วารสารปรัชญาปริทรรศน์
JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index

Research Article

รูปแบบจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยในกรุงเทพมหานคร

The Model of Executive Ethics Influencing Effectiveness of Thai Business Organizations in Bangkok

พระมหาชาญพิทักษ์ หล้ามนตรี[1*], สุขุมพงศ์ ชาญนุวงศ์[2]

Phramaha Charnpitak Lahmontri[1*], Sukhumpong Channuwong[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. **พระมหาชาญพิทักษ์ หล้ามนตรี***
Phramaha Charnpitak Lahmontri*
คณะการจัดการ มหาวิทยาลัยชินวัตร
Faculty of Management
Shinawatra University, Thailand.
Email: charnpitak@gmail.com

2. **สุขุมพงศ์ ชาญนุวงศ์**
Sukhumpong Channuwong
คณะการจัดการ มหาวิทยาลัยชินวัตร
Faculty of Management
Shinawatra University, Thailand.
Email: sukhumpong.c@siu.ac.th

คำสำคัญ: จริยธรรมผู้บริหาร, ประสิทธิผลองค์กร, องค์กรธุรกิจไทย

Keywords:
Executive Ethics, Organizational Effectiveness, Thai Business Organizations

Article history:
Received: 20/03/2026
Revised: 20/04/2026
Accepted: 20/05/2026
Available online: 26/06/2026

How to cite:
Lahmontri, P. & Channuwong, S. (2026 The Model of Executive Ethics Influencing Effectiveness of Thai Business Organizations in Bangkok. *Journal of Philosophical Vision*, 31 (1), 143-165.

ABSTRACT

This research aimed to: (1) examine the levels of executive ethical patterns, comprising family ethics, social ethics, and business ethics; (2) investigate the level of organizational effectiveness among Thai business organizations in Bangkok Metropolitan Area; (3) analyze the influence of executive ethical patterns on organizational effectiveness; and (4) develop strategic guidelines for strengthening executive ethics to enhance organizational effectiveness. The study employed a mixed-methods research design, integrating both quantitative and qualitative approaches. For the quantitative phase, the sample consisted of 100 executives and employees from Thai business organizations in Bangkok, selected through statistical sampling procedures. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire that had been validated for content validity and reliability. The data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. For the qualitative phase, data were collected from 15 experts through in-depth interviews and the Delphi Technique to synthesize appropriate strategic guidelines.

The findings revealed that executives' family ethics and business ethics were at a moderate level, while social ethics were at a low level. Organizational effectiveness, both overall and across individual dimensions, was found to be at a moderate level. The correlation and causal influence analyses indicated

that the three dimensions of executive ethics jointly predicted organizational effectiveness at a statistically significant level of .01, with a coefficient of determination (R^2) of .832. This result suggests that executive ethics accounted for 83.20 percent of the variance in organizational effectiveness. Among the ethical dimensions, family ethics exerted the strongest influence, followed by business ethics and social ethics, respectively. Furthermore, the qualitative findings led to the development of the "FAMILY CORE STRATEGY", which was evaluated by experts as having the highest level of appropriateness. The study highlights that the systematic development of executive ethics, particularly family ethics, serves as a crucial mechanism for enhancing organizational effectiveness, sustainability, and long-term competitiveness of Thai business organizations.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับรูปแบบจริยธรรมของผู้บริหารซึ่งประกอบด้วยจริยธรรมในครอบครัว จริยธรรมในสังคม และจริยธรรมทางธุรกิจ 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยในเขตกรุงเทพมหานคร 3) วิเคราะห์อิทธิพลของรูปแบบจริยธรรมของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กร และ 4) พัฒนาแนวทางเชิงกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างจริยธรรมของผู้บริหารอันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยดำเนินการทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรธุรกิจไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างตามหลักสถิติ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เพื่อสังเคราะห์แนวทางเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสม

ผลการวิจัยพบว่า จริยธรรมในครอบครัวและจริยธรรมทางธุรกิจของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่จริยธรรมในสังคมอยู่ในระดับน้อย ส่วนประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพลเชิงสาเหตุพบว่า จริยธรรมของผู้บริหารทั้งสามมิติสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ .832 แสดงว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลขององค์กรได้ร้อยละ 83.20 ทั้งนี้ จริยธรรมในครอบครัวเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือจริยธรรมทางธุรกิจ และจริยธรรมในสังคม ตามลำดับ นอกจากนี้ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพนำไปสู่การพัฒนาแนวทางเชิงกลยุทธ์ "FAMILY CORE STRATEGY" ซึ่งได้รับการประเมินความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญในระดับมากที่สุด ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาจริยธรรมของ

ผู้บริหารอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะจริยธรรมในครอบครัว เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิผล ความยั่งยืน และความสามารถในการแข่งขันขององค์กรธุรกิจไทยในระยะยาว

1. บทนำ

ในบริบทปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค และการขยายตัวของประเทศเศรษฐกิจเกิดใหม่ ส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจมีความเชื่อมโยงกันมากขึ้น ทั้งในด้านการค้า การบริการ การเคลื่อนย้ายแรงงาน และเงินทุน ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดความซับซ้อนของตลาดและระดับการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ องค์กรธุรกิจจึงจำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนในระยะยาว ภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าว “ผู้บริหาร” มีบทบาทสำคัญในฐานะกลไกหลักของการขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะในฐานะ “ผู้นำ” ที่มิได้จำกัดเพียงการบริหารจัดการเชิงกระบวนการ แต่ยังครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างแรงจูงใจ และการนำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างมีทิศทาง ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว ในขณะเดียวกัน องค์กรสมัยใหม่ซึ่งมีลักษณะเป็นองค์กรฐานความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ให้ความสำคัญกับความโปร่งใส มาตรฐานการกำกับดูแล และความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น งานวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่าโครงสร้างองค์การและวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร (ทิพย์วรรณ พิทักษ์ธรรมพงศ์, 2566) ขณะเดียวกันจริยธรรมของผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญต่อผลการดำเนินงานขององค์กร (ปัทมา แก้วสุข, 2564) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของ “ทุนทางจริยธรรม” ในการบริหารจัดการยุคใหม่

แนวคิดด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในวรรณกรรมสากล โดยเน้นว่าผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมที่ตั้งอยู่บนหลักจริยธรรม ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในมิติการตัดสินใจและการปฏิบัติจริง ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลเชิงบวกต่อความไว้วางใจในองค์การ (ปรียาภรณ์ วงษ์สว่าง, 2566) รวมถึงความผูกพันและประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร (Chughtai, 2021; Walumbwa et al., 2023; Channuwong et al., 2024) นอกจากนี้ การพัฒนาภาวะผู้นำและจริยธรรมของผู้บริหารยังมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และธรรมาภิบาลในองค์กรธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ (วิชชุดา บุญคำ, 2565; สุทธิรักษ์ นพคุณ, 2566) อีกทั้งยังมีการเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับบริบททางสังคมและครอบครัวเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลในองค์กรไทย (เมธินี อินทร์ม่วง, 2566) ในมุมมองเชิงทฤษฎีระดับสากล งานวิจัยยังสนับสนุนว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญต่อความยั่งยืนขององค์กร โดยเฉพาะในมิติความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Benlahcene et al., 2023) รวมถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและผลลัพธ์เชิงประสิทธิภาพ (Khan et al., 2023) นอกจากนี้ แนวคิดการวัดและจัดการผลการดำเนินงานยังชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการบริหารและประสิทธิภาพองค์กร (Striteska & Spickova, 2021) อย่างไรก็ตาม แม้ว่างานวิจัยในอดีตจะให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น แต่ยังคงพบข้อจำกัดหลายประการ ได้แก่ การขาดการบูรณาการแนวคิดเชิงจริยธรรมเข้ากับบริบทวัฒนธรรมองค์กรไทยอย่างเป็นระบบ การขาดการเชื่อมโยงเชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารกับผลลัพธ์

ระดับองค์กร รวมถึงการขาดการวิเคราะห์กลไกเชิงโครงสร้าง เช่น วัฒนธรรมองค์กรหรือโครงสร้างองค์การที่อาจทำหน้าที่เป็นตัวกลาง (mediating mechanisms) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหาร ภาวะผู้นำ และประสิทธิผลขององค์การธุรกิจในบริบทประเทศไทย จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ที่สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน และเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันขององค์กรธุรกิจไทยในระดับสากล

ดังนั้น การศึกษารูปแบบจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การธุรกิจไทยจึงมีความจำเป็น เพื่อเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการดังกล่าว และเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยด้านรูปแบบจริยธรรมของผู้บริหารซึ่งประกอบด้วย จริยธรรมในครอบครัว จริยธรรมในสังคม และจริยธรรมทางธุรกิจ ในองค์กรธุรกิจไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษารูปแบบจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเสนอแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการเสริมสร้างรูปแบบจริยธรรมของผู้บริหารที่เหมาะสมซึ่งส่งผลต่อการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร (organizational effectiveness) เป็นแกนสำคัญของทฤษฎีองค์การที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ยุคเริ่มต้นของการศึกษาด้านองค์การ (Campbell, 1977) โดยอธิบายถึงความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว ครอบคลุมทั้งมิติผลลัพธ์ (outcomes) และกระบวนการ (processes) (Robbins, 1990) ซึ่งสะท้อนศักยภาพขององค์กรต่อความอยู่รอด ความมั่นคง และความสามารถในการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและไม่แน่นอน ในเชิงนิยาม ประสิทธิผลองค์กรยังไม่มีข้อสรุปที่เป็นเอกฉันท์ (Cameron, 1986) เนื่องจากความแตกต่างของกรอบคิดและวิธีการประเมิน อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปหมายถึงความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (Etzioni, 1964) ควบคู่กับความเหมาะสมและประสิทธิภาพของกระบวนการดำเนินงาน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (Robbins, 1990) ซึ่งสะท้อนระดับความสำเร็จ การปรับตัว และความยั่งยืนขององค์กรภายใต้ข้อจำกัดของสิ่งแวดล้อมภายนอก ในระยะแรก การประเมินประสิทธิผลองค์กรมักใช้แนวทางเกณฑ์เดี่ยว (single criterion approach) โดยอาศัยตัวชี้วัดมิติเดียว เช่น การบรรลุเป้าหมายหรือประสิทธิภาพของกระบวนการ (Steers, 1977) ต่อมา Cameron (1981) ได้เสนอกรอบการประเมิน 4 มิติ ได้แก่ Goal Attainment, System Resource, Internal

Process และ Strategic Constituencies อย่างไรก็ตาม แนวทางดังกล่าวถูกวิพากษ์ว่าไม่สามารถสะท้อนความซับซ้อนขององค์กรสมัยใหม่ที่มีเป้าหมายหลากหลายและอาจขัดแย้งกันได้อย่างเพียงพอ (Cameron, 1981) จากข้อจำกัดดังกล่าว แนวคิดการประเมินแบบหลายเกณฑ์ (Multivariate Criteria Approach) จึงได้รับการพัฒนา โดยมองว่าประสิทธิผลองค์กรเป็นแนวคิดเชิงค่านิยม (Value-Based Concept) ที่ขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้ประเมิน (Quinn & Rohrbaugh, 1983) ภายใต้กรอบ Competing Values Framework ซึ่งจัดโครงสร้างประสิทธิผลตามสองแกนหลัก คือ ความยืดหยุ่น–การควบคุม และการมุ่งเน้นภายใน–ภายนอก ทำให้จำแนกองค์การได้ 4 ประเภท ได้แก่ Human Relations, Open System, Rational Goal และ Internal Process ต่อมา กรอบแนวคิดดังกล่าวได้รับการปรับให้มีความกระชับและนำไปประยุกต์ใช้ได้ง่ายขึ้น โดยลดความซับซ้อนของมิติการวิเคราะห์ลงเหลือแกนหลัก ได้แก่ โครงสร้าง และการมุ่งเน้น เพื่อใช้เป็นฐานในการอธิบายและประเมินประสิทธิผลองค์กรในลักษณะบูรณาการมากยิ่งขึ้น

โดยสรุป ประสิทธิผลองค์กรเป็นแนวคิดพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการประเมินความสำเร็จและศักยภาพขององค์กรในการดำเนินงาน แม้ยังไม่มีนิยามที่เป็นมาตรฐานเดียว แต่โดยทั่วไปครอบคลุมทั้งมิติของผลลัพธ์และกระบวนการ การวัดสามารถดำเนินได้ทั้งแบบเกณฑ์เดี่ยวและหลายเกณฑ์ อย่างไรก็ตาม แนวโน้มร่วมสมัยให้ความสำคัญกับการประเมินแบบหลายมิติ เนื่องจากสามารถสะท้อนความซับซ้อน ความหลากหลาย และพลวัตขององค์กรได้อย่างครอบคลุมและเหมาะสมยิ่งขึ้นในบริบทการแข่งขันสมัยใหม่

3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมในครอบครัว

ครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานของสังคมที่มีบทบาทสำคัญต่อการหล่อหลอมความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ และพฤติกรรมของมนุษย์ โดยเฉพาะการถ่ายทอดจริยธรรมและบรรทัดฐานทางสังคมสู่สมาชิกในรุ่นถัดไป ครอบครัวมิได้เป็นเพียงหน่วยที่ประกอบด้วยความสัมพันธ์ทางสายเลือด การสมรส หรือการรับบุตรบุญธรรมเท่านั้น หากแต่เป็นระบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ประกอบด้วยบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพและการดำรงชีวิตของสมาชิกในสังคม (Newman & Granuerholz, 2002) อีกทั้งยังเป็นกลไกสำคัญของการขัดเกลาทางสังคม การสร้างค่านิยมร่วม และการควบคุมพฤติกรรมในระยะยาว (Dickinson & Leming, 1990) ในกรอบการศึกษานี้ จริยธรรมในครอบครัวถูกพิจารณาเป็นผลลัพธ์ของกระบวนการถ่ายทอดค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติ และแบบแผนพฤติกรรมภายในครอบครัว โดยตั้งอยู่บนสมมติฐานว่าคุณภาพของสัมพันธภาพในครอบครัวมีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนาจริยธรรมของสมาชิก ครอบครัวที่มีสัมพันธภาพที่ดีจะเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนรู้ การยอมรับ และการสนับสนุน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาจริยธรรมที่มั่นคงและยั่งยืน สัมพันธภาพในครอบครัวหมายถึงรูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางอารมณ์ การสื่อสาร การสนับสนุน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกัน (Morrow & Wilson, 1961; Friedman, 1992) ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความมั่นคงทางอารมณ์ และคุณภาพชีวิตของสมาชิก แนวคิดเชิงทฤษฎีอธิบายสัมพันธภาพในครอบครัวจากหลายมิติ ได้แก่ ทฤษฎีการทำหน้าที่ของครอบครัวของ Skinner et al. (1995) ซึ่งมองครอบครัวเป็นระบบปฏิสัมพันธ์ที่ประกอบด้วยการทำหน้าที่ การสื่อสาร การแสดงออกทางอารมณ์ ความผูกพัน และการควบคุมพฤติกรรม ขณะที่ McMaster Model

ของ Epstein และ Bishop (1978) เน้น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การแก้ปัญหา การสื่อสาร บทบาท การตอบสนองทางอารมณ์ ความผูกพัน และการควบคุมพฤติกรรม นอกจากนี้ Moos และ Moos (1986) เสนอ 3 มิติ ได้แก่ ความสัมพันธ์ การพัฒนาส่วนบุคคล และการคงไว้ซึ่งระบบครอบครัว ส่วน Friedman (1992) เน้นบทบาทครอบครัวในฐานะระบบสนับสนุนทางจิตสังคมที่มีผลต่อการพัฒนาสมาชิกทั้งด้านจิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ โดยสรุป องค์ประกอบของสัมพันธภาพในครอบครัวที่สอดคล้องกันจากหลายแนวคิด ได้แก่ บทบาทหน้าที่ การสื่อสาร อารมณ์ และความผูกพันระหว่างสมาชิก ซึ่งเป็นปัจจัยกำหนดคุณภาพสัมพันธภาพและส่งผลต่อการพัฒนาจริยธรรมโดยตรง ดังนั้น การวิจัยนี้จึงกำหนดกรอบแนวคิดโดยใช้ 4 องค์ประกอบดังกล่าวเป็นตัวแปรหลัก ภายใต้สมมติฐานว่าสัมพันธภาพในครอบครัวที่มีคุณภาพจะส่งเสริมการพัฒนาจริยธรรมของสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมในสังคม

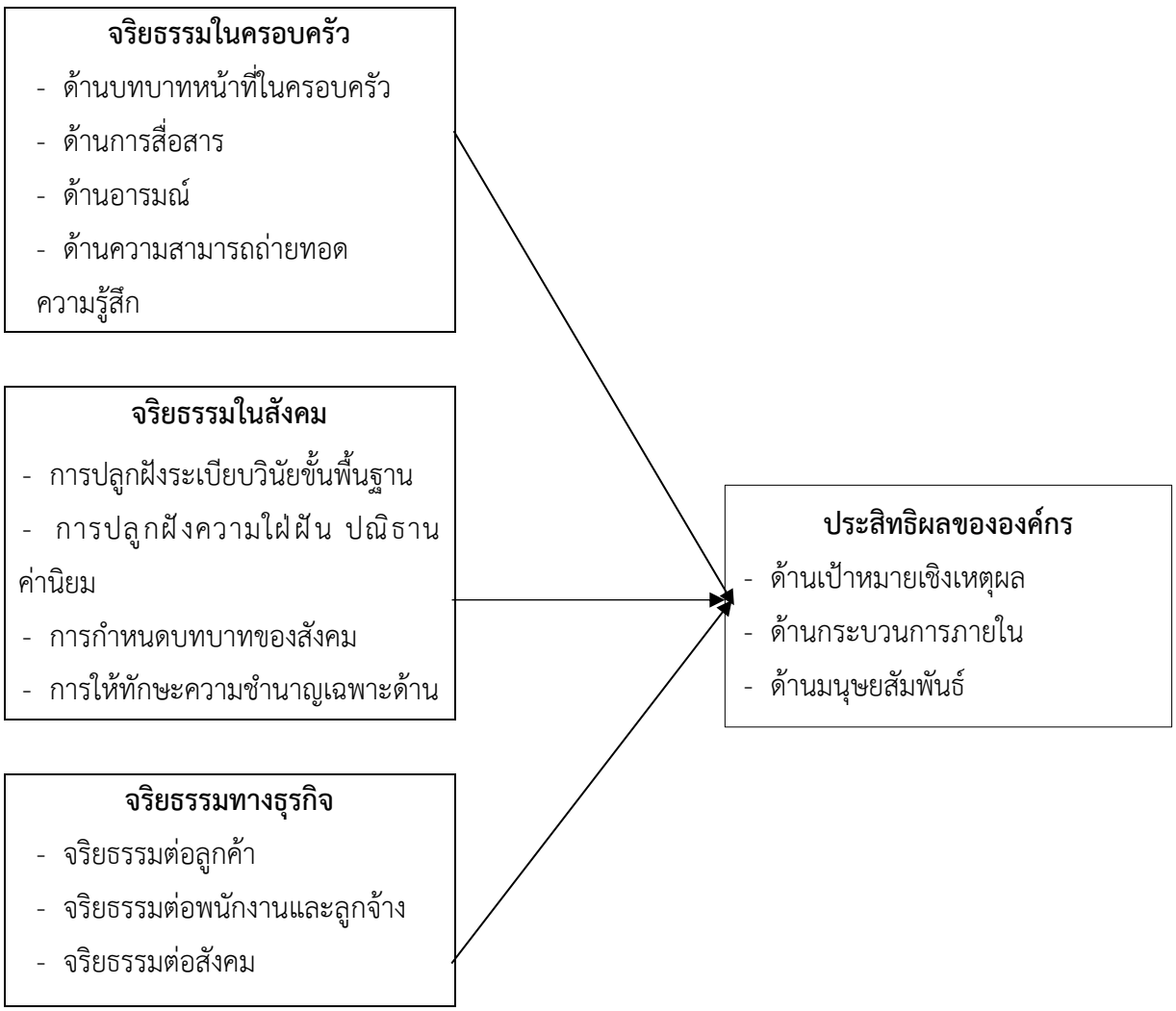
แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในสังคมสามารถอธิบายผ่านกรอบการขัดเกลาทางสังคม (socialization) ซึ่งเป็นกระบวนการถ่ายทอดค่านิยม บรรทัดฐาน และแบบแผนพฤติกรรมจากสังคมสู่บุคคล เพื่อพัฒนาความเป็นสมาชิกของสังคมทั้งด้านความคิด เจตคติ และพฤติกรรม กระบวนการดังกล่าวมีบทบาทสำคัญต่อการก่อรูปจริยธรรม โดยเฉพาะในบริบทสังคมที่เผชิญความเปลี่ยนแปลงด้านคุณธรรมในปัจจุบัน การขัดเกลาทางสังคมหมายถึงกระบวนการที่บุคคลเรียนรู้และยอมรับวัฒนธรรม ค่านิยม และบทบาททางสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม โดย Mercer and Merton (1958) มองว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลยอมรับกฎเกณฑ์ของสังคม Green (1964) เน้นบทบาทในการหล่อหลอมบุคลิกภาพ ขณะที่ Elkin (1989) อธิบายว่าเป็นการเรียนรู้วิถีชีวิตและบทบาททางสังคม นอกจากนี้ Kerckhoff (1972) ชี้ว่าการขัดเกลาทางสังคมเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสังคม ส่วน Broom and Selznick (1968) เห็นว่ากระบวนการดังกล่าวครอบคลุมทั้งมิติการถ่ายทอดวัฒนธรรมและการพัฒนาตนเองของปัจเจกบุคคล จุดมุ่งหมายสำคัญของการขัดเกลาทางสังคม ได้แก่ การปลูกฝังระเบียบวินัย การสร้างค่านิยมและความใฝ่ฝันที่สังคมยอมรับ การเรียนรู้บทบาททางสังคม และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่งสะท้อนว่าการขัดเกลาทางสังคมมิได้จำกัดเพียงการปรับพฤติกรรม แต่ยังเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาจริยธรรมในระยะยาว ในด้านแนวคิดเชิงทฤษฎี Durkheim (1964) เน้นบทบาทของอำนาจทางศีลธรรมของสังคมในการกำกับพฤติกรรม Piaget (1971) ให้ความสำคัญกับการขัดเกลาที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสติปัญญา ส่วน Freud (1967) มองว่าการขัดเกลาเกี่ยวข้องกับการควบคุมแรงขับภายในของมนุษย์ อย่างไรก็ตาม ทุกแนวคิดต่างเห็นพ้องว่าการขัดเกลาทางสังคมควรดำเนินอย่างสมดุลระหว่างเสรีภาพของบุคคลและบรรทัดฐานของสังคม กระบวนการขัดเกลาทางสังคมเกิดขึ้นผ่านสถาบันหลัก ได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน กลุ่มเพื่อน ศาสนา กลุ่มอาชีพ และสื่อมวลชน โดยครอบครัวมีบทบาทพื้นฐานในการปลูกฝังค่านิยมและพฤติกรรม โรงเรียนทำหน้าที่ขัดเกลาอย่างเป็นทางการผ่านการศึกษาและระเบียบวินัย กลุ่มเพื่อนช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมทางสังคม ศาสนามีบทบาทด้านศีลธรรมและจริยธรรม ขณะที่สื่อมวลชนมีอิทธิพลต่อการรับรู้และค่านิยมในยุคข้อมูลข่าวสาร โดยสรุป การขัดเกลาทางสังคมเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงโครงสร้างทางสังคมกับพฤติกรรมของบุคคล และมีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาจริยธรรมของ

สมาชิกในสังคม เป็นกรอบการวิเคราะห์ โดยมุ่งเน้นการปลูกฝังวินัย การสร้างค่านิยม การกำหนดบทบาททางสังคม และการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการก่อรูปจริยธรรมของบุคคลในสังคมร่วมสมัย

3.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมทางธุรกิจ

จริยธรรมทางธุรกิจ (Business Ethics) เป็นกลไกสำคัญต่อความยั่งยืนขององค์กร โดยเป็นกรอบหลักการและมาตรฐานทางศีลธรรมที่ใช้กำกับพฤติกรรมและการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้เกิดความถูกต้อง ความเหมาะสม และความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม Ferrell et al. (2013) อธิบายว่าเป็นกฎเกณฑ์ที่กำหนดความถูกต้องของการดำเนินธุรกิจ ขณะที่ Post et al. (2011) มองว่าเป็นการประยุกต์ใช้หลักจริยธรรมในการบริหารองค์กร Weiss (2009) เน้นการใช้จริยธรรมในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาทางศีลธรรม ส่วน Carroll and Buchholtz (2012) และ Steiner and Steiner (2012) ชี้ให้เห็นมิติของความรับผิดชอบ ความยุติธรรม และความดีงามในการดำเนินธุรกิจ ในเชิงการจัดการ จริยธรรมทางธุรกิจสัมพันธ์กับการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อหล่อหลอมเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน Kaptein (2010) เสนอกรอบการประเมินคุณธรรมองค์กร ขณะที่ Dominguez et al. (2009) เน้นความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ และ Posner (2010) พบว่าคุณธรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ความสำคัญของจริยธรรมทางธุรกิจสะท้อนผ่านบทบาทในการสร้างความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย เสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน ความภักดีของนักลงทุน ความพึงพอใจของลูกค้า และประสิทธิภาพการดำเนินงาน อีกทั้งยังช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งเสริมความร่วมมือ และสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม (Ferrell et al., 2013) ในเชิงทฤษฎี Steiner and Steiner (2012) เสนอแนวคิดสำคัญ 2 แนว ได้แก่ ทฤษฎีความไร้ศีลธรรม (Amoral Theory) ซึ่งให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจเป็นหลัก และทฤษฎีเอกภาพศีลธรรม (Moral Unity) ซึ่งยึดหลักว่าธุรกิจควรดำเนินตามมาตรฐานจริยธรรมเดียวกับสังคม ขณะเดียวกัน Carroll and Buchholtz (2012) แบ่งจริยธรรมเป็นเชิงพรรณนา (Descriptive Ethics) และเชิงปทัสถาน (Normative Ethics) พร้อมเสนอรูปแบบการจัดการทางจริยธรรม 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบผิดศีลธรรม แบบไร้ศีลธรรม และแบบมีศีลธรรม โดยแบบมีศีลธรรมถือเป็นแนวทางที่เหมาะสมที่สุด เนื่องจากคำนึงถึงกฎหมาย ความยุติธรรม และผู้มีส่วนได้เสีย รวมทั้งเสนอแนวทางการตัดสินใจเชิงจริยธรรมผ่านบรรทัดฐานสังคม หลักจริยธรรม และการทดสอบทางจริยธรรม นอกจากนี้ แนวคิดผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Theory) ของ Barnard (1938) และ Freeman (1984) อธิบายว่าองค์กรต้องคำนึงถึงบุคคลหรือกลุ่มที่ได้รับผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน โดยแบ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียหลัก เช่น ผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า ผู้จัดจำหน่าย และเจ้าหนี้ และผู้มีส่วนได้เสียรอง เช่น ชุมชน รัฐบาล สื่อมวลชน และองค์กรภาคสังคม แนวคิดนี้สะท้อนว่าองค์กรควรดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส รับผิดชอบ และสร้างคุณค่าร่วมแก่ทุกฝ่าย โดยสรุป จริยธรรมทางธุรกิจเป็นกรอบสำคัญในการกำกับการดำเนินงานขององค์กรให้มีความรับผิดชอบ โปร่งใส และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ซึ่งในการศึกษานี้ได้นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์จริยธรรมทางธุรกิจในมิติที่สำคัญ ได้แก่ จริยธรรมต่อลูกค้า จริยธรรมต่อพนักงาน และจริยธรรมต่อสังคม

3.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ระเบียบวิธีในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยในกรุงเทพมหานคร” ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ (1) การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร และ (2) การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อพัฒนาและประเมินแนวทางเชิงกลยุทธ์โดยอาศัยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

4.1 ประเภทการวิจัย

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหาร ได้แก่ จริยธรรมในครอบครัว จริยธรรมในสังคม และจริยธรรมทางธุรกิจ กับประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยในกรุงเทพมหานคร

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้พัฒนาและประเมินแนวทางเชิงกลยุทธ์ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกและการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิคเดลฟาย

4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดเล็ก กลาง และขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน กำหนดตามแนวคิดและใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน คัดเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหารด้านจริยธรรมองค์กร 5 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาองค์กรและสังคม 5 คน นักวิชาการและที่ปรึกษาด้านจริยธรรมและการจัดการ 5 คน

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก แบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จริยธรรมในครอบครัว จริยธรรมในสังคม จริยธรรมทางธุรกิจ ประสิทธิผลขององค์กรและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อคำถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ค่า IOC ต้องมากกว่า 0.50 ทดลองใช้กับกลุ่มนำร่อง 30 คน ทดสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งต้องไม่น้อยกว่า 0.70

ระยะที่ 2 ใช้เครื่องมือ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบประเมินแนวทางเชิงกลยุทธ์และ แบบสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญตามเทคนิคเดลฟาย

4.4 วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามทั้งแบบออนไลน์และแบบเอกสาร จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ระยะที่ 2 นำผลการศึกษาในระยะที่ 1 มาสังเคราะห์เพื่อพัฒนาแนวทางเชิงกลยุทธ์ จากนั้นสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ และประเมินความเหมาะสมของแนวทางด้วยเทคนิคเดลฟายจนได้ข้อสรุปเชิงฉันทามติ

4.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กันโดย การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 100 คน การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คนและ ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลก่อนนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์

4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

สถิติเชิงพรรณนา ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน เกณฑ์การแปลผลระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 = มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 = มาก ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 = น้อย ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 = น้อยที่สุด ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สมการถดถอยที่ใช้ในการวิจัย คือ ในการสร้างตัวแบบของแบบสอบถาม โดยกำหนดสมการ (1) ดังนี้ $Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4 + e$ (1) แทนค่า

Y = ประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยในกรุงเทพมหานคร

a = ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

b1, b2, b3, b4 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์

X1 = จริยธรรมในครอบครัว

X2 = จริยธรรมในสังคม

X3 = จริยธรรมทางธุรกิจ

X4 = ลักษณะของผู้บริหารที่สะท้อนจริยธรรม

e = ค่าความคลาดเคลื่อน

$Z = \beta 1Z1 + \beta 2Z2 + \beta 3Z3$ โดยที่

Z แทน ค่ามาตรฐานของประสิทธิผลขององค์กร

Z1 แทน ค่ามาตรฐานของจริยธรรมในครอบครัว

Z2 แทน ค่ามาตรฐานของจริยธรรมในสังคม

Z3 แทน ค่ามาตรฐานของจริยธรรมทางธุรกิจ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วม (Multicollinearity) โดยกำหนดค่า VIF ไม่เกิน 5 และค่า Tolerance ไม่น้อยกว่า 0.20 ผู้วิจัยคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย โดยชี้แจงวัตถุประสงค์แก่ผู้ให้ข้อมูล รักษาความลับของข้อมูล และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมโดยไม่เปิดเผยตัวตนของผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้สัมภาษณ์

5. ผลการวิจัย

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยประชากรที่ใช้ เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารองค์กรธุรกิจไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	18	18.00
31 – 40 ปี	28	28.00
41 – 50 ปี	24	24.00
51 ปีขึ้นไป	30	30.00
รวม	**100**	**100.00**
2. ระดับการศึกษาสูงสุด		
น้อยกว่าปริญญาตรี	15	15.00
ปริญญาตรี	42	42.00
ปริญญาโท	31	31.00
ปริญญาเอก	12	12.00
รวม	**100**	**100.00**
3. สถานภาพ		
โสด	38	38.00
สมรส	49	49.00
หย่าร้าง / หม้าย	13	13.00
รวม	**100**	**100.00**
4. อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	20	20.00
6 – 10 ปี	33	33.00
11 – 15 ปี	27	27.00
16 ปีขึ้นไป	20	20.00
รวม	**100**	**100.00**
5. ตำแหน่งงาน		
หัวหน้างาน	20	20.00

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้จัดการ	30	30.00
ผู้อำนวยการ	25	25.00
ผู้บริหารระดับสูง	25	25.00
รวม	**100**	**100.00**

จากตารางที่ 1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงมาคือช่วงอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.00 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานที่มีประสบการณ์และมีศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กร ด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 31.00 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงระดับคุณวุฒิทางการศึกษาที่ค่อนข้างสูงของกลุ่มผู้บริหารในภาคธุรกิจ สำหรับสถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 49.00 รองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 38.00 ซึ่งอาจสะท้อนถึงความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของผู้บริหาร อันอาจส่งผลต่อความรับผิดชอบและประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านอายุงาน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.00 รองลงมาคือช่วง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.00 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในระดับปานกลางถึงสูง ซึ่งสามารถนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สุดท้ายในด้านตำแหน่งงาน พบว่าส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาคือผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 25.00 สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของระดับตำแหน่งทางการบริหารภายในองค์กร ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับนโยบาย ซึ่งช่วยให้การศึกษาครั้งนี้ครอบคลุมมุมมองด้านการบริหารในหลายระดับของภาคธุรกิจในกรุงเทพมหานครได้อย่างเหมาะสม

5.2 การศึกษาระดับของปัจจัยด้านรูปแบบจริยธรรมของผู้บริหารซึ่งประกอบด้วย จริยธรรมในครอบครัว จริยธรรมในสังคม และจริยธรรมทางธุรกิจ ในองค์กรธุรกิจไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 ระดับของปัจจัยด้านรูปแบบจริยธรรมของผู้บริหารในองค์กรธุรกิจไทยเขตกรุงเทพมหานคร (n = 100)

ปัจจัยด้านจริยธรรม	องค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. จริยธรรมในครอบครัว	ด้านการสื่อสาร	3.16	0.58	ปานกลาง
	ด้านอารมณ์	2.76	0.64	ปานกลาง
	รวม	**3.00**	**0.61**	**ปานกลาง**

ปัจจัยด้านจริยธรรม	องค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
2. จริยธรรมในสังคม	การปลูกฝังความใฝ่ฝัน ปณิธาน และค่านิยม	2.11	0.69	น้อย
	การเสริมสร้างวินัยและคุณธรรมทางสังคม	2.35	0.57	น้อย
	การมีส่วนร่วมต่อชุมชนและสังคม	2.50	0.62	น้อย
	รวม	**2.32**	**0.63**	**น้อย**
3. จริยธรรมทางธุรกิจ	จริยธรรมต่อพนักงาน	3.14	0.55	ปานกลาง
	จริยธรรมต่อสังคม	3.10	0.60	ปานกลาง
	จริยธรรมต่อลูกค้า	2.90	0.66	ปานกลาง
	รวม	**3.05**	**0.60**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านรูปแบบจริยธรรมของผู้บริหารในองค์กรธุรกิจไทยเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่ จริยธรรมในครอบครัว จริยธรรมในสังคม และจริยธรรมทางธุรกิจ ซึ่งสะท้อนคุณลักษณะด้านคุณธรรมที่มีผลต่อการดำเนินงานและภาพลักษณ์ขององค์กร โดยศึกษาจากผู้บริหารองค์กรขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ จำนวน 100 คน ผลการศึกษาพบว่า จริยธรรมในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยรวม 3.00 อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการสื่อสารมีคะแนนสูงสุด (Mean = 3.16) ขณะที่ด้านอารมณ์มีคะแนนน้อยสุด (Mean = 2.76) สะท้อนว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสื่อสารในครอบครัวมากกว่ามิติด้านอารมณ์ ด้านจริยธรรมในสังคมมีค่าเฉลี่ยรวม 2.32 อยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะด้านการปลูกฝังความใฝ่ฝัน ปณิธาน และค่านิยม มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด (Mean = 2.11) แสดงถึงช่องว่างในการส่งเสริมค่านิยมทางสังคมและบทบาทขององค์กรในการพัฒนาคุณธรรมแก่บุคลากรและชุมชน ส่วนจริยธรรมทางธุรกิจมีค่าเฉลี่ยรวม 3.05 อยู่ในระดับปานกลาง โดยจริยธรรมต่อพนักงานมีคะแนนสูงสุด (Mean = 3.14) รองลงมาคือจริยธรรมต่อสังคม (Mean = 3.10) และจริยธรรมต่อลูกค้า (Mean = 2.90) สะท้อนว่าผู้บริหารให้ความสำคัญต่อพนักงานและสังคมมากกว่าการบริการต่อลูกค้าโดยตรง โดยสรุป ผู้บริหารในองค์กรธุรกิจไทยเขตกรุงเทพมหานครมีจริยธรรมในครอบครัวและจริยธรรมทางธุรกิจอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่จริยธรรมในสังคมอยู่ในระดับน้อย จึงควรมีการกำหนดนโยบายและพัฒนาแนวทางอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมของผู้บริหารในทุกมิติ อันจะช่วยสนับสนุนการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

5.3 การศึกษาระดับของประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 ระดับประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบประสิทธิผลขององค์กร	Mean	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Dimension)	3.21	0.480	ปานกลาง	1
ด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Dimension)	3.20	0.457	ปานกลาง	2
ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล (Rational Goal Dimension)	3.14	0.447	ปานกลาง	3
รวม	**3.18**	**0.461**	**ปานกลาง**	**-**

ตารางที่ 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินขีดความสามารถในการดำเนินงานขององค์กรภายใต้บริบทการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในกรุงเทพมหานคร โดยใช้กรอบแนวคิด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล (Rational Goal Dimension) ด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Dimension) และด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Dimension) เพื่อสะท้อนสมรรถนะองค์กรทั้งเชิงโครงสร้างและพฤติกรรม ผลการวิเคราะห์จากผู้บริหารองค์กรธุรกิจในกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน พบว่า ประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.18, SD = 0.461) โดยด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 3.21, SD = 0.480) สะท้อนว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงาน ความร่วมมือ และความสัมพันธ์ภายในองค์กร ซึ่งช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน ด้านกระบวนการภายในมีค่าเฉลี่ย 3.20 (SD = 0.457) แสดงถึงความสำคัญของระบบงาน การจัดการทรัพยากร และการควบคุมภายในต่อความมั่นคงขององค์กร แม้อยู่ในระดับปานกลาง แต่ยังจำเป็นต้องพัฒนาในด้านเทคโนโลยีและการบริหารความเสี่ยง ส่วนด้านเป้าหมายเชิงเหตุผลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ 3.14 (SD = 0.447) สะท้อนถึงความท้าทายในการบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจ ท่ามกลางการแข่งขันและปัจจัยภายนอกที่ควบคุมได้ยาก เช่น ภาวะเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และความผันผวนทางการเมือง โดยสรุป องค์กรธุรกิจในกรุงเทพมหานครมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน แสดงถึงความสามารถในการรักษาความสัมพันธ์ภายในองค์กร ควบคุมระบบงาน และขับเคลื่อนเป้าหมายทางธุรกิจได้ในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ยังมีโอกาสพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะการใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

5.4 การศึกษารูปแบบจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยในกรุงเทพมหานคร

Model	df	SS	MS	F	p-value
Regression	25.421	3	8.474	16.948	.000**
Residual	48.319	96	.503		
Total	**73.740**	**99**			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยในกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ารูปแบบจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ จริยธรรมในครอบครัว (x1) จริยธรรมในสังคม (x2) และจริยธรรมทางธุรกิจ (x3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์รูปแบบจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

รูปแบบจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยในกรุงเทพมหานคร	B	S.E.	**β**	T	p-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.215	0.048		4.479	0.000**		
จริยธรรมในครอบครัว (x1)	0.372	0.041	0.426	9.073	0.000**	0.321	3.115
จริยธรรมในสังคม (x2)	0.289	0.039	0.341	7.410	0.000**	0.387	2.585
จริยธรรมทางธุรกิจ (x3)	0.333	0.037	0.398	9.000	0.000**	0.303	3.299
$R = 0.912$, $R^2 = 0.832$, Adj $R^2 = 0.827$, SE = 0.31245, D.W. = 2.007, F = 159.843, p-value = 0.000**							

หมายเหตุ: ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 5.00 ค่า Tolerance ไม่ควรน้อยกว่า .20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า จริยธรรมในครอบครัว (X1) จริยธรรมในสังคม (X2) และจริยธรรมทางธุรกิจ (X3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยในกรุงเทพมหานคร (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.912 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.832 แสดงว่าโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์กรได้ 83.2% ขณะที่ค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.827 สะท้อนว่าโมเดลมีความเหมาะสมและไม่มีปัญหา overfitting นอกจากนี้ ค่า SE เท่ากับ 0.31245 บ่งชี้ถึงความแม่นยำในการพยากรณ์ และค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.007 แสดงว่าไม่พบปัญหา Autocorrelation สำหรับการทดสอบความมีนัยสำคัญของโมเดล พบว่า F = 159.843 และ p-value = 0.000 (< 0.01) จึงสรุปได้ว่า จริยธรรมของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Beta) สูงที่สุดคือ จริยธรรมในครอบครัว (Beta = 0.426) รองลงมาคือ จริยธรรมทางธุรกิจ (Beta = 0.398) และจริยธรรมในสังคม (Beta = 0.341) สะท้อนว่าการปลูกฝังค่านิยมจากครอบครัวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อรูปแบบการบริหารและประสิทธิผลองค์กรมากที่สุด แบบจำลองมีค่า R^2 = 0.832 และ Adjusted R^2 = 0.827 แสดงว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์กรได้ร้อยละ 83.2 โดยค่า F = 159.843 มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) ยืนยันความเหมาะสมของแบบจำลอง อีกทั้งค่า Tolerance มากกว่า 0.20 และค่า VIF น้อยกว่า 5.00 ทุกตัวแปร แสดงว่าไม่พบปัญหา Multicollinearity จึงทำให้ผลการวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือ ผลการศึกษาชี้ว่าจริยธรรมของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลองค์กรธุรกิจไทยในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ควรส่งเสริมจริยธรรมทุกมิติ โดยเฉพาะด้านครอบครัวและธุรกิจ เพื่อพัฒนาผู้บริหารและเสริมสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผลการศึกษาตามสมมติฐานการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานทั้ง 4 ข้อที่ตั้งขึ้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างระดับจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าสมการถดถอยที่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Y) ได้ในระดับที่น่าพอใจ ผลการวิเคราะห์นำไปสู่สมการถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Equation) โดยสมการที่ได้คือ

$$Y = 0.215 + 0.333X3 + 0.289X2 + 0.372X1$$

การวิเคราะห์สมการมาตรฐานของรูปแบบจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยในกรุงเทพมหานคร เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปแบบที่ตัวแปรทั้งหมดถูกแปลงให้อยู่ในหน่วยมาตรฐานเดียวกัน โดยสมการมาตรฐานที่ได้จากการวิเคราะห์คือ

$$Z = 0.398Z3 + 0.341Z2 + 0.426Z1$$ โดยที่

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า สมมติฐานที่ 1 (H_1) ได้รับการสนับสนุนอย่างชัดเจน โดย จริยธรรมในครอบครัว (X1) มีอิทธิพลเชิงบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยในกรุงเทพมหานคร (β = 0.426) สะท้อนว่าผู้บริหารที่มีจริยธรรมในครอบครัวสูง จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความไว้วางใจในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน จริยธรรมในสังคม (X2; β = 0.341) และจริยธรรมทางธุรกิจ (X3; β = 0.398) ก็มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน โดยช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายนอก ความรับผิดชอบต่อสังคม และธรรมาภิบาลขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์และประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร ผลการศึกษายืนยันว่า จริยธรรมของผู้บริหารทั้งด้านครอบครัว สังคม และธุรกิจ มีผลต่อประสิทธิผลของ

องค์กร โดยจริยธรรมในครอบครัวมีอิทธิพลมากที่สุด ดังนั้นจึงควรพัฒนาพฤติกรรมส่วนบุคคลของผู้บริหารที่มีพื้นฐานจากครอบครัว เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว งานวิจัยนี้ได้พัฒนาแนวทางเชิงกลยุทธ์ “FAMILY CORE STRATEGY” จากข้อมูลผู้บริหาร 100 คนในองค์กรธุรกิจไทย พบว่าจริยธรรมในครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยเฉพาะด้านอารมณ์และการสื่อสารที่ควรพัฒนาอย่างเป็นระบบ แนวทางดังกล่าวประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก และใช้โมเดล 3C ได้แก่ Core (คุณธรรมภายใน) Connect (การสื่อสารสร้างความเข้าใจ) และ Commit (ความรับผิดชอบต่อทีมและองค์กร) เป็นแกนในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ 15 คน พบว่าแนวทางนี้มีความเหมาะสมในระดับ “มากที่สุด” (ค่าเฉลี่ย 4.57, S.D. = 0.376) โดยด้านความเป็นไปได้ได้รับคะแนนสูงสุด (4.63) สะท้อนถึงศักยภาพในการนำไปใช้จริงในองค์กร สรุปได้ว่า FAMILY CORE STRATEGY มีความเหมาะสมทั้งในด้านเนื้อหาและการประยุกต์ใช้ และสามารถต่อยอดสู่การพัฒนาองค์กรและนโยบายเชิงระบบได้อย่างยั่งยืนในอนาคต

6. อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง “รูปแบบจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยในกรุงเทพมหานคร” สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

6.1 ระดับจริยธรรมของผู้บริหารในองค์กรธุรกิจไทย

ผลการวิจัยพบว่า ระดับจริยธรรมของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยจริยธรรมในครอบครัวและจริยธรรมทางธุรกิจอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่จริยธรรมในสังคมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารยังคงให้ความสำคัญกับมิติภายในองค์กรและความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่าด้านการสื่อสารในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงถึงบทบาทของครอบครัวในการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ในขณะที่ด้านการควบคุมอารมณ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งสะท้อนข้อจำกัดด้านภาวการณ์กำกับตนเองในสถานการณ์กดดัน ผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหารในบริบทไทยยังขาดการเชื่อมโยงจากระดับปัจเจกไปสู่ระดับสังคมอย่างเป็นระบบ ซึ่งอาจเป็นผลจากวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ทางธุรกิจมากกว่าความรับผิดชอบต่อสังคม ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Treviño และ Nelson (2021) ที่ระบุว่าการบริหารจริยธรรมในองค์กรจำเป็นต้องบูรณาการทั้งพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และระบบสนับสนุนเชิงโครงสร้าง ไม่ใช่เพียงการกำหนดจรรยาบรรณเท่านั้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Benlahcene et al. (2023) และ Channuwong และ Ruksat. (2022) ที่เน้นว่าผู้นำเชิงจริยธรรมต้องแสดงบทบาทที่สมดุลทั้งระดับบุคคล องค์กร และสังคมเพื่อสร้างความยั่งยืน อีกทั้งสอดคล้องกับ วิชชุดา บุญคำ (2565) ที่ชี้ว่ารากฐานทางครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในบริบทไทย

6.2 ระดับประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทย

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านกระบวนการภายใน ขณะที่ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลดังกล่าวสะท้อนว่าองค์กรธุรกิจไทยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การสร้างความร่วมมือ และบรรยากาศการทำงานภายในองค์กรเป็นหลัก ซึ่งเป็นจุดแข็งสำคัญของทุนมนุษย์ในบริบทไทย อย่างไรก็ตาม การที่ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผลอยู่ในระดับน้อย อาจสะท้อนข้อจำกัดด้านการวางกลยุทธ์ การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ และความสามารถในการแข่งขันเชิงธุรกิจ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด Competing Values Framework ของ Cameron และ Quinn (2022) ที่อธิบายว่าองค์กรที่มีประสิทธิผลต้องสามารถสร้างสมดุลระหว่างมิติของผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์ กระบวนการภายใน และความสัมพันธ์ของบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Striteska และ Spickova (2021) ที่เน้นความสำคัญของระบบการวัดผลและการบริหารเชิงข้อมูลในการเพิ่มประสิทธิผลองค์กร รวมถึงสอดคล้องกับ ทิพย์วรรณ พิทักษ์ธรรมพงศ์ (2566) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การและความสัมพันธ์ภายในมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจบริการ

6.3 อิทธิพลของจริยธรรมต่อประสิทธิผลขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า จริยธรรมในครอบครัวมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือจริยธรรมในสังคม และจริยธรรมทางธุรกิจ ผลดังกล่าวสะท้อนว่าคุณธรรมพื้นฐานที่ได้รับการปลูกฝังจากครอบครัว เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และการควบคุมอารมณ์ มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการบริหารและการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์กร ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ Brown และ Treviño (2020) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กรผ่านการเป็นแบบอย่างที่ดี อีกทั้งสอดคล้องกับ Chughtai (2021) และ Bangbon et al. (2023) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมช่วยเสริมสร้างความผูกพันและผลการปฏิบัติงานขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ปัทมา แก้วสุข (2564) ที่พบว่าจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ

6.4 แนวทางเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาจริยธรรมผู้บริหาร

จากผลการวิจัย ได้พัฒนาแนวทาง “FAMILY CORE STRATEGY” ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ Core (คุณธรรมภายใน) Connect (การสื่อสารและความสัมพันธ์) และ Commit (ความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม) แนวทางดังกล่าวมุ่งเน้นการบูรณาการคุณธรรมจากครอบครัวสู่การบริหารองค์กรอย่างเป็นระบบผ่านการพัฒนาผู้บริหาร การประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส โดยสามารถประยุกต์ร่วมกับเครื่องมือบริหารสมัยใหม่ เช่น KPI และการประเมินแบบ 360 องศา ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ Walumbwa et al. (2023) ที่เน้นว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงและความซื่อสัตย์เชิงพฤติกรรมมีบทบาทสำคัญต่อความไว้วางใจและประสิทธิผลของทีม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Khan et al. (2023) ที่ชี้ว่าความ

ฉลาดทางอารมณ์และวัฒนธรรมองค์การที่เป็นธรรมช่วยเพิ่มประสิทธิผลอย่างยั่งยืน รวมถึงสอดคล้องกับ เมธินี อินทร์ม่วง (2566) ที่เสนอว่าการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีรากฐานจากครอบครัวสามารถเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า จริยธรรมของผู้บริหาร โดยเฉพาะจริยธรรมในครอบครัว เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจไทยอย่างชัดเจน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างเป็นระบบ ทั้งในมิติของคุณธรรมส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

7. สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของผู้บริหารในองค์กรธุรกิจไทยในเขตกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ระดับรูปแบบจริยธรรมใน 3 มิติ ได้แก่ จริยธรรมในครอบครัว จริยธรรมในสังคม และจริยธรรมทางธุรกิจ รวมทั้งประเมินประสิทธิผลขององค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์กร ตลอดจนพัฒนาแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการเสริมสร้างจริยธรรมของผู้บริหารให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทองค์กรธุรกิจไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ส่วนใหญ่อายุ 31–40 ปี รองลงมา 41–50 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรีและปริญญาโท สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน 6–10 ปี และดำรงตำแหน่งทั้งระดับผู้จัดการและผู้บริหารระดับสูง สะท้อนถึงโครงสร้างผู้บริหารที่มีความหลากหลายและมีศักยภาพในการบริหารจัดการ ด้านจริยธรรม พบว่า จริยธรรมในครอบครัวอยู่ระดับปานกลาง โดยด้านการสื่อสารสูงสุด ขณะที่ด้านอารมณ์น้อยสุด จริยธรรมในสังคมอยู่ระดับน้อย โดยเฉพาะด้านค่านิยมและปณิธาน ส่วนจริยธรรมทางธุรกิจอยู่ระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญต่อพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือสังคมและลูกค้า ตามลำดับ ประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านมนุษยสัมพันธ์สูงสุด รองลงมากระบวนการภายใน และด้านเป้าหมายเชิงเหตุผลน้อยสุด สะท้อนการให้ความสำคัญต่อบรรยากาศการทำงานมากกว่าความสามารถในการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า จริยธรรมทั้งสามมิติมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยจริยธรรมในครอบครัวมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือจริยธรรมทางธุรกิจ และจริยธรรมในสังคม สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์กรได้ในระดับสูง สะท้อนบทบาทสำคัญของพื้นฐานจริยธรรมในครอบครัวต่อพฤติกรรมการบริหารและผลลัพธ์ขององค์กร จากผลการวิจัยได้พัฒนาแนวทางเชิงกลยุทธ์ “FAMILY CORE STRATEGY” ประกอบด้วย Core (คุณธรรมภายใน) Connect (การสื่อสารเชิงจริยธรรม) และ Commit (ความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประเมินว่ามีความเหมาะสมในระดับสูงมากทั้งด้านความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความสอดคล้อง โดยสรุป จริยธรรมของผู้บริหาร โดยเฉพาะที่มีรากฐานจากครอบครัว มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นการพัฒนาผู้บริหารควรบูรณาการมิติทางจริยธรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหาร ความรับผิดชอบต่อสังคม และความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งนี้

1) ควรออกแบบแนวทางเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการบริหารเชิงยุทธศาสตร์และนโยบายภาครัฐ โดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมองค์กร และธรรมาภิบาล พร้อมศึกษาความยืดหยุ่นในการปรับใช้ในบริบทที่เปลี่ยนแปลง

2) ควรพัฒนาเครื่องมือและโมเดลบริหาร เช่น แบบประเมินจริยธรรมและระบบติดตามผลในองค์กร โดยเน้นการประยุกต์ใช้จริงและผลต่อพฤติกรรมผู้บริหารในระยะยาว

3) ควรศึกษาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจ ภาครัฐ และภาคประชาสังคม รวมถึงบทบาทสถาบันการศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมผู้บริหารอย่างเป็นระบบ

4) ควรส่งเสริมการเข้าถึงองค์ความรู้ด้านจริยธรรมผ่านกลไกสนับสนุนจากภาครัฐหรือองค์กรวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5) ควรศึกษาเปรียบเทียบแนวทางพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารในต่างประเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทธุรกิจไทยในเขตเมือง

8.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ใช้ผลวิจัยเป็นแนวทางกำหนดนโยบายภาครัฐด้านการบริหารจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ เช่น การสนับสนุนการเข้าถึงองค์ความรู้และระบบติดตามด้านจริยธรรม

2) ใช้ในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร โดยเน้นทักษะการสื่อสารเชิงคุณธรรม การตัดสินใจเชิงจริยธรรม และภาวะผู้นำที่มีจิตสำนึกสาธารณะ

3) ใช้เป็นฐานในการพัฒนาระบบธรรมาภิบาลองค์กร เช่น คู่มือจริยธรรม คณะกรรมการธรรมาภิบาล และระบบรายงานพฤติกรรมจริยธรรม เพื่อเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรม

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรติดตามผลระยะยาวของแนวทางเชิงกลยุทธ์เพื่อประเมินประสิทธิผลและปรับให้เหมาะกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

2) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมผู้บริหารกับผลการดำเนินงานองค์กร เช่น ความน่าเชื่อถือแบรนด์ การมีส่วนร่วมของพนักงาน และความยั่งยืน

3) ควรศึกษาการบูรณาการแนวทางจริยธรรมกับนโยบายภาครัฐอื่น ๆ และบทบาทภาคเอกชนเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารที่สอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจและสังคมยุคใหม่

9. การอ้างอิง

ทิพย์วรรณ พิทักษ์ธรรมพงศ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลขององค์การธุรกิจบริการในจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 25*(2), 112–126.

ปัทมา แก้วสุข. (2564). จริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 13*(2), 45–59.

ปรียาภรณ์ วงษ์สว่าง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับความไว้วางใจในองค์การ. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มรภ.ราชนครินทร์, 9*(1), 98–113.

เมธินี อินทร์ม่วง. (2566). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับบริบทครอบครัวเพื่อการส่งเสริมธรรมาภิบาลในองค์กรธุรกิจไทย. *วารสารวิจัยทางสังคมศาสตร์, 16*(1), 123–136.

วิชชุดา บุญคำ. (2565). การพัฒนาภาวะผู้นำและจริยธรรมของผู้บริหารในองค์กรธุรกิจของไทย. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 10*(1), 160–177.

สุทธิรักษ์ นพคุณ. (2566). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานจริยธรรมและคุณธรรมในองค์การธุรกิจ. *วารสารวิชาการการบริหารทรัพยากรมนุษย์, 12*(2), 55–67.

Bangbon, P., Channuwong, S., Amponstira, F., Rungsuk, A. & Snongtaweeporn, T. (2023). The influence of transformational leadership on organizational sustainability: A case study of business companies in Bangkok. *Journal of Namibian Studies, 33*, 4077-4095.

Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Harvard University Press.

Benlahcene, A., Omar, A., Salim, A., & Haseeb, M. (2023). Role of ethical leadership in enhancing corporate sustainability: Evidence from ASEAN business environments. *Social Sciences, 12*(1), 35.

Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2020). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly, 31*(2), 101378.

Broom, L., & Selznick, P. (1968). *Sociology: A text with adapted readings*. Harper & Row.

Cameron, K. S. (1981). Domains of organizational effectiveness in colleges and universities. *Academy of Management Journal, 24*(1), 25–47.

Cameron, K. S. (1986). A study of organizational effectiveness and its predictors. *Management Science, 32*(1), 87–112.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2022). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (4th ed.). John Wiley & Sons.

Campbell, J. P. (1977). On the nature of organizational effectiveness. In P. S. Goodman & J. M. Pennings (Eds.), *New perspectives on organizational effectiveness* (pp. 13–55). Jossey-Bass.

Carroll, A. B., & Buchholtz, A. K. (2012). *Business and society: Ethics and stakeholder management*. Cengage Learning.

Chughtai, A. A. (2021). Servant and ethical leadership: Influence on individual and organizational performance. *Journal of Business Ethics, 174*(1), 29–45.

Channuwong, S., Chaetnaloa, P., Wongwisutthirat, K., Weerachareonchai, P. (2024). Good governance principles in Buddhism for business and politics administration. *Migration Letters, 21*(S1), 818-827.

Channuwong, S., & Ruksat. (2022). Buddhist teachings for improving mental health during the COVID-19 pandemic. *The Journal of Behavioral Sciences, 17*(2), 29-41.

Dickinson, G., & Leming, J. S. (1990). *Understanding social issues*. Holt, Rinehart and Winston.

Dominguez, L., et al. (2009). Professional ethics and business conduct. *Journal of Business Ethics, 90*(2), 123–135.

Durkheim, É. (1964). *The division of labor in society*. Free Press.

Elkin, F. (1989). *The child and society: The process of socialization*. Oxford University Press.

Epstein, N. B., & Bishop, D. S. (1978). Family functioning: The McMaster model. *Journal of Marriage and Family Counseling*.

Etzioni, A. (1964). *Modern organizations*. Prentice-Hall.

Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2013). *Business ethics: Ethical decision making and cases*. Cengage Learning.

Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Pitman.

Friedman, M. (1992). Family systems theory and practice. *Family Process, 31*(2), 145–156.

Freud, S. (1967). *The ego and the id*. W. W. Norton.

Green, J. (1964). Socialization and personality development. Routledge.

Kaptein, M. (2010). The ethics of organizations: A measure of organizational ethics. *Journal of Business Ethics, 92*(2), 135–147.

Kerckhoff, A. C. (1972). Socialization and social class. *Sociology of Education, 45*(2), 122–134.

Khan, A., Ahmad, S., & Ghauri, T. A. (2023). Ethical leadership and organizational outcomes: The mediating role of emotional intelligence and workplace culture. *Journal of Business Ethics*. https://doi.org/10.1007/s10551-023-05487-y

Mercer, D., & Merton, R. K. (1958). Social structure and socialization. *American Sociological Review, 23*(3), 255–262.

Moos, R. H., & Moos, B. S. (1986). *Family environment scale manual*. Consulting Psychologists Press.

Morrow, W., & Wilson, G. (1961). Family interaction patterns. *Journal of Marriage and Family, 23*(4), 321–330.

Newman, D. M., & Granuerholz, E. (2002). *Sociology of families*. Pine Forge Press.

Piaget, J. (1971). The theory of stages in cognitive development. McGraw-Hill.

Posner, B. Z. (2010). Another look at the impact of personal and organizational values congruency. *Journal of Business Ethics, 97*(4), 535–546.

Post, J. E., Lawrence, A. T., & Weber, J. (2011). *Business and society: Corporate strategy, public policy, ethics*. McGraw-Hill.

Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria. *Management Science, 29*(3), 363–377.

Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure, design, and applications*. Prentice-Hall.

Skinner, C. F., et al. (1995). Family functioning and behavioral assessment. *Journal of Family Psychology, 9*(2), 123–135.

Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Goodyear Publishing.

Steiner, G. A., & Steiner, J. F. (2012). *Business, government, and society: A managerial perspective*. McGraw-Hill.

Striteska, M., & Spickova, M. (2021). Linking performance measurement and managerial effectiveness: Case study of Czech companies. *Journal of Competitiveness, 13*(1), 129–144.

Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2021). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right* (8th ed.). John Wiley & Sons.

Walumbwa, F. O., Christensen, A. L., & Mshomi, M. K. (2023). Authentic leadership and behavioral integrity: A pathway to team effectiveness and trust. *Journal of Business Research, 158*, 114535.

Weiss, J. W. (2009). *Business ethics: A stakeholder and issues management approach*. South-Western Cengage Learning.