

จริยธรรมทางการบริหารองค์กรรัฐของผู้นำในสังคมไทย
Ethics of government organization management of leaders in Thai society

ภุริพัฒน์ ธนอมศรีอุทัย

Phuriphat Thanomsriuthai

กรรมการบริหาร บริษัท เอ พลัส ซัพพลาย จำกัด

Executive Director , A PLUS SUPPLY Co.,Ltd

gotzaki@yahoo.com

Haripunchai Review 20/07/2021

Haripunchai Review 03/09/2021

บทคัดย่อ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับ พ.ศ.2560 มุ่งเน้นอย่างมากต่อประเด็นเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร องค์กรภาครัฐที่จะเข้าไปมีส่วนช่วยให้แต่ละบทบาทของคนในองค์กรได้มีหลักแห่งการปฏิบัติซึ่งก็ไม่แตกต่างไปจาก คำว่า จรรยาบรรณมากนักแต่ถึงอย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 กำกับให้กับ หน่วยงานหรือภาวะผู้นำทุกองค์กรจนกลายเป็นที่ระบู้ว่า พฤติกรรมใด สามารถปฏิบัติได้ พฤติกรรมประเภทใดที่ ห้ามปฏิบัติอย่างเด็ดขาด เพราะฉะนั้น จริยธรรมทางการบริหารองค์กรของผู้นำในสังคมไทยควรเป็นลักษณะอย่างไร 1.ความประพฤติที่สื่อถึงผลประโยชน์ของประชาชนหรือสมาชิกองค์กรมาเป็นอันดับแรก 2.ความประพฤติที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อมองค์กร 3.มีการควบคุมวาทะที่ดี 4.มีความรับผิดชอบต่อผลเสียที่เกิดขึ้น 5.การวางตัวตนให้กลืนกลาย ร่วมกับลูกน้องให้มากที่สุด 6.การพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ : จริยธรรมทางการบริหาร, ภาวะผู้นำ, หน่วยงานรัฐ, สังคมไทย.

Abstract

The 2017 Constitution of the Kingdom of Thailand focuses heavily on the ethical issues of the executives of government organizations that will contribute to helping each role of the people in the organization to have a principle of practice which is no different. from the word very ethical, but nevertheless The Ethical Standards Act, B.E. 2019, governs every organization or leadership until it becomes stated that any behavior is permissible. What kind of behavior is strictly forbidden? Therefore, what should be the ethics of the leadership in Thai society? 1.

Conduct that conveys the interests of the people or members of the organization first. 2. Conduct that is friendly to the organization's environment 3. have good verbal control 4. Responsible for the resulting harm 5. Positioning yourself to be swallowed up with your subordinates as much as possible. 6. Self-development and learning to keep up with the changing world

Key words: Administrative ethics, leadership. Government agencies, Thai society.

บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ทำให้ภาครัฐใช้มาตรการต่างๆ เพื่อเข้ามาควบคุมและวางแผนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผสมกับความทศพลของระบบเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่มีความเคลื่อนไหวทางความขัดแย้งอยู่ตลอดเวลาที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิตของประชาชนอย่างมาก ซึ่งต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของนักบริหารองค์กรหรือผู้นำประเทศที่จะต้องมีความรู้และจริยธรรมทางการบริหารมากยิ่งขึ้น แต่หากสังเกต สถานะการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันนี้ ที่นับวันจะทวีความรุนแรงขึ้น ประกอบกับการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในปัจจุบันลดลง ประชาชน จำนวนมากไม่เห็นความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม ไม่ยึดมั่นในคุณธรรม ไม่ประพฤติตามจริยธรรม ทำให้สังคมมีปัญหา มีความเจริญทางวัตถุแต่มีความเสื่อมโทรมทางจิตใจ มุ่งแสวงหาความสุขทางวัตถุ มีความเห็นแก่ตัว ขาดความเอื้ออาทร ขาดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขาดคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลให้เกิดวิกฤติการณ์ทางสังคมที่เรียกว่าวิกฤติการณ์แห่งการอยู่ร่วมกัน ซึ่งสืบเนื่องมาจากการพัฒนาของโลกในปัจจุบันไม่ได้เอื้อการอยู่ร่วมกันเป็นตัวตั้งแต่เอาเศรษฐกิจเป็นเป้าหมายในการพัฒนาเมื่อเน้นที่เงินเป็นตัวตั้งอาจนำไปสู่ปัญหาการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน เกิดการประพฤติปฏิบัติที่ เอาวัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน เอาวัดเอาเปรียบต่อสังคม ขาดความรู้สึกรับผิดชอบชั่วดี ขาดความรับผิดชอบต่อตนเองต่อผู้อื่น ต่อสังคม ต่อประเทศชาติ ขาดคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งถ้าเป็น เช่นนี้แล้วย่อมนำไปสู่ปัญหาและความไม่สงบสุขของสังคมได้ ระบบดังกล่าวจึงไปทำลายวิถีแห่ง การอยู่ร่วมกันหรือศีลธรรมของมนุษยชาตินั่นเอง จะส่งผลให้มวลมนุษยชาติพบทางตันในการอยู่ร่วมกัน ในสังคมและโลก (ชุดิมา รักษ์บางแหลม, 2559 : 1) จะเห็นได้ว่า การเปลี่ยนแปลงมีผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นำไปตามบริบทขององค์กร หากผู้นำในองค์กรไม่เห็นความสำคัญ ไม่ตระหนักและไม่สามารถสร้างต้นแบบทางจริยธรรมที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปเป็นแบบสำหรับพฤติกรรม จะยิ่งทำให้องค์กรเสื่อมเสียชื่อเสียง ไม่เป็นที่เคารพของประชาชนทั่วไป

เพราะฉะนั้น ประเด็นทางจริยธรรมเป็นประเด็นเชิงพฤติกรรมที่มีผลต่อการควบคุมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้นำทางการบริหารองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และกติกาสังคมที่สะท้อนมุมมองความ

จริงให้ปรากฏชัดเจนมากขึ้นเรื่อย ๆ ผ่านตัวแบบในโลกสมัยใหม่และความรับผิดชอบไปพร้อมๆกันอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรประเภทใดก็ตามย่อมมีภาวะทางจริยธรรมที่ต้องทำให้ตัวตนปรากฏตามเงื่อนไขต่างๆ ที่ถูกกำหนดด้วยค่านิยมทางสังคมในปัจจุบัน ดังนั้น ในบรรดากฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้เพื่อคัดเลือกผู้นำในองค์กรแล้ว อาจต้องมีการรอบเจียรจรรยาในการสรรหาผู้จะเข้ามาดำรงตำแหน่งในองค์กรที่สะท้อนถึงค่านิยมหลักขององค์กรของรัฐได้มากขึ้นและจะเป็นที่พึงสำหรับประชาชนได้ในระยะยาวต่อไป

แนวคิดและหลักจริยธรรมของผู้นำในองค์กรรัฐ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวล จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2563 : 1) ประกอบด้วย

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่าง ของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
3. กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำการในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพ ของตนเอง
4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะ เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไป เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐาน การทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมมั่นในระบบการทำงานเป็นทีมให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่ยึดถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วย การเคารพกฎหมายและมีวินัย

ประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐเป็นสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว (พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมพ.ศ. 2562 : 2) นอกจากนี้บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งจึงมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ มีความเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ 9 ประการ (สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน, 2557 : 130) ดังนี้

- 1.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- 2.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- 3.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- 4.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- 5.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และเลือกปฏิบัติ
- 6.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- 7.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

8.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

9.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

อย่างไรก็ตาม จริยธรรมที่ระบุไว้อาจเป็นเพียงพฤติกรรมที่สังคมต้องให้ผู้ประกอบการหรือข้าราชการทั้งหลายได้พึงตระหนักถึงการปฏิบัติตนในฐานะผู้ที่รับใช้ประชาชน ยังมีจริยธรรมอื่นๆ อีกมากมายที่จะต้องปรับความสมดุลแห่งความประพฤติทั้งหลายให้เกิดการยอมรับในวงกว้างโดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรเป็นเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การยอมรับและความเคารพเพื่อกลายเป็นต้นแบบแห่งคนที่มีจริยธรรม

จริยธรรมทางการบริหารองค์กรของผู้นำในสังคมไทย

องค์กรภาครัฐในประเทศไทยมีจำนวนมากมายี่จัดไปตามลักษณะของปัญหาของประชาชนในสังคมซึ่งตัวแทนที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการองค์กรนั้นๆ โดยได้มาจากการแต่งตั้งบ้าง การเลือกตั้งบ้างขึ้นอยู่กับรูปแบบและวิธีการได้มาของอำนาจนั้น แต่กระนั้นการได้มาซึ่งอำนาจจะด้วยแต่งตั้งหรือเลือกตั้งก็ตามย่อมต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดเช่นเดียวกันที่สามารถสะท้อนถึงความเชื่อในตัวของผู้นำในองค์กรนั้นโดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความเคารพและปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความยินดีที่สามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายเชิงภารกิจขององค์กรในที่สุด ทั้งนี้ ต้องการยอมรับว่า องค์กรที่จัดตั้งขึ้นมาย่อมมีเหตุผลและความคาดหวังในตำแหน่งของผู้บริหารสูงสุดว่าจะมีพฤติกรรมการใช้อำนาจเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับความ เป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากที่สุดซึ่งเท่าสังเคราะห์จะมีประเด็นดังต่อไปนี้

จริยธรรมการบริหารองค์กรที่ 1 ความประพฤติที่สื่อถึงผลประโยชน์ของประชาชนหรือสมาชิกองค์กรมาเป็นอันดับแรก ซึ่งลักษณะการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้ อะไร มุ่งเน้น แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือ ร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการ จัดบริการสาธารณะที่ ตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้น ในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, มมป : 2) ซึ่งการพัฒนาองค์กรและความก้าวหน้าที่ภาระกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายมิใช่เพียงรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่าแต่ต้องคิดและทำประโยชน์ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะประโยชน์ต่อประชาชนรวมทั้งสมาชิกหรือ บุคลากรในองค์กรให้ได้รับสิ่งดี จากการบริหารซึ่งเป็นเรื่องของความหวังดีโดยการปรับพฤติกรรมและพัฒนาตนเอง

ให้เป็นคนทันสมัยพร้อมเปลี่ยนแปลงตนเองอยู่ตลอดเวลาไม่ยึดติดกับประสบการณ์หรือความคิดเห็นตนเองมากเกินไป

เพราะฉะนั้น การแสดงตัวตนของผู้บริหารองค์กรจะต้องสะท้อนบทบาทและพฤติกรรมที่สามารถทำให้เกิดความเชื่อมั่นและเชื่อว่า จะบริหารจัดการองค์กรบนฐานผลประโยชน์ของผู้ส่วนได้ส่วนเสียและบุคลากรสามารถยึดเป็นแนวทางสำหรับการทำงานเพื่อผู้อื่นให้มากขึ้น เช่น การเสียสละทรัพย์สินส่วนหนึ่งไปในการบริจาคเข้ากองทุนบุคลากร การออกนโยบายจิตอาสามากขึ้น การกำหนดกิจกรรมที่สร้างความสุขให้กับคนทำงาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งที่กำหนดออกมาย่อมสร้างเงื่อนไขที่สะท้อนมุมมองถึงการปฏิบัติเพื่อตนส่วนมาก

จริยธรรมการบริหารองค์กรที่ 2 ความประพฤติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากรภายในองค์กร ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านกฎหมายและการเมือง ด้านการให้รางวัลและผลตอบแทน ด้านกระบวนการทำงานในองค์กร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรและด้านสัมฤทธิ์การปฏิบัติ (อภิญา เจริญศรี, 2558 : 1) หรือแม้กระทั่งด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบบริหารจัดการ และด้านโครงสร้างขององค์กร (ธนากร เกื้ออิทธิพร, 2556 : 3) เพราะฉะนั้น ในสังคมปัจจุบันการบริหารองค์กร สมัยใหม่นั้นว่าการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารงานขององค์กรที่ต้องเผชิญกับเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ทั้งสภาพภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติในการบริหารเพื่อให้ การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และช่วยให้หน่วยงานพัฒนาตนเองให้ทัน กับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมเพราะการวางแผนกลยุทธ์ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ บริบทและสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานเป็นหลัก (สุทธิกันต์ อุตสาห์ อ้างใน กระแส ชนะวงศ์, 2557 : 80) เพราะฉะนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับโลกปัจจุบันจะเป็นตัวชี้ความสำเร็จที่ก่อให้เกิดความปลอดไม่ส่งผลกระทบต่อสภาพสิ่งแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกก็ตามที่ช่วยให้เกิดความมั่นใจถึงแนวโน้มการบริหารจัดการองค์กรอย่างสูงสุดที่ได้ให้ความสำคัญไปยังสิ่งแวดล้อมเหล่านั้น ภายใต้บริบทความพร้อมทางกลยุทธ์ในด้านการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

จริยธรรมการบริหารองค์กรที่ 3 การควบคุมวาจาที่ดี หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาบอกว่า การใช้วาจาเพื่อการสื่อสารนั้นเป็นข้อห้ามไปใน 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) การไม่พูดเท็จ 2) การไม่พูดคำหยาบคาย 3) การไม่พูดส่อเสียด 4) การไม่พูดเพ้อเจ้อไม่มีสาระ (ที.ปา. (ไทย) 11/137/100) และที่ทรงอนุญาตไว้ ได้แก่ ปิยวาจา หมายถึง เป็นการใช้คำพูดจริง พูดถูกกาลเทศะ พูดเป็นประโยชน์ พูดคำสุภาพและพูดด้วยเมตตาจิตต่อผู้ฟังพูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงามหรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จัก พูดให้เกิดความเข้าใจดีสามัคคีเกิดไมตรีทำให้รักใคร่กันบิถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2550 : 25) ซึ่งเป็นหลักการกว้างๆ ที่พยายามนำเสนอให้มนุษย์ที่มี

ความสัมพันธ์เชิงสังคมได้นำไปใช้เพื่อสร้างความเข้าใจและสามารถลดความขัดแย้งได้ในกลุ่มสังคม แต่กระนั้น หากจะมองไปในส่วนขององค์การภาวะผู้นำที่มีการใช้วาจาในการบริหารงานเป็นส่วนสำคัญประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชาเพราะว่าในการปฏิบัติงาน หรือการสั่งการต่างๆ จะต้องมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยในการสั่งการนั้นสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ เช่น การสั่งงานด้วยวาจาและการสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม และยังสามารถสั่งโดยใช้การบังคับหรือออกคำสั่ง การสั่งงานแบบขอร้อง การสั่งงานแบบแนะนำ การสั่งงานแบบอาสาสมัคร ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับว่าตัวผู้บริหารจะเลือกใช้การสั่งงานแบบใด (สมชาย บัณฑิต, 2561, ออนไลน์) : ดังนั้น การเป็นผู้นำในองค์กรหรือในสังคมก็ตาม การใช้วาจาที่สามารถควบคุมได้จะสามารถสร้างความสามัคคี ลดความขัดแย้งได้ และสามารถสร้างความเข้าใจด้วยดีกันตลอดเวลา

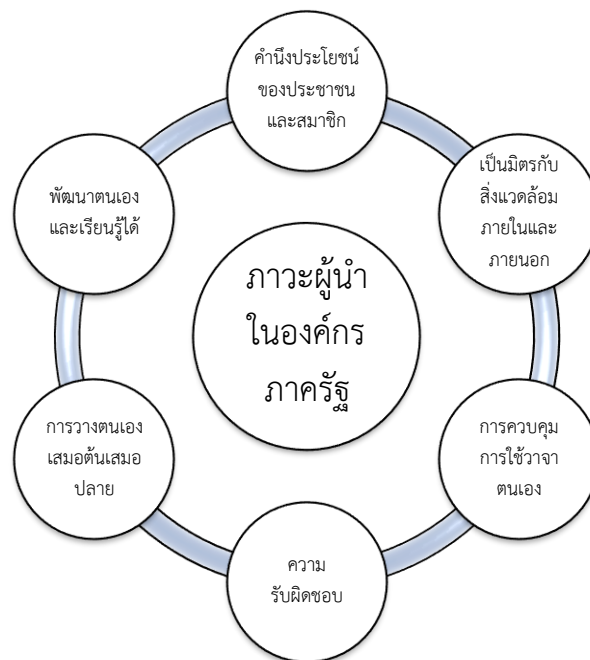
จริยธรรมการบริหารองค์กรที่ 4 ความรับผิดชอบต่อผลเสียที่เกิดขึ้น สามารถจำแนกออกได้ 2 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับบุคคล: CSR หมายถึง จิตสำนึก (จิตอาสา) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และ 2) ระดับองค์กร: CSR คือ การจัดการอย่างมีความรับผิดชอบต่อของหน่วยราชการที่คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งทั้ง 2 ระดับต่างก็มีความสำคัญของการดำเนินการ CSR ต่อองค์กรมี 4 ด้าน คือ 1) CSR ช่วยเสริมสร้าง ผลกำไรในระยะยาวให้แก่องค์กร 2) CSR ช่วยให้การดำเนินการขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น เนื่องจาก CSR เป็นเครื่องมือในการบริหารความสัมพันธ์ของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรให้ได้รับ ผลประโยชน์อย่างเท่าเทียม 3) CSR ช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม และ 4) CSR ช่วยให้องค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคม (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2553 : 1) เพราะฉะนั้น ไม่ว่าจะภาครัฐหรือเอกชนก็ตาม ความรับผิดชอบต่อสังคมถือว่าเป็นประเด็นสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทางสังคมเพราะผลที่เกิดย่อมนำมาซึ่งความดีความชอบที่ได้รับผลตอบแทนเป็นผลบวกหรือคำชื่นชมของประชาชน แต่หากผลการดำเนินการต่างๆ ออกมาและส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประชาชนโดยภาพรวมจะต้องมีการแสดงความรับผิดชอบต่อการดำเนินการนั้นๆ อย่างจริงจังตามความรุนแรงที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะระดับบุคคลทั่วไปหรือระดับองค์กรที่เรียกว่า ความรับผิดชอบที่มีผลต่อค่าเสียหายหรือแสดงความรับผิดชอบด้วยการลาออกจากตำแหน่งนั้นๆ เพราะมองเห็นว่า การแสดงออกความรับผิดชอบการดำเนินการดังกล่าวเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่กำลังเรียกหาจากสังคมไทยปัจจุบัน

จริยธรรมการบริหารองค์กรที่ 5 การวางตัวตนให้กลมกลืนร่วมกับลูกน้องให้มากที่สุด แนวคิดการสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงานเป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ตอบโต้ระหว่างบุคคล เพื่อความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ซึ่ง ความรักใคร่ ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกันของบุคคลรวมทั้งสังคม ให้เกิดการปรับตัวกันสังคม ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลเคารพในสิทธิผู้อื่น รู้จักการให้และการยอมรับ พึ่งพาซึ่งกันและกัน (ดลนภา ดีบุปผา, 2555 : 14) จะช่วยให้สร้าง

ความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน เกิดการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการให้ความสนับสนุนซึ่งกันและกัน ที่สามารถความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ เกิดการทำงานที่มีความมุ่งมั่นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกันที่สามารถเริ่มความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้โดยการติดต่อสื่อสารแบบเปิดและเพิ่มความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Beyer & Marshall, 1981, p.45) เพราะภาวะผู้นำที่สามารถสร้างระบบการดูแลการทำงานภายในองค์กรแบบที่แบบน้องได้มักจะได้อิทธิพลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและที่สำคัญภาวะผู้นำนั้นมักจะจะมีพฤติกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรอย่างเต็มอันแสดงถึงกิจกรรมความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันสามารถชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานในลักษณะเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าองค์กรที่มีความเข้มงวดไปด้วยผลสัมฤทธิ์ของงานและยึดงานเป็นที่ตั้งจะทำให้เกิดความเครียดของสมาชิกในองค์กรได้ ดังนั้น ภาวะผู้นำทางการบริหารใดที่มีลักษณะดังกล่าวแม้ว่าจะถูกมองว่าขาดประสิทธิภาพในการควบคุมองค์ก็ตามแต่หากมองถึงผลเชิงประจักษ์แล้วจะพบว่ามักจะมีภาวะผู้นำที่คอยข้างสูงมากเพราะสามารถพิชิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้ที่สามารถปรับพฤติกรรมของตนเองให้อยู่ร่วมกับลูกน้องด้วยความสบายใจ

จริยธรรมการบริหารองค์กรที่ 6 การพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด ซึ่งปัจจุบันต้องยอมว่าหากผู้นำที่ขาดการพัฒนาตนเองจะไม่สามารถเท่าทันต่อโลกและไม่สามารถบริหารจัดการองค์กรได้ตามสภาวะปกติ ซึ่งผู้นำโลกยุคใหม่ควรจะมีความเป็นผู้นำมีความรอบรู้ ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ดี การสร้างทีมงานและเครือข่าย มุ่งความเป็นเลิศ มีความกระตือรือร้น มีพลังในการทำงาน บริหารงานแบบมืออาชีพ มีทักษะการบริหารและการสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง รับฟังความคิดเห็น จากทุกฝ่าย มีร่างกายและจิตใจที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ มีความทันสมัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ทำงานเชิงรุก มีความยืดหยุ่น มีเมตตาธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และพัฒนาตนเองอยู่เสมอหากผู้นำมีความซื่อสัตย์สุจริต คิดถูกต้องและเป็นธรรมแล้ว องค์กรนั้นๆ จะประสบผลสำเร็จในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิต ที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา (ชัยวัช เนียมศิริ, 2560 : ก) คุณลักษณะดังกล่าวที่ระบุมาจะมีคำถามหลักก็คือจะแสวงหาภาวะผู้นำทางการบริหารลักษณะได้จากที่ไหน ก็คำตอบก็คือ การพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้น ในโลกแห่งความเป็นบุคลากรหรือสมาชิกในองค์กรที่มีผู้นำลักษณะนี้จะแสวงหาอย่างมากเพราะผู้บริหารที่เข้ามาทำงานจะได้รับการแต่งตั้งมากกว่าการเลือกตั้งภายในองค์กรและที่สำคัญผู้นำนั้นต่างก็มีปัจจัยแห่งความต้องการของตนเองเป็นที่ตั้งทำให้ความตั้งใจในการพัฒนาตนเองและขาดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะมีอยู่บ้างก็อยู่ในขั้นการพัฒนาตนเองทำให้เห็นผลแห่งภาวะผู้นำยังไม่ผลิดอกออกผลมากนัก

จะเห็นได้ว่า จริยธรรมทางการบริหารองค์กรรัฐของผู้นำในสังคมไทยที่กล่าวมาทั้งหมดจะทำให้เห็นว่า หากผู้นำในองค์กรของภาครัฐมีความตั้งใจและจริงใจในการพัฒนาตนเองจะช่วยให้ประชาชนและสมาชิกมีความหวัง มีแรงผลักดันในการยึดเอาต้นแบบที่ดีมาปรับใช้ได้ แต่หากผู้นำไร้จิตสำนึกถึงการพัฒนาจริยธรรมของตนเองยังจะทำให้โอกาสของสังคมตกต่ำตามไปด้วย จึงต้องมีการเรียกร้องไปยังผู้นำทั้งหลายได้ตระหนักและเห็นความสำคัญต่อประเด็นดังกล่าวให้มากขึ้นเพื่อจรรโลงสังคมให้สามารถเดินทางต่อไปอย่างมีความหวังและความสุขทั้ง 6 ประการ ได้แก่ 1.จริยธรรมความประพฤติที่สื่อถึงผลประโยชน์ของประชาชนหรือสมาชิกองค์กรมาเป็นอันดับแรก 2.จริยธรรมความประพฤติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมองค์กร 3.จริยธรรมการควบคุมวาท 4.จริยธรรมความรับผิดชอบต่อผลเสียที่เกิดขึ้น 5.จริยธรรมการวางตัวตนให้กลืนกลายร่วมกับลูกน้องให้มากที่สุด 6.การพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด เพราะฉะนั้น ผู้นำต่างๆ ที่สังกัดอยู่ในองค์กรของภาครัฐอาจจะต้องทบทวนตนเองมากขึ้นเพื่อทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในสภาพที่พร้อมรับกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ตลอดเวลา และสามารถสร้าง สร้างต้นและสร้างประโยชน์ให้กับสังคมไทยต่อไปได้ดังแผนภาพดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 จริยธรรมทางการบริหารองค์กรรัฐของผู้นำในสังคมไทย

ที่มา : ภูมิพัฒน์ วัฒนศรีอุทัย

สรุปและข้อเสนอแนะ

จริยธรรมทางการบริหารองค์กรรัฐของผู้นำในสังคมไทยอาจจะเป็นเสียงเรียกร้องในบางจุดเท่านั้นที่พยายามนำเสนอุมมองว่าภาวะผู้นำจะช่วยให้เกิดกระแสความหวังของประชาชนได้บ้างไม่มากนักน้อยที่จะช่วยให้สังคมนี้กลายเป็นสังคมแห่งจริยธรรมได้ในอนาคตจากการมีต้นแบบที่ดีจากผู้นำทางการบริหารองค์กรทั้ง 6 ประการ ได้แก่ ความประพฤติที่สื่อถึงผลประโยชน์ของประชาชนหรือสมาชิกองค์กรมาเป็นอันดับแรก จริยธรรมความประพฤติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมองค์กร 3. มีการควบคุมวาทะที่ดี มีความรับผิดชอบต่อผลเสียที่เกิดขึ้น จริยธรรมการวางตัวตนให้กลืนกลายร่วมกับลูกน้องให้มากที่สุด และการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด เพราะหากผู้นำในองค์กรของภาครัฐสามารถจะสร้างตัวตนและเกิดการพัฒนาในลักษณะดังกล่าวได้ก็จะยิ่งเพิ่มประสิทธิภาพการบริการสาธารณะให้กับประชาชนอันเป็นภารกิจอย่างใหญ่หลวงยิ่งนักที่ผู้นำได้แบกรับไว้

เพราะฉะนั้น จริยธรรมเป็นคำว่าที่ดูสวยงามตามค่านิยมและทัศนคติของนักปรัชญาหรือนักปราชญ์ที่พยายามพร่ำสอนให้มนุษย์ทั่วไปสามารถมีแนวทางแห่งพฤติกรรมในฐานะความเป็นมนุษย์ที่ดีได้ แต่สำหรับสังคมไทยได้ถูกผนวกเข้าไปกับคำว่า ศีลธรรม ทำให้ทั้งสองคำมีความหมายที่ไม่แตกต่างกันมากนัก เพราะหมายถึง ความประพฤติดี ความประพฤติที่ถูกต้อง เหมาะสมกับกาลเทศะของกฎเกณฑ์ทางสังคมนั้นๆ คำว่า จริยธรรมได้มีความนำไปใส่ไว้รัฐธรรมนูญทุกฉบับที่ผ่านมา ทำให้เห็นถึงกระแสแห่งความต้องการของประชาชนและสังคมไทยว่าต้องการให้ผู้นำในองค์กรของรัฐหรือผู้นำทางการเมืองก็ตามมีจริยธรรมที่แสดงถึงภาวะการยอมรับด้วยใจจากสังคมด้วยกัน ทั้งนี้แม้ว่าความคาดหวังกับความจริงจะห่างไกลกันมากก็ตามด้วยแต่หากไม่มีการเริ่มต้นที่ดีก็คงจะแสวงหาด้านแบบของผู้นำทางการบริหารองค์กรภาครัฐที่มีจริยธรรมก็ยากอย่างยิ่ง

References

- กระแสด ชนวงค์. (2557). สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของเครือข่ายชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอรามัน จังหวัดยะลา. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 6. ฉบับที่ 1. (มกราคม-เมษายน) : 80.
- ชุติมา รักษ์บางแหลม. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข. หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ดลนภา ดีบุปผา. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบีฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนากร เกื้ออุทัยพร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ. ปยุตโต). (2550). ธรรมานุญชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 82. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์สวย จำกัด.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมพ.ศ. 2562. เล่ม 136 ตอนที่ 50 ก. 16 เมษายน 2562.
- วิระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2553). แนวทางการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility :CSR) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). คู่มือคำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ. กรุงเทพมหานคร : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงาน ก.พ.
- _____. (มปป). ระบบราชการ 4.0 ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน. กรุงเทพมหานคร : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงาน ก.พ.
- สมชาย ปโยโค. (2561). ผู้นำกับการใช้วาจาในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.mcu.ac.th/article/detail/311> [19 กรกฎาคม 2564].
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน. (2557). เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับผู้ตรวจการแผ่นดินว่าด้วยเรื่องของประมวลจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน.
- อภิญา เจริญศรี. (2558). การศึกษาสภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กร และค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Beyer, J. E., & Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. Nursing Out Look, 29 : 662-665.