**จริยธรรมทางการบริหารองค์กรรัฐของผู้นำในสังคมไทย**

**Ethics of government organization management of leaders in Thai society**

**สามารถ บุญรัตน์ (คนที่ 1)**

SAMART BOONRAT

**ชื่อ-นามสกุล (ไทย)** (คนที่ 2)

ชื่อ-นามสกุล (อังกฤษ)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

Email : sboonrut@gmaio.com

**บทคัดย่อ**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับ พ.ศ.2560 มุ่งเน้นอย่างมากต่อประเด็นเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรภาครัฐที่จะเข้าไปมีส่วนช่วยให้แต่ละบทบาทของคนในองค์กรได้มีหลักแห่งการปฏิบัติซึ่งก็ไม่แตกต่างไปจากคำว่า จรรณยาบรรณมากนักแต่ถึงอย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 กำกับให้กับหน่วยงานหรือภาวะผู้นำทุกๆองค์กรจนกลายเป็นที่ระบุไว้ว่า พฤติกรรมใด สามารถปฏิบัติได้ พฤติกรรมประเภทใดที่ห้ามปฏิบัติอย่างเด็ดขาด เพราะฉะนั้น จริยธรรมทางการบริหารองค์กรของผู้นำในสังคมไทยควรเป็นลักษณะอย่างไร 1.จริยธรรมความประพฤติที่สื่อถึงผลประโยชน์ของประชาชนหรือสมาชิกองค์กรมาเป็นอันดับแรก 2.จริยธรรมความประพฤติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมองค์กร 3.จริยธรรมการควบคุมวาจา 4.จริยธรรมความรับผิดชอบต่อผลเสียที่เกิดขึ้น 5.จริยธรรมการวางตัวตนให้กลืนกลายร่วมกับลูกน้องให้มากที่สุด 6.การพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด

**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 principles of practice which are 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. Ethics and behavior that convey the interests of the people or members of the organization first. 2. Ethical behavior that is friendly to the organization's environment 3. Ethics of verbal control 4. Ethics, responsibility for the resulting harm 5. The ethics of putting yourself to be swallowed up with your subordinates 6. Self-development and learning to keep up with the changing world as much as possible.

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

**บทนำ**

ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอันสืบเนื่องมาจากความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ความเจริญก้าวหน้าของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความเป็นสังคมข้อมูลข่าวสาร (IT society) ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเน้นเรื่องสิทธิมนุษยชน (Human right) ค่านิยมแบบวัตถุนิยม (Materialism) หรือแม้แต่กรณีการมีจุดมุ่งหมายชีวิตแบบ สุขนิยมสุดโต่ง (Hedonism) รวมถึงสภาวะการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันนี้ ที่นับวันจะทวีความรุนแรงขึ้น ประกอบกับการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในปัจจุบันลดลง ประชาชน จำนวนมากไม่เห็นความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม ไม่ยึดมั่นในคุณธรรม ไม่ประพฤติตามจริยธรรม ทำให้สังคมมีปัญหา มีความเจริญทางวัตถุแต่มีความเสื่อมโทรมทางจิตใจ มุ่งแสวงหาความสุขทางวัตถุ มีความเห็นแก่ตัว ขาดความเอื้ออาทร ขาดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขาดคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลให้เกิดวิกฤติการณ์ทางสังคมที่เรียกว่าวิกฤติการณ์แห่งการอยู่ร่วมกัน ซึ่งสืบเนื่องมาจากการ พัฒนาของโลกในปัจจุบันไม่ได้เอาการอยู่ร่วมกันเป็นตัวตั้งแต่เอาเศรษฐกิจเป็นเป้าหมายในการพัฒนา เมื่อเน้นที่เงินเป็นตัวตั้งอาจนำไปสู่ปัญหาการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน เกิดการประพฤติปฏิบัติที่ เอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน เอารัดเอาเปรียบต่อสังคม ขาดความรู้สึกสำนึกรับผิดชอบชั่วดี ขาดความรับผิดชอบต่อตนเองต่อผู้อื่น ต่อสังคม ต่อประเทศชาติ ขาดคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งถ้าเป็น เช่นนี้แล้วย่อมนำไปสู่ปัญหาและความไม่สงบสุขของสังคมได้ ระบบดังกล่าวจึงไปทำลายวิถีแห่ง การอยู่ร่วมกันหรือศีลธรรมของมนุษยชาตินั้นเอง จะส่งผลให้มวลมนุษย์พบทางตันในการอยู่ร่วมกัน ในสังคมและโลก (ชุติมา รักษ์บางแหลม, 2559 : 1) จะเห็นได้ว่า การเปลี่ยนแปลงมีผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นำไปตามบริบทขององค์กร หากผู้นำในองค์กรไม่เห็นความสำคัญ ไม่ตระหนักและไม่สามารถสร้างต้นแบบทางจริยธรรมที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปเป็นแบบสำหรับพฤติกรรมจะยิ่งทำให้องค์กรเสื่อมเสียชื่อเสียง ไม่เป็นที่เคารพของประชาชนทั่วไป

เพราะฉะนั้น ประเด็นทางจริยธรรมเป็นประเด็นเชิงพฤติกรรมที่มีผลต่อการควบคุมและปรับพฤติกรรมของผู้นำทางการบริหารองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และกติกาทางสังคมที่สะท้อนมุมมองความจริงให้ปรากฏชัดเจนมากขึ้นเรื่อย ๆ ผ่านตัวแบบในโลกสมัยใหม่และความรับผิดชอบไปพร้อมๆกันอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ไม่ว่าจะเป็นองค์กรประเภทใดก็ตามย่อมมีภาวะทางจริยธรรมที่ต้องทำให้ตัวตนปรากฏตามเงื่อนไขต่างๆ ที่ถูกกำหนดด้วยค่านิยมทางสังคมในปัจจุบัน ดังนั้น ในบรรดากฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้เพื่อคัดเลือกผู้นำในองค์กรแล้วอาจต้องมีกรอบเชิงจริยธรรมในการสรรหาผู้จะเข้ามาดำรงตำแหน่งในองค์กรที่สะท้อนถึงค่านิยมหลักขององค์กรของรัฐได้มากขึ้นและจะเป็นที่พึ่งสำหรับประชาชนได้ในระยะยาวต่อไป

**แนวคิดและหลักจริยธรรมของผู้นำในองค์กรรัฐ**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวล จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น 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 ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

2. ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามท านองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิด มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

3. กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพ ของตนเอง

4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะ เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไป เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

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

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

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

ประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐเป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินความถูกผิด การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว (พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมพ.ศ. 2562 : 2) นอกจากนี้บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งจึงมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชนสวนรวมและประเทศชาติ มีความเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแกประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ 9 ประการ (สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน, 2557 : 130) ดังนี้

1.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

2.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

3.การยึดถือประโยชนของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชนสวนตนและไม่มีผลประโยชน ทับซ้อน

4.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย

5.การให้บริการแกประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

6.การให้ข้อมูลข่าวสารแกประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

7.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

8.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

9.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

อย่างไรก็ตาม จริยธรรมที่ระบุไว้อาจเป็นเพียงพฤติกรรมที่สังคมต้องให้ผู้นำการบริหารองค์กรหรือข้าราชการทั้งหลายได้พึงตระหนักถึงการปฏิบัติตนในฐานะผู้ที่รับใช้ประชาชน ยังมีจริยธรรมอื่นๆ อีกมากมายที่จะต้องปรับความสมดุลแห่งความประพฤติทั้งหลายให้เกิดการยอมรับในวงกว้างโดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรเป็นเบื้องงต้นที่จะนำไปสู่การยอมรับและความเคารพเพื่อกลายเป็นต้นแบบแห่งคนที่มีจริยธรรม

**จริยธรรมทางการบริหารองค์กรของผู้นำในสังคมไทย**

องค์กรภาครัฐในประเทศไทยมีจำนวนมากมายที่จัดไปตามลักษณะของปัญหาของประชาชนในสังคมซึ่งตัวแทนที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการองค์กรนั้นๆ โดยได้มาจากการแต่งตั้งบ้าง การเลือกตั้งบ้างก็ขึ้นอยู่กับรูปแบบและวิธีการได้มาของอำนาจนั้น แต่กระนั้นการได้มาซึ่งอำนาจจะด้วยแต่งตั้งหรือเลือกตั้งก็ตามย่อมต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดเช่นเดียวกันที่สามารถสะท้อนถึงความเชื่อในตัวของผู้นำในองค์กรนั้นโดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความเคารพและปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความยินดีที่สามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายเชิงภารกิจขององค์กรในที่สุด ทั้งนี้ ต้องการยอมรับว่า องค์กรที่จัดตั้งขึ้นมาย่อมมีเหตุผลและความคาดหวังในตำแหน่งของผู้บริหารสูงสุดว่าจะมีพฤติกรรมการใช้อำนาจเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากที่สุดซึ่งเท่าสังเคราะห์จะมีประเด็นดังต่อไปนี้

**จริยธรรมการบริหารองค์กรที่ 1** ความประพฤติที่สื่อถึงผลประโยชน์ของประชาชนหรือสมาชิกองค์กรมาเป็นอันดับแรก ซึ่งลักษณะการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้น แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ ตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้น ในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, มมป : 2) เพราะฉะนั้น การพัฒนาองค์กรและความก้าวหน้าที่ภาระกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายมิใช่เพียงรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่าแต่ต้องคิดและทำประโยชน์ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะประโยชน์ต่อประชาชนรวมทั้งสมาชิกหรือบุคลากรในองค์กรให้ได้รับสิ่งดีๆ จากการบริหารซึ่งเป็นเรื่องของความหวังดีโดยการปรับพฤติกรรมและพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัยพร้อมเปลี่ยนแปลงตนเองอยู่ตลอดเวลาไม่ยึดติดกับประสบการณ์หรือความคิดเห็นตนเองมากเกินไป

**จริยธรรมการบริหารองค์กรที่ 2** ความประพฤติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ภายในองค์กร ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านกฎหมายและการเมือง ด้านการให้รางวัลและผลตอบแทน ด้านกระบวนการทำงานในองค์กร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรและด้านสัมฤทธิ์การปฏิบัติ (อภิญญา เจริญศรี, 2558 : 1) หรือแม้กระทั่งด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบบริหารจัดการ และด้านโครงสร้างขององค์กร (ธนากร เกื้อฐิติพร, 2556 : 3) เพราะฉะนั้น ในสังคมปัจจุบันการบริหารองค์การ สมัยใหม่นับว่าการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารงานขององค์การที่ต้องเผชิญกับเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ทั้งสภาพภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะปรับขบวนทัศน์ในการบริหารเพื่อให้ การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และช่วยให้หน่วยงานพัฒนาตนเองให้ทัน กับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมเพราะการวางแผนกลยุทธ์ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ บริบทและสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานเป็นหลัก (สุทธิกันต์ อุตสาห์ อ้างใน กระแส ชนะวงศ์, 2557 : 80) เพราะฉะนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับโลกปัจจุบันจะเป็นตัวชี้ความสำเร็จที่ก่อให้เกิดความปลอดไม่ส่งผลกระทบสภาพสิ่งแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกก็ตามที่ช่วยให้เกิดความมั่นใจถึงแนวโน้มการบริหารจัดการองค์กรอย่างสูงสุดที่ได้ให้ความสำคัญไปยังสิ่งแวดล้อมเหล่านั้น ภายใต้บริบทความพร้อมทางกลยุทธ์ในด้านการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

**จริยธรรมการบริหารองค์กรที่ 3** การควบคุมวาจา หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนามองว่า 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 พูดให้เกิดความเข้าใจดีสมานสามัคคีเกิดไมตรีทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2550 : 25) ซึ่งเป็นหลักการกว้างๆ ที่พยายามนำเสนอให้มนุษย์ที่มีความสัมพันธ์เชิงสังคมได้นำไปใช้เพื่อสร้างความเข้าใจและสามารถลดความขัดแย้งได้ในกลุ่มสังคม แต่กระนั้น หากจะมองไปในส่วนขององค์การภาวะผู้นำที่มีการใช้วาจาในการบริหารงานเป็นส่วนสำคัญประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชาเพราะว่าในการปฏิบัติงาน หรือการสั่งการต่างๆ จะต้องมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยในการสั่งการนั้นสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ เช่น การสั่งงานด้วยวาจาและการสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม และยังสามารถสั่งโดยใช้การบังคับหรือออกคำสั่ง การสั่งงานแบบขอร้อง การสั่งงานแบบแนะนำ การสั่งงานแบบอาสาสมัคร ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับว่าตัวผู้บริหารจะเลือกใช้การสั่งงานแบบใด (สมชาย ปโยโค, 2561,ออนไลน์) : ดังนั้น การเป็นผู้นำในองค์กรหรือในสังคมก็ตาม การใช้วาจาที่สามารถควบคุมได้จะสามารถสร้างความสามัคคี ลดความขัดแย้งได้ และสามารถสร้างความเข้าใจด้วยดีกันตลอดเวลา

**จริยธรรมการบริหารองค์กรที่ 4** ความรับผิดชอบต่อผลเสียที่เกิดขึ้น สามารถจำแนกออกได้ 2 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับบุคคล: CSR หมายถึง จิตสำนึก (จิตอาสา) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่แสดงความรับผิดชอบเชิงพฤติกรรมต่อองค์การ สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และ 2) ระดับองค์การ: CSR คือ การจัดการอย่างมีความรับผิดชอบของหน่วยราชการที่คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งทั้ง 2 ระดับต่างก็มีความสำคัญของการดำเนินการ CSR ต่อองค์การมี 4 ด้าน คือ 1) CSR ช่วยเสริมสร้าง ผลกำไรในระยะยาวให้แก่องค์การ 2) CSR ช่วยให้การดำเนินการขององค์การเป็นไปอย่างราบรื่น เนื่องจาก CSR เป็นเครื่องมือในการบริหารความสัมพันธ์ของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียขององค์การให้ได้รับ ผลประโยชน์อย่างเท่าเทียม 3) CSR ช่วยให้องค์การดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม และ 4) CSR ช่วยให้องค์การเป็นที่ยอมรับของสังคม (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2553 : 1) เพราะฉะนั้น ไม่ว่าจะภาครัฐหรือเอกชนก็ตาม ความรับผิดชอบถือว่าเป็นประเด็นสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทางสังคมเพราะผลที่เกิดย่อมนำมาซึ่งความดีความชอบที่ได้รับผลตอบแทนเป็นผลบวกหรือคำชื่นชมของประชาชน แต่หากผลการดำเนินการต่างๆ ออกมาและส่งผลกระทบไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประชาชนโดยภาพรวมจะต้องมีการแสดงความรับผิดชอบต่อการดำเนินการนั้นๆ อย่างจริงจังตามความรุนแรงที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะระดับบุคคลทั่วไปหรือระดับองค์กรที่เรียกว่า ความรับผิดที่มีผลต่อค่าเสียหายหรือแสดงความรับผิดด้วยการลาออกจากตำแหน่งนั้นๆ เพราะมองเห็นว่า การแสดงออกความรับผิดการดำเนินการดังกล่าวเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่กำลังเรียกหาจากสังคมไทยปัจจุบัน

**จริยธรรมการบริหารองค์กรที่ 5** การวางตัวตนให้กลืนกลายร่วมกับลูกน้องให้มากที่สุด แนวคิดการสร้างสัมพันธภาพภายในองค์กร คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงานเป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ตอบโต้ระหว่างบุคคล เพื่อความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ซึ่ง ความรักใคร่ ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกันของบุคคลรวมทั้งสังคม ให้เกิดการปรับตัวกันสังคม ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในสิทธิผู้อื่น รู้จักการให้และการยอมรับ พึ่งพาซึ่งกันและกัน (ดลนภา ดีบุปผา, 2555 : 14) จะช่วยให้สร้างความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน เกิดการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการให้ความสนับสนุนซึ่งกันและกัน ที่สามารถความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ เกิดการทำงานที่มีความมุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกันที่สามารถเริ่มความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้โดยการติดต่อสื่อสารแบบเปิดและเพิ่มความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Beyer & Marshall,1981, p.45) เพราะภาวะผู้นำที่สามารถสร้างระบบการดูแบบการทำงานภายในองค์กรแบบพี่แบบน้องได้มักจะได้ใจลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและที่สำคัญภาวะผู้นำนั้นมักขจะมีพฤติกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรอย่างเต็มอันแสดงถึงกิจกรรมความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันสามารถชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานในลักษณะเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าองค์กรที่มีความเข้มงวดไปด้วยผลสัมฤทธิ์ของงานและยึดงานเป็นที่ตั้งจะทำให้เกิดความเครียดของสมาชิกในองค์กรได้ ดังนั้น ภาวะผู้นำทางการบริหารใดที่มีลักษณะดังกล่าวแม้ว่าจะถูกมองว่าขาดประสิทธิภาพในการควบคุมองค์ก็ตามแต่หากมองถึงผลเชิงประจักษ์แล้วจะพบว่ามักจะมีภาวะผู้นำที่ค่อยข้างสูงมากเพราะสามารถพิชิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้ที่สามารถปรับพฤติกรรมของตนเองให้อยู่ร่วมกับลุกน้องด้วยความสบายใจ

**จริยธรรมการบริหารองค์กรที่ 6** การพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด ซึ่งปัจจุบันต้องยอมว่าหากผู้นำที่ขาดการพัฒนาตนเองจะไม่สามารถเท่าทันต่อโลกและไม่สามารถบริหารจัดการองค์กรได้ตามสภาวะปกติ ซึ่งผู้นำโลกยุคใหม่ควรจะมีลักษณะมีความเป็นผู้นำมีความรอบรู้ ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีมนุษย์สัมพันธ์ดี การสร้างทีมงาน และเครือข่าย มุ่งความเป็นเลิศ มีความกระตือรือร้น มีพลังในการทำงาน บริหารงานแบบมืออาชีพ มีทักษะการบริหารและการสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง รับฟังความคิดเห็น จากทุกฝ่าย มีร่างกายและจิตใจที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ มีความทันสมัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ทำงานเชิงรุก มีความยืดหยุ่น มีเมตตาธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และพัฒนาตนเองอยู่เสมอหากผู้นำมีความซื่อสัตย์สุจริต คิดถูกต้องและเป็น ธรรมแล้ว องค์กรนั้นๆ จะประสบผลสำเร็จในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิต ที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา (ชัยธวัช เนียมศิริ, 2560 : ก) คุณลักษณะดังกล่าวที่ระบุมาจะมีคำถามหลักก็คือจะแสวงหาภาวะผู้นำทางการบริหารลักษณะได้จากที่ไหน ก็คำตอบก็คือ การพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้น ในโลกแห่งความเป็นบุคลากรหรือสมาชิกในองค์กรที่มีผู้นำลักษณะนี้จะแสวงหายากมากเพราะผู้บริหารที่เข้ามาทำงานจะได้รับการแต่งตั้งมากกว่าการเลือกตั้งกันภายในองค์กรและที่สำคัญผู้นำนั้นต่างก็มีปัจจัยแห่งความต้องการของตนเองเป็นที่ตั้งทำให้ความตั้งใจในการพัฒนาตนเองและขาดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะมีอยู่บ้างก็อยู่ในขั้นการพัฒนาตนเองทำให้เห็นผลแห่งภาวะผู้นำยังไม่ผลิดอกออกผลมากนัก

จะเห็นได้ว่า จริยธรรมทางการบริหารองค์กรรัฐของผู้นำในสังคมไทยที่กล่าวมาทั้งหมดจะทำให้เห็นว่า หากผู้นำในองค์กรของภาครัฐมีความตั้งใจและจริงใจในการพัฒนาตนเองจะช่วยให้ประชาชนและสมาชิกมีความหวัง มีแรงผลักดันในการยึดเอาต้นแบบที่ดีมาปรับใช้ได้ แต่หากผู้นำไร้จิตสำนึกถึงการพัฒนาจริยธรรมของตนเองยิ่งจะทำให้โอกาสของสังคมตกต่ำตามไปด้วย จึงต้องมีการเรียกร้องไปยังผู้นำทั้งหลายได้ตระหนักและเห็นความสำคัญต่อประเด็นดังกล่าวให้มากขึ้นเพื่อจรรโลงสังคมให้สามารถเดินทางต่อไปอย่างมีความหวังและความสุขทั้ง 6 ประการ ได้แก่ 1.จริยธรรมความประพฤติที่สื่อถึงผลประโยชน์ของประชาชนหรือสมาชิกองค์กรมาเป็นอันดับแรก 2.จริยธรรมความประพฤติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมองค์กร 3.จริยธรรมการควบคุมวาจา 4.จริยธรรมความรับผิดชอบต่อผลเสียที่เกิดขึ้น 5.จริยธรรมการวางตัวตนให้กลืนกลายร่วมกับลูกน้องให้มากที่สุด 6.การพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด เพราะฉะนั้น ผู้นำต่างๆ ที่สังกัดอยู่ในองค์กรของภาครัฐอาจจะต้องทบทวนตนเองมากขึ้นเพื่อทำให้ภาพลักษณะขององค์กรอยู่ในสภาพที่พร้อมรับกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ตลอดเวลาและสามารถสร้าง สร้างตนและสร้างประโยชน์ให้กับสังคมไทยต่อไปดังแผนภาพดังต่อไปนี้

แผนภาพที่ 1 จริยธรรมทางการบริหารองค์กรรัฐของผู้นำในสังคมไทย

ที่มา : ภูริพัฒน์ ถนอมศรีอุทัย

**สรุปและข้อเสนอแนะ**

จริยธรรมเป็นคำว่าที่ดูสวยงามตามค่านิยมและทัศนคติของนักปรัชญาหรือนักปราชญ์ที่พยายามพร่ำสอนให้มนุษย์ทั่วไปสามารถมีแนวทางแห่งพฤติกรรมในฐานะความเป็นมนุษย์ที่ดีได้ แต่สำหรับสังคมไทยได้ถูกผนวกเข้าไปกันกับคำว่า ศีลธรรม ทำให้ทั้งสองคำมีความหมายที่ไม่แตกต่างกันมากนัก เพราะหมายถึง ความประพฤติดี ความประพฤติที่ถูกต้อง เหมาะสมกับกาลเทศะของกฎเกณฑ์ทางสังคมนั้นๆ คำว่า จริยธรรมได้มีความนำไปใส่ไว้รัฐธรรมนูญทุกฉบับที่ผ่านมา ทำให้เห็นถึงกระแสแห่งความต้องของประชาชนและสังคมไทยว่าต้องการให้ผู้นำในองค์กรของรัฐหรือผู้นำทางการเมืองก็ตามมีจริยธรรมที่แสดงถึงภาวะการยอมรับด้วยใจจากสังคมด้วยกัน ทั้งนี้แม้ว่าความคาดหวังกับความจริงจะห่างไกลกันมากก็ตามด้วยแต่หากไม่มีจัดเริ่มต้นที่ดีก็คงก็จะแสวงหาผู้นำทางการบริหารองค์กรภาครัฐที่มีจริยธรรมก็ยากอย่างยิ่ง

จริยธรรมทางการบริหารองค์กรรัฐของผู้นำในสังคมไทยอาจจะเป็นเสียงเรียกร้องในบางจุดเท่านั้นที่พยายามนำเสนอมุมมองว่าภาวะผู้นำน่าจะช่วยให้เกิดกระแสความหวังของประชาชนได้บ้างไม่มากก็น้อยที่จะช่วยให้สังคมนี้กลายเป็นสังคมแห่งจริยธรรมได้ในอนาคตจากการมีต้นแบบที่ดีจากผู้นำทางการบริหารองค์กรทั้ง 6 ประการ ได้แก่ จริยธรรมความประพฤติที่สื่อถึงผลประโยชน์ของประชาชนหรือสมาชิกองค์กรมาเป็นอันดับแรก จริยธรรมความประพฤติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมองค์กร 3.จริยธรรมการควบคุมวาจา จริยธรรมความรับผิดชอบต่อผลเสียที่เกิดขึ้น จริยธรรมการวางตัวตนให้กลืนกลายร่วมกับลูกน้องให้มากที่สุด และการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด เพราะหากผู้นำในองค์การของภาครัฐสามารถจะสร้างตัวตนและเกิดการพัฒนาในลักษณะดังกล่าวได้ก็จะยิ่งเพิ่มประสิทธิภาพการบริการสาธารณะให้กับประชาชนอันเป็นภารกิจอย่างใหญ่หลวงยิ่งนักที่ผู้นำได้แบกภาระไว้

**References**

กระแส ชนะวงศ์. (2557). สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของเครือข่ายชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอรามัน จังหวัดยะลา.*วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*6 (1) 76 : 80.

ชุติมา รักษ์บางแหลม. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข. *หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ดลนภา ดีบุปผา. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบีฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธนากร เกื้อฐิติพร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา. *หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.* คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). *ธรรมนูญชีวิต.* พิมพ์ครั้งที่ 82. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์สวย จํากัด.

ราชกิจจานุเบกษา. (2562).*พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมพ.ศ. 2562.*เล่ม 136 ตอนที่ 50 ก. 16 เมษายน 2562.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2553). *แนวทางการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility :CSR) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.*สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *คู่มือคำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ.* กรุงเทพมหานคร : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงาน ก.พ.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. (มมป). *ระบบราชการ 4.0 ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน.*กรุงเทพมหานคร : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงาน ก.พ.

สมชาย ปโยโค. (2561). *ผู้นำกับการใช้วาจาในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์.* [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : [https://www.mcu.ac.th/article/detail/311 [19](https://www.mcu.ac.th/article/detail/311%20%5b19) กรกฎาคม 2564].

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน. (2557). *เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับผู้ตรวจการแผ่นดินว่าด้วยเรื่องของประมวลจริยธรรม.* กรุงเทพมหานคร : สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน.

อภิญญา 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.

**การเตรียมเอกสารบทความ**

-ขนาดกระดาษ B5 (JIS)

-ด้านบนและด้านซ้าย 2.0 ซม.

-ด้านล่างและด้านซ้าย 1.5 ซม.

-ชื่อเรื่องขนาด 18 ทั้งไทย-อังกฤษ (ตัวหนาเฉพาะชื่อและนามสกุล)

-รายละเอียดผู้เขียนขนาด 16 (หนา) ทั้งไทย-และอังกฤษ

-หัวข้อใหญ่ขนาด 16 (หนา)

-ตัวอักษรเนื้อหาขนาด 16 (ปกติ)

-ความยาวประมาณ 8-12 หน้า

-ฟอร์น TH SarabunPSK ทั้งหมด