



แนวปฏิบัติด้านจริยธรรมธุรกิจขององค์กร ในเขตกรุงเทพมหานคร

A Guideline of Business Ethics of Organization in Bangkok Metropolitan

ผศ.ดร. พิพัฒน์ นนทนาธรณ์

Asst. Prof. Dr. Phiphat Nonthanathorn

ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจทำให้องค์กรมีความเสี่ยงที่จะประสบกับปัญหาทางด้านจริยธรรมมากขึ้น การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติทางด้านจริยธรรมธุรกิจขององค์กร และ ๒) เพื่อศึกษาพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมของบุคลากรในองค์กรวิธีการศึกษาวิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบดวลพินิจ ขนาดตัวอย่าง ๕๕๓ ราย ผลวิจัยที่ได้พบความสัมพันธ์ระหว่างประเภทองค์กรและจำนวนบุคลากรกับการจัดโครงสร้างองค์กรด้านจริยธรรม มีความสัมพันธ์ระหว่างประเภทองค์กร จำนวนบุคลากร การมีประมวลจริยธรรม และการมีโครงสร้างจริยธรรมองค์กรกับการดำเนินการด้านจริยธรรมในองค์กรและการละเมิดจริยธรรมในองค์กร พบความสัมพันธ์ระหว่างเพศ รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่งกับการดำเนินการเมื่อพบการละเมิดจริยธรรม พบความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงานและระดับตำแหน่งกับช่องทางรายงานการกระทำผิดจริยธรรม พบความสัมพันธ์ระหว่างเพศ การศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงานกับการนำอุปกรณ์สำนักงานไปใช้ส่วนตัว การลดความเสี่ยงในการกระทำผิดจริยธรรมจะต้องเริ่มจากการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และกรอบคิดของผู้นำองค์กรที่จะต้องเป็นสถาปนิกสังคมในการออกแบบองค์กรและระบบการจัดการจริยธรรมธุรกิจและสุดท้ายแต่ไม่ท้ายสุดคือการสร้างวัฒนธรรมจริยธรรมองค์กร

Abstract

Business environment changing increases the risk of organization for facing ethical problems. The objectives of this study are as follows; 1) to study a business ethics guideline in organization and 2) to study business ethical behavior of employee in organization. Judgment sampling was applied; and 593 respondents were processed. The results revealed that there are relations between type of organization, number of employee, code of ethics and ethical organizational structure and ethics implementation in organization, and misconduct in organization. There are relations between gender, income, marital status, working experience, and position and channel to report misconduct. Also, Gender, education, income and working experience relate to pilfer in the workplace. In order to reduce ethical risk, leaders have to change paradigm and mindset, and become to be a social architect when designing organization and business ethics management system, and last but not least creating ethics organizational culture.

๑. บทนำ

ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีในด้านต่างๆ ทำให้การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็วต่อเนื่องไม่มีวันหยุดหรือที่เรียกว่า ๒๔/๗ หมายถึงการทำธุรกิจ ๒๔ ชั่วโมงต่อวัน ๗ วันต่อสัปดาห์ ซึ่งในการแข่งขันกันอย่างเข้มข้นในอุตสาหกรรมต่างๆ นั้น โดยเฉพาะการแข่งขันกับเวลาทำให้การตัดสินใจต่างๆ ต้องรีบเร่งให้ทันการ นอกจากนั้นการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นทางสภาพแวดล้อมทางธุรกิจทำให้เกิดปัญหาทางจริยธรรมขึ้นมาซึ่งบางปัญหาไม่เคยปรากฏมาก่อนเช่นในการวิจัยเกี่ยวกับตัวอ่อน การโคลนนิ่ง GMO เป็นต้น ทำให้ผู้บริหารจะต้องมีหลักที่จะยึดในการตัดสินใจปัญหาที่เกี่ยวกับจริยธรรม จริยธรรมส่วนบุคคลนั้นเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งของกระบวนการตัดสินใจทางจริยธรรมธุรกิจเท่านั้น^๑ การมีจริยธรรมส่วนบุคคลสูงแต่เพียงอย่างเดียวไม่สามารถจะนำพาองค์กรให้รอดพ้นจากปัญหาจริยธรรมได้

จริยธรรมธุรกิจเป็นแกนกลางของบรรษัทภิบาล ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร การประกอบการสังคม และการพัฒนาอย่างยั่งยืน^๒ ถ้าผู้บริหารสามารถที่จะเข้าใจ รับมือ และจัดการ

^๑ O.C. Ferrell, John Fraedrich, and Linda Ferrell, **Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases**, 6thed.. (Boston: Houghton Mifflin, 2008), p.9.

^๒ พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, **การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร**, (นนทบุรี: ริงค์บีเียนด์, ๒๕๕๓).
หน้า ๘๑.

จริยธรรมธุรกิจได้อย่างเท่าทัน ความเสี่ยงทางด้านจริยธรรมก็จะลดน้อยลง ความเสี่ยงด้านอื่นๆ มีความเสียหายจำกัดและมักเป็นระยะสั้น แต่ถ้าเป็นความเสี่ยงอันเนื่องมาจากปัญหาทางจริยธรรมแล้ว เกิดการตัดสินใจผิดพลาดจะทำให้เกิดความเสียหายอย่างมากและเป็นความเสียหายในระยะยาว ตัวอย่างเช่น กรณีของธนาคารแบริงที่ต้องล้มละลายเพราะ นิค ลีสัน ซึ่งเป็นผู้จัดการที่ลิ่งคโพรไป เก็งกำไรตราสารการเงินจนขาดทุนมหาศาล หรือกรณีของเอนรอนและเวิลด์คอมที่ทำให้ประเทศสหรัฐอเมริกาต้องยกเครื่องครั้งใหญ่ทางด้านกำกับดูแลที่ดีและจริยธรรมองค์กร

จริยธรรมธุรกิจมีความครอบคลุมทั้งภายในและภายนอกองค์กร จริยธรรมธุรกิจภายใน องค์กรได้แก่จริยธรรมของผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง หรือประเด็นจริยธรรมในที่ทำงานเช่นการเลือกปฏิบัติ คัดค้านการเป็นมนุษย์ สิทธิมนุษยชน ผลประโยชน์ทับซ้อน การทุจริตในองค์กร เป็นต้น ส่วนจริยธรรมภายนอกองค์กรได้แก่การให้สินบน จริยธรรมต่อผู้บริโภค ประเด็นทางด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ประเด็นจริยธรรมต่างๆ เหล่านี้ในระดับประชาคมโลกได้ให้ความสนใจและร่วมกันกำหนด มาตรฐานต่างๆ ขึ้นมาในการดำเนินธุรกิจ เช่น UN Global Compact แนวทางสำหรับบริษัทข้ามชาติของ OECD แนวปฏิบัติความรับผิดชอบต่อสังคม ISO 26000^๓ โดยที่หลายๆ ประเด็นก็ได้ไป กำหนดกันในมาตรฐานต่างๆ บ้างก็เรียกว่าเป็นมาตรฐานของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าสิ่งเหล่านี้เป็นประเด็นทางด้านจริยธรรมทั้งสิ้น

การทุจริตต่างๆ ที่พบกันนั้นเมื่อประกอบ ๓ ประการคือ ความโลภ โอกาส และรางวัล จูงใจ^๔ เมื่อใดที่องค์ประกอบทั้ง ๓ นี้มาอยู่กันครบพร้อมหน้าก็จะเกิดการคดโกงทุจริตกันขึ้น จากการ ศึกษาของ KPMG ที่ได้ทำการสำรวจการทุจริตในลิ่งคโพร พบว่าการทุจริตยังเป็นปัญหาที่ร้ายแรงใน ลิ่งคโพร มีความสูญเสียจากการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและบุคคลที่สามที่มีรายงานมาเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๒๔ จาก ๑.๔ ล้านเหรียญลิ่งคโพรในปี ๒๐๐๔ เป็น ๔.๔ ล้านเหรียญลิ่งคโพร ใน ปี ๒๐๐๗^๕ นอกจากนี้ ERC (Ethics Resource Center) ได้รายงานผลการสำรวจจริยธรรม ธุรกิจในปี ๒๐๐๙ National Business Ethics Survey: Ethics in the Recession ว่าในยุคที่ เศรษฐกิจตกต่ำปรากฏว่าผลสำรวจที่ได้สร้างความแปลกใจแก่ผู้สำรวจคือมีการกระทำผิดจริยธรรม ลดลงจากร้อยละ ๕๖ ในปี ๒๐๐๗ เป็นร้อยละ ๔๙ ในปี ๒๐๐๙ มีการเปิดเผยข้อมูล/มีผู้เปิดโปง

^๓ ดู <http://www.unglobalcompact.org/AbouttheGC/TheTENPrinciples/index.html>, OECD. (๒๐๐๐). The OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Paris: OECD. และ www.iso.org และ www.diw.go.th.

^๔ เกียรติศักดิ์ จีระธีรนาถ, **CEO/CFO คู่มือฉบับโลก**, (กรุงเทพฯ : ขอบคิดด้วยตน, ๒๕๔๘), หน้า ๓๓.

^๕ KPMG. **Fraud: Prevent, Detect, Respond-KPMG Singapore Fraud Survey Report 2008**. (Singapore: KPMG, 2008), p.7.

มากขึ้นถึงร้อยละ ๖๓ ในปี ๒๐๐๙ เพิ่มจากร้อยละ ๕๘ ในปี ๒๐๐๗ นอกจากนี้ก็มีวัฒนธรรมจริยธรรมที่แข็งแกร่งมากขึ้นและมีแรงกดดันให้ทำอะไรง่าย ๆ น้อยลง^๖

จากรายงานการสำรวจข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัญหาการทุจริตคดโกงในองค์กรยังเป็นปัญหาที่สำคัญในประเทศที่เราคิดว่ามีความโปร่งใสมาก เช่น สิงคโปร์ ส่วนในสหรัฐอเมริกาที่มีการกระทำผิดลดลงแม้อยู่ในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำแต่กลับมีการเปิดเผยข้อมูลหรือแจ้งข้อมูลของการกระทำผิดมากขึ้น (whistle blowing) ส่วนหนึ่งมาจากกฎหมายของสหรัฐอเมริกาที่กำหนดให้องค์กรจะต้องมีมาตรฐานทางด้านการเปิดเผยข้อมูลและคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูล และการเร่งสร้างวัฒนธรรมจริยธรรมให้เข้มแข็งอย่างไรก็ตามการสำรวจทำนองนี้ในประเทศไทยกลับไม่ค่อยมีแพร่หลายมากนักทั้งที่เราได้รณรงค์ในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมกันทั่วประเทศ งานวิจัยฉบับนี้จึงได้ทำการสำรวจแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมในองค์กรต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติทางด้านจริยธรรมธุรกิจขององค์กร
๒. เพื่อศึกษาพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมธุรกิจของบุคลากรในองค์กร

๓. ระเบียบวิธีวิจัย

๓.๒ สมมุติฐาน

H๑: ลักษณะขององค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวปฏิบัติทางด้านจริยธรรมในองค์กร

H๒: ลักษณะทางประชากรศาสตร์มีความสัมพันธ์กับแนวปฏิบัติทางด้านจริยธรรมในองค์กร

๓.๓ การสุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ดุลพินิจ มีการเก็บตัวอย่างทั้งหมด ๖๕๐ ราย โดยกระจายเก็บตัวอย่างในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนแบบสอบถามที่ประมวลผลได้ ๕๙๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒

๓.๔ ตัวแปร

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และระดับในการดำรงตำแหน่ง

^๖ Ethics Resource Center. 2009 National Business Ethics Survey: Ethics in the Recession. (Arlington, VA: ERC, 2009), p.8.

ในองค์กร และตัวแปรทางด้านองค์กร ได้แก่ ประเภทขององค์กร จำนวนบุคลากร การมีประมวลด
จริยธรรมองค์กร และการมีโครงสร้างองค์กรทางด้านจริยธรรม นอกจากนั้นยังมีตัวแปรด้าน ได้แก่
โครงสร้างองค์กรด้านจริยธรรม การดำเนินการด้านจริยธรรมในองค์กร การละเมิดจริยธรรมในองค์กร
การดำเนินการเมื่อพบการละเมิดจริยธรรม ช่องทางการรายงานการกระทำผิดจริยธรรม การนำ
อุปกรณ์สำนักงานไปใช้ส่วนตัว และความถี่ในการละเมิดจริยธรรม

๔. ผลการวิจัย

จากตารางที่ ๑ แสดงถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจากตัวอย่างทั้งหมด
๕๙๓ ราย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ ๒๖ - ๓๐ ปี รองมาอายุน้อยกว่า ๒๕
ปี อาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน รองมาเป็นข้าราชการ/พนักงานราชการ รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่
อยู่ในช่วง ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท ระดับการศึกษาปริญญาตรีและมีสถานภาพโสด

ตารางที่ ๑ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๒๕๘	๔๓.๕
หญิง	๓๓๕	๕๖.๕
อายุ		
๒๕ ปีหรือต่ำกว่า	๑๔๔	๒๔.๓
๒๖ - ๓๐ ปี	๑๗๐	๒๘.๗
๓๑ - ๓๕ ปี	๙๔	๑๕.๙
๓๖ - ๔๐ ปี	๗๒	๑๒.๑
๔๑ ปีขึ้นไป	๑๑๓	๑๙.๑
อาชีพ		
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	๖๒	๑๐.๕
พนักงานบริษัทเอกชน	๓๓๔	๕๖.๓
เจ้าของกิจการ	๕๔	๙.๑
ข้าราชการ/พนักงานราชการ	๘๕	๑๔.๓
รายได้ (บาทต่อเดือน)		
น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๒๙	๒๑.๘

ตารางที่ ๑ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๙๓	๓๒.๕
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๑๑๐	๑๘.๕
การศึกษา		
มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	๗๒	๑๒.๑
ปวส.-อนุปริญญา	๗๒	๑๒.๑
ปริญญาตรี	๓๔๗	๕๘.๕
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๐๒	๑๗.๒
สถานภาพสมรส		
โสด	๓๗๑	๖๒.๖
สมรส	๒๑๖	๓๖.๔

ตารางที่ ๒ แสดงประสบการณ์ทำงานและการดำรงตำแหน่ง จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ๕ ปี รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน ๖-๑๐ ปี และมีการดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการร้อยละ ๘๑.๕ รองมาเป็นตำแหน่งบริหาร ร้อยละ ๑๘.๕

ตารางที่ ๒ ประสบการณ์ทำงานและการดำรงตำแหน่ง

ตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด (ปี)		
น้อยกว่า ๕ ปี	๒๘๐	๔๗.๒
๖ - ๑๐ ปี	๑๒๖	๒๑.๒
๑๑ - ๑๕ ปี	๕๓	๘.๙
๑๖ - ๒๐ ปี	๖๕	๑๑.๐
มากกว่า ๒๐ ปี	๖๙	๑๑.๖
การดำรงตำแหน่งในองค์กร		
ระดับปฏิบัติการ	๔๘๑	๘๑.๕
ระดับบริหาร	๑๐๙	๑๘.๕

๑๖๒ พุทธธรรมกับการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ

สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดอยู่ ปรากฏว่าส่วนใหญ่ทำงานในบริษัท จำกัดร้อยละ ๔๑.๓ รองมาเป็นส่วนราชการ บริษัทมหาชน และรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ ๑๕.๒, ๑๓.๘ และ ๑๑.๑ ตามลำดับ จำนวนบุคลากรในหน่วยงานมีจำนวน ๒๖ - ๑๐๐ คน ร้อยละ ๓๓.๗ รองลงมาจำนวนบุคลากรน้อยกว่า ๒๕ คน ร้อยละ ๓๐.๑ นอกจากนี้องค์กรที่ทำงานมีประมวลงจริยธรรม ร้อยละ ๗๖.๑ มีโครงสร้างองค์กรที่เกี่ยวกับจริยธรรมองค์กร/ธุรกิจ ร้อยละ ๗๑.๓ มีการพิมพ์คู่มือจริยธรรม/จรรยาบรรณแจกพนักงาน ร้อยละ ๔๔.๓ มีวิชาชีพที่มีประมวลงจรรยาบรรณ ร้อยละ ๖๗.๙ และมีการประกอบวิชาชีพที่ต้องมีใบอนุญาต ร้อยละ ๑๓.๕ (ตารางที่ ๓)

ตารางที่ ๓ ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร

ตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
ประเภทองค์กรที่ทำงาน		
บริษัทจำกัด	๒๔๕	๔๑.๓
ราชการ	๙๐	๑๕.๒
บริษัทมหาชน	๘๒	๑๓.๘
รัฐวิสาหกิจ	๖๖	๑๑.๑
องค์กรมหาชน	๓๑	๕.๒
ห้างหุ้นส่วน	๒๘	๔.๗
องค์กรเอกชน (NGOs)	๒๕	๔.๒
จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน		
น้อยกว่า ๒๕ คน	๑๗๘	๓๐.๑
๒๖ - ๑๐๐ คน	๑๙๙	๓๓.๗
๑๐๑ - ๕๐๐ คน	๑๕๖	๒๖.๔
มากกว่า ๕๐๐ คน	๕๘	๙.๘
องค์กรที่ทำงานมีประมวลงจริยธรรม	๔๕๑	๗๖.๑
มีโครงสร้างองค์กรที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมองค์กร/ธุรกิจ	๔๒๐	๗๑.๓
การพิมพ์คู่มือจริยธรรม/จรรยาบรรณแจกพนักงาน	๒๕๙	๔๔.๓
วิชาชีพที่ทำมีประมวลงจรรยาบรรณ	๔๐๑	๖๗.๙
การประกอบวิชาชีพที่ต้องมีใบอนุญาต	๘๐	๑๓.๕

ตารางที่ ๔ แสดงหน่วยงานในกลุ่มตัวอย่างทำงานด้วยว่ามีการจัดโครงสร้างองค์กรทางด้านจริยธรรม ร้อยละ ๕๘.๗ แบ่งเป็นการตรวจสอบจริยธรรม ประมวลจริยธรรม/จรรยาบรรณองค์กร การรายงานจริยธรรม คณะกรรมการ/อนุกรรมการจริยธรรมองค์กร ผู้เปิดเผยข้อมูล และผู้ตรวจการจริยธรรม ตามลำดับ

ตารางที่ ๔ โครงสร้างด้านจริยธรรมในองค์กร

การจัดโครงสร้างองค์กรด้านจริยธรรม	ความถี่	ร้อยละ
ไม่มีโครงสร้างองค์กรด้านจริยธรรม	๒๔๕	๔๑.๓
มีโครงสร้างองค์กรด้านจริยธรรม	๓๔๘	๕๘.๗
การตรวจสอบจริยธรรม ^{a b}	๑๓๗	๒๒.๖
ประมวลจริยธรรม/จรรยาบรรณองค์กร ^{a b}	๑๓๔	๒๒.๑
การรายงานจริยธรรม ^{a b}	๑๒๗	๒๑.๐
คณะกรรมการ/อนุกรรมการจริยธรรมองค์กร ^a	๗๓	๑๒.๐
ผู้เปิดเผยข้อมูล(Whistleblower) ^a	๖๘	๑๑.๒
ผู้ตรวจการจริยธรรม (Ethics Ombudsman)	๖๗	๑๑.๑

หมายเหตุ ^a แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของประเภทองค์กร (chi-square)

^b แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของจำนวนบุคลากร (chi-square)

จะเห็นได้ว่าเป็นความสัมพันธ์กับระหว่างประเภทองค์กรและจำนวนบุคลากรในองค์กรสัมพันธ์กับการมีโครงสร้างองค์กรด้านจริยธรรมยกเว้นผู้ตรวจการจริยธรรมที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประเภทองค์กรและจำนวนบุคลากร

ในตารางที่ ๕ การดำเนินการด้านจริยธรรมในองค์กรส่วนใหญ่เป็นการกำหนดวินัยทางด้านจริยธรรม ร้อยละ ๓๑.๒ การอบรมด้านจริยธรรม ร้อยละ ๒๒.๙ และการเขียนมาตรฐานจริยธรรมเป็นลายลักษณ์อักษร ร้อยละ ๑๘.๗

การดำเนินการจริยธรรมในองค์กรทั้ง ๕ ข้อมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระคือประเภทขององค์กร จำนวนบุคลากร การมีประมวลจริยธรรมองค์กร และการมีโครงสร้างองค์กรด้านจริยธรรม จะเห็นได้ว่าการอบรมทางด้านจริยธรรมและการประเมินผลทางด้านจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระที่กล่าวมาทุกตัว ประเด็นที่สำคัญคือระบบการรายงานการกระทำที่ละเมิดจริยธรรมแบบนิรนามหรือการไม่เปิดเผยชื่อผู้ให้ข้อมูลมีความสัมพันธ์กับประเภทองค์กรเพียงอย่างเดียว

ตารางที่ ๕ การดำเนินการด้านจริยธรรมในองค์กร

การดำเนินการจริยธรรมในองค์กร	ความถี่	ร้อยละ
การกำหนดวินัยทางด้านจริยธรรม ^{a c d}	๓๓๕	๓๑.๒
การอบรมทางด้านจริยธรรม ^{a b c d}	๒๔๖	๒๒.๙
การเขียนมาตรฐานจริยธรรมเป็นลายลักษณ์อักษร ^{b c d}	๒๐๑	๑๙.๗
การประเมินผลทางด้านจริยธรรม ^{a b c d}	๑๕๙	๑๔.๘
ระบบการรายงานการกระทำที่ละเมิดจริยธรรมแบบนิรนาม ^a	๑๐๒	๙.๕
อื่นๆ	๓๒	๓.๐

หมายเหตุ ^a แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของประเภทองค์กร (chi-square)

^b แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของจำนวนบุคลากร (chi-square)

^c แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของการมีประมวลจริยธรรมองค์กร (chi-square)

^d แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของการมีโครงสร้างองค์กรด้านจริยธรรม (chi-square)

ในด้านของการละเมิดจริยธรรมที่พบมากในองค์กรได้แก่การเบิกค่าใช้จ่ายที่ไม่เหมาะสม การรับและให้สินบน ผลประโยชน์ทับซ้อน และการตกแต่งบัญชี ซึ่งมีสาเหตุหลักของการกระทำที่ผิดจริยธรรมคือแรงกดดันทางหน้าที่การงานและเป้าหมายธุรกิจ มองหาหรือหลีกเลี่ยงกฎเพื่อให้ตนเองได้ประโยชน์ คิดว่าจรรยาบรรณ/จริยธรรมองค์กรไม่ใช่เรื่องจริงจัง และไม่เข้าใจมาตรฐานจริยธรรม

(ตารางที่ ๖) การตกแต่งบัญชีมีความสัมพันธ์กับประเภทขององค์กร เช่นเดียวกับการรับและให้สินบนและผลประโยชน์ทับซ้อน ส่วนการเบิกค่าใช้จ่ายไม่เหมาะสมกับการรับและให้สินบนสัมพันธ์กับจำนวนบุคลากร นอกจากนั้นการรับและให้สินบนยังสัมพันธ์กับการมีโครงสร้างองค์กรด้านจริยธรรม

ตารางที่ ๖ การละเมิดจริยธรรมในองค์กร

ตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
การละเมิดจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร		
การเบิกค่าใช้จ่ายที่ไม่เหมาะสม ^b	๓๗๗	๓๓.๘
การรับและให้สินบน ^{a b d}	๒๖๘	๒๔.๐
ผลประโยชน์ทับซ้อน ^a	๒๖๐	๒๓.๓
การตกแต่งบัญชี ^a	๑๘๙	๑๖.๙
อื่นๆ	๒๓	๒.๑

ตารางที่ ๖ การละเมิดจริยธรรมในองค์กร (ต่อ)

ตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
สาเหตุของการละเมิดจริยธรรมองค์กร/ธุรกิจ		
มีแรงกดดันทางหน้าที่การงานและเป้าหมายธุรกิจ ^a	๒๒๙	๑๗.๓
มองหาหรือบิดเบือนเพื่อให้ตนเองได้ประโยชน์	๒๒๕	๑๗.๐
คิดว่าจรรยาบรรณ/จริยธรรมองค์กรไม่ใช่เรื่องจริงจัง	๒๐๔	๑๕.๔
ไม่เข้าใจมาตรฐานจริยธรรม ^b	๑๕๒	๑๑.๕
เชื่อว่าการให้รางวัลจะขึ้นอยู่กับผลมิใช่วิธีการ ^{a b}	๑๓๔	๑๐.๑
กลัวการตักงานถ้าทำงานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ^a	๑๓๐	๙.๘
ขาดทรัพยากรที่จะทำให้งานเสร็จโดยไม่ละเมิดจริยธรรม ^{c d}	๑๑๙	๙.๐
เชื่อว่านโยบายหรือกระบวนการจริยธรรมง่ายต่อการผ่านหรือข้ามไป ^{a c d}		๑๑๕.๘.๗
อื่นๆ	๑๔	๑.๑

- หมายเหตุ
- ^a แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของประเภทขององค์กร (chi-square)
 - ^b แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของจำนวนบุคลากร (chi-square)
 - ^c แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของการมีประมวลจริยธรรมองค์กร (chi-square)
 - ^d แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของการมีโครงสร้างองค์กรด้านจริยธรรม (chi-square)

สำหรับสาเหตุของการละเมิดจริยธรรมองค์กร/ธุรกิจ จะเห็นได้ว่าสาเหตุการละเมิดต่างๆ จะสัมพันธ์กับประเภทขององค์กรมากที่สุด ที่เหลือจะสัมพันธ์กับจำนวนบุคลากร การมีประมวลจริยธรรมองค์กร และการมีโครงสร้างองค์กรด้านจริยธรรม (ตารางที่ ๖)

จากตารางที่ ๗ พบว่าเมื่อมีการละเมิดจริยธรรมจะมีการแจ้งหัวหน้างาน/ผู้จัดการมากที่สุด ร้อยละ ๔๗.๓ รองลงมาเป็นการพยายามแก้ปัญหาโดยตรง ร้อยละ ๒๐.๓ และอยู่เฉยๆ ไม่ทำอะไร ร้อยละ ๑๓.๙ ส่วนสาเหตุที่ไม่รายงานการละเมิดจริยธรรมคือแจ้งแล้วไม่มีการแก้ไข ร้อยละ ๓๐.๔ เกรงกลัวในเรื่องการเปิดเผยตัว ร้อยละ ๒๓.๘

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์จะเห็นได้ว่ามีความพยายามแก้ปัญหาโดยตรงจะสัมพันธ์กับเพศชาย รายได้สูง สมรสแล้ว และดำรงตำแหน่งบริหาร ผู้ที่มีรายได้ต่ำจะแจ้งหัวหน้างานเมื่อมีการละเมิดจริยธรรม ผู้ที่มีรายได้สูงมักจะอยู่เฉยๆ ไม่ทำอะไร และคนที่มิประสบการณ์ทำงานน้อยจะโทรแจ้งสายด่วนจริยธรรม ส่วนสาเหตุที่ไม่รายงานการละเมิดจริยธรรมผู้ชายจะกลัวการแก้แค้น

ตารางที่ ๗ การดำเนินการเมื่อพบการละเมิดจริยธรรม

ตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
การดำเนินการเมื่อมีการละเมิดจริยธรรมในองค์กร		
แจ้งหัวหน้างาน/ผู้จัดการ ^b	๓๘๑	๔๗.๓
พยายามแก้ปัญหาโดยตรง ^{a b c e}	๑๖๔	๒๐.๓
อยู่เฉยๆ ไม่ทำอะไร ^b	๑๑๒	๑๓.๙
โทรแจ้งโทรศัพท์สายด่วนจริยธรรมขององค์กร ^d	๗๔	๙.๒
แจ้งคนอื่นภายนอกองค์กร	๖๑	๗.๖
อื่นๆ	๑๔	๑.๗
เหตุผลที่ไม่รายงานการละเมิดจริยธรรม		
แจ้งแล้วก็ไม่มีการแก้ไข	๒๙๒	๓๐.๔
เกรงกลัวในเรื่องการเปิดเผยตัว	๒๒๘	๒๓.๘
คิดว่าคงมีคนอื่นทำ	๑๕๖	๑๖.๓
เกรงกลัวเรื่องการแก้แค้น ^a	๑๔๓	๑๔.๙
ไม่ทราบว่าจะติดต่อใคร	๑๒๖	๑๓.๑
อื่นๆ	๑๕	๑.๖

หมายเหตุ a แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของเพต (chi-square)
 b แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของรายได้ (chi-square)
 c แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของสถานภาพสมรส (chi-square)
 d แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของประสบการณ์ทำงาน (chi-square)
 e แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของระดับตำแหน่ง (chi-square)

จากตารางที่ ๘ ช่องทางที่พนักงานรู้สึกสะดวกใจในการรายงานการกระทำผิดจริยธรรมในองค์กร ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน คณะกรรมการตรวจสอบ และสายด่วนจริยธรรม

การรายงานการกระทำผิดจริยธรรมต่อหัวหน้างาน และคุยกับเพื่อนร่วมงานสัมพันธ์กับอายุน้อย รายได้น้อย และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ รายงานกับคณะกรรมการตรวจสอบสัมพันธ์กับระดับการศึกษาสูงและการดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ รายงานกับผู้บริหารระดับสูงสัมพันธ์กับระดับตำแหน่งปฏิบัติการ รายงานผู้จัดการสัมพันธ์กับอายุน้อย โสด และประสบการณ์ทำงานน้อย รายงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สัมพันธ์กับเพศชาย รายงานคณะกรรมการบริษัทสัมพันธ์กับการศึกษา และระดับตำแหน่งปฏิบัติการ และรายงานฝ่ายกฎหมายสัมพันธ์กับอายุมาก สมรสแล้ว ประสบการณ์ทำงานน้อย และระดับตำแหน่งปฏิบัติการ

ตารางที่ ๘ ช่องทางในการรายงานการกระทำผิดจริยธรรม

ช่องทางรายงานการกระทำผิดจริยธรรม	ความถี่	ร้อยละ
หัวหน้างาน ^{b d g}	๒๒๓	๒๑.๓
เพื่อนร่วมงาน ^{b d g}	๒๐๕	๑๙.๖
คณะกรรมการตรวจสอบ ^{c g}	๑๑๓	๑๐.๘
สายด่วนจริยธรรม	๑๐๐	๙.๕
ผู้บริหารระดับสูง ^g	๙๕	๙.๑
ผู้จัดการ ^{b e f}	๘๗	๘.๓
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ^a	๘๓	๗.๙
คณะกรรมการบริษัท ^{c g}	๗๐	๖.๗
ฝ่ายกฎหมาย ^{b e f g}	๕๓	๕.๑
อื่นๆ	๑๙	๑.๘

หมายเหตุ	a	แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของเพต (chi-square)
	b	แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของอายุ (chi-square)
	c	แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของการศึกษา (chi-square)
	d	แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของรายได้ (chi-square)
	e	แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของสถานภาพสมรส (chi-square)
	f	แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของประสบการณ์ทำงาน (chi-square)
	g	แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของระดับตำแหน่ง (chi-square)

ในด้านการนำอุปกรณ์สำนักงานไปใช้ส่วนตัวมีผู้คิดว่าเป็นการกระทำผิดจริยธรรม ร้อยละ ๖๔.๑ แต่ก็ยังมีผู้ที่เคยนำอุปกรณ์สำนักงานไปใช้ส่วนตัวถึงร้อยละ ๖๐ อุปกรณ์สำนักงานที่นำไปใช้ส่วนตัวมากที่สุดได้แก่ ดินสอ/ปากกา กระดาษของจดหมาย และกระดาษบันทึก (ตารางที่ ๙)

การนำอุปกรณ์สำนักงานไปใช้ส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับลักษณะทางประชากรศาสตร์ดังนี้ การนำดินสอ/ปากกาไปใช้สัมพันธ์กับรายได้น้อย การใช้ซองจดหมายสัมพันธ์กับรายได้สูงและประสบการณ์ทำงานน้อย กระดาษบันทึกสัมพันธ์กับผู้ที่มีรายได้สูง และการใช้กระดาษโพสต์อิทสัมพันธ์กับเพศหญิงและระดับการศึกษาสูง

ตารางที่ ๙ การนำอุปกรณ์สำนักงานไปใช้ส่วนตัว

ตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
การนำอุปกรณ์สำนักงานไปใช้ส่วนตัว		
ไม่เคย	๒๓๖	๔๐.๐
เคย	๒๕๗	๖๐.๐
ดินสอ/ปากกา ^c	๒๓๓	๓๓.๒
กระดาษ	๒๑๒	๒๙.๕
ซองจดหมาย ^{c d}	๘๙	๑๒.๔
กระดาษบันทึก ^c	๘๗	๑๒.๑
โพสต์อิท ^{a b}	๗๘	๑๐.๘
อื่นๆ	๑๔	๑.๙
คิดว่าการนำอุปกรณ์สำนักงานไปใช้ส่วนตัวเป็นการกระทำผิดจริยธรรม	๓๘๐	๖๔.๑

- หมายเหตุ
- a แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของเพช (chi-square)
 - b แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของการศึกษา (chi-square)
 - c แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของรายได้ (chi-square)
 - d แสดงนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ของประสบการณ์ทำงาน (chi-square)

ในด้านความถี่ในการละเมิดจริยธรรมมีผู้ไม่ตอบร้อยละ ๒๔.๘ ตอบว่าไม่มีการละเมิดจริยธรรม ร้อยละ ๔๓.๐ และตอบว่ามีการละเมิดจริยธรรม ร้อยละ ๓๒.๒ ซึ่งมีการละเมิดจริยธรรมน้อยกว่า ๑๒ ครั้งต่อปี ร้อยละ ๗๒.๒ และมากกว่า ๑๒ ครั้งต่อปี ร้อยละ ๒๗.๓

อย่างไรก็ตามถ้าตัดความถี่ที่ไม่ตอบออกไป คำนวณเฉพาะกรณีที่มีและไม่มีการละเมิดจริยธรรม รวม ๔๔๖ กรณีคิดเป็นการละเมิดจริยธรรมร้อยละ ๔๒.๘ และไม่ละเมิดจริยธรรม ร้อยละ ๕๗.๒

ตารางที่ ๑๐ ความถี่ในการละเมิดจริยธรรมในรอบปีที่ผ่านมา

ความถี่ในการละเมิดจริยธรรม	ความถี่	ร้อยละ
หัวหน้างาน ^{b d g}	๒๒๓	๒๑.๓
ไม่ตอบ	๑๔๗	๒๔.๘
ไม่มีการละเมิดจริยธรรม	๒๕๕	๔๓.๐
มีการละเมิดจริยธรรม	๑๙๑	๓๒.๒
น้อยกว่า ๑๒ ครั้งต่อปี	๑๓๙	๗/๒.๒
มากกว่า ๑๒ ครั้งต่อปี	๕๒	๒๗.๓

ตารางที่ ๑๑ แสดงความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อจริยธรรมองค์กร โดยมีคำถามจำนวน ๑๐ คำถามมีผู้เห็นด้วยจำนวน ๖ ข้อความ เห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๓ ข้อความ และไม่เห็นด้วยจำนวน ๑ ข้อความ ข้อที่ไม่เห็นด้วยคือ “องค์กรไม่จำเป็นต้องอบรมจริยธรรมธุรกิจให้กับพนักงาน เพียงแค่ให้อ่านเอกสารก็พอ”

ตารางที่ ๑๑ ความเห็นที่มีต่อจริยธรรมธุรกิจขององค์กร

ข้อความ	N	Mean	SD	ความหมาย
๑. องค์กรควรมีความรับผิดชอบในมนุษยธรรม โดยการให้ความช่วยเหลือสังคม	๕๘๕	๔.๑	๑.๐	เห็นด้วย
๒. องค์กรควรมีความรับผิดชอบและปฏิบัติตามกฎหมายที่บัญญัติไว้	๕๘๗	๔.๐	.๙	เห็นด้วย
๓. องค์กรควรมีความรับผิดชอบและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมธุรกิจ	๕๘๗	๔.๐	.๙	เห็นด้วย
๔. องค์กรควรรับผิดชอบในด้านเศรษฐกิจให้อยู่รอดไม่เป็นภาระกับสังคม	๕๘๖	๓.๖	๑.๐	เห็นด้วย
๕. จริยธรรมธุรกิจ/องค์กรมุ่งเน้นประเด็นจริยธรรมส่วนบุคคลมากที่สุด	๕๘๗	๓.๕	๑.๑	เห็นด้วย
๖. จริยธรรมธุรกิจ/องค์กรก็เหมือนๆ กับจริยธรรมส่วนบุคคล	๕๘๕	๓.๕	๑.๐	เห็นด้วย

๗. จริยธรรมธุรกิจ/องค์กรเกี่ยวกับพฤติกรรม ถูกผิดในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง	๕๘๘	๓.๔	๑.๐	ปานกลาง
๘. จริยธรรมธุรกิจ/องค์กรทำให้นักลงทุนเกิดความภาคภูมิใจ	๕๘๗	๓.๓	๑.๑	ปานกลาง
๙. คนที่มีจริยธรรมส่วนบุคคลสูงไม่จำเป็นต้อง เรียนรู้จริยธรรมธุรกิจ/องค์กร	๕๘๗	๒.๗	๑.๓	ปานกลาง
๑๐. องค์กรไม่จำเป็นต้องอบรมจริยธรรมธุรกิจให้กับ พนักงานเพียงแค่อ่านเอกสารก็พอ	๕๘๕	๒.๔	๑.๒	ไม่เห็นด้วย

๕. วิจารณ์

การบริหารจัดการองค์กรในยุคปัจจุบันที่อยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั้น เราไม่สามารถนำเอาบุคคลที่มีจริยธรรมส่วนตัวสูงส่งเพียงอย่างเดียวมาบริหารงานได้ เนื่องจากชุดของจริยธรรมส่วนตัวกับชุดของจริยธรรมธุรกิจนั้นมีความทับซ้อนกันอยู่ การเป็นคนดีก็อาจจะทำผิดจริยธรรมธุรกิจได้เนื่องจากมีกฎระเบียบอีกชุดที่แตกต่างจากการเป็นคนดี ตัวอย่างเช่นการบริหารงานในบริษัทมหาชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ก็แตกต่างไปจากบริษัทจำกัดทั่วไปเพราะบริษัทมหาชนจะมีกฎระเบียบที่แตกต่างกันออกไป หรือแม้แต่องค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันก็จะมีชุดจริยธรรมที่แตกต่างกันเช่นสถาบันการเงินจะมีกฎระเบียบจากธนาคารแห่งประเทศไทยกำกับอยู่ ส่วนบริษัทเวชภัณฑ์ก็จะมีกฎระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาที่ต้องปฏิบัติตามเช่นกัน

การจัดการจริยธรรมธุรกิจในองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องตระหนักถึงปัญหาทางจริยธรรมที่จะเกิดขึ้นจะต้องมีองค์ความรู้ในการจัดการจริยธรรม จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยพบว่าการละเมิดจริยธรรมร้อยละ ๔๒.๘ และเป็นการละเมิดจริยธรรมน้อยกว่า ๑๒ ครั้งต่อปีถึงร้อยละ ๗๒.๒ ถ้าพิจารณาในเรื่องการนำอุปกรณ์สำนักงานไปใช้ส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าเป็นการกระทำผิดจริยธรรมถึงร้อยละ ๖๔.๑ แต่ก็ยังเคยกระทำผิดดังกล่าวร้อยละ ๖๐

เมื่อมีการกระทำผิดมีการแจ้งการกระทำผิดต่อหัวหน้า/ผู้จัดการและทางสายด่วนรวมกันร้อยละ ๕๖.๕ และก็มีเหตุผลที่ไม่แจ้งการกระทำผิดเพราะแจ้งแล้วไม่มีการแก้ไข ร้อยละ ๓๐.๔ นอกจากนี้ในส่วนช่องทางการรายงานการกระทำผิดจริยธรรมมีการใช้สายด่วนจริยธรรมเพียงร้อยละ ๙.๕

ในส่วนขององค์กรมีการจัดทำประมวลจริยธรรมถึงร้อยละ ๗๖.๑ มีโครงสร้างองค์กรด้านจริยธรรม ร้อยละ ๗๑.๓ และมีการพิมพ์คู่มือจริยธรรม/จรรยาบรรณแจกพนักงาน ร้อยละ ๔๔.๓ แต่ยังมีการกระทำผิดร้อยละ ๔๒.๘ ดังกล่าวข้างต้น

เมื่อมาพิจารณาความเห็นที่มีต่อจริยธรรมธุรกิจขององค์กรจะเห็นว่ายังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเช่นมีผู้เห็นด้วยกับข้อความที่ว่า “จริยธรรมธุรกิจ/องค์กรมุ่งเน้นประเด็นจริยธรรมส่วนบุคคลมากที่สุด” และ “จริยธรรมธุรกิจ/องค์กรก็เหมือนๆ กับจริยธรรมส่วนบุคคล” ความเห็นในสองข้อนี้มีความสำคัญมากเพราะแนวคิดที่ว่าจริยธรรมส่วนบุคคลคือจริยธรรมธุรกิจจะทำให้การจัดการจริยธรรมธุรกิจผิดเพี้ยนไปหมด ในระดับประเทศเรามักจะกล่าวกันว่าให้เลือกตั้งคนดีเข้ามาบริหารประเทศ จะต้องให้คนดีมีศีลธรรมมีโอกาสรักษาบริหารจัดการสิ่งต่างๆ แต่คนดีอย่างเดียวเท่านั้นไม่เพียงพอแล้วสำหรับการบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน แต่อยู่ที่ระบบในการจัดการจริยธรรมธุรกิจเช่นผลสำรวจของ ERC ที่มีการกระทำผิดพลาดเพราะส่วนหนึ่งมาจากระบบของการเปิดเผยข้อมูล การปกป้องผู้เปิดเผยข้อมูล การสร้างวัฒนธรรมจริยธรรมในองค์กร

การจะจัดการระบบจริยธรรมให้ได้ผลดีจุดเริ่มต้นอยู่ที่การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (paradigm) และกรอบคิด (mindset) ของผู้นำว่าการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทำให้จริยธรรมส่วนบุคคลไม่สามารถใช้ได้ในการจัดการองค์กรต่อไป ผู้นำจะต้องมีการตระหนักถึงปัญหาทางจริยธรรมและมีกระบวนการตัดสินใจทางด้านจริยธรรม สิ่งสำคัญคือการอบรมจริยธรรมให้กับพนักงานให้รู้และตระหนักว่าเมื่อเกิดปัญหาทางด้านจริยธรรมธุรกิจแล้วจะต้องดำเนินการอย่างไร และการสร้างวัฒนธรรมจริยธรรมขึ้นมาในองค์กรและระบบการเปิดเผยข้อมูลในองค์กร

อย่างไรก็ตามความเป็นคนดีมีจริยธรรมก็ยังเป็นพื้นฐานที่ดีในการจัดการจริยธรรมธุรกิจ เพราะความเป็นคนดีมีจริยธรรมจะตัดวงจรของความโลภออกไป ส่วนระบบการจัดการจริยธรรมธุรกิจจะตัดโอกาสในการกระทำผิดให้น้อยลง เมื่อทั้งสองปัจจัยคือความโลภและโอกาสเกิดขึ้นยาก ดังนั้นรางวัลหรือความสำเร็จที่จะได้จากการกระทำผิดจริยธรรมก็จะลดลงและไม่คุ้มค่ากับความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้น

๖. บทสรุป

ภาวะผู้นำมีผลอย่างสำคัญต่อการจัดการจริยธรรมธุรกิจในองค์กร ซึ่งจะมีผลต่อการจัดการระบบต่างๆ ทางด้านจริยธรรมธุรกิจในองค์กรไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดโครงสร้างองค์กร การควบคุม กำกับ ดูแลพนักงาน และการประเมินผลและรายงานจริยธรรม ผู้นำจะต้องเป็นสถาปนิกสังคมที่ต้องสามารถออกแบบองค์กรให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยพื้นฐานของจริยธรรมธุรกิจ^๗ จริยธรรมธุรกิจจะต้องมีการจัดการที่เป็นระบบเพื่อให้สามารถจำกัดโอกาสที่จะเกิดการกระทำผิดจริยธรรมให้มากที่สุด เนื่องจากความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการกระทำผิดจริยธรรมธุรกิจเป็นเรื่องที่มีความร้ายแรงมากจนอาจทำให้องค์กรที่จัดตั้งมานานร้อยปีต้องล้มสลายไปในที่สุด

^๗พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, หน้า ๑๑๐.

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

(๑) หนังสือ :

เกียรติศักดิ์ จีระธีรนาถ. **CEO/CFO คู่มือบันลือโลก**. กรุงเทพมหานคร : ขอบคิดด้วยตน, ๒๕๕๘.
พิพัฒน์ นนทนาถรณ์. **การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร**. นนทบุรี : ริงค์บีคอนด์,
๒๕๕๓.

ภาษาอังกฤษ

Ethics Resource Center. **2009 National Business Ethics Survey: Ethics in the
Recession**. Arlington, VA: ERC. 2009.

KPMG. **Fraud: Prevent, Detect, Respond- KPMG Singapore Fraud Survey Report
2008**. Singapore: KPMG, 2008.

O.C. Ferrell, John Fraedrich, and Linda Ferrell. **Business Ethics: Ethical Decision
Making and Cases**. 6thed.. Boston : Houghton Mifflin, 2008.

<http://www.unglobalcompact.org/AbouttheGC/TheTENPrinciples/index.html>