

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมทางพุทธศาสนากับความยุติธรรมในองค์กร A Relationship between Buddhist Ethics and Organizational Justice

ชัยอนันต์ สิริเบญจสานนท์* สุขุมพงศ์ ชาญนวงศ์* เอนก ศรีนันท์**

สมพร ภูวดลไพศาล** อุษณีย์ ทอย** อรสา โสดาวิชิต**

Chaianun Siribensanont* Sukhumpong Channuwong* Anake Srinant**

Somporn Phuwadolpaisan** Usanee Thoy** Orasa Sodavichid**

มหาวิทยาลัยเกริก* นักวิชาการอิสระ**

Krirk University* Independent Scholars**

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมจากจริยธรรมทางพุทธศาสนา 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมทางพุทธศาสนากับความยุติธรรมในองค์กร และ 4) เพื่อศึกษาจริยธรรมทางพุทธศาสนาที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่พนักงานในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมจากจริยธรรมทางพุทธศาสนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมจากกฎแห่งกรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่การรับรู้ความยุติธรรมจากพรหมวิหาร 4 ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมจากการเว้นจากอคติ 4 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการพิจารณาขององค์กร ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปันผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมทางพุทธศาสนากับความยุติธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .124 ถึง .396 ซึ่งคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ พรหมวิหาร 4 (MIN) กับความยุติธรรมในองค์กร (OJU) ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์กรมากที่สุด ได้แก่ พรหมวิหาร 4 การเว้นจากอคติ 4 และความเชื่อในกฎแห่งกรรมตามลำดับ

คำสำคัญ: จริยธรรมทางพุทธศาสนา, พรหมวิหารธรรม 4, กฎแห่งกรรม, ความยุติธรรมในองค์กร

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study the perceptions of employees towards recognition of justice from Buddhist ethics; (2) to study the perceptions of employees towards organizational justice; (3) to study a relationship between Buddhist ethics and organizational justice; and (4) to study the Buddhist ethics influencing organizational justice. The samples used in this study were 350 employees who work in private organizations in Bangkok. The instrument

used to collect data was a research questionnaire. Statistics used in this research consisted of Percentage, Mean, Standard Deviation, Correlation and Multiple Regression Analysis.

The research findings were as follows:

1. The perceptions of employees towards recognition of justice from Buddhist ethics, in total, were at high level. In particular, the belief in the rule of Karma had the highest mean value, followed by the four sublime states of mind, whereas an avoidance of four prejudices was at moderate level.

2. The perceptions of employees towards organizational justice, in total, were at high level. In particular, interactional justice had the highest mean value, followed by procedural justice, whereas distributive justice was at moderate level.

3. The correlation coefficient between Buddhist ethics and organizational justice was at 0.01 level of significance with correlation value between .124 to .396, which the highest correlation was a relationship between the four sublime states of mind and organizational justice.

4. Buddhist ethics which had the highest influence on organizational justice were the four sublime states of mind, followed by an avoidance of four prejudices and the belief in the rules of karma respectively.

Keywords: Buddhist Ethics, Four Sublime States of Mind, Rules of Karma, Organizational Culture

บทนำ

หลักความยุติธรรมในพุทธศาสนามีองค์ประกอบจากแนวความคิดเรื่องเสรีภาพและความเสมอภาค เช่น การยกเลิกระบบวรรณะ การให้ความเสมอภาคแก่บุคคลที่จะนับถือพุทธศาสนา การยกย่องบุคคลตามคุณธรรมที่มีอยู่ในตนเองมากกว่าการยกย่องบุคคลจากชาติกำเนิดที่แตกต่างกัน จึงเปิดโอกาสให้บุคคลแต่ละคนสามารถแสวงหาเสรีภาพสูงสุดในทางพุทธศาสนาได้อย่างเท่าเทียมกัน หลักความยุติธรรมในพุทธศาสนามีได้มองแต่ละระดับบุคคลเท่านั้น แต่ยังคงครอบคลุมถึงระดับที่สูงขึ้นกว่านั้นคือการปกครองสังคม การกระจายทรัพยากรและเศรษฐกิจ ซึ่งมีปรากฏให้เห็นในพระสูตรหลายแห่ง เช่น อคคัณฐสูตร จักกวัตติสูตร และกฎทนต์สูตร ในอคคัณฐสูตรได้แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการทางสังคมตั้งแต่ยุคเริ่มแรกแห่งการเกิดขึ้นของโลกจนกระทั่งเกิดชนชั้นปกครองและชนชั้นในสังคม มีความสัมพันธ์ในลักษณะการงานของแต่ละคนที่มีหน้าที่รับผิดชอบและการดำรงชีวิต การแบ่งปัน การถือครองในกรรมสิทธิ์ที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ เช่น ที่นา ซึ่งกลายเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สังคมเปลี่ยนไป ส่วนจักกวัตติสูตรชี้ให้เห็นถึงขอบข่ายของรัฐที่มีความซับซ้อนขึ้น หน้าที่ของผู้ปกครองจำเป็นต้องยึดหลักธรรมะเป็นใหญ่ เพื่อให้เกิดความยุติธรรม เมื่อใดที่ผู้ปกครองไม่ตั้งมั่นในหลักธรรมก็จะมีผลต่อผู้ถูกปกครองที่อยู่ภายในรัฐ ในกฎทนต์สูตรแสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้แก่คนดีทำให้รัฐไม่ต้องใช้ความรุนแรงในสังคม พระสูตรนี้ยังได้แสดงการจัดสรรอำนาจของรัฐซึ่งมีความสัมพันธ์กับระบบเศรษฐกิจ การเมือง สภาวะแวดล้อม และความยุติธรรมที่มีผลต่อความสงบสุขสันติด้วย (พระมหาพรหม ธรรมหาโส, 2555; สุขุมพงศ์ ขาญนวงศ์ และบุญวดี มนตรี ณ อยุธยา, 2560)

ความยุติธรรม คือ ความเสมอภาค ความเที่ยงธรรม ความชอบด้วยเหตุผล อันบุคคลผู้มีเหตุผลและมีความรู้เห็นว่าเป็นสิ่งที่ชอบและถูกต้อง ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมสำคัญยิ่งที่จะช่วยจรรโลงสังคมให้เกิดความรักความสามัคคีและมีความภาคภูมิใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สังคม และประเทศชาติ แต่ความยุติธรรมไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากไม่มีปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดความยุติธรรม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความยุติธรรมอาจเป็นจารีต ประเพณี หลักปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และการปลูกฝังเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความยุติธรรมได้ จริยธรรมสามารถสร้างความยุติธรรมได้ เนื่องจากจริยธรรมที่แท้จริงเป็นหลักปฏิบัติที่มุ่งเน้นความดีงาม ความเสมอภาค และความเท่าเทียม (ชะวักชัย ภาติณฺธ, 2548) ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าความยุติธรรมจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีหลักจริยธรรมต่าง ๆ มาเป็นองค์ประกอบสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นความรัก ความเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การสงเคราะห์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การไม่เอารัดเอาเปรียบกัน การประกอบอาชีพที่สุจริต ความเคารพและเข้าใจผลประโยชน์ของกันและกัน

จริยธรรมทางศาสนา หมายถึง หลักการประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสม ถูกต้อง ดีงามตามหลักคำสอนทางศาสนา พุทธศาสนาให้ความสำคัญกับเรื่องความยุติธรรมอย่างมาก เช่น 1) คำสอนเรื่องการปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยปราศจากอคติ คือ ความลำเอียง 4 ประการ ได้แก่ ไม่ลำเอียงเพราะความรัก ไม่ลำเอียงเพราะความโกรธหรือความเกลียดชัง ไม่ลำเอียงเพราะความกลัว และไม่ลำเอียงเพราะความหลง (อง จตุกก 21/17/23) 2) คำสอนเรื่องพรหมวิหาร 4 ซึ่งประกอบไปด้วย เมตตา คือ ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น กรุณา คือ ความคิดที่จะช่วยเหลือ สงเคราะห์ผู้อื่น มุทิตา คือ ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี และอุเบกขา คือ ความเป็นกลาง หรือความเที่ยงธรรม (อง ปญจก 22/192/252; พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2558) และ 3) คำสอนเรื่องกฎแห่งกรรมว่า ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว คนทำกรรมใดไว้อย่อมได้รับผลของกรรมนั้น คนทำกรรมดีย่อมได้รับผลดี คนทำกรรมชั่วย่อมได้รับผลชั่ว คนหว่านพืชเช่นใด ย่อมได้รับผลเช่นนั้น (จุ.ชา. 27/15/201) หลักธรรมดังกล่าวมานี้จะช่วยส่งเสริมความยุติธรรมในมิติที่ว่าสังคมจะตัดสินคุณค่าของคนบนพื้นฐานของการกระทำมากกว่าชาติกำเนิดฐานะทางสังคม ชนชั้น เพศ เชื้อชาติ และศาสนา เป็นต้น และช่วยสร้างความยุติธรรมในองค์การในมิติที่ว่าองค์การควรมีตัวชี้วัดและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และเที่ยงธรรมปราศจากการเล่นพรรคเล่นพวกและการเลือกปฏิบัติ

คณะผู้วิจัยเห็นว่า ประเทศไทยมีขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ประชาชนส่วนใหญ่ยึดมั่นในคำสอนทางพุทธศาสนา แต่ละครอบครัวและชุมชนต่างช่วยปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในจิตใจของคนไทยมาเป็นเวลาช้านาน จึงได้สนใจศึกษาจริยธรรมทางพุทธศาสนาที่มีผลต่อความยุติธรรมในองค์การ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมจากจริยธรรมทางพุทธศาสนา
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การ
3. เพื่อศึกษาจริยธรรมทางพุทธศาสนาที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การ

สมมติฐานการวิจัย

Ha1: จริยธรรมทางพุทธศาสนามีความสัมพันธ์กับความยุติธรรมในองค์การ

Ha2: จริยธรรมทางพุทธศาสนาส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การ

การทบทวนวรรณกรรม

จริยธรรมทางพุทธศาสนา เป็นหลักการปฏิบัติที่สำคัญมาก เป็นแบบแผนหนึ่งในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย ซึ่งเป็นสังคมที่มีพุทธศาสนาเป็นหลักในการยึดเหนี่ยวจิตใจ และปฏิบัติตน โดยหลักการพื้นฐานศาสนาพุทธสอนให้ละเว้นความชั่ว ทำความดีและชำระจิตใจให้บริสุทธิ์ การดำรงรักษาซึ่งความถูกต้อง ความเที่ยงธรรม ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตเป็นหลักจริยธรรมพื้นฐานในพุทธศาสนา (Channuwong, Ruksat and Ploychum, 2018) ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายของ จริยธรรม ว่า หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติ ศีลธรรมอันดีงาม พุทธทาสภิกขุ (2542) ได้อธิบาย จริยธรรม ว่า เป็นสิ่งที่พึงประพฤติ หรือ เป็นสิ่งที่ต้องประพฤติปฏิบัติตามหลักศีลธรรม พณีส หันนาคินทร์ (อ้างถึงใน สุภาพร ทรงกิจทรัพย์ 2550) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่า หมายถึง ความประพฤติอันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสังคม ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองเกษมสุขขึ้นในสังคมและสมาชิกของสังคม การที่จะปฏิบัติให้เป็นไปเช่นนั้นได้ ผู้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมจะต้องรู้จักว่าสิ่งใดผิดสิ่งใดถูก และต้องมีความรู้สึกทางจิตใจและการปฏิบัติทางกายอันสอดคล้องกับความรู้สึกทางจิตใจด้วย

ธรรมตามมนุษย์ทุกคนชื่นชอบความยุติธรรม และต้องการให้บุคคลอื่นแสดงออกหรือปฏิบัติต่อตนเองอย่างยุติธรรมเพราะความยุติธรรมทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองได้รับ แต่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้มนุษย์สูญเสียความยุติธรรม หรือ ความเที่ยงธรรม คือ อคติ ซึ่งแปลว่าตามศัพท์ว่า ทางที่ไม่ควรดำเนิน ทางที่ไม่ควรปฏิบัติ หรือความลำเอียง อคติจะทำให้สภาพจิตของมนุษย์ไม่เที่ยงธรรมเพราะคลาดเคลื่อนไปจากธรรมจนนำไปสู่ความเอนเอียงเข้าข้างใดข้างหนึ่งโดยปราศจากการพิจารณาตัดสินตามข้อเท็จจริง ในพุทธศาสนา แบ่งประเภทของอคติไว้เป็น 4 ประการ คือ 1. ฉันทาคติ ความลำเอียงเพราะความชอบ และรักใคร่ หมายถึง การทำให้เสียความยุติธรรม เพราะอ้างเอาความรักใคร่หรือความชอบพอกัน ซึ่งมักเกิดกับตนเอง ญาติพี่น้อง และคนสนิทสนม ความเอนเอียงเพราะชอบจะทำให้สูญเสียความเป็นกลาง และไม่สามารถที่จะวางตน และปฏิบัติต่อทุกคนให้เท่าเทียมกันหรือเสมอกันได้ 2. โทสะคติ ความลำเอียงเพราะความไม่ชอบ ความเกลียดชัง หรือความโกรธแค้น หมายถึง การทำให้เสียความยุติธรรม เพราะความเกลียดชัง ความโกรธ หรือการลุแก่อำนาจ เพราะโทสะ เพราะมีจิตใจที่ไม่หนักแน่น ไม่รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา และไม่สามารถแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานออกจากกันได้ 3. ภยาคติ ความลำเอียงเพราะความกลัว หมายถึง การทำให้เสียความยุติธรรม เพราะมีความหวาดกลัว หรือเกรงกลัวภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นต่อตนเอง และครอบครัว จึงทำให้ขาดความกล้าหาญ โดยเฉพาะความกล้าหาญทางจริยธรรม คือ กล้าคิด กล้าพูดในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม 4. โมหาคติ ความลำเอียงเพราะความหลง เพราะไม่รู้ หรือความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หมายถึง การทำให้เสียความยุติธรรมเพราะความสะเพร่า ความไม่ละเอียดถี่ถ้วน รับผิดชอบใจก่อนพิจารณาให้ดี การไม่เปิดใจให้กว้าง จึงทำให้มองโลกในแง่ร้าย และไม่สามารถยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น (ที.ป.11/176/196; พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) 2558; พระมหาหรรษา ธมฺหาโส, 2555) ความลำเอียงทั้ง 4 ประการนี้ เป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้มนุษย์ที่อาศัยอยู่ร่วมกันในสังคมคลาดเคลื่อน หรือเบี่ยงเบนไปจากความยุติธรรม หรือความเที่ยงธรรม จนทำให้การกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งขาดความชอบธรรม ซึ่งนำไปสู่ความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกันของกลุ่มคนในสังคม (สุขุมพงศ์ ชาญนวงศ์ และบุญวดี มนต์รี ณ อยุธยา, 2560)

พรหมวิหารเป็นหลักธรรมของผู้ประเสริฐหรือผู้เป็นใหญ่ที่สามารถดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม บุรุษยัยจงกลนี (2528) กล่าวว่า พรหมวิหาร คือ ธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม 4 อย่าง คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2558) ให้ความหมาย

พรหมวิหาร 4 ว่าเป็นธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติอันประเสริฐ บริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติเพื่อประโยชน์ต่อมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ พรหมวิหารธรรมประกอบด้วยหลักธรรม 4 ประการ คือ 1. เมตตา หมายถึง ความรักปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า 2. กรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ มีใจในอันปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ 3. มุทิตา หมายถึง ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง ซึมซับชื่นบานอยู่เสมอสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงอยู่ในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข และเจริญองกามยิ่งขึ้นไป 4. อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตรางู ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับมารับผิดชอบของตน

คนที่ทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อตัวเองนั้นจัดว่าเป็นคนธรรมดาสามัญไม่ใช่ผู้ประเสริฐ ผู้ประเสริฐนั้นเป็นคนมุ่งประโยชน์ผู้อื่นเป็นสำคัญไม่เห็นแก่ตัว และประกอบด้วยคุณธรรมต่อไปนี้ คือ 1. เมตตา คือ ความปรารถนาดีมีไมตรีจิตโดยไม่หวังผลตอบแทน 2. กรุณา คือ ความสงสารเมื่อเห็นผู้อื่นประสบทุกข์และตั้งใจอนุเคราะห์ให้พ้นจากทุกข์ที่ได้รับอยู่ 3. มุทิตา คือ ความพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นดีกว่าตน 4. อุเบกขา คือ ความวางเฉยในเมื่อตนไม่อาจช่วยเหลือบุคคลอื่นด้วยความเมตตาหรือกรณาก็ไม่กระวนกระวายเร่าร้อนใจ คำนึงถึงผลกระทบว่าเหล่าสัตว์มีกรรมเป็นสมบัติของตน (สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก, 2545)

พุทธศาสนิกชนมีความเชื่อว่ากฎแห่งกรรมเป็นกฎที่ยุติธรรม เนื่องจากการให้ผลตามการกระทำของตน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติว่า ผู้กระทำนั้นจะเป็นใคร มียศตำแหน่ง หรือมีฐานะสูงต่ำในสังคมอย่างไร เมื่อกระทำความใดไว้แล้วก็จะได้รับผลแห่งการกระทำนั้นเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการยกเว้น กรรม แปลว่า การกระทำที่พร้อมด้วยเจตนาหรือความตั้งใจ เป็นคำกลาง ๆ อาจเป็นการกระทำดีหรือกระทำชั่วก็ได้ แต่โดยทั่วไป เมื่อพูดถึงกรรม คนมักจะตีความในแง่ลบ เช่นคำว่า ที่เราประสบเหตุการณ์เช่นนี้เพราะมีกรรม เป็นต้น กรรมแบ่งออกเป็น 3 อย่าง คือ 1) กายกรรม คือ การกระทำด้วยกาย การกระทำทางกาย 2) วาจากรรม คือ การกระทำด้วยวาจา การกระทำทางวาจา และ 3) มโนกรรม คือการกระทำด้วยใจการกระทำทางใจ (ม.ม.13/64/56; พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2558)

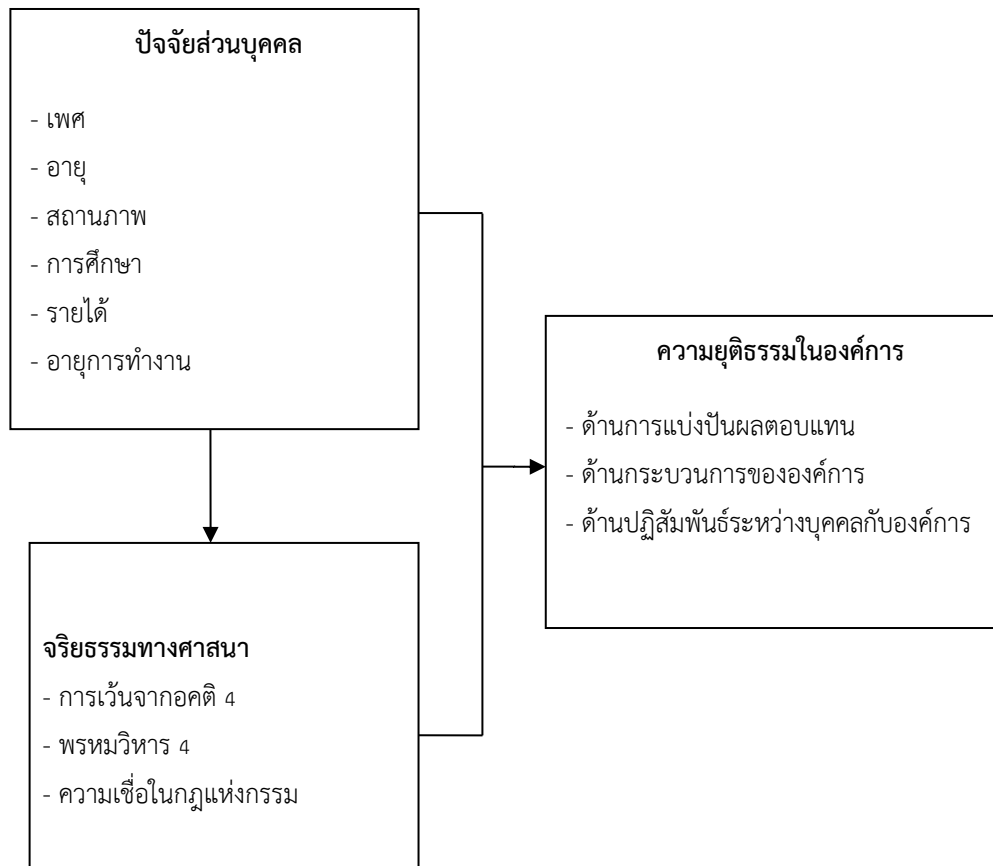
กฎแห่งกรรมเป็นหลักคำสอนที่บ่งบอกถึงความยุติธรรมที่สำคัญประการหนึ่งในพุทธศาสนา การให้ผลของกรรมมีความยุติธรรมโดยไม่เลือก ขาติ ตระกูล ชนชั้น วรรณะ ฐานะ และยศตำแหน่ง ทุกคนเมื่อทำกรรมใดแล้ว ก็จะได้รับผลของกรรมนั้นเท่าเทียมกัน กฎแห่งกรรมทางพุทธศาสนานั้น เป็นหลักธรรมที่แสดงให้เห็นถึงระบบความเชื่อ ความศรัทธา โดยมีพื้นฐานสำคัญคือการใช้ปัญญาและเหตุผลในการวิเคราะห์ พุทธศาสนาเรียกหลักธรรมนี้ว่า สัทธา (ศรัทธา) 4 กล่าวโดยสรุปได้แก่ 1) กัมมสัทธา คือ ความเชื่อเรื่องกรรมว่ามีอยู่จริง เชื่อว่าเมื่อกระทำการใดโดยเจตนา หรือโดยตั้งใจแล้วย่อมเป็นกรรม คือเกิดผลดีและผลร้ายสืบเนื่องต่อไปได้ ดังนั้น การกระทำความดีแล้วจึงไม่ว่างเปล่าและผลของกรรมนั้นย่อมเกิดจากการกระทำของตน 2) วิปากสัทธา คือ เชื่อในวิปาก เชื่อผลของกรรม เชื่อว่าผลของกรรมมีจริง ทำแล้วต้องมีผล ผลดีย่อมเกิดจากความดี และผลชั่วย่อมเกิดจากความชั่ว 3) กัมมัสสกตาสัทธา คือ เชื่อว่าสัตว์มีกรรมเป็นของตน เชื่อว่าแต่ละคนต้องรับผลของกรรม ไม่มีใครมารับผลกรรมแทนกันได้ หรือล้างบาปให้แก่กันได้ และ 4) ตถาคตโพธิสัทธา คือ เชื่อความตรัสรู้ของ

พระพุทธเจ้า มั่นใจในพระตถาคตว่าทรงเป็นพระสัมมาสัมพุทธะ คือเป็นผู้ตรัสรู้โดยชอบด้วยพระองค์เอง (อง. สตตก 23/4/3; พระพรหมคุณาภรณ์, 2558) พระเมธีธรรมาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2539) และ พระครูศรีปริยัติวิธาน (พระมหาแมน คุปตรสี) (2563) กล่าวว่า ความเชื่อในเรื่องกฎแห่งกรรมเป็นหลักความเชื่อพื้นฐานของพุทธศาสนา พุทธศาสนิกชนจะต้องเชื่อในกรรม เชื่อในผลของกรรม เชื่อว่าเรามีกรรมเป็นของ ๆ ตน และเชื่อในพระปัญญาเครื่องตรัสรู้ของพระพุทธเจ้าว่าทรงรู้แจ้งตามความเป็นจริงและคำสอนของพระองค์มีความถูกต้องแม่นยำทุกประการ

เรื่องกฎแห่งกรรมเป็นหลักความเชื่อที่สำคัญในพุทธศาสนา การกระทำที่ประกอบด้วยเจตนาจัดเป็นกรรม ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “ภิกษุทั้งหลาย เจตนานั้นเอง เราเรียกว่ากรรม บุคคลลงใจแล้วจึงกระทำด้วยกาย ด้วยวาจา ด้วยใจ” (อง. ฉกก. (ไทย) 22/334/422) และในขณะเดียวกันก็แสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมของ “กรรม” ที่ปรากฏด้วยกฎแห่งกรรม เพราะสัตว์ทั้งหลายนั้นต่างก็มี “กรรมเป็นของตนเอง แต่ละคนย่อมได้รับผลแห่งกรรมของตน”

หลักความยุติธรรมเป็นแนวคิดเกี่ยวกับความเสมอภาค ความเที่ยงธรรม ความเป็นธรรม ความถูกต้องดีงาม ความสมเหตุสมผล ตลอดจนการบังคับใช้กฎหมายโดยคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคล โดยมนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติในด้านเชื้อชาติ ศาสนา ความเชื่อ สีผิว และฐานะทางสังคม (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2559) ความยุติธรรมจึงจำเป็นจะต้องมีในทุกองค์การเพื่อรักษาไว้ซึ่งขวัญ กำลังใจและผลประโยชน์ของพนักงาน Greenberg (1990) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การหมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมของผลตอบแทนที่องค์การจัดสรรให้กับพนักงานและความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทน Moorman (1991) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การรับรู้วิธีการหรือหนทางที่พนักงานตัดสินใจว่าเขาได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานและผลประโยชน์ของพนักงาน Folger (1998) ได้จำแนกประเภทของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การออกเป็น 3 ด้าน คือ 1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) เป็นการรับรู้ความยุติธรรมต่อผลลัพธ์หรือการจัดสรรผลตอบแทนที่แต่ละบุคคลได้รับ เมื่อบุคคลพิจารณาความยุติธรรมในด้านผลตอบแทน พนักงานจะประเมินว่าผลลัพธ์ที่ได้มีความเหมาะสมถูกต้องตามหลักจริยธรรมหรือไม่ 2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) คือการที่บุคคลรับรู้ว่าวิธีการ กลไกหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนมีความยุติธรรม เช่น กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการแก้ไขข้อพิพาทหรือกระบวนการแบ่งปันผลตอบแทนในองค์การว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ 3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) หมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชามีข้อมูลเพียงพอที่จะอธิบายผลของการตัดสินใจว่ามีความถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อพนักงานและสามารถอธิบายในสิ่งที่พนักงานมีความกังวลใจได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรและพนักงานที่ทำงานในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวน 15,000 คน ผู้วิจัยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ ในการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่าง 392 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Research Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาทำเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิดโดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

2. แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating scale) เป็นคำถามเกี่ยวกับจริยธรรมทางพุทธศาสนา จำนวน 12 ข้อ

3. แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating scale) เป็นคำถามเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กร จำนวน 20 ข้อ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้นำเอาแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อ

1. ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Item Objective Congruence Index) ในการสร้างประเด็นคำถาม

2. หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยทดลองใช้แบบสอบถามกับประชาชนที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.95

3. ปรับปรุงแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้บริหารและบุคลากรในสถานที่ทำงานเพื่อเป็นตัวแทนในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดแก่บุคลากร และกลุ่มตัวอย่างก่อนที่จะมีการตอบแบบสอบถามให้ชัดเจนก่อน

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 392 คน ระหว่างวันที่ 15 ธันวาคม 2562 ถึงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2563 ได้แบบสอบถามกลับมาทั้ง 350 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89 เปอร์เซนต์

3. ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์จริยธรรมทางพุทธศาสนา และความยุติธรรมในองค์กร

3. ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมกับความยุติธรรมในองค์กร

4. ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบของจริยธรรมทางพุทธศาสนาที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์กร

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 350 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 54.28 และเป็นเพศชาย จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 45.71 ส่วนใหญ่ มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงมาได้แก่ อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ

24.85 อายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 24.28 และอายุ 36-45 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 22.85 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 51.42 รองลงมาได้แก่ สถานภาพสมรส จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 45.71 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.85 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 54.28 รองลงมาได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25.71 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,000-25,000 บาท จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 42.85 รองลงมาได้แก่ มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 22.85 มีรายได้ 25,001-35,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.28

การวิเคราะห์การรับรู้ความยุติธรรมจากจริยธรรมทางพุทธศาสนา

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้เรียนรู้ความยุติธรรมจากจริยธรรมทางพุทธศาสนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.78, S.D. = .472) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมจากกฎแห่งกรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.02, S.D. = .709) รองลงมาได้แก่การรับรู้ความยุติธรรมพรหมวิหาร 4 ($\bar{x}$ = 3.94, S.D. = .476) และการรับรู้ความยุติธรรมจากการเว้นจากอคติ 4 ($\bar{x}$ = 3.39, S.D. = .231) ตามลำดับ

การวิเคราะห์การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.67, S.D. = .548) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.86, S.D. = .654) รองลงมาได้แก่ กระบวนการพิจารณาขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.80, S.D. = .566) การแบ่งปันผลตอบแทน ($\bar{X}$ = 3.35, S.D. = .425) ตามลำดับ

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมทางพุทธศาสนากับความยุติธรรมในองค์กร

สมมติฐานที่ 1

Ha1: จริยธรรมทางพุทธศาสนามีความสัมพันธ์กับความยุติธรรมในองค์กร

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของจริยธรรมทางพุทธศาสนากับความยุติธรรมในองค์กร

ตัวแปร	PRE	MIN	KAR	OJU
PRE	1	.513**	.394**	.127**
MIN		1	.469**	.396**
KAR			1	.124**
OJU				1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างองค์ประกอบของจริยธรรมทางพุทธศาสนา ประกอบด้วย การเว้นจากอคติ 4 พรหมวิหาร 4 กฎแห่งกรรม มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในอยู่ระหว่าง .394 ถึง .513 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในที่มากที่สุด ได้แก่ สัมพันธ์ระหว่างการเว้นจากอคติ 4 (PRE) และพรหมวิหาร 4 (MIN)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอคติ 4 พรหมวิหาร 4 กฎแห่งกรรม และความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .124 ถึง .396 ซึ่งคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างพรหมวิหาร 4 (MIN) กับความยุติธรรมในองค์การ (OJU)

ผลการวิเคราะห์จริยธรรมทางพุทธศาสนาที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การ

สมมติฐานที่ 2

Ha2: จริยธรรมทางพุทธศาสนาส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การ

ตารางที่ 2 แสดงค่าน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบของจริยธรรมทางพุทธศาสนาที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การ

ตัวแปร	ความยุติธรรมในองค์การ				p	
	b	SE	β	T		
ค่าคงที่	3.072	.199		15.414**	.000	
การเว้นจากอคติ 4 (PRE)	.160	.047	.237	.637**	.002	
พรหมวิหาร 4 (MIN)	.281	.060	.384	3.019**	.003	
กฎแห่งกรรม (KAR)	.152	.034	.198	1.555**	.002	
	R ² =	.032		F =	5.429**	
	Adjust R ² =	.673	SE =	.654	p =	.004

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า จริยธรรมทางพุทธศาสนาส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 5.429$, $p = .004$) โดยพรหมวิหาร 4 มีค่าคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.384, $p < .01$) การเว้นจากอคติ 4 มีค่าคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.237, $p < .01$) และกฎแห่งกรรม มีค่าคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.198, $p > .01$) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อนำมาสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณจะสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยุติธรรมในองค์การได้ร้อยละ 67.3 (Adjust $R^2 = .673$) ที่เหลืออีกร้อยละ 32.7 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา ซึ่งสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์จริยธรรมทางพุทธศาสนาที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $OJU = 3.072$ (ค่าคงที่) + .281 พรหมวิหารธรรม 4 (MIN) + .160 การเว้นจากอคติ 4 + .152 กฎแห่งกรรม

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $OJU = .384$ พรหมวิหารธรรม 4 (MIN) + .237 การเว้นจากอคติ 4 + .198 กฎแห่งกรรม

อภิปรายผลการวิจัย

การรับรู้ความยุติธรรมจากจริยธรรมทางพุทธศาสนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมจากกฎแห่งกรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่การรับรู้ความยุติธรรมจากพรหมวิหาร 4 ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมจากอคติ 4 อยู่ในระดับปานกลาง

การรับรู้ความยุติธรรมจากอคติ 4 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยปราศจากความลำเอียงเพราะรัก (ฉันทาคติ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยปราศจากความลำเอียงเพราะหลง (โมหาคติ) การปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยปราศจากความลำเอียงเพราะกลัว (ภยาคติ) และการปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยปราศจากความลำเอียงเพราะเกลียดชัง (โทษาคติ) ตามลำดับ จากข้อค้นพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเว้นจากอคติ 4 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางอาจตีความได้ว่าการดำเนินการในองค์การมีระบบอุปถัมภ์ มีการเล่นพรรค เล่นพวกทำให้องค์การสูญเสียความยุติธรรมและความเที่ยงธรรม ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่สอนว่าหากมนุษย์มีอคติ 4 ประการ จะเป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์สูญเสียความยุติธรรมหรือความเที่ยงธรรม อคติจะทำให้สภาพจิตของมนุษย์ไม่เที่ยงธรรม คือ มีความลำเอียงเพราะความชอบพอบุคคลและรักใคร่ มีความลำเอียงเพราะความไม่ชอบหรือความเกลียดชัง มีความลำเอียงเพราะมีความหวาดกลัว หรือเกรงกลัวภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นต่อตนเอง และมีความลำเอียงเพราะความหลงเพราะไม่รู้ หรือความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ (ที.ปา.11/176/196; พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) 2558) ความลำเอียงทั้ง 4 ประการนี้ เป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้มนุษย์ที่อาศัยอยู่ร่วมกันในสังคมคลาดเคลื่อนหรือเบี่ยงเบนไปจากความยุติธรรมหรือความเที่ยงธรรม จนทำให้การกระทำบางอย่างโดยหนึ่งขาดความชอบธรรม ซึ่งนำไปสู่ความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกันของกลุ่มคนในองค์การและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกุลภา วจนสาระ และกฤตยา อาชวนิชกุล (2555) ที่พบว่า สังคมไทยไม่เคยมีความคิดเรื่องความเป็นธรรม แต่ยอมรับความสัมพันธ์ที่ไม่เสมอภาคระหว่างคนแต่ละชั้นเป็นแก่นสำคัญในแบบแผนความสัมพันธ์ทางสังคม ความเป็นธรรมทางสังคมสามารถเกิดขึ้นได้บนพื้นฐานของการตระหนักถึงความเท่าเทียมในการเป็นมนุษย์ และการกระจายผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ทางสังคมตามสถานภาพอย่างเหมาะสม

การรับรู้ความยุติธรรมจากพรหมวิหาร 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การมีความเป็นกลาง และให้ความยุติธรรมกับทุกคนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ มีเมตตา มีความรัก ความปรารถนาดีต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน แสดงความชื่นชมยินดีต่อผู้อื่นเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น และมีความกรุณา มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากทุกข์อย่างเท่าเทียมกัน ตามลำดับ พรหมวิหารธรรม 4 เป็นหลักธรรมที่สำคัญมากที่ก่อให้เกิดความยุติธรรมและประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน สอดคล้องกับคำสอนของสมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายก (2545) ที่ตรัสไว้ว่า หลักพรหมวิหารธรรม 4 เป็นหลักธรรมอันประเสริฐที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นโดยไม่เห็นแก่ตัว คือ 1. มีความปรารถนาดี มีเมตตาริใจไม่หวังผลตอบแทน 2. มีความสงสารเมื่อเห็นผู้อื่นประสบทุกข์และตั้งใจอนุเคราะห์ช่วยเหลือให้พ้นจากทุกข์ที่ได้รับอยู่ 3. มีความพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีกว่าตน หรือได้ประสบกับสิ่งที่ดีงาม 4. มีจิตใจเป็นกลาง ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม ยอมรับกฎแห่งกรรม รู้ว่าสัตว์โลกมีกรรมเป็นของตน เป็นต้น

การรับรู้ความยุติธรรมจากความเชื่อในกฎแห่งกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การยกย่องการกระทำดี มากกว่าความร้ายและการมีวัตถุสิ่งของ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ มีความเชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่วเสมอ เชื่อว่าคนจะดีหรือชั่วอยู่ที่ผลการกระทำของตนเอง และเชื่อว่ากฎแห่งกรรมให้ความยุติธรรมกับทุกคน ตามลำดับ กฎแห่งกรรมเป็นการสะท้อนกลับของการกระทำที่มนุษย์ทำด้วยเจตนา ดังเช่นที่ สุขุมพงศ์ ชาญนวงศ์ (2555) กฎแห่งการสะท้อนกลับของพฤติกรรมหรือกฎแห่งการกระทำเป็นกฎที่ยุติธรรม ซึ่งบุคคลผู้เชื่อหรือไม่เชื่อย่อมได้รับผลของกรรมเหมือนกัน ตามกฎแห่งกรรมนี้ โลกเปรียบเหมือนกระบอกบานใหญ่ที่คอยบันทึกการกระทำของมนุษย์ แล้วสะท้อนผลของการกระทำนั้นออกมาให้ปรากฏ ผู้ทำกรรมใดไว้อย่อมได้รับผลของกรรมนั้น

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ กระบวนการพิจารณาขององค์กร และการแบ่งปันผลตอบแทน ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Folger (1998) ที่กล่าวไว้ว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรมีความสำคัญมาก ช่วยลดความเข้าใจผิดและความขัดแย้งในองค์กรได้ ผู้บริหารจะต้องมีข้อมูลเพียงพอที่จะตอบคำถามของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับกระบวนการที่ใช้เป็นกลไกในการประเมินผลตอบแทน เมื่อมีกระบวนการพิจารณาที่เป็นธรรม การแบ่งปันผลตอบแทนย่อมเป็นที่ยอมรับด้วย

จากการวิเคราะห์หลักจริยธรรมทางพุทธศาสนาที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์กร พบว่า หลักพรหมวิหาร 4 ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์กรมากที่สุด สามารถอธิบายได้ว่า องค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องพรหมวิหาร 4 ซึ่งช่วยให้องค์กรมีความยุติธรรม มีความเที่ยงธรรม มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับหลักคำสอนทางพุทธศาสนาที่พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2558) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา มีความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น กรุณา มีความคิดที่จะช่วยเหลือผู้อื่น มุทิตา มีความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี และอุเบกขา มีความเป็นกลาง มีความเที่ยงธรรม และความยุติธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้ตอบแบบสอบถามแม้จะมีความเชื่อในกฎแห่งกรรม พรหมวิหาร 4 และ การเว้นจากอกติ 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากก็จริง แต่หลักจริยธรรมเหล่านี้ ไม่สามารถบังคับใช้ในองค์กรอย่างจริงจังเนื่องจากขาดหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านจริยธรรมโดยตรงในองค์กร จึงควรหาแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักจริยธรรมดังกล่าวในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม
2. ควรมีการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมทางพุทธศาสนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเชื่อในกฎแห่งกรรมเพื่อให้จริยธรรมทางศาสนาสามารถส่งผลโดยตรงต่อความยุติธรรมในองค์กร
3. ควรมีการศึกษาเชิงสำรวจเกี่ยวกับความยุติธรรมและความเป็นธรรมในสังคม เพื่อหาแนวทางส่งเสริมความยุติธรรมและความเป็นธรรมในทุกมิติของสังคม อันจะเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างความรัก ความปรองดอง และความสามัคคีของคนในชาติ

บรรณานุกรม

- กุลภา วจนสาระ และ กฤตยา อาชวนิชกุล. (2555). **ประชากรและสังคม 2555: ประชากรชายขอบและความเป็นธรรมในสังคมไทย**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.
- ชะวัชชัย ภาติณฐ์. (2548). **สาระที่ถูมองข้ามทางวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- บุรุษชัย จงกลนี้. (2528). **คุณธรรมของนักบริหาร**. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระครูศรีปริยัติวิธาน (พระมหาเมี้ยน คุปตรสี). (2563). **ความคิดเห็นของประชาชนต่อการป้องกันและรักษาโรคติดเชื้อโควิด-19 ตามหลักอริสัจ 4**. วารสารศิลปการจัดการ, 14(3), 521-536.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2558). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผลิธรรม.

พระเมธีธรรมภาณ (ประยูร ธรรมจิตโต). (2539). พุทธศาสนากับปรัชญา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์
ปรินติ้ง กรัฟ จำกัด.

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. (2555). ความยุติธรรมในมุมมองของพุทธศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม
2563 จาก <https://ps.mcu.ac.th>.

พุทธทาสภิกขุ. (2542). จริยธรรม (การเสริมสร้างจริยธรรมสำหรับเด็กวัยรุ่น). กรุงเทพฯ: เม็ดทราย พรินติ้ง.
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ:
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระ
พระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554.
กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2559). ความยุติธรรม. สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2559 จาก
<https://th.wikipedia.org/wiki/>.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก. (2545). ศีลและพรหมวิหาร 4.
กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา

สุขุมพงศ์ ชาญนวงศ์. (2555). นี่แหละ...คือสิ่งที่พระพุทธเจ้าสอนออนไลน์ให้ฉลาดและมีความสุข. นนทบุรี:
สำนักพิมพ์ อิงค์ บิยอนด์.

สุขุมพงศ์ ชาญนวงศ์ และบุญวดี มนต์ริกุล ณ ออยุธยา. (2560). การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อ
ความยุติธรรมในองค์กร. วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน, 10(3), 36-47.

สุภาพร ทรงกิจทรัพย์. (2550). หลักจริยธรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารศรีปทุมปริทัศน์, 7(2),
114-121.

Channuwong, S., Ruksat, S., & Ploychum, S. (2018). An integration of Buddhist teachings in
stress management. Journal of Community Development Research, 11(4), 148-158.

Folger, R. (1998). Organizational justice and human resource management. Thousand Oaks,
CA: Sage.

Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequality: The
hidden cost of pay cut. Journal of Applied Psychology, 75, 561-658.

Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational
citizenship behaviors: Do fairness perception influence Employee citizenship?.
Journal of Applied Psychology, 76, 845-855.