

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางกระแสยุคโลกาภิวัตน์ภายใต้การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การดำเนินชีวิตของมนุษย์ในยุคปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปมาก พฤติกรรมและลักษณะนิสัยของมนุษย์ถูกเปลี่ยนตามยุคกระแสของสังคม การแข่งขันอย่างรุนแรง การแสวงหาซึ่งวัตถุนิยมที่สิ้นความมั่งคั่งโดยขาดความตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรมอันดีงาม ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนต่างประสบกับภาวะวิกฤตอันเกิดจากการทุจริตที่แพร่หลายออกเป็นวงกว้าง อันเป็นการบริหารจัดการที่ขาดคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้น จึงต้องสร้างการรับรู้และตระหนักเป็นอย่างยิ่งในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรม เพื่อนำมาซึ่งการป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน อันจะก่อให้เกิดสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างแท้จริง (จินตนา บุญบงการ, 2555) ภาครัฐและภาคเอกชนจำเป็นต้องมีหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดี ควรคำนึงถึงความสำคัญด้านจริยธรรมอันจะสอดคล้องกับกระแสของแนวความคิดที่เกิดขึ้นในสหัฐวรรษใหม่ที่เน้นการพัฒนาคน (Human development) เน้นคุณค่าของมนุษย์หรืออาจจะเรียกว่า เป็นเรื่องของความมั่นคงของมนุษย์ (Human security) จริยธรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความมั่นคงแก่มนุษย์ ป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร อันจะสร้างความเสียหายและเกิดวิกฤตเศรษฐกิจขึ้นในประเทศและสร้างความเป็นธรรมในสังคม ดังนั้น เพื่อให้การแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืนและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริโภคและสังคมโดยรวม จริยธรรมทางธุรกิจได้รับการคำนึงมากขึ้น (Nantel and Weeks, 1996) แม้กระทั่งบริษัทค้าตรงเองนำเอาหลักจริยธรรมทางธุรกิจมาปรับใช้มากกว่าเดิมเช่นกัน (Leventhal, 1999)

ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมกับการจัดการนั้น จะเห็นได้ว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับจริยธรรมกับการดำเนินงานทางธุรกิจ จริยธรรมกับตัวผู้บริหาร โดยหมายรวมทั้งผู้บริหารภาครัฐและภาคเอกชน ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารองค์กรต้องมาคิดทบทวนคำนึงถึงจริยธรรมทางธุรกิจว่า จะสามารถสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างไร ด้วยกระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค ธุรกิจจึงจำเป็นต้องหาหนทางให้องค์กรอยู่รอดจากการแสวงหาผลกำไรโดยไม่ได้คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม ส่งผลโดยตรงต่อภาพลักษณ์และความยั่งยืนขององค์กร (หรรษมน เฝิงหมาน, 2559) ท่ามกลางสภาวะความรุนแรงในการแข่งขันทางการตลาดและปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การศึกษาทางด้านจริยธรรมทางธุรกิจจะช่วยให้ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารองค์กรได้เปิดมุมมองใหม่ ๆ ที่จะใช้จริยธรรมทางธุรกิจเป็นเครื่องมือในการจัดการบริหารองค์กรให้มีผลประกอบการหรือผลดำเนินงานขององค์กรที่เหนือคู่แข่ง และมีความยั่งยืนสามารถเอาชนะปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและวิกฤตทางเศรษฐกิจสังคมต่าง ๆ เพื่อที่จะประคับประคององค์กรให้ยืนหยัดต่อสู้กับวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าจำเป็นต้องมีประชากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่ง

องค์ประกอบที่สำคัญคือ ประชากรของประเทศจะต้องมีการศึกษาดี มีงานทำ มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตที่ดี มีจริยธรรมและคุณธรรมสูง ประเทศชาติจะมีความเจริญก้าวหน้ามีความสงบเรียบร้อย มีความมั่นคง และรัฐบาลจะมีเสถียรภาพ จริยธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตมนุษย์ (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2546) ซึ่งในปัจจุบันนักบริหารมืออาชีพที่ประสบความสำเร็จทั้งหลาย ยอมรับกันว่า จริยธรรมเป็นสิ่งที่แยกกันไม่ออกจากการบริหารจัดการ หากมีความต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงยั่งยืนตลอดไป (สมคิด บางโม, 2558) การบริหารจัดการองค์กรไม่แสวงผลกำไรในด้านศาสนาเป็นเช่นเดียวกัน หากอาศัยหลักจริยธรรมในการบริหารจัดการจะทำให้้องค์กรดำเนินไปได้ด้วยดี ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรควรที่จะให้ความสำคัญและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อบุคลากรทุกคนที่อยู่ในองค์กรและผู้เกี่ยวข้องจะสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข และส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานสัมฤทธิ์ผลลดปัญหาความขัดแย้งและปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับจริยธรรมทางธุรกิจเป็นอย่างมาก เพราะการมีจริยธรรมช่วยให้้องค์กรได้รับความนิยมนเชื่อถือ และทำให้สังคมได้รับประโยชน์ มีความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ดังที่กล่าวแล้วนั้น ถือเป็นหน้าที่ที่องค์กรทุกแห่งจะต้องตระหนักในความสำเร็จและคุณค่าของจริยธรรมทางธุรกิจตลอดจนความรับผิดชอบต่อสังคม (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2551)

พระพุทธศาสนา เป็นศาสนาที่ประชาชนชาวไทยเคารพนับถือมากที่สุดและเป็นรากฐานที่สำคัญของวัฒนธรรมไทย โดยวิถีชีวิตของคนไทยกับพระพุทธศาสนาผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างแน่นแฟ้น จึงทำให้พระพุทธศาสนาเป็นเอกลักษณ์ประจำชาติไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544: 8) โดยมีเจ้าอาวาสเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการวัด เพื่อให้วัดปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจของคณะสงฆ์ ในการที่วัดจะประสบผลสำเร็จในภารกิจของวัดนั้น งานด้านการบริหารงานบุคคล งานธุรการ งานการเงิน บัญชี งานด้านอาคารสถานที่ การบริหารจัดการวัดให้มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการของพระสงฆ์สามเณรภายในวัดเป็นสำคัญ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำเป็นจะต้องมีความสามัคคีและทำงานให้สอดคล้องสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำและผู้ตาม (สุชินชยันต์ เพ็ชรนิล และสุธี ประศาสน์เศรษฐ, 2556) สิ่งเหล่านั้นนับว่าเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาวัดเพื่อให้วัดสามารถดำเนินงานภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีจึงควรมีการควบคุมดูแลงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ (สาธิต พนาริ, 2557) หากแต่การบริหารจัดการวัดยังไม่มีกำหนดรูปแบบ หรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจน อีกทั้งพบว่ามีการบริหารงานไม่โปร่งใส จนเป็นที่มาของคำว่า “เงินทอนวัด” “ทุจริตเงินทอนวัด” ซึ่งเกิดจากการที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีการจัดสรรงบประมาณที่เรียกว่า “เงินอุดหนุน” ที่จ่ายให้กับวัดในประเทศไทย และจะมีผู้ที่เกี่ยวข้องไปขอคืนโดยการโอน โดยจะตกลงกับวัดก่อนว่าต้องการงบประมาณจำนวนเท่าไร แล้วจะทำเรื่องจากส่วนกลางโอนไปให้ จากนั้นจึงให้มีคนตามไปรับคืนหรือเรียกว่า “เงินทอน” การทอนเป็นลักษณะร้อยละ 70: 30 วัดจะได้เพียงร้อยละ 30 ส่วนที่เหลือจะตกเป็นของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ หรือ พระที่ร่วมมือกันทุจริตรับเงินด้วย ฯลฯ เงินทอนวัดถือว่ามีผลสำคัญกับสาธารณะและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาทำความเข้าใจอย่างมาก เพราะกระทบต่อวงการพระสงฆ์และสะท้อนต่อความรู้สึกของพุทธศาสนิกชน (ภัทรชัย โชติภวณิชย์และเสาวลักษณ์ สุขวิรัช, 2562)

การจัดการวัดเป็นสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะการบริหารวัด ซึ่งเป็นศาสนสถานที่มีความใกล้ชิดกับบุคคล ชุมชน และหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาด้านการจัดการจริยธรรมทางธุรกิจของวัดในจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อหาแนวทางการจัดการด้านจริยธรรมทางธุรกิจที่ดีสำหรับวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อให้มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เป็นมาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาลทางธุรกิจ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ สร้างคุณภาพในการดำเนินงานกิจการของวัด ก่อให้เกิดประโยชน์ในองค์รวม สร้างทั้งประโยชน์ในการพัฒนาคน พัฒนาสังคม พัฒนาศาสนา ส่งผลถึงการพัฒนาประเทศได้มากยิ่งขึ้น

1.2 คำถามวิจัย

แนวทางการจัดการด้านจริยธรรมทางธุรกิจที่ดีสำหรับวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดอุบลราชธานี ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแนวทางการจัดการด้านจริยธรรมทางธุรกิจที่ดีสำหรับวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดอุบลราชธานี

1.3.2 เพื่อกำหนดแนวทางการจัดการด้านจริยธรรมทางธุรกิจที่ดีสำหรับวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดอุบลราชธานี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก

1.4.1.1 ประชากร คือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่เจ้าอาวาสหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนอันเกี่ยวข้องกับความรู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการภายในวัด จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งวัดดังกล่าวนี้จะต้องได้รับคัดเลือกหรือได้รับรางวัลอันแสดงถึงการมีรูปแบบหรือแนวทางการบริหารจัดการองค์การที่ดี อาทิ วัดพัฒนาตัวอย่างที่มีผลงานดีเด่น เป็นต้น ซึ่งมีทั้งหมดจำนวน 16 ท่าน

1.4.1.2 ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่เจ้าอาวาสหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนอันเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายในวัด จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 12 ท่าน โดยแบ่งเป็น วัดพัฒนาตัวอย่างที่มีผลงานดีเด่น 4 ท่าน จากทั้งหมด 16 วัด วัดพัฒนาตัวอย่าง 4 ท่าน จากทั้งหมด 21 วัด อุทยานการศึกษาในวัด 4 ท่าน จากทั้งหมด 7 วัด ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดของผู้ให้ข้อมูลหลักตามวิธีของ Boddy (2016) ซึ่งระบุว่า การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยเชิงคุณภาพที่จะได้ข้อมูลที่อิมัตว์ ควรมีขนาดตัวอย่าง 12 คน และทำการสุ่มเลือกโดยวิธีเจาะจง โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกสำคัญ คือ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่อันเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการบริหารจัดการภายในวัดมาอย่างน้อย 3 ปี

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาในด้านข้อมูลพื้นฐานทั่วไป สภาพและสถานการณ์ปัจจุบัน และหลักการจัดการมาตรฐานจริยธรรมทางธุรกิจ เพื่อทำการสังเคราะห์และวิเคราะห์ให้ได้แนวทางการจัดการด้านจริยธรรมทางธุรกิจที่ดีสำหรับวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการศึกษาเรื่องแนวทางการจัดการด้านจริยธรรมทางธุรกิจที่ดีสำหรับวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยคาดว่าจะเกิดประโยชน์ดังนี้

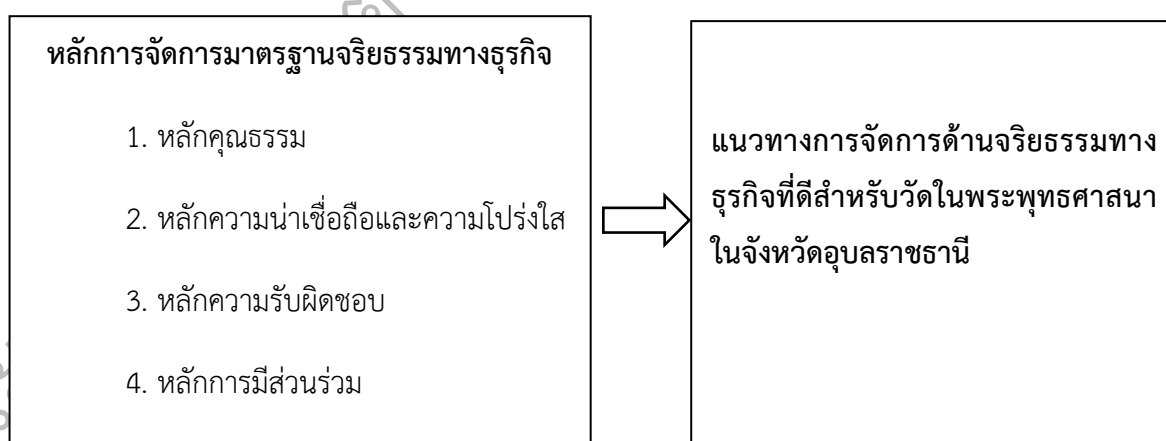
1.5.1 วัดที่ยังไม่มีแนวทางการจัดการด้านจริยธรรมทางธุรกิจและองค์กรไม่แสวงผลกำไรอื่น ๆ สามารถนำรูปแบบหรือแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการด้านจริยธรรมทางธุรกิจที่ดีสำหรับองค์กรไปดำเนินการปรับใช้ได้

1.5.2 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ หรือข้อปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทและความสามารถขององค์กรที่ไม่แสวงผลกำไรต่าง ๆ ได้

1.5.3 หน่วยงานภาคเอกชนมีความรู้ความเข้าใจในแนวทางที่ถูกต้องในการสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรที่ไม่แสวงผลกำไรได้ดำเนินการขึ้น

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวทางการจัดการด้านจริยธรรมทางธุรกิจที่ดีสำหรับวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด หลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นกรอบในมาตรฐานจริยธรรมทางธุรกิจดัดแปลงจากคู่มือเกณฑ์มาตรฐานธรรมาภิบาลธุรกิจ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2563) ดังนี้



1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 แนวทางการจัดการด้านจริยธรรมทางธุรกิจที่ดี หมายถึง แนวทางการปฏิบัติที่ดีซึ่งเป็นรูปแบบของการปรับใช้หลักจริยธรรม (Ethics) กับการบริหารงานและการทำงานในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันในองค์กร

1.7.2 องค์กรไม่แสวงผลกำไร หมายถึง องค์กรทางกฎหมายที่มีจุดประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมผลประโยชน์สาธารณะมากกว่าทำกำไร องค์กรเหล่านี้ก่อตั้งขึ้นโดยกลุ่มคนที่มารวมตัวกันเพื่อจุดประสงค์ร่วมกัน

1.7.3 วัดในพระพุทธศาสนา หมายถึง สถานที่ทางพระพุทธศาสนา ปกติมีพระอุโบสถ พระวิหาร พระเจดีย์ รวมทั้งมีพระภิกษุสงฆ์อยู่อาศัย

1.7.4 หลักการจัดการมาตรฐานจริยธรรมทางธุรกิจ หมายถึง หลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติ ตามมาตรฐานในการดำเนินธุรกิจหรือบริหารจัดการเกี่ยวกับองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1.7.4.1 หลักคุณธรรม หมายถึง การประยุกต์หลักจริยธรรม มาตรฐานทางศีลธรรม คุณธรรมที่ใช้กับธุรกิจ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาด้านจรรยาบรรณขึ้นกับองค์กร

1.7.4.2 หลักความน่าเชื่อถือและความโปร่งใส หมายถึง กระบวนการทำงานของ บุคลากรและผู้บริหารที่มีกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีการเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็น ประโยชน์ และในการดำเนินงานต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ

1.7.4.3 หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรใส่ใจ ต่อปัญหาและมีความรับผิดชอบต่อผู้มารับบริการ ต่อบุคลากร และต่อสังคม และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย รวมทั้งสามารถชี้แจงและให้เหตุผลแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้

1.7.4.4 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ การวางแผนการปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน การเสนอความเห็นในการตัดสินใจ ปัญหา ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ และมีพลังในการทำงานร่วมกัน และการเปิดรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ เพื่อที่จะ กำหนดแนวทางการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม