

จริยธรรมจำเป็นสำหรับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ETHICS ARE ESSENTIAL FOR HUMAN RESOURCES IN AN ORGANIZATION

Received: 27/01/2564

Revised: 23/05/2564

Accepted: 25/05/2564

รุจิรา ริการมย์¹

Rujira Rikharom¹

บทคัดย่อ

จริยธรรมมีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ควรประกอบด้วย ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม ทางจริยธรรมที่ตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐานความมีเหตุผลที่ดีตามกระบวนการที่ถูกต้อง สามารถหลอมรวมจิตสำนึก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติต่อกันด้วยความเอื้ออาทรดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกันให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ในสิทธิและสิ่งที่พึงตระหนักรู้คุณค่า สัมพันธภาพทางสังคมดีงาม ภายใต้มาตรฐาน กฎเกณฑ์ รวมไปถึงเป้าหมายชีวิตและปรัชญาเชิงจริยธรรมร่วมกับเครือข่ายสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงไม่มีที่สิ้นสุด บนโลกนี้อย่างประจักษ์ชัดแจ้ง โดยมุ่งหมายจากการกระทำของตนเองด้วยการพิจารณา ใคร่ครวญ อย่างรอบคอบ ถี่ถ้วน ของการเป็นคนที่ดีพร้อมกับเป็นคนที่ไม่เก่ง จะทำให้มนุษย์ในองค์กรได้มองเห็นเส้นทางเดินแห่งความดีอย่างแท้จริงและปฏิบัติตนได้อย่างไร้ลทินนำไปสู่ความมั่นคงยั่งยืนในอนาคตได้อย่างมีศักดิ์ศรี โดยยึดจริยธรรม 4 หลัก ได้แก่ 1) ประโยชน์นิยม คำนึงถึงผลการกระทำเป็นหลัก 2) สิทธิ ถือสิทธิบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป็นตัวตั้ง 3) ความยุติธรรม ถือการปฏิบัติตามข้อตกลงที่เป็นธรรม และ 4) กฎทองคำ คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้อื่นด้วยความใส่ใจอย่างลึกซึ้ง นอกจากนี้ การทดสอบจริยธรรมมีแนวทางสำคัญ 5 แนวทาง ได้แก่ 1) ทดสอบสามัญสำนึก พิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นมาจากการตัดสินใจ 2) ทดสอบการกระทำตนอย่างดีที่สุด พิจารณาตามหลักการจริยธรรม 3) ทดสอบโดยการเปิดเผยต่อสาธารณะ พิจารณาการปรากฏตัวในข่าวสื่อมวลชนแก่สายตาคนทั่วโลก 4) ทดสอบการกลั่นกรอง พิจารณามุมมองหลากหลายจากการได้รับทราบและรับฟังความคิดเห็นของสังคมและสาธารณะ และ 5) ทดสอบความคิดที่บริสุทธิ์ พิจารณาความรอบคอบตามความเป็นจริงที่ถูกต้องโดยไม่มีอิทธิพลจากผู้มีอำนาจเหนือกว่าตนเองเข้ามาครอบงำและบังคับ

คำสำคัญ: จริยธรรมจำเป็น, ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร, หลักจริยธรรม, การจัดการจริยธรรม

¹ กลุ่มงานเผยแพร่และบริการการวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

*Research and Development Institute, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

* Email : rujira.ri@nrru.ac.th

ABSTRACT

Ethics is essential for human resource development in an organization and should comprise concepts, feelings, and behavior in ethics based on basic principles with good reasons accordance with right process enabling to gather the spirituality, accountability in mutual interaction with care abided by duty and role as well as the value awareness, fine social relations under the standard, regulations as well as life aim and ethical philosophy along with the social network in an endless changing world. It is pertinent that this focuses on self-operation by considering carefully and precisely of being good and smart citizens and will enable human in the organization to see their path righteously and to behave themselves flawlessly. This will lead to the stability in the future with dignity by clinging to 4 ethics as follows: 1) utilitarianism focusing on action, 2) rights focusing on individual rights or group rights, 3) fairness, compliance with fair agreements, and 4) the golden rule focusing on affecting others with deep care. In addition, there are 5 key ethical testing as follows: 1) common sense test, by considering the implications of decision making, 2) test one's best actions by considering ethical principles, 3) test via public disclosure by considering appearance in the media to the eyes of people around the world, 4) filtering test by considering multiple perspectives from public and societal acknowledgement and hearing, and 5) pure thoughts test by considering the prudence according to the truth without influence of self-dominating authority and force.

Keywords: Essential Ethics, Human resources in the organization, Ethics, Ethical management

บทนำ

สภาพแวดล้อมในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปมากและมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ ก่อรูปกับการพัฒนาของประเทศไทย ที่เน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจเป็นอันดับแรกจึงทำให้การพัฒนาสังคมถูกละเลย ส่งผลให้ชนบทร่มรณเณยม ประเพณี ตลอดจนวัฒนธรรมที่เคยยึดถือและปฏิบัติแต่เก่าก่อนเปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งการยอมรับวัฒนธรรมของชาติตะวันตกเข้ามามากขึ้น ทำให้ค่านิยม แนวคิด ความเชื่อในสังคมไทย กลายเป็นรูปแบบสากล การประพฤติปฏิบัติในทางที่ไร้ศีลธรรมและจริยธรรมในภาพรวมของการดำรงชีวิต สังคม และการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดปัญหาตามมามากมายจนกลายเป็น “เห็นกงจักรเป็นดอกบัว” ดังนั้น การทำงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในทุกภาคส่วน จำเป็นต้องมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง ซอบธรรม และยุติธรรม (จำเนียร จวงตระกูล, 2563, น. 564-565) จริยธรรมถูกเรียกว่ากระบวนการของการตรวจสอบ (Process of inquiry) เหตุผลเบื้องหลังการตัดสินใจและหลักเกณฑ์ของ

ความประพฤติ (Code of conduct) สู่วิธีการคุณค่า (Values) เพื่อนำใช้กำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องกับการดำเนินชีวิตและเป็นมาตรฐานการกระทำของบุคคล (Bowman & West, 2015, p. 46)

เมื่อเวลาผ่านไปทำให้จริยธรรมกลายเป็นคำที่มีการกล่าวถึงกันอย่างแพร่หลาย ทั้งในกลุ่มนักวิชาการและกลุ่มประชาชน เนื่องจากการกระทำผิดที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเชิงจริยธรรมในหน่วยงานที่เพิ่มมากขึ้น และผู้บริหารต่างยอมรับในหลักการเกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่มีผลงานและผลผลิตอยู่ในระดับสูงคือหน่วยงานที่มีการขับเคลื่อนระบบคุณค่า (Value) และคุณค่าทางด้านจริยธรรมถูกกำหนดให้อยู่ในระดับสูงในบรรดาคุณค่าต่าง ๆ ที่หน่วยงานถือว่ามีความสำคัญ (Menzel, 2001, p. 356) ส่งผลให้เกิดความเชื่อถือ (Credit) ความทุ่มเท (Devotion) ประสิทธิภาพอันทรงคุณค่า (Qualitative Efficiency) ภาพลักษณ์ที่ดี (Good Image) เกิดการลดหย่อนทางกฎหมาย และเกิดการทำงานอย่างมีความสุขทั้งผู้บริหารและพนักงาน (เนตร์พัฒนา ยาวีราข, 2551, น. 49) และในอนาคต จริยธรรมต้องไม่ถูกจำกัดอยู่ในขอบข่ายเฉพาะหรือข้อจำกัด และยึดติดอยู่ในกรอบความคิดของอดีต โดยเฉพาะความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่ต้องคำนึงถึงเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นการสร้างเสริมความรู้สึก จิตสำนึกที่ดีด้วยความเป็นธรรมชาติของบุคลากรทุกคนตั้งแต่ระดับบนสุดจนถึงระดับล่างสุด เนื่องจากคนที่มีความสุขจะมีคุณสมบัติเป็นผู้ที่กระทำและพิจารณาใคร่ครวญทุกสิ่งอย่างมีคุณธรรมและเป็นผู้ที่เลือกทางเดินของชีวิตได้อย่างสูงส่งและงดงามที่สุด ถ้าเป็น “คนดีอย่างแท้จริง” และ “ปฏิบัติตนอย่างไรข้อตำหนิได้อย่างมั่นคง” (Aristotle, 1999)

ดังนั้น ในบทความนี้จึงได้มุ่งเน้นนำเสนอหลักการและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม ที่เรียกได้ว่าเป็นความดีตามครรลองครองธรรม และทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่หมายถึงกลุ่มคนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน โดยนำเสนอใน 4 ประเด็นหลัก ประกอบด้วย หลักพื้นฐานจริยธรรม ความสำคัญของจริยธรรม บทบาทจริยธรรมในระดับจุลภาค และแนวทางการจัดการจริยธรรมในองค์กร และสรุปสังเคราะห์ข้อค้นพบเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ต่อบุคคล องค์กร และสังคมได้อย่างมีคุณค่าพร้อมศักยภาพในการดำเนินชีวิตส่วนตัวและอยู่ร่วมกันตามสภาพของสังคมโลกได้อย่างยาวนาน ดังรายละเอียดและสาระสำคัญต่อไปนี้

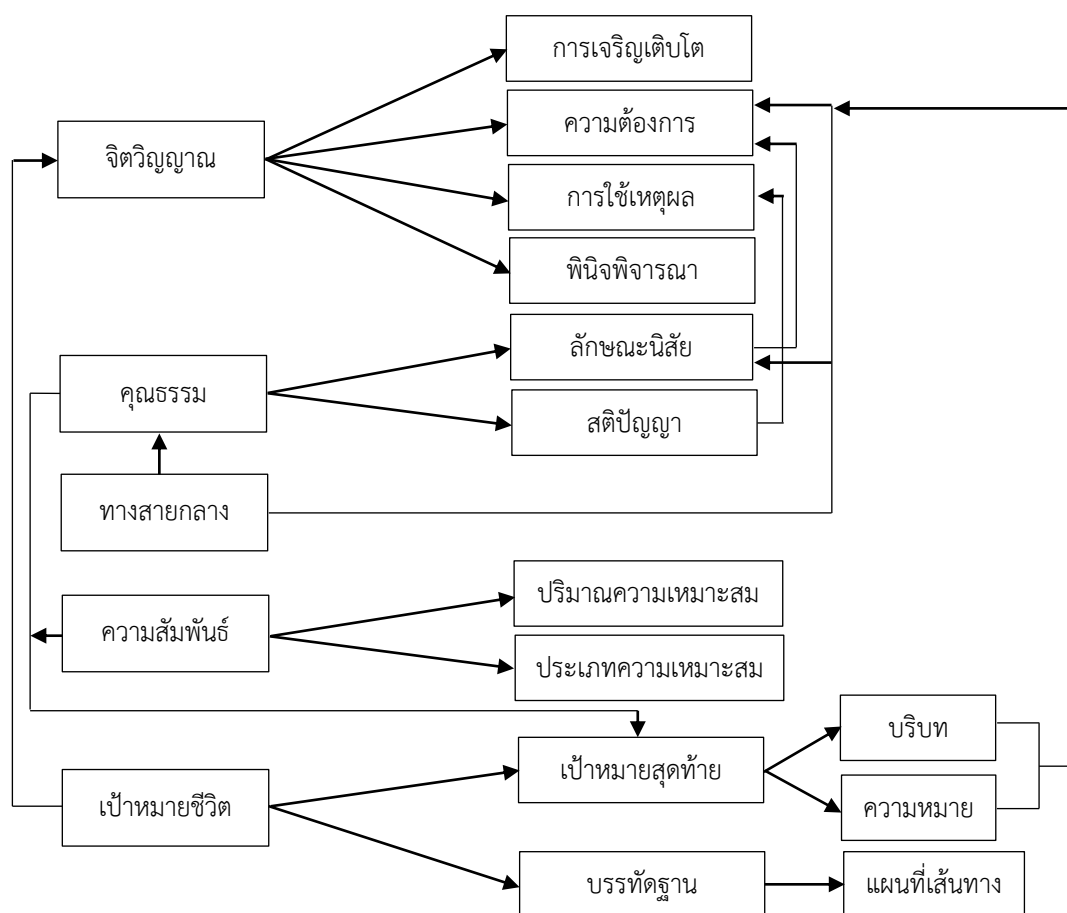
หลักพื้นฐานทางจริยธรรม

รากศัพท์ภาษากรีกโบราณคำว่า “ethos” หมายถึง วัฒนธรรมของสังคม หรือมุมมองเกี่ยวกับวิถีชีวิตถือโดยสมาชิกส่วนใหญ่ในสังคม เป็นพฤติกรรมตามประเพณี มาตรฐานของชีวิตที่ดีควรยึดถือการกระจายสิทธิและหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน ลักษณะที่ดีที่คนควรแสดงออกในฐานะที่เป็นประชาชน จากระบบกฎเกณฑ์สำหรับการวิเคราะห์การกระทำผิดหรือถูกซึ่งวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงจากประสบการณ์ของบุคคล (Kohlberg, 1976, p. 45; Brown, 1968, p. 412; Hooft, 2006, p. 49) ซึ่งจริยธรรมบนพื้นฐานของกฎเกณฑ์ (Rules-based ethics) มีแนวคิดพื้นฐานอยู่ที่กฎเกณฑ์และหน้าที่ทางเลือกเชิงจริยธรรมที่ถูกต้องจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎเกณฑ์เป็นสิ่งที่ควบคุมหน้าที่ จะถูกกำหนดโดยอำนาจที่อยู่เหนือกว่า ดังนั้น การมีศีลธรรมหรือจริยธรรมจึงขึ้นอยู่กับคำสั่งหรือการบังคับบัญชาจากผู้มีอำนาจเหนือกว่า (Koven, 2015, p. 3) ซึ่งแนวคิดตรงกันข้ามคือจริยธรรม

บนพื้นฐานของผลลัพธ์ (Results-based ethics) ที่เน้นในเรื่องของจุดจบ วัตถุประสงค์และเป้าหมายจากผลที่มาจากกรกระทำแทนที่จะเป็นหลักการที่มาของการกระทำ โดยยืนยันว่าไม่มีหลักการทางศีลธรรมที่ใช้ตัดสินใจความกระทำที่กำหนดไว้ล่วงหน้า การกระทำจะถูกหรือผิดขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ที่ตามมา (Svara, 2015, p. 72) สำหรับจริยธรรมบนพื้นฐานของคุณธรรม (Virtues-based ethics) มุ่งเน้นที่บทบาทของลักษณะนิสัย (Character) ที่ตัวของผู้กระทำมากกว่าการกระทำหรือมุ่งเน้นไปที่การเป็นคนดีมากกว่าการทำความดีโดยพิจารณาในฐานะที่เป็นการสะท้อนถึงคุณธรรมที่อยู่ภายใน การทำความดีคือเครื่องหมายของการมีคุณธรรม การทำความชั่วคือเครื่องหมายของการขาดคุณธรรม ในฐานะที่เป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (Koven, 2015, p. 44)

จริยธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบที่เป็นอิสระจากกัน 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความคิดทางจริยธรรม (Ethical thought) คือความเข้าใจในความถูกต้อง สามารถแยกแยะและตัดสินได้ว่าอะไรถูกต้อง ไม่ถูกต้องด้วยความคิด 2) ความรู้สึกทางจริยธรรม (Ethic feeling) ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ความเชื่อ คือ ความพึงพอใจ ศรัทธา ความเลื่อมใสยอมรับที่จะนำมาเป็นแนวทางการปฏิบัติ และ 3) พฤติกรรมทางจริยธรรม (Ethic behavior) คือ การแสดงออกที่บุคคลได้ตัดสินใจแล้วว่าเป็นการกระทำถูกหรือผิดในสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2551, น. 6; Hoffman, 1979, p. 598)

วิธีการทางจริยธรรมเชิงการรับรู้ (Cognitive ethics approaches) ตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐานความมีเหตุผล (Rationality) จะสามารถเป็นที่มาของจริยธรรมได้โดยใช้กระบวนการของตรรกวิทยา (Logical process) เพื่อหาอะไรคือสิ่งที่ควรทำในแต่ละสถานการณ์ แต่ในการที่จะแสวงหาและค้นพบสิ่งที่ดี จริยธรรมไม่ใช่เป็นเพียงเรื่องของการทำตามบรรทัดฐาน เช่น กฎเกณฑ์และผลลัพธ์เท่านั้น การมุ่งเน้นไปที่กระบวนการในการตัดสินใจ ไม่สามารถทำให้เข้าใจเกี่ยวสาระที่แท้จริงของคุณธรรมในตัวมนุษย์ได้ ดังนั้น จริยธรรมจึงเป็นเรื่องของการพัฒนา ลักษณะนิสัยที่ดี (Right character) มากกว่าการทำตามกระบวนการที่ถูกต้อง (Right process) เราจะไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ แต่เราสามารถควบคุมลักษณะนิสัยได้ การกระทำทุกอย่างจะต้องถูกวัดหรือตัดสินในแง่ของลักษณะนิสัยซึ่งถือเป็นเข็มทิศทางจริยธรรมภายในบุคคลคือ “เป็น ก่อน ทำ” นั่นคือ “เป็นคนดีก่อนที่จะเราสามารถทำความดี” (Bowman & West, 2015, pp. 99-100)



ภาพที่ 1 แก่นของหลักการมีชีวิตที่ดีทางจริยธรรมมนุษย์

ที่มา : ดัดแปลงจาก ประโยชน์ สังกสิน, 2561 และ Hooft, 2006.

อย่างไรก็ตาม ระบบการทำความดี ละเว้นความชั่ว เป็นทั้งสาเหตุที่บุคคลจะกระทำหรือไม่กระทำ และผลของการกระทำนั้น ตลอดจนกระบวนการเกิดและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเหล่านี้ ดังนั้น จริยธรรมจึงครอบคลุม คุณธรรม ค่านิยม กฎระเบียบ และศาสนา เพราะคือระบบของพฤติกรรมทำความดี ละเว้นชั่ว ประกอบด้วย ดังต่อไปนี้ (ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2551, น. 5-8)

1. สาเหตุของพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ภายในจิตใจ คือลักษณะทางจิตใจ เช่น ไม่เห็นแก่ตัว เห็นแก่ส่วนรวม มุ่งอนาคต และสามารถควบคุมตนเอง ทำความดีนำไปสู่ผลดี ทำความชั่วจะต้องถูกลงโทษ และลักษณะทางจิตใจด้านอื่น เช่น พอใจและเห็นด้วยกับความดี เห็นความสำคัญของความดี ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเคารพ กฎ ระเบียบ กฎหมาย และความสามัคคี และ 2) ภายนอก สาเหตุสำคัญคือ คนรอบข้าง กฎระเบียบ สังคม วัฒนธรรม และสถานการณ์ที่บุคคลประสบอยู่ ตัวอย่างเช่น กรณีของลูกน้อง หัวหน้าเป็นปัจจัยภายนอกที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากมีผลต่อจิตใจและพฤติกรรมของลูกน้อง นอกจากนั้น การมีหรือขาดแคลนสิ่งเอื้ออำนวยในการทำงาน บรรยากาศทางสังคมในที่ทำงาน กลุ่มเพื่อนและวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ตลอดจน

ความสุขความพอใจในการทำงานของลูกน้องในสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำนายไม่ได้ว่าจะเกิดเป็นผลดีหรือผลเสีย ต่อตน ขึ้นอยู่กับความสามารถควบคุมระบบ กฎเกณฑ์ และสภาพงานขององค์กร

2. กระบวนการเกิดและกระบวนการเปลี่ยนพฤติกรรม
3. ผลของพฤติกรรมนั้นต่อตนเอง ต่อพวกพ้อง ต่อผู้อื่น และสังคมส่วนรวม

ความสำคัญของจริยธรรม

การปฏิบัติงานเพื่อจรรโลงสังคมให้คงอยู่ สงบสุข เจริญก้าวหน้า และเกิดความสมดุล สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกในทางที่ถูกต้องเหมาะสม สิ่งสำคัญพื้นฐานหนึ่งที่จำเป็นยิ่งคือ จริยธรรมและจรรยาบรรณ “ถ้าเปรียบสังคมเหมือนต้นไม้ไม่มีแก่น จริยธรรมก็เหมือนแก่น ถ้าเปรียบความรู้เหมือนดิน จริยธรรมย่อมเหมือนน้ำ ดินที่ไม่มีน้ำยึดเหนี่ยวเกาะกุม ย่อมเป็นฝุ่นละอองให้มีความสำคัญมากกว่าประโยชน์ คนมีความรู้ที่ไม่มีจริยธรรมจึงมักเป็นคนที่ก่อความรำคาญหรือความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่นอยู่เนื่อง ๆ” (วศิน อินทสระ, 2551, น. ๗) จริยธรรมจึงเป็นหลักสำคัญสำหรับการปฏิบัติจะเป็นประโยชน์ได้ดังนี้ คือ 1) ต่อตนเอง ช่วยให้คิดให้กระทำในสิ่งที่ดี สร้างประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวม มีสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจและจงใจให้ทำแต่สิ่งดี มีความเจริญ 2) ต่อสังคม การไม่ทำชั่วเป็นการช่วยให้สังคมไม่ต้องแก้ไขปัญหามาก สังคมจะมีความเจริญก้าวหน้าได้ คนดีจึงเป็นผู้รักษาสังคมด้วยการไม่ทำลายสังคมไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรของประเทศ สภาพแวดล้อม หรือการประพฤติดุจริต 3) ด้านการรักษาจริยธรรม ด้วยการศึกษานำไปปฏิบัติจึงเป็นการรักษาจริยธรรมให้คงอยู่ 4) การพัฒนาบ้านเมืองด้วยการพัฒนาจิตใจคนควบคู่กันไปกับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจสังคม (รัตนวดี โชติพิณิช, 2554, น. 14) ดังนั้นความสำคัญของจริยธรรมมีดังนี้ (วศิน อินทสระ, 2539, น. 6-7)

1. ช่วยให้ชีวิตดำเนินไปด้วยความราบรื่นและสงบ ไม่พบอุปสรรค สังคมสงบสุข ทุกคนจะใช้เวลาที่มีทั้งหมดช่วยกันพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญมั่นคง เป็นปึกแผ่น เป็นอารยประเทศ
2. ช่วยให้คนเรามีสติสัมปชัญญะอยู่ตลอดเวลา เตือนสติให้รักษาเกียรติยศชื่อเสียงของตนเองและวงศ์ตระกูล ไม่เบียดเบียนผู้อื่น รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส
3. ช่วยสร้างความมีระเบียบวินัยให้แก่บุคคลในชาติ เป็นการประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่คนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับว่าถูกต้อง พึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน เป็นญาติพี่น้อง เพื่อนฝูงร่วมสังคมเดียวกัน
4. ช่วยควบคุมไม่ให้คนไม่ดีมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นนับว่าเป็นคุณแก่สังคม โดยการชี้ทางอ้อม แนะนำสั่งสอนโดยตรงได้ เช่น แนะนำให้แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม อย่าเห็นแก่ตัว อย่าเห็นแก่ได้ จนสร้างความเดือดร้อนให้แก่คนอื่น
5. ช่วยทำให้นุชนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ร่ำเรียนมาสร้างสรรค์แต่สิ่งดีมีคุณค่า ประกอบอาชีพที่สุจริต สร้างสรรค์คุณประโยชน์ให้แก่คนทั่วไป รวมทั้งสังคมและประเทศชาติ
6. ช่วยควบคุมความเจริญทางด้านวัตถุและจิตใจของคนให้เติบโตไปพร้อม ๆ กัน สิ่งที่จะได้รับการสร้างหรือผลิตขึ้นมาจากประโยชน์ที่สุข สร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าต่อคนในสังคมและประเทศชาติ

นอกจากนั้น จริยธรรมสามารถหลอมรวมบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีจิตสำนึกรับผิดชอบ ชื่อสัตย์สุจริต ครองตนในความดีงามถูกต้อง รวมถึงมีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเอื้ออาทร เอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกัน อันเป็นผลทำให้องค์กรมีสภาพน่าอยู่และมีความสุข บุคลากรขององค์กรมีความภาคภูมิใจและพึงพอใจ เกิดความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทสติกำลังความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถผลักดันและผลิตผลงานที่ดีมีคุณภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารต้องสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือเทคนิควิธีการต่าง ๆ เช่น การสร้างภาวะผู้นำต้นแบบ การฝึกอบรม การจัดทำประมวลจริยธรรม และการปฎิญาณตน การตรวจสอบจริยธรรม และการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องใช้บูรณาการร่วมกันอย่างกลมกลืน เพราะจะทำให้เกิดองค์กรที่มีศักดิ์ศรี ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ปานจิต จินดากุล, 2549, น. 12)

ดังนั้น ความสำคัญของจริยธรรมจึงควรอยู่ที่หลักการประพฤติปฏิบัติและรักษาจริยธรรมให้คงอยู่อย่างมีคุณประโยชน์ที่ช่วยให้ตนเองมีความคิด การกระทำแต่สิ่งดี ละเว้นสิ่งไม่ดี เพื่อพัฒนาร่างกายและจิตใจสำหรับสร้างประโยชน์ให้กับตนเอง ผู้อื่น สังคม ให้เกิดความเจริญเติบโตก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของสังคมโลก

บทบาทจริยธรรมระดับจุลภาค

หน้าที่ของมนุษย์ในการให้ความร่วมมือจัดเตรียมและสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันในสิทธิและสิ่งที่พึงกระทำที่พึงตระหนัก เป็นกรอบการสร้างความสำเร็จที่สังคมพยายามชี้ให้เห็นสิ่งที่ควรกระทำ รู้จักแยกแยะสิ่งดีชั่ว และการกระทำต้องเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับในการประพฤติปฏิบัติ นั้น เป็นระบบกฎเกณฑ์การวิเคราะห์ความประพฤติผิดหรือถูกของคนที่ได้พัฒนาเปลี่ยนแปลงมาจากประสบการณ์แล้วปรับพฤติกรรมให้เข้ากับกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานของความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม (Atkinson, Holmgren, & Juola, 1969, p. 10; Brown, 1968, p. 411; Good, 1973, p. 98; Piaget, 1960, p. 1) ซึ่งบุคคลผู้เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อจริยธรรมในองค์กรหน่วยงานคือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บริหารอื่น พนักงานอื่น ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรง และสังคมภายนอก (จำเนียร จวงตระกูล, 2563, น. 596) โดยบุคคลเหล่านี้ ควรมีบทบาทหน้าที่ทางจริยธรรมที่พึงปฏิบัติดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 บทบาทหน้าที่ทางจริยธรรมของผู้บังคับบัญชาในองค์กร

ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	บทบาทหน้าที่ทางจริยธรรมที่พึงปฏิบัติ
ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร/ ผู้นำ	- เห็นคนในองค์กรและผู้อื่นเป็นศูนย์กลาง - ใช้อำนาจที่มีอยู่บริการช่วยเหลือคนในองค์กรและผู้อื่น - มีวิสัยทัศน์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา - เปิดกว้าง เรียนรู้ข้อบกพร่องและคำวิจารณ์ - กระตุ้นความเป็นอิสระในความคิดและยินยอมเปิดโอกาสส่งเสริมการสื่อสารสองทางให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

- สนับสนุนช่วยเหลือและฝึกฝนผู้ใต้บังคับบัญชาตามมาตรฐานทางศีลธรรมที่ตอบสนองผลประโยชน์องค์กรและสังคม
- มุ่งมั่นทำหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเจริญก้าวหน้าให้องค์กร
- มีเมตตา กรุณา ยึดหลักพรหมวิหารสี่
- แต่งกายสุภาพ มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา เป็นแบบอย่างที่ดี
- ให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- เป็นผู้ทันสมัยด้วยการศึกษาความรู้อยู่เสมอ
- ละเว้นกลวิธีทางอิทธิพลหาประโยชน์ส่วนตัว
- พึงรักษาความลับของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น
- เป็นผู้รับผิดชอบทุกอย่างตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร
- ไม่ปิดความลับไปให้ผู้อื่น
- มีความอดทน เยือกเย็น ด้วยหลักเหตุผลที่ถูกต้อง และระมัดระวังคำพูดทั้งต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้อื่น และสาธารณชน
- เอาใจใส่ ห่วงใย ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งทุกข์และสุขสม่ำเสมอ
- งดเว้นอบายมุข
- มีความสุภาพ อ่อนโยน จริงใจ ไม่เสแสร้งต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ทั้งต่อหน้าและลับหลัง
- ไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น

ที่มา : ดัดแปลงจาก เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2551, น. 65, 68 และจินตนา บุญบงการ, 2552, น. 127-130

ตารางที่ 2 บทบาทหน้าที่ทางจริยธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร

ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	บทบาทหน้าที่ทางจริยธรรมที่พึงปฏิบัติ
ผู้ใต้บังคับบัญชา/ ผู้ปฏิบัติงาน/ลูกน้อง	- มุ่งทำงานเพื่ออนาคตด้วยความขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ ไม่ย่อท้อ - มีความซื่อสัตย์สุจริตตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ - ควบคุมตนเองให้มีความอดทน และภาคภูมิใจในการทำ ความดี - มองเห็นและเข้าใจคุณค่าในประโยชน์และความดีของการทำงานในหน้าที่ - ใช้สติปัญญา ความเฉลียวฉลาดที่เหมาะสมในหน้าที่ - รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา - มีอารมณ์ที่มั่นคง และมีความสุขในการทำงาน - รักษาพันธะสัญญาที่มีต่อส่วนรวมมากกว่าตนเอง - มีวินัยและพร้อมรับผิดชอบต่อตนเอง

- มีความห่วงใย เอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้อื่น
- มีความเคารพต่อตนเองและผู้อื่นอย่างมีมนุษยธรรม
- ตระหนักและให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบในหน้าที่
- มีความเสียสละและพร้อมปกป้องรักษาทรัพยากรในองค์กร
- มุมานะพยายามฝ่าฟันอุปสรรคอย่างไม่ย่อท้อโดยยึดหลักความดีที่ถูกต้อง

ที่มา : ดัดแปลงจาก ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2544, น. 187-199 และ Brown, 1968.

ตารางที่ 3 บทบาทหน้าที่ทางจริยธรรมของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อสังคมภายนอก

สังคมภายนอก	บทบาทหน้าที่ทางจริยธรรมที่พึงปฏิบัติ
สิ่งแวดล้อม/วัฒนธรรม/ ชุมชน/ระเบียบสังคม	- ให้ความสำคัญกับหลักการคิดอย่างรอบคอบ - มีปฏิสัมพันธ์ตามบทบาททางสังคมโดยยึดหลักมนุษยธรรม - มีคุณสมบัติตามข้อประพฤติปฏิบัติที่ดีทำให้บุคคลในสังคมสามารถทำตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย - มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน และให้เกียรติบุคคลในสังคม - กล่าววาจาสุตย์อย่างจริงใจต่อบุคคลและสังคมโดยรวม - ยึดถือกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักการที่ถูกต้องอย่างเหมาะสมตามบริบททางวัฒนธรรมในสังคมโดยรวม - มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น - มีความรักชาติ ศาสนา - ไม่แบ่งชนชั้นกับบุคคลในสังคมโดยรวม

ที่มา : ดัดแปลงจาก สุลักษณ์ ศิวรักษ์, 2550; Adams & Balfour, 2005, pp. 118, 129 และ MacIntyre, 2007, pp. 128-129.

กล่าวโดยสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร ผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน ลูกน้อง สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ชุมชน ระเบียบสังคม จะให้ความสำคัญต่อหลักการคิดอย่างรอบคอบ การประพฤติปฏิบัติ โดยใช้สติปัญญาอย่างมีสติสัมปชัญญะ มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีมนุษยสัมพันธ์อันดี สนับสนุนช่วยเหลือและเปิดโอกาส ไม่ใช่อำนาจในที่มิชอบ มีความตระหนักและเพียรพยายามทำงานเพื่ออนาคตอย่างเต็มความสามารถ ซื่อสัตย์สุจริต มุ่งมั่นทำความดี มองเห็นคุณค่าและความภาคภูมิใจต่อความดี และมีความเสียสละตามหลักความยุติธรรมและมนุษยธรรม

แนวทางการจัดการจริยธรรมในองค์กร

การจัดการแบบมีศีลธรรม (Moral management) โดยการปฏิบัติตามมาตรฐานของจริยธรรมหรือมาตรฐานความประพฤติทางวิชาชีพ แม้ว่าจะไม่มีความชัดเจนในมาตรฐานจริยธรรม แต่ผู้จัดการที่มีศีลธรรมจะพยายามปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมโดยคำนึงถึงปทัสถาน มาตรฐานความประพฤติของวิชาชีพ แรงจูงใจ เป้าหมาย โดยยึดกฎหมายเป็นแนวทาง รวมถึงยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติโดยทั่วไปที่มีความถูกต้องเหมาะสม (จำเนียร จวงตระกูล, 2563, น. 571) ดังที่ Carroll (1993, p. 103) ตั้งคำถามไว้ว่า “การกระทำ การตัดสินใจ หรือพฤติกรรมนี้ มีความเป็นธรรมต่อพวกเราทุกคน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องหรือไม่”

ตารางที่ 4 แนวทางตามหลักจริยธรรมและการทดสอบจริยธรรมเพื่อการตัดสินใจ

หลักและการทดสอบ	หลักการพิจารณา
หลักจริยธรรม	
หลักประโยชน์นิยม (Principle of utilitarianism)	ผลของการกระทำเป็นหลัก “ควรกระทำเพื่อให้เกิดส่วนที่ดีมากกว่าส่วนที่ไม่ดีสำหรับทุกคน”
หลักสิทธิ (Principle of rights)	ถือสิทธิของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นที่ตั้ง “สิทธิจะถูกละเมิดได้ก็แต่โดยสิทธิพื้นฐานอย่างอื่นให้มีสิทธิมากกว่าเท่านั้น”
ความยุติธรรม (Principle of Justice)	ถือความยุติธรรมเป็นหลักที่ตั้ง “การกระทำ พฤติกรรม หรือการตัดสินใจมีความยุติธรรม”
หลักกฎทองคำ (Golden Rule)	ปฏิบัติต่อผู้อื่นเช่นเดียวกับที่ท่านต้องการให้เขาปฏิบัติต่อท่าน “เอาใจเขามาใส่ใจเรา”
การทดสอบจริยธรรม	
ทดสอบสามัญสำนึก (Test of common sense)	กิจกรรม พฤติกรรม หรือการตัดสินใจเป็นเหตุเป็นผลหรือสามัญสำนึก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ
ทดสอบการกระทำตนอย่างดีที่สุด (Test of One’s Best Self)	ผู้ตัดสินใจยึดถือหลักการจริยธรรม 4 หลักการ
ทดสอบโดยเปิดเผยต่อสาธารณะ (Test of Making Something Public)	ความรู้สึกที่เกิดจากการตัดสินใจหรือการกระทำที่ปรากฏในข่าว สื่อมวลชนแก่สายตาคนทั่วโลก
ทดสอบการกลั่นกรอง (Test of Ventilation)	การนำเสนอกิจกรรมหรือการตัดสินใจให้แก่ผู้อื่นได้รับทราบและขอรับฟังความคิดเห็น ทำให้มีมุมมองหลากหลายเพื่อนำมาใช้พิจารณา กลั่นกรองเพิ่มเติม
ทดสอบความคิดที่บริสุทธิ์ (Test of the Purified Idea)	ยึดหลักการพิจารณาอย่างรอบคอบ ความคิดหรือการกระทำของผู้มีอำนาจหรือผู้บังคับบัญชาอาจไม่ใช่สิ่งที่ถูกต้องเสมอไป

ที่มา : ปรับปรุงจาก จำเนียร จวงตระกูล, 2563, น. 283, 582-583. และ Carroll, 1993, pp. 125-128

นอกจากนี้ บรรทัดฐานทางจริยธรรมส่วนตัวที่นำไปประยุกต์ใช้กับกิจกรรม และเป้าหมายขององค์กร เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบุคคลที่มีจริยธรรมและแสดงตนเป็นตัวแทนของระบบเกี่ยวข้องกับขอบข่ายพื้นฐาน 3 ทางเลือกของการตัดสินใจในการบริหารจัดการ คือ 1) ทางเลือกเกี่ยวกับกฎหมายและการปฏิบัติตามกฎหมาย 2) ทางเลือกเกี่ยวกับประเด็นปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจที่อยู่นอกเหนืออำนาจกฎหมาย และ 3) ทางเลือกเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของผลประโยชน์ส่วนตัวให้มาก่อนผลประโยชน์ขององค์กร (Nash, 1990, p. 5)

แสดงให้เห็นได้ว่า แนวทางการจัดการจริยธรรมในองค์กร ควรคำนึงถึงหลักจริยธรรมที่มีหลักการพิจารณาเกี่ยวกับผลของการกระทำตามหลักประโชยน์นิยม สิทธิของบุคคล การกระทำ พฤติกรรม การตัดสินใจที่มีความยุติธรรม และปฏิบัติต่อผู้อื่นเช่นเดียวกับที่ตนเองต้องการให้เขากระทำต่อตนเองด้วยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยมีการทดสอบสามัญสำนึกจากกิจกรรม พฤติกรรม หรือการตัดสินใจอันเป็นเหตุและผลตามหลักจริยธรรมโดยเปิดเผยต่อสังคมโลกด้วยการพิจารณากลับกรองอย่างรอบคอบ

บทสรุป

ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจำเป็นต้องมีพื้นฐานทางจริยธรรม คุณธรรมที่จำเป็นประกอบด้วย กระบวนการทางความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม โดยมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ที่ตามมาคือการเป็นคนดีมากกว่าการทำความดี ด้วยการคิด คัดกรอง แยกแยะ และตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนหลักการของความเป็นเหตุเป็นผลในสถานการณ์แวดล้อมได้จริงโดยสมบูรณ์ เพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตและคงอยู่ในสังคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นตัวตนแห่งดอกบัวสีขาวบริสุทธิ์ซึ่งโผล่พ้นน้ำได้อย่างสง่างาม อันจะนำไปสู่การสร้างวินัย ความประพฤติปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของสังคมส่วนรวมด้วยความสงบ เรียบร้อย สามารถสร้างสรรค์คุณประโยชน์ให้มีความเจริญทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจที่ดีงามต่อตนเอง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมองค์กร องค์กร และผู้อื่นไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องควรมีบทบาทหน้าที่พึงปฏิบัติทางจริยธรรมโดยยึดหลักการทางความคิดอย่างมีสติมั่นคง รอบคอบ มุ่งมั่น เสียสละ ปกป้องดูแลรักษาทรัพยากรภายในองค์กรและภายนอกด้วยความดีที่ถูกต้องอย่างมีมนุษยธรรมให้เกิดผลสำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ รวมไปถึงความมีน้ำใจ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่มีการแบ่งชนชั้นและเชื้อสายต่อกันตามสิทธิพื้นฐาน ซึ่งเป็นหลักการจัดการแบบมีศีลธรรมตามมาตรฐานของจริยธรรมและความประพฤติทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดสัดส่วนของความดีมากกว่าสัดส่วนของความไม่ดี เป็นไปตามบรรทัดฐานอย่างมีครรลองครองธรรม โดยไม่มีอิทธิพลทางความคิดของผู้มีอำนาจเหนือกว่ามาครอบงำ พร้อมกันนี้การจงใจสำนึกถึงผลกระทบที่จะทำให้เกิดบาป บุญ คุณ โทษ ได้ในอนาคตกาล

เอกสารอ้างอิง

- จำเนียร จวงตระกูล. (2563). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- จินตนา บุญบงการ. (2552). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2564)

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). *พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 2 จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2551). *การวิจัยเพื่อการพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตแบบพหุระดับในบริบทของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2551). *จริยธรรมธุรกิจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ทริปเพิล กรุ๊ป.

ประโยชน์ ส่งกลิ่น. (2561). *การฟื้นคืนกลับมาของจริยธรรมเชิงคุณธรรมในการบริหารรัฐกิจ*. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.

ปานจิต จินดากุล. (2549). *การสร้างองค์การที่มีศักดิ์ศรีและจริยธรรม*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.

รัตนวดี โชติกพนิช. (2554). *จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วสิน อินทสระ. (2539). *จริยธรรมกับบุคคล*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

วสิน อินทสระ. (2551). *จริยศาสตร์*. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

สุลักษณ์ ศิวรักษ์. (2550). *คั่นช่องส่องจริยศาสตร์ : บทพิจารณาว่าด้วยธรรมะและอธรรมในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ : ศึกษิตสยาม.

Adams, B. G. & Balfour, D. L. (2005). "Public Service Ethics and Administrative Evil: Prospects and Problems," in Federickson and Ghore, eds. *Ethics in Public Management*, pp. 114-138.

Aristotle. (1999). *Nicomachean Ethics*. Kitchener : Batoche Books.

Atkinson, R. C., Holmgren, J., & Juola, J. F. (1969). Processing time as influenced by the number of elements in a visual display. *Perception & Psychophysics*, 6(6), 321-326.

Bowman, J. S., & West, J. P. (2015). *Public Service Ethics : Individual and Institutional Responsibilities*. London : SAGE Publication Ltd.

Brown, R. (1968). *Social Psychology*. New York : The Free Press.

Carroll, J. B. (1993). *Human cognitive abilities: A survey of factor-analytic studies*. Cambridge University Press.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.

Hoffman, L. R. (1979). Applying experimental research on group problem solving to organizations. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 15(3), 375-391.

Hooft, S. V. (2006). *Understanding Virtue Ethics*. Chesham : Acumen.

Kohlberg, L. (1976). Moral stages and moralization. *Moral development and behavior*, 31-53.

Koven, S. G. (2015). *Public Sector Ethics: Theory and Applications*. London : CRC Press.

MacIntyre, A. (2007). *After Virtue: A Study in Moral Theory*. Indiana : University of Notre Dame Press.

Menzel, D. C. (2001). Ethics and Public Management. *PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY*, 91, 349-364.

Nash, J. C. (1990). *Compact numerical methods for computers: linear algebra and function minimisation*. CRC press.

Piaget, J. (1960). *The Moral Judgment of the Childs*. Illinois : The Free Press.

Svara, J. (2015). *The Ethics Primer for Public Administrators in Government and Nonprofit Organizations*. Burlington : Jones & Bartlett Learning.