0.660**	1	0.717**	0.431**	0.441**	0.421**
24.การแนะนำการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง	0.384**	0.361**	0.406**	0.627**	0.717**	1	0.389**	0.403**	0.408**
25.การทำงานเป็นกลุ่มในระดับเดียวกันต้องยึดหลักเท่าเทียมกัน	0.496**	0.605**	0.459**	0.387**	0.431**	0.389**	1	0.554**	0.531**
26.การทำงานควรมีการพูดเปิดใจซึ่งกันและกัน	0.467**	0.399**	0.508**	0.396**	0.441**	0.403**	0.554**	1	0.672**
27.การทำงานกันเป็นทีมต้องมีคุณภาพให้การให้เกียรติซึ่งกันและกัน	0.499**	0.472**	0.498**	0.427**	0.421**	0.408**	0.531**	0.672**	1

(**) มีความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญ 0.01 (*) มีความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญ 0.05

5.5.3 การหาปัจจัยตามความคิดเห็นของฝ่ายเจ้าของโครงการกับผู้รับเหมา

การหาปัจจัยร่วมระหว่างตัวแทนฝ่ายเจ้าของโครงการและตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาโดยวิธี The Wilcoxon Mann Whitney Test เพื่อทดสอบเปรียบเทียบ คุณลักษณะของทั้งสองกลุ่มซึ่งเป็นอิสระต่อกัน โดยจำแนกกลุ่มข้อมูลออกเป็น 2 กลุ่ม คือตัวแทนฝ่ายเจ้าของโครงการและตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมา โดยมีสมมติฐานการวิจัยคือ

- H_0 : ค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยตัวแทนฝ่ายเจ้าของโครงการและตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาที่มีค่าเหมือนกัน
- H_1 : ค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่มีค่าไม่เหมือนกัน
- ระดับความมีนัยสำคัญ $(\alpha) = 0.05$
- ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยนำค่า p value เปรียบเทียบกับระดับความมีนัยสำคัญ (α)
 - ถ้า $p \leq \alpha$ ก็คัดค้าน H_0 สำหรับการทดสอบทิศทางเดียว
 - ถ้า $2p \leq \alpha$ ก็คัดค้าน H_0 สำหรับการทดสอบสองทิศทาง
 - ถ้า $p \geq \alpha$ ก็ยอมรับ H_0 สำหรับการทดสอบทิศทางเดียว
 - ถ้า $2p \geq \alpha$ ก็ยอมรับ H_0 สำหรับการทดสอบแบบสองทิศทาง

ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย ดังตารางที่ 5.9 ระหว่างมุมมองของตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาและมุมมองของของตัวแทนฝ่ายเจ้าของ พบว่าผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในแต่ละปัจจัย “ไม่แตกต่าง” แสดงถึงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยระหว่างมุมมองของตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาและมุมมองของของตัวแทนฝ่ายเจ้าของมีค่าที่เหมือนกัน โดยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 5.9 แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยโดยการวิเคราะห์ทดสอบค่า P value ระหว่างมุมมองของตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาและมุมมองของของตัวแทนฝ่ายเจ้าของ

ปัจจัย	ตัวแทนฝ่าย เจ้าของ	ตัวแทนฝ่าย ผู้รับเหมา	p value	เปรียบเทียบ ความ แตกต่างของ ค่าเฉลี่ย ระดับ ความสำคัญ
	ค่าเฉลี่ยระดับ ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ยระดับ ความคิดเห็น		
การทำสัญญาสมควรที่จะเป็นไปตามรูปแบบ	4.62	4.54	0.436	ไม่แตกต่าง
การบริหารงานสมควรที่จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.15	4.23	0.432	ไม่แตกต่าง
การทำรายการบัญชีสมควรที่จะทำตามวัตถุประสงค์ของการทำบัญชี	4.23	4.25	0.647	ไม่แตกต่าง
ความสม่ำเสมอของการอยู่ควบคุมงานที่มอบหมายให้ทีมงาน	4.5	4.36	0.157	ไม่แตกต่าง
ผู้รับเหมามีการทำงานที่สอดคล้องกับลูกจ้าง	4.2	4.16	0.985	ไม่แตกต่าง
ผู้รับเหมาสมควรกระทำคนให้เป็นตัวอย่างแก่ลูกจ้าง	4.33	4.42	0.229	ไม่แตกต่าง
การตัดสินใจปัญหาควรพิจารณาอย่างสมดุล	4.45	4.54	0.67	ไม่แตกต่าง
การประชุมกันจัดว่าเป็นการคิดตามงานเมื่องานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	4.23	4.23	0.486	ไม่แตกต่าง
การควบคุมงานต้องมีการให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย	4.65	4.56	0.33	ไม่แตกต่าง
การทำงานก่อสร้างควรรู้ขีดจำกัดความสามารถของคน	4.4	4.39	0.722	ไม่แตกต่าง
การพิจารณาความเหมาะสมของประเภทของงานและปริมาณงาน	4.5	4.43	0.365	ไม่แตกต่าง
การแจกแจงเบ่งหน้าที่งานจะเป็นไปตามความสามารถของคน	4.33	4.24	0.681	ไม่แตกต่าง
การทำงานจำเป็นที่จะต้องจัดปริมาณคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน	4.5	4.45	0.986	ไม่แตกต่าง
การทำงานจะต้องกำหนดระยะเวลาที่เห็นสมควรกับงานที่ได้รับ	4.38	4.4	0.569	ไม่แตกต่าง
การกำหนดทิศทางในการดำเนินงานสมควรที่จะสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	4.43	4.3	0.269	ไม่แตกต่าง
การดำเนินงานภายในโครงการต้องเป็นไปตามระเบียบไม่ขัดคิดกับกลุ่มบุคคลใด	4.3	4.34	0.703	ไม่แตกต่าง
การได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรม	4.33	4.43	0.328	ไม่แตกต่าง
การจัดสรรเวลาพักรกควรทำอย่างเป็นระบบ เหมาะกับงาน	4.35	4.38	0.626	ไม่แตกต่าง
การทำงานกันเป็นทีม	4.53	4.36	0.059	ไม่แตกต่าง
งานที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมย่อมไม่ขัดคิดกับความคิดของคน	4.25	4.25	0.815	ไม่แตกต่าง
การให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นทั้งหัวหน้าช่างและลูกจ้าง	4.43	4.34	0.275	ไม่แตกต่าง
การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเมื่อได้รับความเดือดร้อน	4.35	4.36	0.956	ไม่แตกต่าง
การส่งเสริมและสนับสนุนลูกจ้างให้ได้รับโอกาส	4.45	4.38	0.451	ไม่แตกต่าง
การแนะนำการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง	4.48	4.35	0.23	ไม่แตกต่าง
การทำงานเป็นกลุ่มในระดับเดียวกันต้องยึดหลักเท่าเทียมกัน	4.33	4.33	0.973	ไม่แตกต่าง
การทำงานควรมีการพูดคุยใจซึ่งกันและกัน	4.53	4.45	0.438	ไม่แตกต่าง
การทำงานกันเป็นทีมต้องมีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.53	4.47	0.723	ไม่แตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ทดสอบ ในตารางที่ 5.9 แสดงให้เห็นว่าทุกปัจจัยทั้ง 27 ปัจจัย มีค่า p value มากกว่าระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสรุปได้จากสมมติฐานการวิจัย คือ $2p \geq \alpha$ ยอมรับ “ H_0 : ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีค่าที่เหมือนกัน” ซึ่งแสดงว่าทั้งตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาและตัวแทนฝ่ายเจ้าของให้ความเห็นต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของทุกปัจจัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังแสดงการเปรียบเทียบไว้ในตารางที่ 5.9 สำหรับปัจจัย “ผู้รับเหมามีการทำงานที่สามัคคีกับลูกจ้าง” มีค่า p value มากที่สุด อาจเป็นเพราะทั้งตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาและตัวแทนฝ่ายเจ้าของต่างให้ความเห็นต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของความสามัคคีในการทำงานของผู้รับเหมากับลูกจ้างเหมือนกันมากที่สุด เพราะต้องการความสามัคคีในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ส่วนปัจจัย “การทำงานกันเป็นทีม” มีค่า p value น้อยที่สุด แสดงว่าทั้งตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาและตัวแทนฝ่ายเจ้าของต่างมีมุมมองและให้ความสำคัญต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแก่ปัจจัยนี้เหมือนกันค่อนข้างน้อย

เมื่อผลการเปรียบเทียบความเห็นต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยระหว่างตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาและตัวแทนฝ่ายเจ้าของ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นการหาค่าระดับน้ำหนักความสำคัญของแต่ละปัจจัยตามกลุ่มปัจจัย 9 กลุ่ม ที่จัดไว้ในเบื้องต้นสามารถหาได้จากสมการ (5.1) และ (5.2) ดังนี้

$$\text{น้ำหนักความสำคัญของกลุ่มปัจจัย} = \frac{\text{ตัวชี้ระดับความสำคัญของกลุ่มปัจจัยนั้น}}{\text{ผลรวมของตัวชี้ระดับความสำคัญของทุกกลุ่มปัจจัย}} \quad (5.1)$$

$$\text{น้ำหนักความสำคัญของปัจจัย} = \frac{\text{ตัวชี้ระดับความสำคัญของกลุ่มปัจจัยนั้น}}{\text{ผลรวมของตัวชี้ระดับความสำคัญของกลุ่มปัจจัยนั้นอยู่}} \quad (5.2)$$

ผลการคำนวณน้ำหนักความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มปัจจัยและแต่ละปัจจัยแสดงค่าในตารางที่ 5.10

ตารางที่ 5.10 แสดงกลุ่มปัจจัยและปัจจัยพร้อมกัมนำหนักความคิดเห็น

ลำดับที่	ปัจจัย	ตัวชี้ระดับ ความคิดเห็น	น้ำหนัก ความคิดเห็น
1	ความซื่อสัตย์สุจริต	13.01	11.02%
	การทำสัญญาสมควรที่จะเป็นไปตามรูปแบบ	4.56	35.04
	การบริหารงานสมควรที่จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.21	32.33
	การทำรายการบัญชีสมควรที่จะทำตามวัตถุประสงค์ของการทำบัญชี	4.25	32.63
2	ความตั้งใจในการทำงาน	12.97	10.98%
	ความสม่ำเสมอของการอยู่ควบคุมงานที่มอบหมายให้ทีมงาน	4.40	33.93
	ผู้รับเหมามีการทำงานที่สามัคคีกับลูกจ้าง	4.17	32.19
	ผู้รับเหมาสมควรกระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ลูกจ้าง	4.39	33.88
3	ความมีเหตุมีผลไม่ใช้อารมณ์	13.33	11.28%
	การตัดสินใจปัญหาควรพิจารณาอย่างสมเหตุสมผล	4.51	33.87
	การประชุมกันจัดว่าเป็นการติดตามงานเมื่องานที่ทำไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	4.23	31.72
	การควบคุมงานต้องมีการให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย	4.59	34.42
4	การรู้จักประมาณตนเอง	13.31	11.26%
	การทำงานก่อสร้างควรรู้ขีดจำกัดความสามารถของตน	4.39	33.02
	การพิจารณาความเหมาะสมของประเภทของงานและปริมาณงาน	4.47	33.42
	การทำงานจำเป็นที่จะต้องจัดปริมาณคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน	4.47	33.57
5	การวางแผนในการดำเนินงาน	12.99	10.99%
	การทำงานจะต้องกำหนดระยะเวลาที่เห็นสมควรกับงานที่ได้รับ	4.39	33.83
	การแจกแจงแบ่งหน้าที่ทำงานจะเป็นไปตามความสามารถของคน	4.26	32.80
	การกำหนดทิศทางในการดำเนินงานสมควรที่จะสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	4.33	33.37

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.10 แสดงกลุ่มปัจจัยและปัจจัยพร้อมค่าน้ำหนักความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ปัจจัย	ตัวชี้ระดับ ความคิดเห็น	น้ำหนัก ความคิดเห็น
6	ความยุติธรรม	13.10	11.09%
	การดำเนินงานภายใน โครงการต้องเป็นไปตามระบบระเบียบไม่ยึดติดกับกลุ่มบุคคลใด	4.33	33.03
	การได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรม	4.40	33.59
	การจัดสรรเวลาพักรุควรทำอย่างเป็นระบบ เหมาะกับงาน	4.37	33.38
7	การเปิดโอกาสทางความคิด	13.01	11.02%
	การทำงานกันเป็นทีม	4.41	33.86
	งานที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมย่อมไม่ยึดติดกับความคิดของตน	4.25	32.63
	การให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นทั้งตัวนายจ้างและลูกจ้าง	4.36	33.50
8	การช่วยเหลือส่งเสริมผู้อื่น	13.15	11.13%
	การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเมื่อได้รับความเดือดร้อน	4.36	33.16
	การส่งเสริมและสนับสนุนลูกจ้างให้ได้รับโอกาส	4.40	33.47
	การแนะนำการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง	4.39	33.37
9	เป็นผู้มีความสุภาพอ่อนน้อมต่อผู้อื่น	13.28	11.24%
	การทำงานเป็นกลุ่มในระดับเดียวกันต้องยึดหลักเท่าเทียมกัน	4.33	32.58
	การทำงานควรมีการพูดคุยใจซึ่งกันและกัน	4.47	33.63
	การทำงานกันเป็นทีมต้องมีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.49	33.79
	รวม		100%

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.5.4 ความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการประเมินจริยธรรม

เนื่องจากงานวิจัยนี้ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาช่วยในการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาจึงต้องมีการสำรวจความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ว่าจะเห็นด้วยกับแนวคิดนี้หรือไม่ จึงพอสรุปความได้ว่า โดยส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยกับการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาในโครงการก่อสร้าง ซึ่งเห็นด้วยมากที่สุดมีค่าเป็นร้อยละ 26.66 เห็นด้วยมากร้อยละ 48.66 ส่วนเห็นด้วยน้อยมีเพียงร้อยละ 1.33 จากทั้งหมด 150 คน ซึ่งผู้ที่เห็นด้วยน้อยได้แนบความคิดเห็นมาว่า “ในการทำงานจริงอาจต้องคำนึงถึงเรื่องเงินเป็นหลัก” โดยนั้นอาจเป็นความจำเป็นส่วนบุคคล แต่จากผลที่ได้แสดงให้เห็นว่าในวงการการก่อสร้างยังคงให้ความสำคัญกับจริยธรรมเป็นหลักเพียงแต่ยังขาดเครื่องมือที่มาช่วยในการประเมินอยู่ จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันในการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว

ตารางที่ 5.11 แสดงความคิดเห็นที่มีต่อการนำพระพุทธศาสนามาใช้ในการประเมินจริยธรรม

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	0	0
น้อย	2	1.33
ปานกลาง	35	23.33
มาก	73	48.67
มากที่สุด	40	26.67
รวม	150	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.6 สรุป

จากข้อมูลที่ได้รวบรวมได้และนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ประกอบด้วย (1) เปรียบเทียบความสำคัญในการเลือกปัจจัยสำหรับประเมินจริยธรรมผู้รับเหมา (2) การเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อปัจจัยสำหรับประเมินจริยธรรมผู้รับเหมาในมุมมองของตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมา กับตัวแทนฝ่ายเจ้าของ (3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและกลุ่มปัจจัย (4) ความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาใช้ในการประเมินจริยธรรม ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่พอสรุปได้ดังนี้

- ปัจจัยที่มีความคิดเห็นมากที่สุดเป็น 5 อันดับแรก คือ “การควบคุมงานต้องมีการให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัย” “การทำสัญญาสมควรที่จะเป็นไปตามรูปแบบ” “การทำงานกันเป็นทีมต้องมีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน” “การทำงานจะต้องกำหนดเวลาให้สมควรกับงานที่ได้รับ” “ความสม่ำเสมอของการอยู่ควบคุมงานที่มอบหมายให้ทีมงาน” จากทั้งหมด 27 ปัจจัย

ส่วนระดับความอิทธิพลตามความเห็นของตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมา มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีความคิดเห็นมากที่สุดเป็น 5 อันดับแรก คือ “การทำงานจะต้องกำหนดระยะเวลาที่เห็นสมควรกับงานที่ได้รับ” “การควบคุมงานต้องมีการให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย” “การพิจารณาความเหมาะสมของประเภทของงานและปริมาณงาน” “การทำสัญญาสมควรที่จะเป็นไปตามรูปแบบ” “ความสม่ำเสมอของการอยู่ควบคุมงานที่มอบหมายให้ทีมงาน” ร่วมกับ “การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเมื่อได้รับความเดือดร้อน”

และระดับความอิทธิพลตามความเห็นของตัวแทนฝ่ายเจ้าของที่มีความคิดเห็นมากที่สุดเป็น 5 อันดับแรก คือ “การทำสัญญาสมควรที่จะเป็นไปตามรูปแบบ” “การทำงานกันเป็นทีมต้องมีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน” “การควบคุมงานต้องมีการให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย” “ความสม่ำเสมอของการอยู่ควบคุมงานที่มอบหมายให้ทีมงาน” “การทำงานจำเป็นที่จะต้องจัดปริมาณคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน”

- การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจะใช้วิธีการของ Spearman (Spearman Rank Correlation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัย ซึ่งอธิบายได้ว่าปัจจัยทุกตัวบ่งบอกถึงการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา

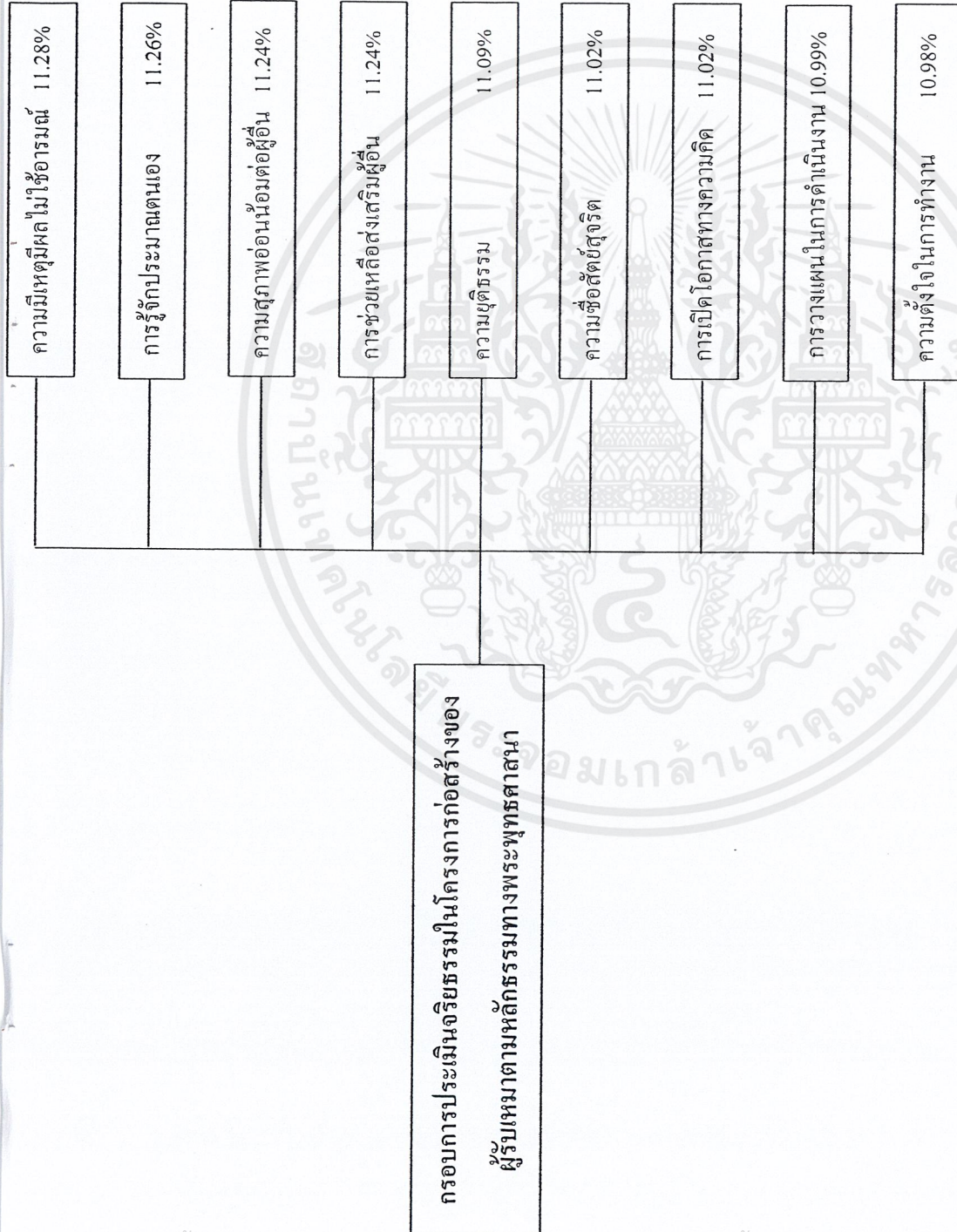
- การหาปัจจัยร่วมระหว่างตัวแทนฝ่ายเจ้าของโครงการและตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาโดยวิธี The Wilcoxon Mann Whitney Test เพื่อทดสอบเปรียบเทียบ คุณลักษณะของทั้งสองกลุ่มซึ่งเป็นอิสระต่อกัน โดยจำแนกกลุ่มข้อมูลออกเป็น 2 กลุ่ม คือตัวแทนฝ่ายเจ้าของโครงการและตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาและผลการวิเคราะห์ทดสอบแสดงให้เห็นว่าทุกปัจจัยทั้ง 27 ปัจจัย มีค่า p valueมากกว่าระดับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสรุปได้จากสมมติฐานการวิจัย คือ $2p \geq \alpha$ ยอมรับ “ H_0 :ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีค่าที่เหมือนกัน” ซึ่งแสดงว่าทั้งตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาและตัวแทนฝ่ายเจ้าของให้ความเห็นต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของทุกปัจจัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังแสดงการเปรียบเทียบไว้ในตารางที่ 5.9 สำหรับปัจจัย “ผู้รับเหมามีการทำงานที่สามัคคีกับลูกจ้าง” มีค่า p valueมากที่สุด อาจเป็นเพราะทั้งตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาและตัวแทนฝ่ายเจ้าของต่างให้ความเห็นต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของความสามัคคีในการทำงานของผู้รับเหมากับลูกจ้างเหมือนกันมากที่สุด เพราะต้องการความสามัคคีในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ส่วนปัจจัย “การทำงานกันเป็นทีม” มีค่า p value น้อยที่สุดและผลการหาค่าให้นักความสำคัญของแต่ละกลุ่มปัจจัยและแต่ละปัจจัยที่จัดไว้ในบทก่อนเป็นจำนวน 9 กลุ่ม ได้ดังนี้ (1) “ความซื่อสัตย์สุจริต” (11.02%) (2) “ความตั้งใจในการทำงาน” (10.98%) (3) “การมีเหตุมีผลไม่ใช้อารมณ์” (11.28%) (4) “การรู้จักประมาณตนเอง” (11.26%) (5) “การวางแผนในการดำเนินงาน” (10.99%) (6) “ความยุติธรรม” (11.09%) (7) “การเปิดโอกาสทางความคิด” (11.02%) (8) “การช่วยเหลือส่งเสริมผู้อื่น” (11.13%) (9) “เป็นผู้มีความสุภาพอ่อนน้อมต่อผู้อื่น” (11.24%)

• จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของส่วนที่ 3 พอสรุปความได้ว่า โดยส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยกับการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้ในการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาในโครงการก่อสร้าง ซึ่งเห็นด้วยมากที่สุดมีค่าเป็นร้อยละ 26.66 เห็นด้วยมากร้อยละ 48.66 ส่วนเห็นด้วยน้อยมีเพียงร้อยละ 1.33 จากทั้งหมด 150 คน ซึ่งผู้ที่เห็นด้วยน้อยได้แนบความคิดเห็นมาว่า “ในการทำงานจริงอาจต้องคำนึงถึงเรื่องเงินเป็นหลัก” โดยนั้นอาจเป็นความจำเป็นส่วนบุคคล แต่จากผลที่ได้แสดงให้เห็นว่าในวงการการก่อสร้างยังคงให้ความสำคัญกับจริยธรรมเป็นหลักเพียงแต่ยังขาดเครื่องมือที่มาช่วยในการประเมินอยู่

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในทุก ๆ ส่วนส่งผลแสดงให้เห็นว่าการนำหลักของกรอบการประเมินจริยธรรมในโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาเป็นที่ยอมรับต่อทุก ๆ คนในวงการก่อสร้างเนื่องมาจากว่าเมื่อคนเราทราบว่ามีสิ่งใดที่ประพฤติดีก็ยังคงไว้ซึ่งหลักแห่งการประพฤติดีสิ่งใดที่ประพฤติโดยมิชอบก็จะทำให้ตนนั้นทราบและนำไปปรับปรุงแก้ไขซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดความชอบธรรมของคนในโครงการก่อสร้างและจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพที่ดีแก่องค์กรอื่นจะเห็นได้จากรูปที่ 5.12 ซึ่งจะแสดงกรอบการประเมินจริยธรรมในโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาโดยเรียงตามลำดับความสำคัญจากบนลงล่างซึ่งพบว่า “การมีเหตุมีผลไม่ใช้อารมณ์” จะเป็นกลุ่มปัจจัยที่มีค่านักความสำคัญมากที่สุด “การรู้จักประมาณตนเอง” “ความสุภาพอ่อนน้อมต่อผู้อื่น” ร่วมกับ “การช่วยเหลือส่งเสริมผู้อื่น” และ “ความยุติธรรม” จะเป็นกลุ่มปัจจัยในลำดับต้น ๆ และ “ความตั้งใจในการทำงาน” จะเป็นกลุ่มปัจจัยที่มีค่านักน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



รูปที่ 5.12 แสดงกรอบการประเมินจริยธรรมในโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมามาตรฐานหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ได้ในกลุ่มปัจจัยมาเรียงตามลำดับน้ำหนักความคิดเห็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยดังกล่าวนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารอบการประเมินจริยธรรมในการบริหารโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา อันเป็นผลนำมาซึ่งรูปแบบที่เหมาะสมในการทำงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีประสบการณ์และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารโครงการก่อสร้างถึงระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อรอบการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาโดยใช้หลักของพระพุทธศาสนาโดยผ่านแบบสอบถามซึ่งสามารถแบ่งปัจจัยออกเป็น 9 กลุ่มย่อยๆคือ (1) ความซื่อสัตย์สุจริต (2) ความตั้งใจในการทำงานของผู้รับเหมา (3) ความมีเหตุมีผลไม่ใช้อารมณ์ (4) การรู้จักประมาณตนเอง (5) การวางแผนในการทำงาน (6) ความยุติธรรม (7) การเปิดโอกาสทางความคิด (8) การช่วยเหลือส่งเสริมผู้อื่น (9) ความสุภาพอ่อนน้อมต่อผู้อื่น ซึ่งโครงสร้างปัจจัยที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถนำมาประเมินหาความเหมาะสมต่อการนำรอบการประเมินจริยธรรมในโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมามาใช้ต่อไป

โดยการศึกษาวิจัยเริ่มจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประเมินจริยธรรมหลักธรรมคำสอนในเชิงพระพุทธศาสนาว่าเป็นอย่างไร แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมเพื่อนำข้อมูลมาสร้างเป็นกรอบแนวความคิด (โครงสร้างปัจจัย) เกี่ยวกับกรอบการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาในโครงการก่อสร้างหลังจากได้โครงสร้างของปัจจัยแล้วจึงทำการพัฒนาเป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยซึ่งก่อนนำแบบสอบถามไปสำรวจความคิดเห็นได้นำไปทดสอบกับผู้มีประสบการณ์และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารโครงการก่อสร้างที่มีประสบการณ์สูง จำนวน 3 คน เพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความกระชับ ถูกต้อง ชัดเจน และตรงกับแนวทางของกรอบการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาในโครงการก่อสร้างโดยใช้หลักของพระพุทธศาสนา

ในการสำรวจความคิดเห็นเพื่อเก็บข้อมูล ได้ใช้วิธีการแจกแจงแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิศวกรสนาม วิศวกรระบบ วิศวกรโครงการ ผู้จัดการ โครงการ และตัวของผู้รับเหมาเองทั้งฝ่ายของเจ้าของโครงการ และ ฝ่ายของผู้รับเหมา ภายในเขตกรุงเทพมหานคร ทำการกรอกแบบสอบถามด้วยตนเองโดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามสามารถสรุปได้ดังนี้

-ปัจจัยที่มีค่าตัวชี้ระดับความสำคัญของกรอบการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาในโครงการก่อสร้างตามหลักพระพุทธศาสนาที่มีค่าสูงที่สุดคือ “การรู้จักประมาณตนเอง” เป็นปัจจัยที่มีระดับความสำคัญเป็นอันดับแรก ซึ่งอาจเกิดจาก เป้าหมายและระยะเวลาในการทำงานภายในโครงการก่อสร้างมีความจำเป็นที่จะต้องทราบวัสดุอุปกรณ์ ปริมาณคนที่เหมาะสมกับตัวงาน เพื่อให้งานภายในโครงการก่อสร้างเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ปัจจัยรองลงมา คือ “การช่วยเหลือส่งเสริมผู้อื่น” อาจเป็นเพราะ การช่วยเหลือส่งเสริมผู้อื่นนั้นนับเป็นสิ่งที่ดีที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุดเนื่องจากผู้ที่ทำงานอยู่ภายในองค์กรเกิดความสุขส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพภายในองค์กรเพิ่มมากขึ้นและปัจจัยที่มีลำดับรองลงมาอีกเช่น “ความสุภาพอ่อนน้อมต่อผู้อื่น” “การมีเหตุมีผล ไม่ใช่อารมณ์” “การเปิดโอกาสทางความคิด” “ความซื่อสัตย์สุจริต” “การวางแผนในการดำเนินงาน” “ความตั้งใจในการทำงาน” และ “ความยุติธรรม” ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่สนับสนุนในการควบคุมงานกล่าวคือการวางแผนดำเนินงานย่อมต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อดูความเหมาะสมในการดำเนินงาน โดยที่มีการให้ความคิดเห็นอย่างซื่อตรงและดำเนินงานด้วยความตั้งใจ โดยให้เกียรติผู้อื่นและเมื่อเกิดปัญหาจะต้องตัดสินใจปัญหาอย่างยุติธรรม โดยไม่นำเอาอารมณ์มาใช้ร่วมด้วยเช่นนั้นแล้วจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรอันสมบูรณ์

-จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ร่วมระหว่างปัจจัยพบว่าภายในกรอบการประเมินจริยธรรมทั้ง 27 ปัจจัยพบว่าที่มีความสัมพันธ์ร่วมกันมากที่สุดคือ “การควบคุมงานต้องมีการให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย” “การทำสัญญาสมควรที่จะเป็นไปตามข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญา” ซึ่งจะสอดคล้องในแง่ของการปฏิบัติต่อตนเองของผู้รับเหมาพึงต้องมีก่อนเป็นอันดับแรก เนื่องมาจาก การที่จะทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผลได้ทั่วทั้งองค์กรนั้นสิ่งแรกที่สำคัญที่สุดคือตัวของเราเองหากว่าตัวของเราเองประพฤติตนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั่วทั้งประพฤติตาม ย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพขึ้นนั่นเองและพบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันทั้งหมด แสดงว่าทุกปัจจัยมีความตรงต่อกรอบการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมานั่นเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

-ผลจากการหาปัจจัยร่วมที่ส่งเสริมการใช้กรอบการประเมินจริยธรรมในโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาในมุมมองของตัวแทนฝ่ายเจ้าของโครงการ(ดังตัวอย่างเช่น วิศวกรผู้ควบคุมงาน โฟร์แมน ผู้ดูแลงาน) และตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมา (ดังตัวอย่างเช่น วิศวกรสนาม โฟร์แมนหน้างาน) ทำให้พบว่า ทั้งตัวแทนฝ่ายเจ้าของและตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาต่างให้ความสำคัญต่อปัจจัย “การรู้จักประมาณตนเอง” “การช่วยเหลือส่งเสริมผู้อื่น” “ความสุภาพอ่อนน้อมต่อผู้อื่น” เป็นลำดับที่ 1 2 และ 3 ตามลำดับ เช่นเดียวกันทั้งตัวแทนฝ่ายเจ้าของโครงการและตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาแสดงให้เห็นว่าทั้งตัวแทนฝ่ายเจ้าของโครงการและตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมาต่างก็ให้ความสำคัญในเรื่องการทราบประสิทธิภาพวัสดุ อุปกรณ์ กำลังคนภายในองค์กรก่อนตามเป้าหมายและระยะเวลาในการทำงานภายในโครงการก่อสร้าง เพื่อที่องค์กรจะสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้นและได้จัดปัจจัย “ความยุติธรรม” เป็นลำดับสุดท้าย อาจเป็นเพราะข้อมูลสถิติในปัจจัยนี้ถ้าหากมีการเปิดเผยข้อมูลอาจทำให้เสียภาพพจน์ขององค์กรได้

ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของกรอบการประเมินจริยธรรมในโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมา ทั้งในมุมมองของตัวแทนฝ่ายเจ้าของโครงการ และ ตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญในแต่ละปัจจัย “ไม่แตกต่างกัน” แสดงถึงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยระหว่าง ตัวแทนฝ่ายเจ้าของโครงการ และ ตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมา มีค่าที่เหมือนกันโดยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

จากการวิเคราะห์ ทดสอบค่า p value ของปัจจัยที่ส่งเสริมกรอบการประเมินจริยธรรมในโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาทั้ง 27 ปัจจัยพบว่ามีค่า p value มากกว่าระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่ง

เมื่อผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเห็นต่อระดับความสำคัญของปัจจัยระหว่าง ตัวแทนฝ่ายเจ้าของโครงการ และตัวแทนฝ่ายผู้รับเหมา ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นการหาค่าน้ำหนักความสำคัญของแต่ละปัจจัยตาม 9 กลุ่มปัจจัย ที่จัดไว้เบื้องต้นและได้ทำการทดสอบกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้ดังนี้ (1) “ความซื่อสัตย์สุจริต” (11.02%) (2) “ความตั้งใจในการทำงานของผู้รับเหมา” (10.98%) (3) “ความมีเหตุมีผลไม่ใช้อารมณ์” (11.28%) (4) “การรู้จักประมาณตนเอง” (11.26%) (5) “การวางแผนในการทำงาน” (10.99%) (6) “ความยุติธรรม” (11.09%) (7) “การเปิดโอกาสทางความคิด” (11.02%) (8) “การช่วยเหลือส่งเสริมผู้อื่น” (11.13%) (9) “ความสุภาพอ่อนน้อมต่อผู้อื่น” (11.24%)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6.2 ข้อเสนอแนะ

6.2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยต่อไป

จากโครงสร้างของปัจจัยที่พัฒนาขึ้นนี้ สำหรับผู้สนใจในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำกรอบการประเมินจริยธรรมในโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมา ควรจะมีการทดสอบในอุตสาหกรรมการก่อสร้างที่กว้างขวางขึ้น แล้วทำการวิเคราะห์ตามปัจจัยที่ได้นำเสนอมานี้เพื่อพัฒนาโครงสร้างของปัจจัยเพิ่มเติม และจัดทำเป็นหลักการประเมินจริยธรรมในโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมา อีกทั้งการนำปัจจัยเพื่อไปสร้างแบบจำลองเพื่อช่วยในการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาที่มีหลักการที่แน่นอน และใกล้เคียงกับความเป็นจริงภายในแต่ละองค์กร

6.2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับอุตสาหกรรมการก่อสร้าง

จากโครงสร้างปัจจัยของกรอบการประเมินจริยธรรมในโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมา มาใช้ในองค์กร ที่ได้นำเอาปัจจัยที่มีอยู่ในงานวิจัยนี้ไปช่วยในการประเมินองค์กรในมุมมองกว้างผ่านการสร้างแบบจำลองและควรมีการเก็บข้อมูลในองค์กรและทดสอบปัจจัยจากงานวิจัยกับการใช้งานจริงเพื่อนำไปจัดทำเป็นแนวทางหรือหลักการประเมินจริยธรรมในโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาอันจะส่งผลให้ผู้รับเหมารู้จักตนเอง และปรับปรุงตัวเพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กรได้

เอกสารอ้างอิง

- [1] จักรพงษ์ พงษ์เพ็ง 2552. เอกสารประกอบการเรียนวิชาบริหารงานก่อสร้าง. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- [2] จินตนา บุญยงการ. 2549. จริยธรรมทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่7. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- [3] ถนอมศรี ปรารธนาดี 2545. จริยธรรมทางธุรกิจ. คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏนครราชสีมา
- [4] พรนพ พุกกะพันธ์ 2546. จริยธรรมธุรกิจ ยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์ พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- [5] สุภาพร พิศาลบุตร 2549. จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: บริษัท วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด
- [6] สุรีย์ มีผลกิจ 2552. คุณธรรม จริยธรรม สามัคคีธรรม ตามแนวพระพุทธศาสนา. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- [7] เอกชัย บุญยาทิษฐาน 2553. คู่มือวิเคราะห์ SWOT อย่างมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน
- [8] เกรียงไกร ไบมรดก, 2548; ปิยวรรณ ประมวลรัตน์, 2548. บทบาทและหน้าที่ของผู้จัดการ โครงการก่อสร้างในอุดมคติตามกระบวนการบริหาร โครงการ. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- [9] วันชัย อินทโพธิ์ 2552. ปัจจัยที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ในองค์กรบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- [10] รุ่งเรือง กุศลดี 2551. ปัจจัยสำหรับประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาโครงสร้างองค์กร: มุมมองของตัวแทนเจ้าของโครงการ. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรอบการประเมินจริยธรรมในการบริหาร โครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาตามหลักพระพุทธศาสนา
A FRAMEWORK FOR EVALUATING CONSTRUCTION-PROJECT MANAGEMENT
OF CONTRACTORS BASED ON BUDDHISM

หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต
สาขาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย
ที่มีผลต่อการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา
(หมายเหตุ ผู้รับเหมาที่นิยามในแบบสอบถามนี้หมายถึงผู้ที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งคณะกรรมการบริหาร
กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการทั่วไป ผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ และผู้จัดการ โครงการ)

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น และจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีทางเป็นไปได้ที่จะระบุหรืออ้างอิงถึงท่านผู้ตอบแบบสอบถาม และขอรับรองว่าหลังจากการศึกษานี้เสร็จสิ้นลง
ข้อมูลที่ได้จากท่านจะถูกทำลายทันที เพื่อให้ข้อมูลที่ได้เกิดประโยชน์สูงสุด กรุณาตอบตามความเป็นจริง
การตอบแบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน (ส่วนที่ 1 2 และ 3) ใช้เวลาตอบประมาณ 15-20 นาที

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการตอบแบบสอบถามของท่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง

1. สาขาการศึกษาของท่าน

- วิศวกรรมโยธา
 วิศวกรรมไฟฟ้า
 วิศวกรรมเครื่องกล
 วิศวกรรมอุตสาหกรรม
 อื่นๆ(โปรดระบุ).....

2. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี
 อื่น ๆ โปรดระบุ.....

3. ตำแหน่ง.....

ทำงานที่บริษัทดังกล่าวมาแล้ว.....ปี

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 10,001 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท
 30,001 – 40,000 บาท 40,001 – 50,000 บาท 50,001 บาทขึ้นไป

5. ท่านคิดว่ารายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับตนเองหรือไม่

- เหมาะสม ปานกลาง ไม่เหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินจริยธรรมในการทำงานของผู้รับเหมา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

(หมายเหตุ ผู้รับเหมาที่นิยามในแบบสอบถามนี้หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งคณะกรรมการบริหาร กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการทั่วไป ผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ และผู้จัดการ โครงการ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินจริยธรรมในการทำงานของผู้รับเหมา	ระดับของความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ความซื่อสัตย์สุจริต					
1.1 การทำสัญญาสมควรที่จะเป็นไปตามรูปแบบ เช่น ไม่ควรเอาर्डเอาเปรียบลูกค้าและปฏิบัติตามข้อกำหนดและเงื่อนไขในสัญญา					
1.2 การบริหารงานสมควรที่จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น ไม่รับทำงานนอกขอบเขตวัตถุประสงค์ขององค์กร					
1.3 การทำรายการบัญชีสมควรที่จะทำตามวัตถุประสงค์ของการทำบัญชีคือดูความเหมาะสมของการใช้จ่ายเพื่อนำมาปรับแก้งบประมาณที่เหมาะสมมากขึ้น					
1.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
2. ความตั้งใจในการทำงาน					
2.1 ความสม่ำเสมอของการอยู่ควบคุมงานที่มอบหมายให้ทีมงาน					
2.2 ผู้รับเหมาีการทำงานที่สามัคคีกับลูกจ้าง เช่น มุ่งมั่นลงแรงช่วยกันทำงานไปกับลูกจ้าง					
2.3 ผู้รับเหมาสมควรกระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ลูกจ้าง เช่น มาทำงานตรงเวลา ไม่กลับก่อนเวลา เป็นต้น					
2.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา	ระดับของความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
3. ความมีเหตุมีผลไม่ให้อารมณ์					
3.1 การตัดสินใจปัญหาควรพิจารณาอย่างสมเหตุสมผล เช่น ไม่นำอารมณ์มาเป็นที่ตั้ง					
3.2 การประชุมกันจัดว่าเป็นการติดตามงานเมื่องานที่ทำไม่ เป็นไปตามเป้าหมาย					
3.3 การควบคุมงานต้องมีการให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย					
3.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
4. การรู้จักประมาณตนเอง					
4.1 การทำงานก่อสร้างควรรู้ขีดจำกัดความสามารถของตน เช่น ความพร้อมของเครื่องจักร ความพร้อมของเงินทุน เป็นต้น					
4.2 การพิจารณาความเหมาะสมของประเภทของงานและ ปริมาณงานให้สอดคล้องกับความสามารถของทีมงาน ทั้งในด้านทักษะความชำนาญการ และ จำนวนคน					
4.3 การทำงานจำเป็นที่จะต้องจัดปริมาณคนให้เหมาะสมกับ ปริมาณงาน					
4.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					

ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา	ระดับของความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
5. การวางแผนในโครงการความมั่นคง					
5.1 การทำงานจะต้องกำหนดระยะเวลาที่เห็นสมควรกับงานที่ได้รับ					
5.2 การแจกแจงแบ่งหน้าที่ทำงานจะเป็นไปตามความสามารถของคนและรูปแบบการจัดตั้งทีม เช่น ไม่นำหน้าที่เดียวกันมามอบหมายให้หลายคนทำ					
5.3 การกำหนดทิศทางในการดำเนินงานสมควรที่จะสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
5.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
6. ความยุติธรรม					
6.1 การดำเนินงานภายในโครงการต้องเป็นไปตามระบบระเบียบ ไม่ยึดติดกับกลุ่มบุคคลใด					
6.2 การได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรม เช่น ลูกจ้างที่ทำงานมีประสิทธิภาพมาก ก็ควรได้รับผลตอบแทนมากตามไปด้วย					
6.3 การจัดสรรเวลาพักรควรทำอย่างเป็นระบบ เหมาะกับงาน และสอดคล้องตามกฎหมาย					
6.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา	ระดับของความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
7. การเปิดโอกาสทางความคิด					
7.1 การทำงานกันเป็นทีมคือ การวางใจเป็นกลางรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นโดยปราศจากอคติ					
7.2 งานที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมย่อมไม่ยึดติดกับความคิดของตน					
7.3 การให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นทั้งตัวนายจ้างและลูกจ้าง					
7.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
8. การช่วยเหลือส่งเสริมผู้อื่น					
8.1 การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเมื่อได้รับความเดือดร้อนทั้งกาย วาจา ใจ					
8.2 การส่งเสริมและสนับสนุนลูกจ้างให้ได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถ					
8.3 การแนะนำการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง					
8.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา	ระดับของความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
9. เป็นแต่ความสุภาพอ่อนน้อมคอมมิวนิสต์					
9.1 การทำงานเป็นกลุ่มในระดับเดียวกันต้องยึดหลักเท่าเทียมกัน ไม่ถือตนว่าเหนือกว่าผู้อื่น					
9.2 การทำงานควรมีการพูดคุยซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความไม่ เข้าใจกัน ไม่นินทาว่าร้ายผู้อื่น					
9.3 การทำงานกันเป็นทีมต้องมีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและ กัน					
9.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นในการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหาร โครงการก่อสร้าง

ท่านเห็นด้วยในการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหาร โครงการก่อสร้างหรือไม่
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

เหตุผลในความพึงพอใจของท่าน

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข.
ตารางแสดงค่า Cronbach's Alpha

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่	ปัจจัย	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	การทำสัญญาสมควรที่จะเป็นไปตามรูปแบบ	113.58	91.26	0.35	0.92
2	การบริหารงานสมควรที่จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	113.93	88.68	0.26	0.92
3	การทำรายการบัญชีสมควรที่จะทำตามวัตถุประสงค์ของการทำบัญชี	113.89	89.37	0.46	0.92
4	ความสม่ำเสมอของการอยู่ควบคุมงานที่มอบหมายให้ทีมงาน	113.74	89.38	0.53	0.91
5	ผู้รับเหมามีการทำงานที่สามัคคีกับลูกจ้าง	113.96	88.44	0.46	0.92
6	ผู้รับเหมาสมควรกระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ลูกจ้าง	113.74	87.41	0.54	0.91
7	การตัดสินใจปัญหาควรพิจารณาอย่างสมเหตุสมผล	113.62	88.57	0.50	0.92
8	การประชุมกันจัดว่าเป็นการติดตามงานเมื่องานที่ทำไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	113.91	87.71	0.42	0.922
9	การควบคุมงานต้องมีการให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย	113.55	90.26	0.46	0.92
10	การทำงานก่อสร้างควรรู้ขีดจำกัดความสามารถของตน	113.74	89.04	0.52	0.91
11	การพิจารณาความเหมาะสมของประเภทของงานและปริมาณงาน	113.69	88.37	0.63	0.91
12	การทำงานจำเป็นที่จะต้องจัดปริมาณคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน	113.67	88.82	0.57	0.91
13	การทำงานจะต้องกำหนดระยะเวลาที่เห็นสมควรกับงานที่ได้รับ	113.74	88.68	0.60	0.91
14	การแจกแจงแบ่งหน้าที่ทำงานจะเป็นไปตามความสามารถของคน	113.88	87.05	0.53	0.91
15	การกำหนดทิศทางในการดำเนินงานสมควรที่จะสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	113.80	88.53	0.54	0.91

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้