

การเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กรเพื่อความโปร่งใสตามหลักพุทธธรรม  
Promoting Organizational Ethics for Transparency  
Based on Buddhist Principles

พระครูวีรศาสน์ประดิษฐ์ (นันทะวงษ์)

Phrakruweerasatpradit (Nanthawong)

หน่วยวิทยบริการวัดหมอนไม้ จังหวัดอุดรธานี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Wat Mon Mai Academic Services Unit, Uttaradit Province,

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

First Author Email: phrakhruwirsasnpradisth@gmail.com

(Received: Mar 26, 2025; Revised: Apr 21, 2025; Accepted: Apr 23, 2025)

#### บทคัดย่อ

การเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กรเพื่อความโปร่งใสมีความสำคัญสำหรับทุกองค์กร เพราะองค์กรที่มีจริยธรรมจะช่วยสร้างความไว้วางใจกันและกันระหว่างบุคลากรในองค์กร การได้รับความเชื่อใจระหว่างองค์กรด้วยกัน ด้วยการทำงานที่ยึดมั่นในจริยธรรมจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ มีความเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จ การเสริมสร้างจริยธรรมควรเสริมสร้างตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับพนักงานทุกคน รวมไปถึงตัวองค์กรก็จะต้องมีการเสริมสร้างจริยธรรมด้วย ดังนั้น หลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาเสริมสร้างจริยธรรม ได้แก่ (1) หลักสุจริต ช่วยเป็นแนวทางการควบคุมความประพฤติทางกาย วาจา และใจ ให้อยู่ในกฎระเบียบเพื่อความเรียบร้อย (2) หลักหิริโอตตปปะ ช่วยสร้างจิตสำนึกที่ดี ให้เกิดความละอายและความเกรงกลัวต่อผลของการกระทำผิดที่ไม่มีจริยธรรม (3) หลักสันโดษ ช่วยปลุกฝังความพอเพียง พอใจกับสิ่งที่ตนมี สิ่งที่ตนได้รับ และสิ่งที่ตนแสวงหา ด้วยกำลัง ช่วยลดความโลภที่นำไปสู่การทุจริต (4) หลักออคติ หลักออคติ ช่วยเสริมสร้างความจริงใจที่มีต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและเป็นกลางในองค์กร หลักธรรมทั้ง 4 นี้ ช่วยเสริมสร้างองค์กรให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ เพื่อความโปร่งใสในองค์กรได้อย่างยั่งยืน

**คำสำคัญ:** การเสริมสร้าง, จริยธรรม, ความโปร่งใส, หลักพุทธธรรม

#### Abstract

Enhancing organizational ethics for transparency is vital for all organizations, as ethical organizations promote employee trust. Building organizational trust through ethical practices can prevent internal conflicts. Working with honesty and integrity promotes successful

organizational advancement. Ethical enhancement should be promoted from the executive to the employee. In addition to the organization, ethics should be emphasized. Buddhist principles that promote organizational transparency are: 1) the principle of good faith which is a guideline for individuals to behave properly in their bodies, speech, and minds, 2) the principle of conscience and moral dread which fosters awareness of shame and fear of immoral actions, 3) the principle of solitude which cultivates self-sufficiency and reduces greed that leads to corruption, and 4) the principle of wrong course of behavior which leads to sincerity, organizational justice, and neutrality. These Buddhist principles can enhance organizational culture by emphasizing honesty, justice, and responsibility, resulting in sustainable organizational transparency.

**Keyword:** Enhancement, Ethics, Transparency, Buddhist principles

## บทนำ

องค์กรเป็นกลุ่มบุคคลที่มาอยู่ร่วมกัน มีการทำกิจกรรมร่วมกัน มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยองค์กรมีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยทุกองค์กรจะต้องสร้างสิ่งที่มีคุณค่าให้กับสังคม ตอบสนองความต้องการของสมาชิก และเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรด้วย การดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องไปเกี่ยวข้องกับจริยธรรม ถึงแม้ว่าองค์กรต่าง ๆ จะมีกฎระเบียบบังคับอยู่แล้วแต่ก็ยังไม่เพียงพอและต้องมีความรับผิดชอบทางจริยธรรมด้วย ถ้าปราศจากจริยธรรมแล้วการดำเนินงานขององค์กรก็จะไม่มีความยั่งยืน (กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล, 2557 : 15) โดยเฉพาะในปัจจุบันปัญหาเรื่องการกระทำที่ขาดหลักจริยธรรมขององค์กรเกิดขึ้นให้เห็นตามข่าวเกือบทุกวัน เช่น องค์กรขาดความรับผิดชอบต่อสังคม การหลบเลี่ยงกฎหมาย มีการคอร์รัปชัน และมีการรับสินบน เป็นต้น และด้วยสาเหตุแห่งความเสื่อมทางจริยธรรมในปัจจุบัน ได้แก่ ประการที่ 1 การครอบงำของวัตถุนิยมและอำนาจนิยม เนื่องจากการขยายตัวของทุนนิยมที่ไหลเข้าสู่สังคมไทยอย่างไม่จำกัด ทำให้เงินเข้ามามีบทบาทในชีวิตคนและความร่ำรวยกลายเป็นเป้าหมายของชีวิตแม้แต่การวัดคุณค่าของความรักความสัมพันธ์กันยังต้องอาศัยเงินและวัตถุ ประการที่ 2 ความล้มเหลวของสถาบันทางศีลธรรม เมื่อเงินเข้ามามีบทบาทมากขึ้นทำให้สถาบันทางสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน วัด และโรงเรียน ซึ่งเคยมีบทบาทในการกล่อมเกลาสำนึกทางศีลธรรมแก่ผู้คนอ่อนแอลง และไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเข้มแข็งอีกต่อไป ประการที่ 3 การเมืองที่ไม่โปร่งใสกลายเป็นระบบการเมืองที่เปิดช่องโหว่ให้เกิดปัญหาจริยธรรม ประการที่ 4 ระเบียบสังคมที่ให้รางวัล ส่งเสริมหรือปิดกั้นให้คนเห็นแก่ตัว อันเกิดจากสังคมไปเคร่งครัดในการบังคับใช้กฎระเบียบจึงเกิดพฤติกรรมที่คนทำผิดไม่ถูกลงโทษแต่กลับได้รับผลดี (พระไพศาล วิสาโร, 2554 : 67)

การดำเนินงานขององค์กรที่ไม่มีจริยธรรม และไม่คำนึงถึงความเสียหายหรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อสังคม ชุมชน องค์กรนั้น ๆ จะขาดความน่าเชื่อถือ ไม่ได้รับความไว้วางใจ ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม

เป็นภาพลักษณ์ที่ไม่ดี ทำให้องค์กรไม่มีความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความยั่งยืน เป็นองค์กรที่ล้มเหลว เพราะขาดการส่งเสริมจริยธรรมที่เป็นการผสมผสานระหว่างเศรษฐกิจและจริยธรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมนโยบายและการปฏิบัติขององค์กร ในการสร้างความสำเร็จในการประกอบการอย่างมีความรับผิดชอบ มีความยั่งยืน มีผลในระยะยาว ขณะเดียวกันก็ช่วยสร้างความสมดุลระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรนั้น ๆ ได้แก่ ลงทุน ลูกจ้าง ลูกค้า ชุมชน ตลอดจนสภาพสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล (อานันท์ ปันยารชุน, 2554 : 3) และเพื่อให้องค์กรเจริญรุ่งเรือง ยั่งยืนถาวร บุคลากรในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข อาชีพและรายได้ที่มั่นคง ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และทำให้ประเทศชาติเจริญรุ่งเรือง พัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคง การสร้างจริยธรรมในองค์กรจึงมีความสำคัญและมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องทั้งองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ไต่ลงมาถึงพนักงานทุกคนในองค์กรที่จะต้องมีการจริยธรรม และรวมไปถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ เพื่อดำเนินงานด้วยหลักแห่งคุณธรรมจริยธรรมก็จะก่อให้เกิดประโยชน์ เป็นสิ่งที่ดีหรือเป็นคุณค่าขององค์กร เสมือนว่าเป็นผลตอบแทนขององค์กรที่ได้จากการทำความดี

### จริยธรรมในองค์กร

จริยธรรม หมายถึง ธรรมชาติหรือหลักธรรมที่บุคคลควรประพฤติเป็นคุณธรรมที่แสดงออกในลักษณะที่ดงามถูกต้องเป็นสิ่งที่เหมาะสมในสังคม และจริยธรรม จะมีได้จำต้องอาศัยหลักคำสอนทางศาสนา อันได้แก่ ศีล หมายถึง หลักหรือกฎเกณฑ์การประพฤติ ปฏิบัติฝึกกาย วาจา ใจ ให้เมื่อพูดหรือกระทำอย่างถูกต้อง เป็นธรรมเมื่อมีคุณธรรมในจิตใจแล้ว ก็เป็นเหตุให้ประพฤติจริยธรรมได้ถูกต้อง คุณธรรมและศีลจึงเป็นโครงสร้างของจริยธรรม (บุญมี แทนแก้ว, 2552 : 1) จริยธรรมเป็นพื้นฐานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ทุกคน และทุกสาขาอาชีพ หากบุคคลใด ไม่มีจริยธรรมเป็นหลักยึดเหนี่ยวในเบื้องต้นแล้ว ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในอาชีพหน้าที่การงานได้ ซึ่งในปัจจุบันวิชาชีพแขนงต่าง ๆ ต่างมีข้อบังคับทางจริยธรรมเป็นกรอบให้บุคคลนำไปปฏิบัติ ทั้งในวงการวิชาชีพครู แพทย์ ทหาร ตำรวจ นักการเมือง เป็นต้น เพราะจริยธรรมเป็นปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญที่จะช่วยหล่อเลี้ยงรักษาชีวิตและสังคมของมนุษย์ไว้ ยังครอบคลุมถึงแนวทางการดำเนินชีวิตและกิจการของมนุษย์ทุกด้าน เพราะจริยธรรมเป็นแก่นนำ และกำกับทั้งชีวิตของบุคคล ตลอดจนการ อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ขจัดปัญหาสังคมให้คลายลงหรือหมดสิ้นลงได้ (สุนันท์ เสนารัตน์, 2553 : 7-8) ดังนั้น จริยธรรมในองค์กร หมายถึง การกำหนดหลักการและแนวปฏิบัติที่สะท้อนถึงความถูกต้อง ความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่อบุคคลในองค์กรพึงมีต่อกันและต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (สมศักดิ์ ศรีสวัสดิ์, 2562 : 12) การดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ จะต้องเห็นความสำคัญของจริยธรรม เพราะจริยธรรมในองค์กรช่วยให้เกิดความไว้วางใจกันระหว่างผู้บริหาร พนักงาน หรือได้รับความเชื่อใจกันระหว่างองค์กรด้วยกัน การทำงานที่ยึดมั่นในจริยธรรมจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และภายในองค์กรมีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเท่าเทียม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ มีความเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับและความน่าเชื่อถือจากสังคม

## ปัญหาจริยธรรมในองค์กร

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมหลายอย่างตามมา เพราะด้วยในปัจจุบันมีการแข่งขันสูงทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน มีค่านิยมในวัตถุนิยม เพื่อที่จะสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ ทำให้เกิดการพฤติกรรมที่ขาดหลักจริยธรรม ขาดความรับผิดชอบ การหลบเลี่ยงกฎหมายต่าง ๆ และการกระทำที่ไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นหรือผลกระทบที่ตามมา เพราะการกระทำที่ขาดจริยธรรม โดยในปัจจุบันปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมมีเรื่องทางศาสนา การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ค่านิยม การนำวัฒนธรรมที่ไม่เหมาะสมเข้ามาจากต่างวัฒนธรรม การทุจริตพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหลายประการที่สำคัญ ๆ ซึ่งสาเหตุที่เป็นปัจจัยนำไปสู่ปัญหาทางจริยธรรมคือ (1) ปัญหาด้านค่านิยมที่เปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันค่านิยมบางอย่างได้เปลี่ยนแปลงไป โดยเมื่อก่อนสังคมจะยกย่องคนที่มีคุณธรรมจริยธรรม ส่วนคนที่ประพฤติไม่ดีศีลธรรม ทุจริต คดโกง จะถูกประมาณ แต่ในปัจจุบันสังคมกลับยกย่องคนที่มีเงิน มีอำนาจ มีตำแหน่งสูง แม้ว่าคนเหล่านั้นอาจจะประพฤติตนผิดศีลธรรมก็ตาม (2) ปัญหาด้านจิตใจของคนเปลี่ยนแปลงไป โดยความคิดจิตใจของคนเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เสื่อมลง มีความประพฤติที่เป็นทุจริตหลายอย่าง และมีท่าทีของคนทั่วไปพากันยอมรับ และยอมให้การกระทำทุจริตนั้น ๆ เป็นเรื่องธรรมดา ส่งผลวิถีชีวิตของแต่ละคนมีดมัวลงไป (3) ปัญหาด้านสังคมที่เปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันความเจริญทางด้านวัตถุเจริญก้าวหน้ามากกว่าความเจริญด้านจิตใจ ทำให้สังคมตกเป็นทาสของวัตถุนิยมและบริโภคนิยม มนุษย์มุ่งแสวงหาความสุขทางวัตถุที่เรียกว่า สามิสสุข ทำให้คนมีความเห็นแก่ตัวมากขึ้น ไม่เห็นความสำคัญของพระพุทธศาสนา ขาดคุณธรรมจริยธรรม ไม่เชื่อในเรื่องกฎแห่งกรรม และปัญหาสุดท้ายคือ (4) ปัญหาที่มาจากกระแสโลกาภิวัตน์ ในปัจจุบันเป็นสังคมยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี เป็นยุคที่ข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน ทำให้ข้อมูลข่าวสารเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อจิตใจและพฤติกรรมของมนุษย์มากขึ้น โดยกระแสโลกาภิวัตน์เป็นกระแสโลกและกระแสทางวัตถุนิยม ทำให้การพัฒนาสังคมในปัจจุบันเป็นการพัฒนาที่ไม่สมดุลและไม่มีความยั่งยืน (กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, 2557 : 191-192) ดังนั้น ปัญหาดังกล่าวจึงต้องได้รับการดูแล และป้องกันไม่ให้เป็นปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ โดยองค์กรต่าง ๆ ที่มีการดำเนินงานที่ยังไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีมาตรการทางสังคมหรือไม่มีกฎระเบียบข้อบังคับที่เข้มงวดกับการกระทำที่ขาดจริยธรรม การเอาเปรียบ การเห็นแก่ตัว ไม่มีบทลงโทษที่จริงจัง ไม่มีการยกย่องส่งเสริมผู้ที่มีความประพฤติในทางที่ไม่ดีไม่มีคุณธรรมจริยธรรม จึงทำให้เห็นว่าการกระทำของตนเองที่มีจริยธรรมหรือไม่จะส่งผลดีหรือผลร้ายกับตนเองอย่างไร เมื่อตระหนักถึงปัญหาความร้ายแรง และความเสียหายจากการขาดจริยธรรม จึงต้องมีการสร้างมาตรการต่าง ๆ มาควบคุมดูแล ส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรทั้งในส่วนของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนทำให้เกิดทัศนคติที่ดี มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรม

## การเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กร

ทุกองค์กรที่มีความเจริญก้าวหน้า มั่งคั่ง ยั่งยืนยาวนานจะมีลักษณะร่วมกันที่สำคัญ คือ การมีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ การประพฤติปฏิบัติหรือการกระทำที่แสดงออกมาในลักษณะที่ดีงาม มีความถูกต้อง และมีความเหมาะสม ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และสังคม จรรยาบรรณทำให้ได้รับความศรัทธา

น่าเชื่อถือ มีภาพลักษณ์ที่ดี มีเครดิตดี ได้รับความนับถือ ความสนิทสนมเป็นกันเอง ความไว้วางใจ สมาชิก ชื่อเสียง เงินทอง เกียรติยศ ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงยั่งยืน ส่วนองค์กรธุรกิจที่ล้มเหลวมักมีความบกพร่องทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ จริยธรรมจึงเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งของทุกคนทุกกลุ่มโดยเฉพาะผู้บริหารบ้านเมือง อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนทุกหมู่เหล่า และทุกคนในชาตินั้น ๆ เป็นที่น่ายินดีที่ประเทศไทยมิได้ละเลยให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว มีการระบุไว้เป็นตัวบทกฎหมายเป็นแนวทางในการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม บุคลากรในองค์กรธุรกิจ ส่วนใหญ่อยู่วัยทำงานและวัยผู้ใหญ่เต็มตัว ดังนั้น บุคคลเหล่านี้จะได้รับการอบรม สั่งสอน และปลูกฝังจริยธรรมมาแล้วจากครอบครัว และโรงเรียน ตลอดจนสังคมของเขา บางคนอาจมีจริยธรรมมากบ้างน้อยบ้าง การพัฒนาจริยธรรมในองค์กรควรนำแนวคิดและความเชื่อของทฤษฎีต่าง ๆ มาเป็นหลักในการพัฒนา ซึ่งอาจกระทำได้หลายวิธีหรือหลายกิจกรรมไปพร้อม ๆ กัน คือ (1) จัดทำจรรยาบรรณขององค์กรให้ชัดเจน สื่อสารให้พนักงานทุกระดับได้รับทราบและเข้าใจ (2) จัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นไว้ประจำองค์การสำหรับองค์กรขนาดใหญ่ เพื่อติดตามควบคุม ดูแลพฤติกรรม และส่งเสริมจริยธรรม (3) ผู้บริหารระดับสูงจะต้องบังคับตนเองให้เป็นผู้มีจริยธรรม มีพฤติกรรมไม่ขัดต่อจริยธรรม (4) จัดให้มีการฝึกอบรมด้านจริยธรรมในองค์กรตามความเหมาะสม (5) สร้างบรรยากาศด้านจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร (6) ในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้พิจารณาเรื่องจริยธรรมเป็นองค์ประกอบด้วย และ (7) จัดให้มีการเชิญชวนให้ทุกคนประพฤติตามแนวจริยธรรมเป็นระยะตามความเหมาะสม และชักนำให้เห็นว่าการประพฤติตามจริยธรรมเป็นสิ่งที่ดี มีเกียรติ ไม่ใช่สิ่งที่น่าละอาย สิ่งที่น่าละอาย คือ การกระทำความชั่ว (กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล, 2557 : 68-69)

หากภาครัฐมีการดำเนินงานที่อยู่ภายใต้กรอบกติกาของกฎหมาย และความมีจริยธรรมก็เหมือนกับผู้ใหญ่ที่แสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีกับเด็กซึ่งทำให้เด็กสามารถที่จะมีแบบอย่างและเอาเยี่ยงอย่างที่ดีนั้น แต่หากผู้ใหญ่ที่เป็นฝ่ายภาครัฐกระทำการฉ้อฉล ททุจริตคอร์รัปชัน เรียกร้องสินบน เงินใต้โต๊ะ ย่อมจะกระทบต่อพฤติกรรมที่ธุรกิจจะขาดความเชื่อมั่นในภาครัฐ และก่อให้เกิดพฤติกรรมที่กระทำผิดจริยธรรมเลียนแบบกันไป จึงเป็นภาระหน้าที่สำคัญที่ภาครัฐจะต้องเข้ามามีบทบาทเป็นเจ้าภาพหลักด้วยการสร้างความร่วมมือทางจริยธรรมกับภาคส่วนต่าง ๆ ดังนี้ 1. ออกกฎหมายบังคับธุรกิจต้องปฏิบัติตามจริยธรรม 2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำกับดูแลด้านการศึกษาคควรออกกฎหมายให้สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาทุกแห่งได้กำหนดหลักสูตรที่มีรายวิชาเกี่ยวกับจริยธรรมโดยตรง 3. บทบาทขององค์กรธุรกิจวิชาชีพของรัฐ ต้องทำงานเชิงรุกในการเข้าหาทุกองค์กรวิชาชีพเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานทางธุรกิจที่ต้องมีจริยธรรมต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง 4. ตั้งศูนย์ดูแล จัดอบรมโดยจัดหลักสูตรอบรมเกี่ยวกับจริยธรรมทางธุรกิจ 5. ควรมีแนวทางการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นผู้สร้างแบบอย่างและค่านิยมที่ดี สิ่งเหล่านี้บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในองค์กรภาครัฐจึงต้องเป็นผู้ที่มีจริยธรรมในการกำกับ ดูแล และปฏิบัติหน้าที่ ให้เกิดค่านิยมใหม่ ค่านิยมแห่งคุณงามความดีที่จะทำให้เกิดแก่ธุรกิจและสังคม 6. ส่งเสริมให้ทุกธุรกิจและทุกวิชาชีพมีความเป็นวิชาชีพ คือ มีการจัดตั้งองค์กรที่ได้รับการยอมรับตามกฎหมาย มีการจัดทำจรรยาบรรณวิชาชีพของตนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติของบุคลากรภายในองค์กร (สมคิด บางโม, 2549 :



จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการมาตรการและแนวทางในการสร้างความโปร่งใสให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้ได้รับการยอมรับและเชื่อถือ โดยการปรับปรุงการทำงานของทุกองค์กรให้มีความโปร่งใส บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถและมีจริยธรรม หากจะกล่าวถึงการทำงานที่ความโปร่งใสแล้วมีอีกสิ่งหนึ่งที่จะต้องมีการพิจารณาควบคู่กันไป คือ การทุจริตและการประพฤติมิชอบ ซึ่งการทุจริตการประพฤติมิชอบในตำแหน่งหน้าที่เป็นการกระทำที่มีการใช้อำนาจหรือการให้สินบนที่อาจจะผิดหรือไม่ผิดกฎหมายก็ได้ แต่มีเจตนาให้ได้รับประโยชน์อันไม่สมควรจะได้และคอร์ปชันนั้นเกิดขึ้นได้ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยการคอร์ปชันในภาคเอกชน การที่ผู้บริหารใช้อำนาจหรือตำแหน่งที่ได้มาจากผู้ถือหุ้นในการดำเนินงานของบริษัทเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน (สัมฤทธิ์ น่วมศิริ และคณะ, 2561 : 275)

การป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตหรือการมีประพฤติที่ไม่เหมาะสม และเพื่อให้เกิดความโปร่งใสขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กรเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร และการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจึงต้องมีหลักปฏิบัติที่ทำให้เกิดความโปร่งใสด้วยนั่นก็คือ หลักสุจริต (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่มที่ 11, 2539 : 227) เป็นหัวใจสำคัญในการทำงานเพื่อโปร่งใสขององค์กร เพราะการทำงานที่เป็นรูปธรรมด้วย (1) กายสุจริต ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์ (2) วาจสุจริต การพูดจาไพเราะ การรักษาคำพูด พูดด้วยความจริงใจ (3) มโนสุจริต มีความคิดดี ไม่มีความริษยาหรือมุ่งร้ายต่อผู้อื่น ทั้งสามอย่างนี้ช่วยเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กรเพื่อความโปร่งใสในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีระบบ ตรวจสอบได้ และสร้างความไว้วางใจให้แก่ทุกฝ่าย เมื่อมีหลักปฏิบัติที่ควบคุมความประพฤติ รักษาจรรยา และพัฒนาจิตใจ ช่วยกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามแล้ว มีหลักปฏิบัติเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยขององค์กร ได้แก่ หลักหิริโอตตปปะ (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่มที่ 25, 2539 : 257) เรียกอีกอย่างว่า หลักทวารธรรมหรือธรรมคัมภีร์ของโลกริ คือ ความละเอียดใจต่อการทำความผิด และโอตตปปะ คือ ความเกรงกลัวต่อการทำความผิด เมื่อบุคลากรในองค์กรมีหิริก็จะเกิดความรู้สึกละอายใจเมื่อที่ต้องกระทำผิดต่อหน้าที่ และโอตตปปะ บุคลากรจะมีความกลัวต่อผลของกระทำทุจริตหรือการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ก็จะเกิดความละเอียดและเกรงกลัวที่จะไม่ระทำความผิด หรือทำผิดกฎระเบียบขององค์กร เพราะทั้งหิริและโอตตปปะ จะช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีจริยธรรมทำงานด้วยความซื่อสัตย์มีความเคารพต่อกฎระเบียบขององค์กร และยังช่วยรักษาผลประโยชน์ขององค์กรไว้ด้วย เพราะเมื่อบุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่มีหิริโอตตปปะในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความไว้วางใจระหว่างกัน และส่งเสริมความสำเร็จในองค์กรอย่างยั่งยืน

เมื่อบุคลากรในองค์กรมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงานด้วยหลักหิริโอตตปปะ และมีหลักปฏิบัติในการทำงานเพื่อความโปร่งใสด้วยหลักสุจริตแล้ว และเพื่อเป็นการเสริมสร้างจริยธรรมเพื่อความโปร่งใสในองค์กร จึงต้องมีหลักการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร ด้วยหลักสันโดษ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต, 2557 : 105-106) เป็นสิ่งจำเป็นในการเสริมสร้างจริยธรรมและ

ความโปร่งใสในองค์กร ได้แก่ (1) ยถาสถาบันโดย ความยินดีตามที่พึงได้ คือ การยอมรับกับสิ่งที่ตนหามาได้ด้วยน้ำพักน้ำแรงด้วยความสุจริต ไม่มีความกระวนกระวายเดือดเนื้อร้อนใจในสิ่งที่ตนเองไม่มีเงินไม่เกิดความริษยาในของผู้อื่น (2) ยถาผลสันโดษ ความยินดีตามกำลัง คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีความเสียสละ และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และ (3) ยถาสารูปสันโดษ ความยินดีตามสมควร คือ มีความยินดีต่อสิ่งที่ตนเองได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ มีการพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และรักษาผลประโยชน์ส่วนร่วมขององค์กรด้วยความเต็มใจ เมื่อบุคลากรมีหลักสันโดษจะช่วยลดแรงกดดันเรื่องความเจริญก้าวหน้า ลดความโลภ และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบจนนำไปสู่การกระทำที่ทุจริต ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ และเคารพในกฎระเบียบ และนำไปสู่การดำเนินงานที่โปร่งใสในองค์กรเป็นไปอย่างยั่งยืน ดังนั้น เมื่อมีการดำเนินงานของบุคลากรที่เป็นรูปธรรมด้วยหลักสุจริต หลักทริโอดตัปปะ และหลักสันโดษแล้ว การปรับทัศนคติของคนในองค์กรก็มีความสำคัญ เพราะถ้าบุคลากรทุกคนมีความพร้อมทางด้านจิตใจ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกันแล้วก็จะแนวทางในการเสริมสร้างจริยธรรมเพื่อความโปร่งใสในองค์กร ด้วยหลักออคติ (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่มที่ 21, 2539 : 23) ได้แก่ (1) ฉันทาคติ ความลำเอียงเพราะชอบ คือ การกระทำที่ไม่ได้เกิดจากความชอบส่วนตัว เช่น จบมาจากสถาบันเดียวกัน มีภูมิลำเนาเดียวกัน หรือเป็นสมัคพรคพวกเดียวกัน การพิจารณาความดีความชอบจะต้องตั้งอยู่ในระบบของคุณธรรม โดยยึดหลักความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกัน (2) โทสาคติ ความลำเอียงเพราะชัง คือ การกระทำที่ไม่ได้เกิดความเกลียดเป็นการส่วนตัว การไม่มีอคติที่มาจากความเกลียด ความโกรธ การกระทำต้องมาจากความถูกต้องดีงามในระบบคุณธรรม (3) โมหาคติ ความลำเอียงเพราะหลง คือ การตัดสินใจโดยที่ไม่ได้รู้ความจริงหรือผ่านการตรวจสอบที่ถูกต้อง การจะทำอะไรก็ตามที่อาจจะเกิดผลกระทบกับองค์กร จะต้องมีการรวบรวมข้อมูลที่แน่ชัดเพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง (4) ภยาคติ ความลำเอียงเพราะกลัว คือ การกระทำที่ถูกต้องโดยปราศจากความกลัวว่าจะผิด หรือกลัวว่าจะไม่ถูกใจผู้อื่น การกระทำนั้น ๆ จะต้องตั้งอยู่บนฐานของคุณธรรม การพิจารณาตัดสินใจต่าง ๆ จะต้องทำด้วยความมั่นใจว่าสิ่งเหล่านั้นถูกต้อง และเป็นประโยชน์กับองค์กร

## สรุป

องค์กรเป็นกลุ่มบุคคลที่มาอยู่ร่วมกันภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน แต่ถึงแม้ว่าองค์กรต่าง ๆ จะมีกฎระเบียบข้อบังคับอยู่แต่ก็ยังไม่สามารถที่จะควบคุมความประพฤติของบุคลากรที่จะต้องมีความรับผิดชอบทางจริยธรรมด้วย แต่ถ้าปราศจากจริยธรรมแล้ว การดำเนินงานขององค์กรก็จะเป็นไปอย่างไม่มีที่ยั่งยืน การมีจริยธรรมในองค์กร เป็นการกำหนดหลักการ และแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง มีความยุติธรรม และมีความรับผิดชอบในองค์กรที่พึงมีต่อกันและกัน ดังนั้น การดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ จะต้องเห็นถึงความสำคัญของจริยธรรม จริยธรรมในองค์กรจะช่วยให้เกิดความไว้วางใจกันระหว่างผู้บริหาร พนักงาน หรือได้รับความเชื่อใจกันระหว่างองค์กรด้วยกัน และด้วยในปัจจุบันมีการแข่งขันสูงทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน มีค่านิยมในวัตรปฏิบัติ เพื่อที่จะ

สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ ทำให้เกิดการพฤติกรรมที่ขาดหลักจริยธรรม ขาดความรับผิดชอบ การหลบเลี่ยงกฎหมายต่าง ๆ และการกระทำที่ไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นหรือผลกระทบที่ตามมา เพราะการกระทำที่ขาดจริยธรรม โดยในปัจจุบันปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการขาดจริยธรรม ในองค์กรมีสาเหตุมาจาก (1) ปัญหาด้านค่านิยมที่เปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันสังคมยกย่องคนที่มีเงิน มีอำนาจ มีตำแหน่งสูง แม้ว่าคนเหล่านั้นอาจจะประพฤติตนผิดศีลธรรมก็ตาม (2) ปัญหาด้านจิตใจของคนเปลี่ยนแปลงไป มีความประพฤติที่เป็นทุจริตหลายอย่าง และยอมให้การกระทำทุจริตนั้น ๆ เป็นเรื่องธรรมดา (3) ปัญหาด้านสังคมที่เปลี่ยนแปลง เพราะความเจริญทางด้านวัตถุเจริญก้าวหน้ามากกว่าความเจริญด้านจิตใจ (4) ปัญหาที่มาจากกระแสโลกาภิวัตน์ ในปัจจุบันเป็นยุคที่ข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน ทำให้ข้อมูลข่าวสารเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อจิตใจและพฤติกรรมของมนุษย์มากขึ้น ดังนั้น เมื่อตระหนักถึงปัญหาความร้ายแรง และความเสียหายจากการขาดจริยธรรม จึงต้องมีการสร้างมาตรการต่าง ๆ มาควบคุมดูแล ส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรทั้งในส่วนของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนทำให้เกิดทัศนคติที่ดี มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรม

การเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กรเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตหรือการมีประพฤติที่ไม่เหมาะสม ให้เกิดความโปร่งใสขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ควรมีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กร เพื่อให้บรรลุความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณธรรม ได้แก่ (1) หลักสุจริต เป็นหลักปฏิบัติที่ควบคุมความประพฤติ รักษาวาจา และพัฒนาจิตใจ ช่วยกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนให้บุคลากรได้ปฏิบัติตาม ช่วยเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กรเพื่อความโปร่งใสในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (2) หลักหิริโอตตปปะ ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีจริยธรรมทำงานด้วยความซื่อสัตย์มีความเคารพต่อกฎระเบียบขององค์กร และยังช่วยรักษาผลประโยชน์ขององค์กรไว้ด้วย เพราะเมื่อบุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่มีหิริโอตตปปะในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความไว้วางใจระหว่างกัน (3) หลักสันโดษ ช่วยลดแรงกดดันเรื่องความเจริญก้าวหน้า ลดความโลภ และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบจนนำไปสู่การกระทำที่ทุจริต ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ และเคารพในกฎระเบียบ และนำไปสู่การดำเนินงานที่โปร่งใสในองค์กรเป็นไปอย่างยั่งยืน และ (4) หลักกอคติ การปรับทัศนคติของคนในองค์กรก็มีความสำคัญ เพราะถ้าบุคลากรทุกคนมีความพร้อมทางด้านจิตใจ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกันแล้วก็จะแนวทางในการเสริมสร้างจริยธรรมเพื่อความโปร่งใสในองค์กร

### เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2557). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- บุญมี แทนแก้ว. (2552). *จริยธรรมกับชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2551). *พระพุทธศาสนากับโลกธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: ลิเบอร์ตีเพรส.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2557). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 27. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2557). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*. พิมพ์ครั้งที่ 22. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2557). *พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย*. พิมพ์ครั้งที่ 39. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระไพศาล วิสาโร. (2554). *ธรรมะจากพระไพศาล วิสาโล*. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์ธรรมะ.
- พระศรีคัมภีร์ญาณ (สมจินต์ วันจันทร์). (2559). *จริยศาสตร์ในคัมภีร์พระพุทธศาสนา*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2549). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: พัฒนวิทย์ การพิมพ์.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์กรและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.
- สมศักดิ์ ศรีสวัสดิ์. (2562). *จริยธรรมในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิชาการไทย.
- สัมฤทธิ์ น่วมศิริ และคณะ. (2561). “การทุจริตคอร์รัปชันกับสังคมไทย”. *วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยกุฎราชวิทยาลัย*. ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม): 275-282.
- สุนันท์ เสนารัตน์. (2553). *จริยธรรมกับการดำเนินชีวิต*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พี. เอส. เพรส จำกัด.
- องค์การบริหารส่วนตำบลบักได. (2555). *รายงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบักได อำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์*. สุรินทร์: องค์การบริหารส่วนตำบล บักได.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2554). *มุมมองนายอานันท์*. กรุงเทพมหานคร: มติชน.