

การพัฒนาจริยธรรมในองค์การผ่านกระบวนการ
บริหารทรัพยากรมนุษย์
Ethical Development in Organizations through Human Resource
Management Processes

สาहितย์ หนูนิล¹

Sanit Noonin

บทคัดย่อ

ปัจจุบันองค์การต่างๆ หันมาให้ความสำคัญกับประเด็นจริยธรรมกันมากขึ้น เนื่องจากปัญหาจริยธรรมที่เกิดขึ้นทั้งในระดับประเทศ และในระดับสากล การเปิดเสรีการค้า ตลอดจนการออกกฎหมายหรือมาตรฐานที่เกี่ยวกับจริยธรรมให้องค์การต่างๆ ปฏิบัติตาม หลายองค์การจึงได้กำหนดเรื่องจริยธรรมไว้เป็นนโยบายขององค์การ รวมทั้งมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์การกันอย่างจริงจัง หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาด้านจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ บทความนี้มุ่งที่จะเสนอแนวคิดการพัฒนาจริยธรรมในองค์การผ่านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลและการลงโทษพนักงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์การต่อไป

คำสำคัญ: 1. การพัฒนาจริยธรรม. 2. องค์การ. 3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์.

¹ อาจารย์ประจำสำนักวิชาบริหารธุรกิจ คณะอุตสาหกรรมบริการ วิทยาลัยดุสิตธานี

Abstract

At the present, organizations are becoming more aware of ethical issues because of ethical problems arising both within the country and abroad. There are also liberalization of trade and the formulation of rules or standards of ethics for organizations to follow. Consequently many organizations are developing their own ethics policies and ethical development guidelines for implementation within their organizations. The human resource department plays a critical role in ethical development in an organization. This article aims to introduce the concept of ethical development through the human resource management process. This includes Recruitment & Selection, Orientation, Training & Development, Performance Appraisal and Reward & Punishment in order for organizations to apply these concepts.

Keywords: 1. Ethical Development. 2. Organization. 3. Human Resource Management.

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน หันมาให้ความสำคัญกับเรื่องจริยธรรมกันมากขึ้น เนื่องจากปัญหาสำคัญปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน คือปัญหาด้านจริยธรรม ดังที่มีข่าวด้านลบเกี่ยวกับความล้มเหลวด้านจริยธรรมในองค์กรใหญ่ๆ หลายองค์กร เช่น บริษัท Enron และบริษัท Arthur Andersen ในสหรัฐอเมริกา สำหรับประเทศไทยก็ได้เกิดวิกฤติเศรษฐกิจขึ้นในปี พ.ศ. 2540 หรือที่รู้จักกันในชื่อ “วิกฤติการณ์ต้มยำกุ้ง” สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของปัญหาดังกล่าวเกิดจากปัญหาด้านการขาดจริยธรรมของผู้บริหารทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน นอกจากนั้นปัญหาด้านจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรทั้งในและต่างประเทศยังปรากฏเป็นข่าวให้เห็นอยู่เสมอๆ จึงได้เกิดกระแสเรียกร้องให้องค์การหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องจริยธรรมในองค์กร ซึ่งองค์กรภาครัฐ องค์กรเอกชน รวมทั้งองค์กรไม่แสวงหากำไร (NGOs) จึงได้มีการออกกฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานด้านจริยธรรมให้องค์การต่างๆ ยึดถือปฏิบัติทั้งในระดับประเทศ และในระดับสากล เช่น การกำหนดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือหลักบรรษัทภิบาล (Corporate Governance) การกำหนดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (ISO 26000) การออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นต้น รวมถึงประเด็นการเปิดเสรีการค้าได้มีการกำหนดมาตรฐานในด้านต่างๆ ให้ประเทศคู่ค้ายึดถือปฏิบัติ รวมทั้งมาตรฐานด้านจริยธรรมด้วย ดังนั้น ปัจจุบันองค์กรต่างๆ จึงหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องของจริยธรรมในองค์กรกันอย่างจริงจัง

การพัฒนาจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้นแท้ที่จริงก็คือการพัฒนาการจริยธรรมของบุคคลในองค์กรนั่นเอง ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาจริยธรรมในองค์กรนอกจากผู้บริหารแล้ว ก็คือหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคนในองค์กร บทความนี้จึงมุ่งที่จะนำเสนอแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรมในองค์กรผ่านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้องค์การต่างๆ นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม (Ethics)

จริยธรรมเป็นศาสตร์ที่มีอยู่คู่กับสังคมมนุษย์มาเป็นเวลาช้านานนับพันปี มีเนื้อหาความรู้ที่พัฒนามาจากความรู้ทางด้านปรัชญา ศาสนา วัฒนธรรม จิตวิทยา รวมทั้งสังคมทุกวิชาชีพ อาชีพ และกลุ่มองค์กรต่างๆ ที่ก่อตั้งขึ้นในสังคม

ความหมายของจริยธรรม

พระธรรมปิฎก (2538 : 590-591) ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม มาจากคำว่า จริย และ ธรรม ในแง่ความหมายทางพระพุทธศาสนา แปลว่า หลักความประพฤติ หลักการดำเนินชีวิต หรือหลักการครองชีวิตที่ดีงาม ที่จะนำไปสู่จุดหมายคือ การดับทุกข์

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้อธิบายความหมายไว้ ดังนี้ จริยธรรม (นาม) ธรรมที่เป็นข้อประพฤติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม ส่วน จริยศาสตร์ (นาม) คือปรัชญาสาขาหนึ่งว่าด้วยความประพฤติและการครองชีวิตว่าอะไรดีอะไรชั่ว อะไรถูกอะไรผิด หรืออะไรควร

ประกาศรี สีสหอำไพ (2543 : 17) อธิบายความหมายของ จริยธรรม ว่าหมายถึง หลักความประพฤติที่อบรมกิริยาและปลูกฝังลักษณะนิสัย ให้อยู่ในครรลองของคุณธรรม หรือศีลธรรม

Carroll & Buchholz (2003 : 170) ให้ความหมาย จริยธรรม ไว้ว่า หมายถึง หลักที่ใช้แสดงว่าอะไรดีหรือเลว และเกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบด้านคุณธรรม นอกจากนี้ยังรวมถึงชุดของหลักการและค่านิยมด้านคุณธรรม

Velasquez (2008 : 10) อธิบายความหมายของ จริยธรรม ว่าหมายถึง หลักที่ใช้ในการตรวจสอบมาตรฐานด้านคุณธรรมของบุคคลหรือคุณธรรมของสังคม

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง หลักความประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงาม ซึ่งนำมาสู่การยอมรับ การประสบความสำเร็จ และความเจริญของผู้ปฏิบัติ และสังคมโดยรวม

ความสำคัญของจริยธรรม

จริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็นเพราะเป็นหลักการดำรงตนและการทำงานว่าสิ่งใดควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ บุษยา วีรกุล (2551 : 1) อธิบายว่าในทุกสังคมนั้นมีกฎหมายเป็นเครื่องที่กำหนดขึ้นเพื่อช่วยให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขโดยไม่เกิดความขัดแย้งที่ทำลายความก้าวหน้าของสังคมมนุษย์ กฎหมายมีผลในการบังคับให้สมาชิกกลุ่มปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด แต่มนุษย์และสังคมเป็นเรื่องที่กว้างใหญ่และหลากหลาย การออกกฎหมายเพื่อให้เกิดผลที่มีประสิทธิภาพในแต่ละเรื่องจะใช้เวลาและทรัพยากรต่างๆ มากมาย ความไม่หยุดนิ่งรวมทั้งความแตกต่างกันที่เป็นลักษณะทางธรรมชาติของพฤติกรรมและความคิดของมนุษย์ทำให้เกิดปัญหาและความขัดแย้งในสังคมที่กระบวนการออกกฎหมายไม่ทันกับปัญหาจริยธรรมและ

จรรยาบรรณจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้มนุษย์มีเหตุผลเพื่อการตัดสินใจที่จะกระทำการใดๆ ที่ไม่ได้เกิดจากการบังคับด้วยกฎหมายแต่เกิดจากการสำนึกในความผิดถูก ความเหมาะสม และความดีงามแทน นอกจากนี้ พิภพ วังเงิน (2545 : 22) ได้แสดงความเห็นว่าจริยธรรมมีค่าต่อชีวิตมนุษย์ ดังนี้

- จริยธรรมช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มนุษย์มีชีวิตที่ดี มีสุขภาพดีทั้งสุขภาพจิตและสุขภาพกาย มีชีวิตที่สมบูรณ์
- จริยธรรมช่วยให้มนุษย์รู้จักตนเองมีความสำนึกในหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อสังคม ต่อประเทศชาติต่อหน้าที่การงาน
- จริยธรรมเป็นวิถีทางแห่งปัญญา ทำให้มนุษย์มีเหตุผลรู้จักใช้สติปัญญาแก้ปัญหาชีวิตโดยนำเอาหลักจริยธรรมมาเป็นเครื่องมือแก้ปัญหาชีวิต มีความเชื่อว่าการกระทำความดีเป็นสิ่งที่ดี ไม่หลงมกมายในสิ่งที่ปราศจากกฎหมาย
- จริยธรรมช่วยสร้างสันติภาพในสังคมและสร้างสันติภาพโลก
- จริยธรรมช่วยให้มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีระเบียบ เป็นระบบ รู้สึกมีความอบอุ่น ปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข มีสันติภาพ
- จริยธรรมช่วยให้มนุษย์สามารถปรับตัวเข้าได้กับบุคคลอื่นๆ และสังคมอย่างมีระบบ เป็นระเบียบ สามารถครองคน ครองงาน ครองตน ครองเรือน ฯลฯ
- จริยธรรมช่วยให้มนุษย์มีเครื่องมือยึดเหนี่ยวและเป็นหลักปฏิบัติเพื่อป้องกันการเบียดเบียนการเอาเปรียบกันในทางส่วนตัวและสังคม
- จริยธรรมช่วยให้มนุษย์เป็นคนหนักแน่น อดทน ขยัน ต่อสู้ เพื่อเอาชนะด้วยตนเอง เป็นที่พึ่งของตนเอง ไม่ต้องรอโชคชะตา
- จริยธรรมช่วยให้มนุษย์สามารถกำหนดเป้าหมายของชีวิต ดำเนินและพัฒนาชีวิตให้สำเร็จตามเป้าหมาย
- จริยธรรมช่วยให้มนุษย์สามารถแก้ปัญหาชีวิตและสามารถทำให้ความทุกข์หมดไปได้

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรม

หลายคนมักตั้งข้อสงสัยว่าจริยธรรมพัฒนาได้หรือไม่ นักวิชาการโดยเฉพาะในสาขาทางด้านจิตวิทยาได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อตอบข้อสงสัยดังกล่าว ผลจากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านตอบตรงกันว่าจริยธรรมสามารถพัฒนาได้ แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยและเงื่อนไขต่างๆ ทฤษฎีสำคัญที่มักถูกหยิบยกขึ้นมาอธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรม มีดังนี้

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

Bandura (1977 : 24-28) เสนอว่าการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการสังเกตและการเลียนแบบจากต้นแบบ สิ่งแวดล้อม เหตุการณ์ และสถานการณ์ที่บุคคลมีความสนใจ โดยกระบวนการเลียนแบบ ประกอบด้วย 4 กระบวนการสำคัญ คือ

1.) กระบวนการความสนใจ (Attentional Process) คือ กระบวนการที่บุคคลรู้สึกสนใจในตัวแบบ และสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้เรียนเห็นว่าตัวแบบและสถานการณ์ดังกล่าวเป็นเรื่องสำคัญ ตลอดจนเห็นว่าตัวแบบนั้นมีความเหมือนกับผู้เรียน

2.) กระบวนการความจำ (Retention Process) คือ กระบวนการในการจดจำพฤติกรรมของตัวแบบไว้ดี ซึ่งจะทำให้สามารถเลียนแบบและถ่ายทอดแบบมาได้ง่าย

3.) กระบวนการการแสดงออก (Motor and Reproduction Process) คือ กระบวนการทำตามพฤติกรรมของตัวแบบ ซึ่งหมายความว่า ภายหลังจากที่ผู้เรียนได้สังเกตพฤติกรรมของตัวแบบแล้วจะแสดงพฤติกรรมตามอย่างตัวแบบ

4.) กระบวนการเสริมแรง (Reinforcement Process) หมายถึง หากมีการเสริมแรง เช่น การให้รางวัลต่อพฤติกรรมหนึ่งๆ จะทำให้บุคคลให้ความสนใจในพฤติกรรมแบบนั้นเพิ่มขึ้น เรียนรู้ดีขึ้น และแสดงพฤติกรรมนั้นบ่อยครั้งขึ้น

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม (Moral Development Theory)

Kohlberg เชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของแต่ละบุคคลจะผ่านไปตามขั้นพัฒนาการ (Sequential Stage) โดยมีพื้นฐานมาจากการให้เหตุผลเชิงตรรกศาสตร์ และเชื่อว่าการรับรู้ทางสังคมและบทบาททางสังคมของแต่ละบุคคลนั้นจะมีความสัมพันธ์ในลักษณะปฏิสัมพันธ์กับพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลนั้น สำหรับการตัดสินคุณธรรมตามขั้นต่างๆ นั้น Kohlberg เห็นว่าเป็นผลมาจากประสบการณ์ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่ง Kohlberg เชื่อว่าสิ่งเหล่านั้นจะนำไปสู่การเรียนรู้ส่วนบุคคลมากกว่าจะเป็นรูปแบบของวัฒนธรรมที่สังคมวางไว้ นอกจากนี้ Kohlberg ยังเห็นว่าบุคคลที่จะมีจริยธรรมขั้นสูงหรือสามารถใช้เหตุผลทางจริยธรรมขั้นสูงได้นั้นจะต้องสามารถใช้เหตุผลเชิงตรรกะและความสามารถในการรับรู้ทางสังคมในระดับสูงก่อน โดยลำดับขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมตามทฤษฎีของ Kohlberg นั้นแบ่งออกเป็น 3 ระดับ และแต่ละระดับสามารถแบ่งออกเป็น 2 ขั้น สรุปได้ดังตารางต่อไปนี้ (Kohlberg, 1976 : 31-54)

ตารางที่ 1. ลำดับขั้นพัฒนาการทางจริยธรรม

ระดับก่อนเกณฑ์ (อายุ 2-10 ปี)	ขั้นที่ 1	ใช้หลักการหลบหลีกการลงโทษ คือ การมุ่งที่จะหลบหลีก มิให้ตนเองถูกลงโทษทางกายเพราะกลัวความเจ็บปวดที่จะได้รับและจะยอมทำตามคำสั่งของผู้ใหญ่เพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือตน
	ขั้นที่ 2	ใช้หลักการแสวงหารางวัล คือ การเลือกกระทำในสิ่งที่จะนำความพอใจมาให้ตนเองเท่านั้น
ระดับตามเกณฑ์ (อายุ 10-16 ปี)	ขั้นที่ 3	ใช้หลักการทำตามทีผู้อื่นเห็นชอบบุคคลยังไม่เป็นตัวของตัวเอง ชอบคล้อยตามการชักจูงของผู้อื่นโดยเฉพาะเพื่อน ๆ
	ขั้นที่ 4	ใช้หลักการทำตามหน้าที่ของสังคมบุคคลมีความรู้ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมของตน จึงถือว่าตนมีหน้าที่ตามกฎหมายเกณฑ์ต่างๆ ที่สังคมของตนกำหนดหรือคาดหวัง
ระดับเหนือเกณฑ์ (อายุ 16 ปีขึ้นไป)	ขั้นที่ 5	ใช้หลักการทำตามคำมั่นสัญญาบุคคลเห็นความสำคัญของคนส่วนใหญ่ ไม่ทำตนให้ขัดต่อสิทธิอันพึงมีพึงได้ของบุคคลอื่น สามารถควบคุมบังคับใจตนเองได้
	ขั้นที่ 6	ใช้หลักการยึดหลักอุดมคติสากล ซึ่งเป็นขั้นพัฒนาการที่สูงที่สุด แสดงถึงการมีความรู้สากลนอกเหนือจากกฎเกณฑ์ในสังคมของตน และการมีความยืดหยุ่น ทางจริยธรรมเพื่อจุดมุ่งหมายในอันปลายอันเป็นอุดมคติยิ่งใหญ่

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538 : 3-4) อธิบายว่า ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงถึงสาเหตุพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง โดยได้ทำการประมวลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมต่างๆ ของคนไทยทั้งเด็กและผู้ใหญ่อายุตั้งแต่ 6-60 ปี ว่าพฤติกรรมเหล่านั้น มีสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้าง และได้นำมาประยุกต์เป็นทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทยขึ้น โดยแบ่งต้นไม้จริยธรรม ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง ได้แก่ ดอกและผลไม้มบนต้น ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานที่ดีละเว้นชั่ว และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ซึ่งล้วนแต่เป็นพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

ส่วนที่สอง ได้แก่ ส่วนลำต้นของต้นไม้ แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ

- 1.) เหตุผลเชิงจริยธรรม
- 2.) มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง
- 3.) ความเชื่ออำนาจในตน
- 4.) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 5.) ทศนคติ คุณธรรมและค่านิยม

ส่วนที่สาม ได้แก่ รากของต้นไม้ ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่าง ยั่งยืนแข็งแรงซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้าน คือ

- 1.) สติปัญญา
- 2.) ประสพการณ์ทางสังคม
- 3.) สุขภาพจิต

จิตลักษณะทั้งสามนี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการ ที่ลำต้นของต้นไม้ก็ได้ กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้าน ใน ปริมาณที่สูงพอเหมาะกับอายุ จึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการ ที่ลำต้นของต้นไม้ โดยที่จิตทั้ง 5 ลักษณะนี้จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลที่มีความพร้อมทางจิตใจ 3 ด้านดังกล่าวและอยู่ในสภาพแวดล้อมทางครอบครัว และสังคมที่เหมาะสม นอกจากนั้นบุคคลยังมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาจิตลักษณะ บางประการใน 5 ด้านนี้ โดยวิธีการอื่นๆ ด้วย ฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ จึงเป็น สาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและของคนเก่งนั่นเอง นอกจากนี้จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่รากนี้ อาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้น หากบุคคลมี พื้นฐานทางด้านจิตใจเป็นปกติและได้รับประสบการณ์ทางสังคมที่เหมาะสม บุคคลนั้น ก็จะสามารถพัฒนาโดยธรรมชาติ แต่ในสังคมไทยมีการวิจัยพบว่าพัฒนาการหยุดชะงัก อย่างไม่เหมาะสมกับวัย กล่าวคือ ผู้ใหญ่จำนวนหนึ่งซึ่งสมควรพัฒนาการใช้เหตุผลไป ถึงขั้นสูงแล้วแต่ยังหยุดชะงักที่ขั้นต่ำ เช่น ยังยึดหลักแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ส่วนตน และส่วนพวกพ้อง เป็นต้น บุคคลที่มีแรงจูงใจดังกล่าวจึงยังไม่สามารถคิดประโยชน์เพื่อ สังคมได้

จริยธรรมทางธุรกิจ (Business Ethics)

การดำเนินธุรกิจมีผลกระทบต่อสังคมทั้งด้านบวกและด้านลบ เป็นกิจกรรมที่ สลับซับซ้อนมาก ผู้ดำเนินธุรกิจนอกจากต้องปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมืองแล้ว สังคมยังคาดหวังว่าการดำเนินธุรกิจต้องมีจริยธรรมอีกด้วย ดังนั้น จริยธรรมในการ ดำเนินธุรกิจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้นธุรกิจจึงมีความเกี่ยวข้องกับจริยธรรมอย่าง แยกไม่ออก (สมคิด บางโม, 2554 : 60)

ความหมายของจริยธรรมทางธุรกิจ

บุษยา วีรกุล (2551 : 43) ได้สรุปความหมายของจริยธรรมทางธุรกิจว่า หมายถึง มาตรฐานหรือ เกณฑ์การพิจารณา หรือการศึกษาเกี่ยวกับบุคคล องค์กร นโยบาย การกระทำของธุรกิจว่าดีหรือไม่ดี ถูกหรือผิด หรือเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมทางด้านจริยธรรม

Carroll & Buchholz (2003 : 170) อธิบายความหมายของจริยธรรมทางธุรกิจว่า หมายถึง การพิจารณาถึงหลักการประพฤติดีและการปฏิบัติดีหรือเลว ผิดหรือถูกที่เกิดขึ้นในการทำธุรกิจ

ดังนั้นสรุปได้ว่า จริยธรรมทางธุรกิจ หมายถึง การนำหลักจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้เกิดความถูกต้องเหมาะสม

ความสำคัญของจริยธรรมทางธุรกิจ

ธุรกิจจะไม่สามารถมีความเจริญอย่างต่อเนื่องได้หากไม่คำนึงถึงเรื่องจริยธรรม เพราะการแข่งขันแย่งชิงการใช้ทรัพยากรของสังคมอย่างไร้กฎเกณฑ์ที่เป็นธรรม และการทำธุรกิจโดยไม่มีจริยธรรม ไม่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้มีส่วนร่วมในสังคมที่ธุรกิจตั้งอยู่ จะทำลายธุรกิจนั้นในที่สุดเช่นกัน (บุษยา วีรกุล, 2551 : 43) แต่หากธุรกิจยึดหลักจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจย่อมจะส่งผลดีต่อธุรกิจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร (Ethics Contributes to Employee Commitment) ผู้ลงทุนมีความจงรักภักดีต่อองค์กรธุรกิจ (Ethics Contributes to Investor Loyalty) ผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจ (Ethics Contributes to Customer Satisfaction) นอกจากนี้การดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมยังช่วยสร้างกำไรให้กับองค์กร (Ethics Contributes to Profits) อีกด้วย (Ferrell, Fraedrich & Ferrell, 2008 : 17-18 ; สมคิด บางโม, 2554 : 16-17) กล่าวว่เมื่อนำจริยธรรมมาใช้ในการประกอบธุรกิจ จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรธุรกิจหลายประการ ดังนี้

- ทำให้บุคลากรในองค์กรธุรกิจ อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ไม่เบียดเบียนกัน ปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ มีความรักสามัคคี ไม่มีข้อพิพาทแรงงานหรือ กลั่นแกล้งกัน
- ทำให้บุคลากรในองค์กรธุรกิจเจริญก้าวหน้า มีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง ดำรงชีวิตมีความสุข มีศักดิ์ศรี มีความหวังและมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน
- องค์กรธุรกิจเจริญรุ่งเรือง ยั่งยืนถาวรตลอดไป ไม่ล่มสลาย
- ทำให้ประเทศชาติเจริญรุ่งเรือง พัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง ธุรกิจเจริญรุ่งเรือง คนมีรายได้ไม่ว่างงาน สังคมสงบสุข ประชาชนไม่ลุ่มหลงอบายมุข ไม่มีการคดโกงกัน อาชญากรรมก็ไม่เกิด

จริยธรรมที่จำเป็นในการประกอบธุรกิจ

Ferrell, Fraedrich & Ferrell (2008 : 60) ได้สรุปถึงประเด็นจริยธรรมที่องค์กรควรต้องให้ความสำคัญในการประกอบธุรกิจมีอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ ความซื่อสัตย์ (Honesty) ความยุติธรรม (Fairness) และความถูกต้องชอบธรรม (Integrity) สอดคล้องกับที่ สมคิด บางโม (2554 : 15) ได้สรุปองค์ประกอบของจริยธรรมทางธุรกิจที่สำคัญมาก ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม รองลงไป คือ ความเสียสละ ความอดทน และความกตัญญู หากนักธุรกิจสามารถใช้คุณธรรมได้ทุกด้านย่อมเป็นสิ่งที่ดีจริงใจให้ผู้นั้นมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับยกย่องของสังคม

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีการมีวิวัฒนาการมายาวนานตั้งแต่ในอดีตมาจนถึงปัจจุบัน โดยแนวคิดอาจเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยตั้งแต่การบริหารงานบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จนถึงปัจจุบันเปลี่ยนเป็นการจัดการทุนมนุษย์ นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ค่อนข้างหลากหลาย อาทิ Byars & Rue (2008 : 3) ได้อธิบายความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง กิจกรรมที่ถูกออกแบบมาเพื่อรองรับและจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ส่วน Kleiman (2000 : 2) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง หน้าที่ขององค์กรซึ่งประกอบด้วยการปฏิบัติงานที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตลอดระยะเวลาของการจ้างงาน จากความหมายที่นักวิชาการได้ให้ไว้สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ในองค์กรตั้งแต่ก่อนเป็นสมาชิกขององค์กรจนถึงพ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ทั้งองค์กรและทรัพยากรมนุษย์เกิดการพัฒนาและเติบโตไปพร้อมๆ กัน

ความสำคัญของการบริการทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่ามาก และบางครั้งไม่สามารถทดแทนด้วยทรัพยากรอื่นๆ ได้ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลถือเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหาร (Gomez, Balkin & Cardy, 2007 : 3) ซึ่งในปัจจุบันมีการให้คุณค่าทรัพยากรมนุษย์โดยเปรียบเสมือนเป็น “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” ขององค์กร องค์กรใดที่มีทุนมนุษย์หรือมีพนักงานที่มีขีดความสามารถสูงขององค์กรนั้นก็จะมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้มาก (ทวีศักดิ์ สุททวาทิน, 2551 : 4 ; สมบัติ กุศลมาลี, 2552 : 8) ได้สรุปถึงเป้าประสงค์ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร ไว้ดังนี้

- ในแง่ของการที่จะต้องสร้างความมั่นใจว่าองค์กรจะสามารถอยู่รอดได้พร้อมกับความสามารถที่จะมีกำไรในการประกอบธุรกิจได้อย่างเพียงพอ (Goal of Securing Viability with Adequate Profitability) นั้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็จะต้องกำหนดเป้าประสงค์ในแง่ของการสร้าง “ผลิตภาพด้านแรงงาน” (Labour productivity) ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร นั่นหมายถึงว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำให้องค์กรเกิดความคุ้มค่าในการลงทุน (Cost-Effectiveness) ที่เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในองค์กร

- ในแง่ของการที่องค์กรประสงค์ที่จะได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Sustained Competitive Advantage) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องกำหนดเป้าประสงค์ในแง่ของการที่จะทำให้องค์กรมีความพร้อมรับ (Responsiveness) และปรับตัว (Adaptation) ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่นพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน (Organizational Flexibility) อย่างยั่งยืน จึงเป็นเป้าประสงค์ที่สำคัญอีกประการของงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

- ในแง่ของการที่องค์กรประสงค์ที่จะมีความชอบธรรมทางสังคม (Social Legitimacy) ก็ถือเป็นภาระหน้าที่สำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมุ่งเน้นการสร้างความรู้สึกให้องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) โดยเฉพาะความรับผิดชอบต่อบุคลากรภายในองค์กร และผลกระทบจากการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทที่จะไปมีผลต่อสังคมภายนอก ซึ่งต่อมาได้ขยายนิยามความรับผิดชอบต่อออกไปสู่ความรับผิดชอบต่อสังคมสิ่งแวดล้อม ลูกค้า และมีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มต่างๆ

บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการจำนวนมากได้จัดแบ่งบทบาทหน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเอาไว้ ดังเช่น Kleiman (2000 : 22) ได้แบ่งหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น **หน้าที่ก่อนการคัดเลือกบุคลากร (Pre-Selection Practices)** ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน และการออกแบบงาน **หน้าที่ในการคัดเลือกบุคลากร (Selection Practices)** ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร **หน้าที่หลังการคัดเลือก (Post-Selection Practices)** ประกอบด้วย การฝึกและอบรมบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน และการพัฒนาประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ที่เป็นผลจากปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ความเป็นธรรมในที่ทำงาน

สภาพแรงงาน ความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงเรื่องของปัจจัยจากภายนอกประเทศและเรื่องความเป็นสากลอีกด้วย

นอกจากนั้น ในปัจจุบันหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ยังมีบทบาทสำคัญต่อองค์การมากขึ้น โดยเฉพาะการมองบทบาทผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ว่าเปรียบเสมือน “หุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร (Strategic Partner)” มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ บทบาทที่สำคัญอีกอย่างของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันก็คือบทบาทด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ โดยสมาคมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Society of Human Resource Management : SHRM) ได้กำหนดให้งานด้านนี้เป็นหมวดหนึ่งของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ สำหรับประเทศไทยเองก็มีผลการวิจัยระบุว่าองค์การต่างๆ หันมาให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวมากขึ้นโดยถูกนำมาใช้เป็นกลยุทธ์หนึ่งขององค์การในการสร้างความยั่งยืนและสร้างชื่อเสียงหรือภาพลักษณ์ให้กับองค์การ (จิรประภา อัครบวร, 2552 : 10-11)

การพัฒนาจริยธรรมผ่านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในทุกกิจกรรมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่ดังกล่าวในองค์การสามารถที่จะสอดแทรกเรื่องจริยธรรมเข้าไปได้ในทุกกิจกรรม Weaver & Trevino (2001 : 113-134) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์การว่า มีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างระบบงานและวัฒนธรรมที่มีจริยธรรมขึ้นในองค์การ เพราะภาระหน้าที่ของฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับกระบวนการนี้เกือบทั้งสิ้น โดยกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีส่วนพัฒนาจริยธรรมในองค์การ ประกอบด้วย

การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน

การสรรหาและคัดเลือกพนักงานถือเป็นกระบวนการแรกๆ ในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากเพื่อให้องค์การได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่เหมาะสมกับองค์การ ซึ่งในปัจจุบันกระบวนการคัดเลือกพนักงานหลายองค์การมักมุ่งที่จะพิจารณาแต่ด้านผลการปฏิบัติงาน หรือความรู้ ความสามารถ แต่ลืมพิจารณาถึงส่วนที่มีความสำคัญมากคือ ซีดสมรรถนะ (Competencies) ซึ่งประกอบด้วยเรื่องของค่านิยม ทักษะ ทักษะ รวมถึงด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นส่วนที่สังเกตและพัฒนาได้ยากกว่าส่วนแรก โดยค่านิยมหรือทัศนคติด้านจริยธรรมของพนักงานจะส่งผลต่อความสำเร็จของการประกอบอาชีพ ดังนั้น

ในการคัดเลือกพนักงานองค์กรควรกำหนดวิธีการคัดเลือกที่สามารถคัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณลักษณะ ค่านิยม และทัศนคติที่สอดคล้องกับลักษณะของตำแหน่งงาน รวมทั้ง ค่านิยมและวัฒนธรรมทางจริยธรรมขององค์กร เช่น ในธุรกิจโรงแรมต้องการพนักงานที่มีคุณลักษณะในเรื่องของการใส่ใจผู้อื่น ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ เป็นต้น ดังนั้นองค์กรต้องมีเครื่องมือในการประเมินในประเด็นดังกล่าว โดยเครื่องมือดังกล่าวสามารถที่จะประเมินพัฒนาการด้านจริยธรรมของผู้สมัครว่าเป็นไปตามขั้นของการพัฒนาจริยธรรม ตามทฤษฎีพัฒนาทางจริยธรรมของ Kohlberg หรือไม่ หรืออาจมีการประเมินจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ ที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและของคนเก่ง ตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ซึ่งเครื่องมือในการคัดเลือกพนักงานจะต้องสามารถวัดในเรื่องดังกล่าวได้จริง นอกจากนี้เครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกพนักงานควรจะต้องมีความหลากหลาย เช่น แบบทดสอบ แบบวัดบุคลิกภาพ แบบวัดทางจิตวิทยา แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต การใช้สถานการณ์จำลอง เป็นต้น

อย่างไรก็ตามในการประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้สมัครจะต้องทำด้วยความรอบคอบเนื่องจากเป็นเรื่องที่ค่อนข้างที่จะอ่อนไหว และอาจเกี่ยวข้องกับกฎหมาย ดังเช่นในกรณีประเทศสหรัฐอเมริกาเคยกำหนดให้มีการทดสอบในเรื่องศักดิ์ศรี (Integrity Test) แต่ต่อมาได้ยกเลิกไปเพราะถือเป็นเรื่องที่ผิดกฎหมาย (ปานจิต จินดากุล, 2549 : 12)

การปฐมนิเทศพนักงานใหม่

การปฐมนิเทศเป็นกิจกรรมหลังจากที่องค์กรได้คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับองค์กร และได้เข้ามาเป็นสมาชิกใหม่ขององค์กรแล้ว ซึ่งในกิจกรรมการปฐมนิเทศเป็นโอกาสที่องค์กรจะได้สื่อสารเรื่องคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงานใหม่ทราบ ยกตัวอย่างที่ สตาร์บัคส์ จะมีการให้ความรู้ค่านิยมด้านจริยธรรมขององค์กรแก่พนักงานใหม่ เช่น ประเด็นการคำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความรับผิดชอบ และการเคารพต่อบุคคลอื่น เป็นต้น (Achua & Lussier, 2010 : 343) นอกจากนี้ควรมีการสื่อสารเรื่องอื่นๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความตระหนักและเห็นถึงความสำคัญเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น การสื่อสารเรื่องจรรยาบรรณขององค์กร (Code of Ethics) ซึ่งในปัจจุบันเกือบทุกองค์กรมีการกำหนดจรรยาบรรณขององค์กรเอาไว้ การอธิบายถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล รวมถึงการลงโทษที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

การฝึกอบรมและพัฒนา

การฝึกอบรมและพัฒนาถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญมากในการพัฒนาจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากเป็นโอกาสในการให้ความรู้แก่บุคลากรทุกคนในองค์กรเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมด้านจริยธรรมขององค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในชีวิตการทำงาน (Achua & Lussier, 2010 : 343) ซึ่งปัจจุบันทุกองค์กรมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาให้กับบุคลากรอยู่แล้ว ดังนั้น องค์กรควรมีการกำหนดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเรื่องจริยธรรมไว้ในแผนการฝึกอบรมและพัฒนา (Training & Development Roadmap) ขององค์กรด้วย หลักสูตรที่ควรกำหนดไว้ในแผนการฝึกอบรมและพัฒนาด้านจริยธรรมในองค์กร เช่น หลักสูตรการป้องกันและแก้ปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน หลักสูตรการให้บริการที่มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ หลักสูตรการปฏิบัติงานตามหลักบรรษัทภิบาล หลักสูตรการบริหารองค์กรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับประเด็นใหม่ๆ ทางด้านจริยธรรมที่เกิดขึ้นมาเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2555 : 272) เช่น ในปัจจุบันมีการให้ความสำคัญกับภาวะโลกร้อน (Global Warming) หรือการเตรียมรับมือกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asian Economic Community : AEC) โดยเฉพาะการเปิดเสรีด้านแรงงาน ซึ่งประเด็นเหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับข้อกับเรื่องจริยธรรมในองค์กรทั้งสิ้น

ตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจริยธรรมระบุว่า การพัฒนาจริยธรรมต้องอาศัยระยะเวลาและการซึมซับ ดังนั้นในการฝึกอบรมและพัฒนาด้านจริยธรรมจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องมีการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมและพัฒนาจริยธรรมดังกล่าวอย่างเป็นระบบทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม เช่น พิจารณาจากแบบประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นต้น

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นองค์กรควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินที่เกี่ยวกับประเด็นด้านจริยธรรมของพนักงานเข้าไปในหัวข้อการประเมินด้วย ซึ่งเป็นเรื่องที่หลายองค์กรในปัจจุบันกำหนดเป็นหัวข้อที่ต้องประเมิน โดยเรียกว่า การประเมินสมรรถนะ (Competency - Based Appraisal) เช่น การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ การปฏิบัติงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การมีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน การเคารพต่อบุคคลอื่น เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามการประเมินบางด้านอาจมีลักษณะ

เป็นนามธรรม และประเมินได้ยาก ผู้มีบทบาทในเรื่องดังกล่าวจะต้องดำเนินการอย่างรอบคอบและรัดกุม ต้องมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินที่ชัดเจน และควรมีการระบุเหตุการณ์เชิงประจักษ์ประกอบการประเมินด้วย ผลจากประเมินดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อีกหลายด้าน เช่น การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การอบรมและพัฒนา เป็นต้น โดยเรียกการประเมินผลดังกล่าวว่า ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System)

การให้รางวัลและการลงโทษพนักงาน

การให้รางวัลแก่พนักงาน องค์กรควรมีการจ่ายค่าตอบแทน รวมทั้งการปรับเลื่อนตำแหน่งบุคลากรโดยพิจารณาจากผลการประเมินด้านจริยธรรมประกอบด้วย โดยเฉพาะการปรับเลื่อนตำแหน่งไปสู่ตำแหน่งระดับบริหารองค์กรจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากหากองค์กรปรับเลื่อนตำแหน่งในระดับบริหารให้กับผู้ที่ขาดจริยธรรมจะเกิดผลเสียหลายต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับกระบวนการเสริมแรง (Reinforcement Process) ตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมที่เสนอว่าหากมีการเสริมแรง เช่น การให้รางวัลต่อพฤติกรรมหนึ่งๆ จะทำให้บุคคลให้ความสนใจในพฤติกรรมแบบนั้นเพิ่มขึ้น เรียนรู้ดีขึ้น และแสดงพฤติกรรมนั้นบ่อยครั้งขึ้น

ในส่วนของของลงโทษนั้น องค์กรจะต้องมีการกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ลงโทษพนักงานที่ประพฤติผิดกฎข้อบังคับขององค์กร รวมทั้งการละเมิดจรรยาบรรณและจริยธรรมขององค์กรไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งมีมาตรการในการลงโทษอย่างจริงจัง ต้องดำเนินการอย่างรัดกุม และเป็นธรรมกับทุกฝ่ายโดยอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องตามหลักกฎหมายและจริยธรรม

สรุป

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ หันมาให้ความสำคัญกับประเด็นด้านจริยธรรมกันมากขึ้น เนื่องจากปัญหาจริยธรรมที่เกิดขึ้น ความคาดหวังด้านจริยธรรมที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน และต่อองค์กร การให้ความสำคัญกับแนวคิดการบริหารที่มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการออกกฎหมายหรือมาตรฐานที่เกี่ยวกับจริยธรรมให้องค์กรต่างๆ ปฏิบัติตาม การที่องค์กรจะพัฒนาจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ก็คือการพัฒนาจริยธรรมในตัวบุคคลนั่นเอง องค์กรจึงต้องกำหนดแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมทั้งในด้านการปลูกฝังจริยธรรม เช่น การกำหนดจรรยาบรรณขององค์กร การฝึกอบรมด้านจริยธรรม เป็นต้น ด้านการส่งเสริมจริยธรรม เช่น การกำหนดประเด็นด้านจริยธรรม

เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงาน การจ่ายค่าตอบแทนจูงใจให้กับพนักงานที่มี
จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ด้านการควบคุมจริยธรรม เช่น การลงโทษผู้ที่กระทำ
ผิดจริยธรรม การตรวจสอบด้านจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร เป็นต้น อย่างไรก็ตาม
ก็ตามในการสร้างจริยธรรมให้เกิดขึ้นนั้นผู้นำหรือผู้บริหารรวมทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานด้าน
ทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้าน
จริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร และยังขึ้นอยู่กับนโยบายด้านจริยธรรมขององค์กร
วัฒนธรรมองค์กร รวมถึงการให้ความสำคัญกับเรื่องจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร
อีกด้วย ซึ่งองค์กรควรมีการกำหนดประเด็นจริยธรรมไว้ในนโยบายและพันธกิจของ
องค์กร รวมถึงสร้างให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

เนื่องจากจริยธรรมเป็นพฤติกรรมภายในของมนุษย์ ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวกับการ
พัฒนาจริยธรรมส่วนใหญ่ระบุว่าจริยธรรมนั้นสามารถพัฒนาได้โดยการซึมซับ ต้องอาศัย
ระยะเวลา และรูปแบบที่เหมาะสม ดังนั้น การพัฒนาจริยธรรมจะต้องทำอย่างเป็นระบบ
มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นผู้บริหารและผู้ที่ทำหน้าที่ใน
การพัฒนาจริยธรรมในองค์กร โดยเฉพาะหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความรู้
ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจริยธรรม เช่น ความรู้ด้านจิตวิทยา
พฤติกรรมศาสตร์ หลักการจูงใจ เป็นต้น โดยจะต้องนำหลักดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ได้
อย่างเหมาะสม ตลอดจนต้องศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมที่
สอดคล้องกับองค์กรอยู่เสมอ เพื่อให้การพัฒนาจริยธรรมเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ประสิทธิผลอย่างยั่งยืน อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ
 อาทิ เจ้าของธุรกิจ พนักงาน ลูกค้า ชุมชน รวมถึงประเทศชาติ



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- จิระประภา อัครบวร. (2552). **คุณค่าคนคุณค่างาน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
เต๋า (2000).
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). **จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา**.
กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____ . (2538). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและพัฒนา
บุคคล**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทวีศักดิ์ สุททกวาทิน. (2551). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**.
กรุงเทพมหานคร: ทีพีเอ็นเพรส.
- บุษยา วีรกุล. (2551). **เอกสารคำสอนนิวิชาจริยธรรมในงานพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์และองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประกาศรี สีหอำไพ. (2543). **พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม**.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปานจิต จินดากุล. (2549). **การสร้างองค์การที่มีศักดิ์ศรีและจริยธรรม**. [ออนไลน์].
สืบค้นวันที่ 20 ตุลาคม 2555. จาก [http://km.moi.go.th/images/stories/
moral/moral14.PDF](http://km.moi.go.th/images/stories/moral/moral14.PDF).
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2538). **พุทธธรรม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
มหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2555). **การจัดการจริยธรรมธุรกิจ: ฐานรากของซีเอสอาร์**.
กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม.
- พิภพ วังเงิน. (2545). **จริยธรรมวิชาชีพ**. กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2542). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2525**. กรุงเทพ
มหาคร: ราชบัณฑิตสถาน.
- สมคิด บางโม. (2554). **จริยธรรมทางธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ กุสุมาวดี. (2552). **HR Synergy No. 1 in OD Major**. กรุงเทพมหานคร: เพื่อน
นักพิมพ์ กราฟฟิค.

ภาษาอังกฤษ

- Achua, Christopher F. & Lussier, Robert N. (2010). **Effective leadership**. South-Western, OH: Cengage Learning.
- Bandura, A. (1977). **Social learning theory**. Englewood Cliffs, NJ: General Learning Press.
- Byars, L. L. & Rue, L. W. (2008). **Human resource management**. Boston, MA: McGraw-Hill.
- Carrloll, A. B. & Buchholtz, A. K. (2003). **Business & society : ethics and stakeholder management**. Mason, OH: Sout-Western.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2008). **Business ethics: ethical decision making and cases**. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Gomez-Mejia L. R., Balkin D. B. & Cardy R. L. (2007). **Managing human resources**. Pearson: Prentice-Hall.
- Kleiman, Lawrence S. (2000). **Human resource management: a managerial tool for competitive advantage**. Cincinnati, OH: South-Western College.
- Kohlberg, L. (1976). Moral Stages and Moralization. In T. Lickona, ed. **Moral development and behaviour: theory, research and social issues**. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Velasquez, M. G. (2008). **Business Ethics: Concepts and Cases**. Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- Weaver, G. R. & Trevino, L. K., (2001). The role of human resources in ethics/ compliance management: A fairness perspective. **Human Resource Management Review** 11 (1-2) : 113-134.