

**จริยธรรมในงานทรัพยากรมนุษย์และองค์การเชิงสร้างสรรค์: มุมมองจากผู้บริหาร  
และพนักงานในองค์การสมัยใหม่**

**Ethics in Human Resource Work and Creative Organizations: Perspectives from  
Executives and Employees in Modern Organizations**

Received: December 13, 2023

Revised: March 11, 2024

Accepted: April 13, 2024

จารุวรรณ ชอบประดิษฐ์<sup>1</sup> และ ภิราช รัตนันต์<sup>2</sup>  
Jaruwat Choppradit<sup>1</sup> and Pirach Rattantant<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

จริยธรรมเป็นสิ่งที่นำมาใช้ควบคุมการดำเนินงานขององค์การ เนื่องจากจริยธรรมเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในองค์การ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบาย จริยธรรมในงานทรัพยากรมนุษย์และองค์การเชิงสร้างสรรค์ที่ผสมผสาน จริยธรรม คุณธรรม ศีลธรรม จรรยาบรรณ และความรับผิดชอบต่อสังคมเข้าด้วยกัน ตามมุมมองพนักงานและผู้บริหารองค์การสมัยใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การให้มีแนวประพฤติปฏิบัติที่ดีงาม เหมาะสมสำหรับการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้จริยธรรมทรัพยากรมนุษย์เชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย จริยธรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จริยธรรมการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจริยธรรมการรักษาทรัพยากรมนุษย์ และจริยธรรมระบบงานทรัพยากรมนุษย์ สำหรับจริยธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย จริยธรรมต่อผู้ถือหุ้น จริยธรรมต่อพนักงาน จริยธรรมต่อลูกค้า จริยธรรมต่อลูกค้า จริยธรรมต่อเจ้าหน้าที่ จริยธรรมต่อคู่แข่ง จริยธรรมต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยที่ทั้งทรัพยากรมนุษย์ระดับพนักงานและระดับผู้บริหารองค์การควรมีจริยธรรม ความเป็นผู้ประกอบการในองค์การตามมุมมองของผู้บริหารในองค์การสมัยใหม่

**คำสำคัญ:** จริยธรรม จริยธรรมทรัพยากรมนุษย์เชิงสร้างสรรค์ จริยธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

**ABSTRACT**

Ethics is employed in the supervision of organizational operations since ethics is an important characteristic of practitioners at all levels in an organization. In this article, the authors explain creative human resource ethics and creative organization ethics with the combination of ethics, virtue, morality, code of conduct and social responsibility in accordance with the perspectives of the employees and executives in modern organizations. These are guidelines for the management of human resources and organizations to have appropriate guidelines for the practice of the operations in a creative manner. Creative human resource ethics consists of the

<sup>1,2</sup> คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์; Faculty of Management Science NSRU); e-mail : jaruwat.c@nsru.ac.th<sup>1</sup>, realybest@hotmail.com<sup>2</sup>

following: human resource recruitment; human resource rewarding; human resource and ethics development; human resource maintenance; and human resource systems. Creative organization ethics consists of the following: ethics towards shareholders; ethics towards employees; ethics towards trade partners; ethics towards customers; ethics towards creditors; ethics towards competitors; and ethics towards society and the environment. Human resources at the level of the employees and executives should have ethics as corporate entrepreneurship in accordance with the perspectives of executives in modern organizations.

**Keywords:** Ethics, Creative Human Resource Ethics, Creative Organization Ethics

### **แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับจริยธรรม**

การให้ความหมายของคำว่าจริยธรรม มีการกำหนดไว้อย่างหลากหลาย แต่บทความนี้ขอ นำความหมายของนักวิชาการมานำเสนอพอสังเขป กล่าวคือ จริยธรรม หมายถึง แนวทางประพฤติปฏิบัติเพื่อ การดำเนินชีวิตของผู้ที่อยู่ในอาชีพนั้น ๆ อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ไร้พหรรณ ฉัตรเลิศยศ (2552) และสมภพ ชีวรัฐพัฒน์ (2539) กล่าวว่า จริยธรรม คือ สิ่งที่ดีควรประพฤติและเป็นความประพฤติที่เหมาะสม เป็นสิ่งที่ ถูกต้อง ซึ่งสังคมยอมรับ ตามหลักศีลธรรม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม กฎหมาย เพื่อการ อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข แต่เมื่อสภาพแวดล้อมในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปมากและมีผลกระทบ ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ กอปรกับการพัฒนาของประเทศไทยที่เน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจเป็น อันดับแรก จึงทำให้การพัฒนาสังคมถูกละเลย ส่งผลให้ขนบธรรมเนียม ประเพณี ตลอดจนวัฒนธรรมที่เคย ยึดถือและปฏิบัติแต่ก่อนเปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งการยอมรับวัฒนธรรมของชาติตะวันตกเข้ามา มากขึ้น ทำให้ค่านิยม แนวคิด ความเชื่อในสังคมไทย กลายเป็นรูปแบบสากล การประพฤติปฏิบัติในทางที่ไร ศีลธรรมและจริยธรรมในภาพรวมของการดำรงชีวิต สังคม และการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดปัญหาตาม มามากมายจนกลายเป็น “เห็นกงจักรเป็นดอกบัว” ดังนั้นการทำงานของผู้บริหารและพนักงานผู้ปฏิบัติงานใน ทุกภาคส่วน จำเป็นต้องมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความ ถูกต้อง ซอบธรรม และยุติธรรม (จำเนียร จวงตระกูล, 2563) จริยธรรมถูกเรียกว่ากระบวนการของการ ตรวจสอบสวน เหตุผลเบื้องหลังการตัดสินใจและหลักเกณฑ์ของความประพฤติ เพื่อนำไปใช้กำหนดแนว ทางการปฏิบัติที่ถูกต้องกับการดำเนินชีวิตมาตรฐานและการกระทำของบุคคล (Bowman & West, 2015)

เมื่อเวลาผ่านไป จริยธรรมกลายเป็นคำที่มีการกล่าวถึงอย่างแพร่หลาย ทั้งในกลุ่มนักวิชาการและ กลุ่มประชาชน เนื่องจากการกระทำผิดที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเชิงจริยธรรมในองค์การที่เพิ่มมากขึ้น และ ผู้บริหารต่างยอมรับในหลักการเกี่ยวข้องกับองค์การที่มีผลงานและผลผลิตอยู่ในระดับสูงคือองค์การที่มีการ ขับเคลื่อนระบบคุณค่า คุณค่าทางด้านจริยธรรมถูกกำหนดให้อยู่ในระดับสูงในบรรดาคุณค่าต่าง ๆ ที่ องค์การถือว่ามีค่าสำคัญ (Menzel, 2001) ส่งผลให้เกิดความน่าเชื่อถือ ความทุ่มเท ประสิทธิภาพอัน ทรงคุณค่า ภาพลักษณ์ที่ดี และเกิดการดำเนินงานอย่างมีความสุขทั้งผู้บริหารและพนักงาน (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2551) และในอนาคต จริยธรรมต้องไม่ถูกจำกัดอยู่ในขอบข่ายเฉพาะหรือข้อจำกัด และยึดติดอยู่ ในกรอบความคิดของอดีต โดยเฉพาะความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในงานทรัพยากรมนุษย์และ องค์การที่ต้องคำนึงถึงเป็นอย่างยิ่ง เพื่อสร้างเสริมความรู้สึก จิตสำนึกที่ดีด้วยความเป็นธรรมของบุคลากร

ทุกคนตั้งแต่ระดับบนสุดจนถึงระดับล่างสุด เนื่องจากคนที่มีความสุขจะมีคุณสมบัติเป็นผู้ที่กระทำและพิจารณาใคร่ครวญทุกสิ่งอย่างมีคุณธรรมและเป็นผู้ที่เลือกทางเดินของชีวิตได้อย่างสูงส่งและงดงามที่สุด ถ้าเป็น “คนดีอย่างแท้จริง” และ “ปฏิบัติตนอย่างไร้ข้อตำหนิได้อย่างมั่นคง” (Aristotle, 1999)

จริยธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบที่เป็นอิสระต่อกัน 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความคิดทางจริยธรรม คือ ความเข้าใจในความถูกต้อง สามารถแยกแยะ และตัดสินใจได้ว่าอะไรถูกต้อง ไม่ถูกต้องด้วยความคิด 2) ความรู้สึกทางจริยธรรม ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ความเชื่อ คือ ความพึงพอใจ ศรัทธา ความเลื่อมใส ยอมรับที่นำมาเป็นแนวทางการปฏิบัติ และ 3) พฤติกรรมทางจริยธรรม คือ การแสดงออกที่บุคคลได้ ตัดสินใจแล้วว่าเป็นการกระทำถูกหรือผิดในสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2551; Hoffman, 1979) จริยธรรมเป็นเรื่องของการพัฒนาลักษณะนิสัยที่ดี มากกว่าการทำตามกระบวนการที่ถูกต้อง เราจะไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ แต่เราสามารถควบคุมลักษณะนิสัยได้ การกระทำทุกอย่าง จะต้องถูกวัดหรือตัดสินใจในแง่ของลักษณะนิสัยซึ่งถือเป็นเข็มทิศทางจริยธรรมภายในบุคคล คือ “เป็น ก่อน ทำ” นั่นคือ “เป็นคนดีก่อนที่เราจะสามารถทำความดี” (Bowman & West, 2015)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ขอสรุปว่า จริยธรรม คือ แนวทางประพฤติปฏิบัติเพื่อการดำเนินชีวิตของผู้อยู่ในอาชีพต่าง ๆ ที่สังคมยอมรับ ตามหลักศีลธรรม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม กฎหมาย เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งมีทั้งความคิดทางจริยธรรม ความรู้สึกทางจริยธรรม และ พฤติกรรมทางจริยธรรมที่จะนำมาสร้างสรรค์

### **แนวคิดพื้นฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์**

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการในการดึงดูด พัฒนา และบำรุงรักษาบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ และใช้ประโยชน์จากบุคคลเหล่านั้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Jones & George, 2014 ; Mondy & Martocchio, 2016; Schermerhorn, 2011) เช่นเดียวกับ พยอม วงศ์สารศรี (2551) ที่ให้ความหมายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจ การพัฒนารักษา ให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและ สุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน รวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงาน ด้วยเหตุผลสุขภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ชูชัย สมितिไกร (2556) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง กระบวนการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การจูงใจ การรักษา และการยุติการจ้างบุคลากรขององค์การ

จากความหมายที่นักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนขอสรุปว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารในการดำเนินการด้านบุคลากรหรือพนักงานขององค์การอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่จัดหา ได้แก่ การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การทดลองงาน การบรรจุแต่งตั้ง ทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัล ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทน การพัฒนา ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมและพัฒนา และการวางแผนอาชีพ สำหรับการรักษาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ สุขภาพและความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรอง ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการด้าน ทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

องค์การต่าง ๆ ที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นได้ จะต้องกำหนดรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเหมาะสม นับตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่องค์การ จนกระทั่งออกไปจากองค์การ ซึ่งในการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมียุทธศาสตร์เพื่อ ดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่องค์การ (Recruitment) การนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization) และดำรงรักษาและพัฒนาบุคลากร (Retention) (เทพศักดิ์ บุญยรัตนพันธุ์, 2559) ซึ่งเป็นภารกิจด้านการบริหารที่องค์การจะต้องให้ความสำคัญ โดยทั่วไปจะมี 2 ระบบ คือ ระบบคุณธรรม คือ ยึดการเข้าสู่องค์การด้วยความรู้ความสามารถ เป็นหลัก และระบบอุปถัมภ์ ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว ไม่มีหลักเกณฑ์ที่ตายตัว ไม่ยึดในระบบคุณธรรม (สุนันทา เลานันท์, 2556)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวพันโดยตรงกับงานฝ่ายบุคคลส่วนต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผนเกี่ยวกับกำลังคนหรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การบรรจุแต่งตั้งทรัพยากรมนุษย์ การโยกย้ายทรัพยากรมนุษย์ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การปฏิบัติการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเลิกจ้างและการยุบตำแหน่ง การจัดการค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับ การสร้างแรงจูงใจด้วยการขึ้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (เทพศักดิ์ บุญยรัตนพันธุ์, 2559)

ดังนั้น ผู้เขียนจึงสรุปกระบวนการของกิจกรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การต่าง ๆ จะมีกิจกรรมหลัก ๆ อยู่ 5 ประการ คือ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การรักษาทรัพยากรมนุษย์ และระบบงานทรัพยากรมนุษย์

#### **แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับงานองค์การ**

องค์การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นที่รวมความมุ่งหมายและกลไกต่าง ๆ ที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในวัตถุประสงค์ด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม วัฒนธรรม โดยมีผู้ให้ความหมายขององค์การไว้ กล่าวคือ องค์การ เป็นการรวมตัวของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานใดงานหนึ่งโดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์การดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (พยอมน วงศ์สารศิริ , 2558) ส่วนเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2555) กล่าวว่า องค์การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีลักษณะเป็นหน่วยงาน ที่มีลักษณะเฉพาะบางอย่าง มีทั้งอยู่กับที่และเป็นพลวัต เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งมีทั้งองค์การแบบดั้งเดิมและองค์การสมัยใหม่ โดยมีรายละเอียดดังนี้ องค์การแบบดั้งเดิม เป็นแนวความคิดที่มุ่งที่กฎเกณฑ์ ข้อกำหนด และตำแหน่งงาน มุ่งความสำคัญที่งาน อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา หรือมุ่งความสำคัญที่บุคคลใด บุคคลหนึ่งในองค์การ มีความสัมพันธ์ตามสายการบังคับบัญชา ลักษณะคงที่ ยึดหยุ่นไม่ได้ สำหรับองค์การสมัยใหม่ เป็นองค์การที่มีความยืดหยุ่น เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งความสำคัญที่ทีมงาน ข้อกำหนดและรายละเอียดของงาน มุ่งความสำคัญที่ทักษะ ซึ่งอำนาจการตัดสินใจมาจากทีมงานในองค์การ มีความสัมพันธ์แบบแนวนอนและแบบเครือข่าย

#### **จริยธรรมในงานทรัพยากรมนุษย์และองค์การเชิงสร้างสรรค์**

จะเห็นได้ว่าจริยธรรมเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติเพื่อการดำเนินชีวิตของผู้คน โดยเฉพาะองค์การต่าง ๆ ที่มีพนักงานและผู้บริหารที่รู้และเข้าใจสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคโลกาภิวัตน์ การใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นขององค์การธุรกิจอาจคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนโดยอาจจะละเลยมองข้ามจริยธรรมอันดี

งามของสังคมไป ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้น เช่น ปัญหาการผลิตสินค้าคุณภาพต่ำ ปัญหาการกดขี่แรงงาน ปัญหาสิ่งแวดล้อม รวมถึงปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจด้วย ในองค์การธุรกิจมักแบ่งพนักงานออกเป็นสองฝ่าย คือ พนักงานฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งพนักงานเหล่านี้ต่างมีส่วนสำคัญต่อการสร้างจริยธรรมในการปฏิบัติงานภายในองค์การธุรกิจ ส่งผลให้ได้รับการยอมรับจากสังคม มีความเจริญก้าวหน้า มั่นคง ยั่งยืน โดยบทความนี้ใช้คำว่า “จริยธรรมในงานทรัพยากรมนุษย์และองค์การเชิงสร้างสรรค์” หมายถึง จริยธรรมที่ผสมผสานสิ่งดีงามในการดำเนินงานทรัพยากรมนุษย์และการดำเนินงานขององค์การต่าง ๆ คือ “คุณธรรม ศีลธรรม ความยุติธรรม จรรยาบรรณ และความรับผิดชอบต่อสังคม” มาใช้เป็นแนวประพฤติปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

### ความสำคัญของจริยธรรมในงานทรัพยากรมนุษย์และองค์การเชิงสร้างสรรค์

มุมมองของผู้เขียนเห็นว่าจริยธรรมในงานทรัพยากรมนุษย์และองค์การเชิงสร้างสรรค์นั้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ทรัพยากรมนุษย์ทุกคนในองค์การจะต้องมี โดยประพฤติ ปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้อง ดึงงามเหมาะสมอย่างสร้างสรรค์ ละเว้นในสิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติ ไม่ทำความเดือดร้อนเสียหายให้แก่องค์การและสังคม เพื่อการอยู่ร่วมกันในองค์การอย่างมีความสุข ตามแนวคิดที่ว่า เมื่อคนมีสุข องค์การเป็นสุข งานมีประสิทธิภาพ ภาพลักษณ์ขององค์การดี ลูกค้านักชื้อสินค้าและใช้บริการ นำมาซึ่งรายได้ขององค์การ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าองค์การธุรกิจที่ประสบความสำเร็จในระยะยาวอย่างยั่งยืน จะเป็นองค์การที่ผู้บริหารองค์การ เป็นผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านการทำงาน สังคมและส่วนตัว ทั้งยังเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองโลกกว้าง มีความคิดในการพัฒนาเปลี่ยนแปลง แสวงหาโอกาสที่จะพัฒนา มีพลัง คล่องแคล่วว่องไว ชยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ สุจริต มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี มีมนุษยสัมพันธ์ พัฒนาคุณภาพตนเอง อยู่เสมอ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และจัดการองค์การโดยใช้คุณธรรมและความยุติธรรม จะต้องมีความรู้ความสามารถ ประสพการณ์ ดูแลทุกคนให้มีความสุขในการทำงาน ร่วมมือ และร่วมใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างทุกคนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีวินัย เคารพกฎหมาย และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

สำหรับอีกส่วนคือองค์การมีพนักงานที่มีจริยธรรมอย่างสร้างสรรค์ ตั้งแต่ มีความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ มีความสุขในการทำงาน ความร่วมมือและร่วมใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม ศีลธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อเป็นเช่นที่กล่าวมา รวมเรียกว่าการมีจริยธรรมในงานทรัพยากรมนุษย์และองค์การเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งก็จะเป็นพลังบวกในการผลักดันองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ประกอบกับจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่ทุกองค์การต้องใส่ใจอย่างจริงจัง เพราะยิ่งนับวันก็เป็นเรื่องที่ถูกเสาะหาความสำคัญไม่ได้ การสร้างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์กรได้กลายเป็นเรื่องสำคัญที่องค์การจะต้องทำให้สำเร็จ อาจกล่าวได้ว่านับเป็นเป้าหมายหลัก การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มีข้อดี คือ ในมุมมองของลูกค้าหรือผู้บริโภคก็จะเกิดทัศนคติที่ดี มีความเชื่อมั่นต่อคุณภาพของสินค้าและบริการขององค์การ องค์การที่มีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์กรมักมีภาพลักษณ์ที่ดี ที่ส่งผลต่อตราสัญลักษณ์ขององค์การอย่างมาก นำไปสู่การเพิ่มยอดขายและเป็นที่ยอมรับของคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ ประสิทธิภาพ มีความสามารถเข้ามาร่วมงานในองค์การ หรืออาจจะมาเป็นลูกค้าประจำขององค์การได้ อีกทั้งปัจจุบัน เราอยู่ในยุคแห่งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารขนาดใหญ่ ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองอย่างสะดวกรวดเร็ว และโปร่งใส ดังนั้นการตรวจสอบ

พฤติกรรมทางจริยธรรมต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง แต่แน่นอนว่าความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การในประเด็นนี้ไม่ใช่เรื่องง่าย ต้องอาศัยการวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้แน่ใจว่าสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดประโยชน์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ดังนั้น จริยธรรมในงานทรัพยากรมนุษย์และองค์การเชิงสร้างสรรค์ จึงเปรียบเสมือนหลักการความประพฤติที่ดีงาม ซึ่งจะทำให้เกิดความสงบสุขแก่ตนเอง องค์การ และสังคม ผู้ที่มีจริยธรรมมักจะเป็นผู้ที่รู้จักคิดไตร่ตรองได้ว่าสิ่งใดควรทำและสิ่งใดไม่ควรที่จะทำ รวมถึงคุณธรรม กฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนความรับผิดชอบต่อสังคมต่าง ๆ ฉะนั้นผู้ปฏิบัติตน และองค์การที่มีพฤติกรรมอยู่ในหลักที่กล่าวมาข้างต้น จะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและความสงบสุขในองค์การ

จากการศึกษาพบงานวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมในงานทรัพยากรมนุษย์และองค์การเชิงสร้างสรรค์มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ ได้แก่ สูดใจ เขียนภักดี และคณะ (2559) ศึกษาแนวทางจริยธรรมธุรกิจในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและพนักงาน: การวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การอย่างมีจริยธรรมส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การอย่างมีนัยสำคัญ จารุวรรณ ชอบประดิษฐ์ (2561) ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์การตามความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมส่งผลทางบวกต่อภาพลักษณ์ขององค์การ ส่วน สุภานารี พิรส และธรรศวัตร์ ไชยเชษฐ์ (2565) ศึกษาเรื่อง จริยธรรมทางธุรกิจที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวายในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า จริยธรรมทางธุรกิจมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การธุรกิจ เช่นเดียวกับศิริเกตุ ปริมาณเสวี (2552) ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจที่มีผลต่อภาพลักษณ์โดยรวมในอุตสาหกรรมเภสัชภัณฑ์ พบว่า จริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพลักษณ์ขององค์การโดยรวมในอุตสาหกรรมเภสัชภัณฑ์ และคันสนีย์ ชุมพลบุญชร (2555) ศึกษาเรื่อง จริยธรรมทางธุรกิจของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานในมุมมองทางพระพุทธศาสนา พบว่า ธุรกิจและสังคมต่างพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม เคารพในสิทธิซึ่งกันและกันของผู้บริหาร ทำให้องค์การมีความสุขและเจริญก้าวหน้า ก่อให้เกิดคุณค่ามากมาย ทั้งในด้านผู้บริหาร องค์การ และสังคมโดยรวม และสุดท้าย จากการศึกษาหลักปรัชญาและหลักคิดของผู้นำ คือ ดร.เทียม โชควัฒนา อดีตประธานเครือสหพัฒน์ กล่าวว่า การจัดการองค์การอย่างมีจริยธรรมทั้งตัวผู้บริหารและพนักงาน จะนำพาให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (เทียม โชควัฒนา, 2550)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการดำเนินงานขององค์การที่มีจริยธรรมในงานทรัพยากรมนุษย์และองค์การมีความสำคัญและส่งผลที่ดีต่อผลการดำเนินงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

### **จริยธรรมในงานทรัพยากรมนุษย์และองค์การเชิงสร้างสรรค์ : มุมมองผู้บริหารและพนักงาน**

จากการสังเคราะห์งานวิจัย บทความวิชาการ และเอกสารวิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมาสรุปเป็นกรอบแนวทางเกี่ยวกับจริยธรรมในงานทรัพยากรมนุษย์และองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามมุมมองของผู้บริหารและพนักงานในองค์การสมัยใหม่ ดังตาราง 1

**ตาราง 1** จริยธรรมในงานทรัพยากรมนุษย์และองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามมุมมองของผู้บริหารและพนักงานในองค์การสมัยใหม่\*

ทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กร	มุมมองต่อจริยธรรมในงานทรัพยากรมนุษย์และองค์การเชิงสร้างสรรค์
ระดับผู้บริหารและ พนักงาน***	<p><b>มุมมองต่อจริยธรรมในงานทรัพยากรมนุษย์เชิงสร้างสรรค์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จริยธรรมในการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ในการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ องค์กรควรจะต้องคัดเลือกคนโดยใช้หลักคุณธรรม ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน มากกว่าใช้ระบบอุปถัมภ์ และยึดหลักธรรมเกี่ยวกับการจำแนกคนมาประยุกต์ใช้ร่วมด้วย ซึ่งจะได้คนที่เหมาะสมกับงาน และใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดหาคนอย่างสร้างสรรค์</li> <li>- จริยธรรมการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ สำหรับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ ค่าตอบแทน สวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์กรควรจะต้องใช้คนให้ตรงกับงาน ให้ความสำคัญ มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ประยุกต์ใช้หลักธรรม คือ จริต 6 และใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เหมาะสมในการดำเนินการอย่างสร้างสรรค์</li> <li>- จริยธรรมที่ใช้สำหรับการรักษาทรัพยากรมนุษย์ รักษาคนดี มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการทำงานและประสิทธิภาพไว้กับองค์กรให้นานที่สุด จัดการค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่เป็นธรรมและเหมาะสม ประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 : จริยธรรมในการครองคน อคติ : จริยธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ จริยธรรมที่เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย โดยใช้นิติธรรม มโนธรรม และความเป็นธรรม และใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เหมาะสมในการดำเนินการอย่างสร้างสรรค์</li> <li>- จริยธรรมที่ใช้สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรควรจะต้องใช้หลักการพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามความพร้อมและความต้องการพัฒนาตามทักษะที่เหมาะสม และประยุกต์ใช้หลักธรรม : คุณสมบัติ 7 ประการ ไตรสิกขา 3 ใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เหมาะสมในการดำเนินการอย่างสร้างสรรค์</li> <li>- จริยธรรมที่ใช้สำหรับระบบงานทรัพยากรมนุษย์ องค์กรควรจะต้องดูแลทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน สร้างความผูกพันต่อองค์กร และใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เหมาะสมในการดำเนินการอย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำสู่องค์กรแห่งความสุข</li> </ul>
	<p><b>มุมมองต่อจริยธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์กรควรจะต้องดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งมั่นที่จะสร้างผลการดำเนินงานที่ดีและเจริญเติบโตที่มั่นคง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้นในระยะยาว รวมทั้งดำเนินการเปิดเผยข้อมูลด้วยความโปร่งใสและเชื่อถือได้ต่อผู้ถือหุ้นอย่างสร้างสรรค์</li> <li>- องค์กรควรจะต้องปฏิบัติต่อพนักงานในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน เป็นธรรม และให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม นอกจากนี้องค์กรยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถและศักยภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดอบรม การสัมมนา โดยให้โอกาสอย่างทั่วถึงกับพนักงานทุกคน และพยายามสร้างแรงจูงใจให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถสูงให้คงอยู่กับองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป อีกทั้งยังได้กำหนดแนวทางในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน รวมทั้งปลูกฝังให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เช่น การห้ามใช้ข้อมูลภายในองค์กรอย่างเคร่งครัดและสร้างสรรค์</li> <li>- องค์กรควรจะต้องมีกระบวนการในการคัดเลือกคู่ค้าโดยการให้ข้อมูลแก่คู่แข่งกันบนที่เท่าเทียมกัน และคัดเลือกคู่ค้าด้วยความยุติธรรมภายใต้หลักเกณฑ์ในการประเมินและ</li> </ul>

ทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กร	มุมมองต่อจริยธรรมในงานทรัพยากรมนุษย์และองค์การเชิงสร้างสรรค์
	<p>คัดเลือกคู่ค้าขององค์กร นอกจากนี้ยังควรจัดทำรูปแบบสัญญาที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่คู่สัญญาทุกฝ่าย และจัดให้มีระบบติดตามเพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญาอย่างครบถ้วน และป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดหาทรัพยากร โดยองค์กรซื้อสินค้าจากคู่ค้าตามเงื่อนไขทางการค้า ตลอดจนปฏิบัติตามสัญญาต่อคู่ค้าอย่างเคร่งครัดและสร้างสรรค์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์กรควรจะได้รับผิดชอบต่อลูกค้าโดยรักษาคุณภาพและมาตรฐานในสินค้าและบริการ รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าให้ครบถ้วนและครอบคลุมให้มากที่สุด เพื่อมุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในสินค้าและบริการในระยะยาว นอกจากนี้ องค์กรควรให้ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับสินค้าและบริการขององค์กร รวมทั้งยังจัดให้มีช่องทางที่สามารถแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา เกี่ยวกับการขายสินค้าและให้บริการที่ไม่เหมาะสม เพื่อที่องค์กรจะได้ป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสินค้าและบริการขององค์กรได้อย่างรวดเร็ว และอย่างสร้างสรรค์</li> <li>- องค์กรควรปฏิบัติตามเงื่อนไขต่าง ๆ ตามสัญญาที่มีต่อเจ้าหนี้เป็นสำคัญ รวมทั้งการชำระคืนเงินต้น ดอกเบี้ย และการดูแลหลักประกันต่าง ๆ ภายใต้สัญญาที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- องค์กรควรประพฤติตามกรอบการแข่งขันที่ดี มีจรรยาบรรณ และอยู่ในกรอบของกฎหมาย รวมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมนโยบายการแข่งขันอย่างเสรี เป็นธรรมอย่างสร้างสรรค์</li> <li>- องค์กรควรใส่ใจและให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของสังคม สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตของผู้คนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร และส่งเสริมให้พนักงาน มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม รวมทั้งจัดให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ องค์กรควรพยายามเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการสร้างและรักษาไว้ซึ่งสิ่งแวดล้อมและสังคม ตลอดจนส่งเสริมวัฒนธรรมในท้องถิ่นที่องค์กรดำเนินกิจการอย่างสร้างสรรค์</li> <li>- องค์กรควรดำเนินธุรกิจอย่างทันสมัยด้วยแนวคิด เทคโนโลยี และนวัตกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างสร้างสรรค์</li> <li>- องค์กรควรคำนึงถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมของพนักงาน เช่น องค์กรไม่ควรกำหนดเป้าหมายกำไรที่สูงเกินไป หรือเป้าหมายการทำงานที่สูงเกินไป ทำให้พนักงานต้องกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น แม้จะกระทำผิดจริยธรรม ศีลธรรม จรรยาบรรณและความรับผิดชอบต่อสังคมก็ตาม</li> <li>- องค์กรควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี มิให้มีพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมอยู่เสมอ เพราะอาจทำให้พนักงานมองเห็นเป็นเรื่องธรรมดา</li> <li>- องค์กรควรมีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน หากไม่ชัดเจนหรือไม่ครอบคลุมถึงจริยธรรม เมื่อพบพนักงานกระทำผิดจริยธรรมก็ไม่มีบทลงโทษอย่างจริงจังหรือปล่อยปละละเลย ทำให้พนักงานไม่เกรงกลัว</li> <li>- องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เนื่องจากประสบการณ์ด้านการศึกษาในระบบที่มีไม่มาก ทำให้มีโอกาสทำผิดจริยธรรมได้ง่าย องค์กรต้องเสริมสร้างด้วยการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ</li> </ul>

ทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การ	มุมมองต่อจริยธรรมในงานทรัพยากรมนุษย์และองค์การเชิงสร้างสรรค์
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์การควรกำหนดแนวปฏิบัติที่จะช่วยเหลือพนักงาน เมื่อสภาพเศรษฐกิจโดยรวมไม่ดี หากรายได้ของพนักงานไม่เพียงพอต่อการครองชีพและพนักงานไม่มีศีลธรรมประจำใจที่ดีพอแล้ว ย่อมมีความเสี่ยงต่อการประทุพผิตผิดจริยธรรมได้ง่าย</li> <li>- องค์การควรดำเนินการส่งเสริมการดำรงชีวิตที่เหมาะสม เช่น ไม่ข้องเกี่ยวกับสิ่งเสพติด อบายมุข ไม่ดื่มเหล้า ไม่เล่นการพนัน ไม่ใช้ชีวิตฟุ่มเฟือย ตามค่านิยมของสังคมโดยไม่มี การประมาณตน หากเข้าไปข้องเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นอบายมุขเหล่านี้จะเป็นการกระตุ้นให้ทำ ผิดจริยธรรม ศีลธรรมได้ง่าย</li> <li>- องค์การควรส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรมนุษย์ระดับพนักงานและระดับผู้บริหาร องค์การให้มีจริยธรรมในความเป็นผู้ประกอบการในองค์การที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน ขององค์การให้มีความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนาองค์การ***</li> </ul>

จากตาราง 1 สรุปอธิบายได้ว่าจริยธรรมทรัพยากรมนุษย์เชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย จริยธรรมการ จัดหาทรัพยากรมนุษย์ จริยธรรมการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จริยธรรมการ รักษาทรัพยากรมนุษย์ และจริยธรรมระบบงานทรัพยากรมนุษย์ สำหรับจริยธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย จริยธรรมต่อผู้ถือหุ้น จริยธรรมต่อพนักงาน จริยธรรมต่อลูกค้า จริยธรรมต่อลูกค้า จริยธรรม ต่อเจ้าหนี้ จริยธรรมต่อคู่แข่ง จริยธรรมต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยทรัพยากรมนุษย์ทั้งระดับพนักงาน และระดับผู้บริหารองค์การควรมีจริยธรรมในความเป็นผู้ประกอบการในองค์การตามมุมมองของผู้บริหาร ในองค์การสมัยใหม่

### สรุป

องค์การได้ให้ความสำคัญกับประเด็นด้านจริยธรรมมากขึ้น โดยเฉพาะจริยธรรมเชิงสร้างสรรค์ตามมุมมอง ของพนักงานและผู้บริหารในองค์การสมัยใหม่ตามข้างต้น ทั้งปัญหาจริยธรรมที่เกิดขึ้น ความคาดหวังด้านจริยธรรม ที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน และต่อองค์การ การให้ความสำคัญกับแนวคิดการบริหารที่มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อ สังคม ตลอดจนการออกกฎหมายหรือมาตรฐานที่เกี่ยวกับจริยธรรมให้องค์การต่าง ๆ ปฏิบัติตามที่องค์การจะพัฒนา จริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์การนั้น ก็คือการพัฒนาจริยธรรมในตัวบุคคลนั่นเอง องค์การจึงต้องกำหนดแนวทางในการ พัฒนาจริยธรรมทั้งในด้านการปลูกฝังจริยธรรม เช่น การกำหนดจรรยาบรรณขององค์การ การฝึกอบรมด้านจริยธรรม เป็นต้น ด้านการส่งเสริมจริยธรรม เช่นการกำหนดประเด็นด้านจริยธรรม เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลพนักงาน การ จ่ายค่าตอบแทนจูงใจให้กับพนักงานที่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ด้านการควบคุมจริยธรรม เช่น การ ลงโทษผู้ที่กระทำผิดจริยธรรม การตรวจสอบด้านจริยธรรมของบุคลากรในองค์การ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การสร้าง จริยธรรมให้เกิดขึ้น ผู้นำหรือผู้บริหารรวมทั้งผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง โดย จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์การ และยังคงขึ้นอยู่กับนโยบายด้านจริยธรรมขององค์การ วัฒนธรรมขององค์การ รวมถึงการให้ความสำคัญกับเรื่องจริยธรรมของผู้บริหารและพนักงานในองค์การอีกด้วย ทั้งนี้ องค์การควรมีการกำหนดประเด็นจริยธรรมไว้ในนโยบายและพันธกิจขององค์การ รวมถึงการสร้างให้เกิดเป็น วัฒนธรรมขององค์การ

เนื่องจากจริยธรรมเป็นพฤติกรรมภายในของมนุษย์ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรมส่วนใหญ่ระบุว่า จริยธรรมสามารถพัฒนาได้โดยการซึมซับ ต้องอาศัยระยะเวลาและรูปแบบที่เหมาะสม ดังนั้น การพัฒนา

จริยธรรมจะต้องทำอย่างเป็นระบบ มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารและผู้มีหน้าที่การพัฒนาจริยธรรมในองค์กร โดยเฉพาะหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจริยธรรม เช่น ความรู้ด้านจิตวิทยา พฤติกรรมศาสตร์ หลักการจูงใจ เป็นต้น โดยนำหลักดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมที่สอดคล้องกับองค์การอยู่เสมอ เพื่อให้การพัฒนาจริยธรรมเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ อาทิ เจ้าของธุรกิจ พนักงาน ลูกค้า ชุมชน รวมถึงประเทศชาติ

### การนำไปใช้ประโยชน์

เพื่อให้สิ่งที่น่าสนใจมาข้างต้นสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม องค์กรควรนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานและผู้บริหารเห็นความสำคัญของจริยธรรมเชิงสร้างสรรค์ที่รวมจริยธรรม คุณธรรม ศีลธรรม จรรยาบรรณ และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยนำแนวคิดหลักการข้างต้นไปประยุกต์ใช้งานทรัพยากรมนุษย์และในหลากหลายรูปแบบ เช่น อาจจะไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน กำหนดเป็นประมวลจริยธรรมทรัพยากรมนุษย์และองค์กร นำไปจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรโดยสอดแทรกจริยธรรม หรือกำหนดเป็นหลักสูตรเพื่อฝึกอบรมให้หลากหลายตามศักยภาพขององค์กร เช่น หลักสูตรการเสริมสร้างจริยธรรมการทำงานในองค์กร จริยธรรมสำหรับความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร

### เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ ขอบประติง. (2561). จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์กรตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรธุรกิจจังหวัดนครสวรรค์. *การประชุมวิชาการระดับชาติ "วิทยาการจัดการวิชาการ 2018 : การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่นสู่ประเทศไทย 4.0" จัดทำโดยเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, ตาก : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. วันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2563). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพศักดิ์ บุญรัตน์พันธุ์. (2559). *แนวคิดและหลักการของการบริการสาธารณะ หน่วยที่ 1*. ในเอกสารการ *สอนชุดวิชาการบริหารการบริการสาธารณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เทียม โชควัฒนา. (2550). *คำสอนจากนายห้างเทียม โชควัฒนา*. กรุงเทพฯ: ตาตาตา.
- เนตรพัฒน์ ยาวินราช. (2551). *จริยธรรมธุรกิจ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2551). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- รพีพรรณ ฉัตรลิขิต. (2552). *จริยธรรมของผู้บริหาร*. *วารสารนักบริหาร*, 29(4), 23-28.
- ศุภานารี พิรส และธรรศวัดร์ ไชยเยชน์. (2565). *จริยธรรมทางธุรกิจที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของ*

- ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเงินเนอเวจันเอ็กซ์และเงินเนอเวจันวายในจังหวัด  
พิษณุโลก. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 4(1), 1-17.
- ศิริเกตุ ปริมาณเสวี. (2552). *จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจที่มีผลต่อภาพลักษณ์โดยรวมในอุตสาหกรรมเภสัช  
ภัณฑ์*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒ.
- ศันสนีย์ ชุมพลปัญญา. (2555). *จริยธรรมทางธุรกิจของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานในมุมมองทาง  
พระพุทธศาสนา*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พระพุทธศาสนา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมภพ ชีวรัฐพัฒน์. (2539). *จริยธรรมกับชีวิต*. กรุงเทพฯ: นานาสีงพิมพ์.
- สุดใจ เขียนศักดิ์ และคณะ. (2559). *การศึกษาแนวทางจริยธรรมทางธุรกิจในการจัดการทรัพยากรมนุษย์  
และองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและพนักงาน: การวิจัยเชิงคุณภาพ.  
รายงานการวิจัย*. สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ.
- สุนันทา เลहनันทน์. (2556). *การพัฒนาองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ดีดี บุ๊คส์ไตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2555). *จริยธรรมสร้างสรรค์องค์การ*. เอกสารประกอบการบรรยายรายวิชา  
การพัฒนาองค์การ. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- Aristotle. (1999). *Nicomachean Ethics*. Kitchener : Batoche Books.
- Bowman, J. S., & West, J. P. (2015). *Public Service Ethics : Individual and Institutional  
Responsibilities*. London : SAGE Publication Ltd.
- Hoffman, M. L. (1979). Development of moral thought, feeling, and behavior. *American  
Psychologist*, 34(10), 958-966.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2014). *Contemporary Management*. 8<sup>th</sup> ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Menzel, D. C. (2001). Ethics and Public Management. *Public administration and  
Public policy*, 91, 349-364.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. 14<sup>th</sup> ed. United States  
of America: Pearson.
- Schermerhorn, J. R. (2011). *Introduction to Management* (11th ed.). Asia: John. Wiley & Sons.