

บทที่ 4

จรรยาบรรณของนักบริหาร

นักบริหารในกลุ่มวิชาชีพต่าง ๆ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทมากในการบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ปัจจัยสำคัญที่เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เขาประสบความสำเร็จ ทั้งในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของนักบริหารและความเจริญก้าวหน้าขององค์การคือ นักบริหารจะมีมาตรฐานทางด้านจิตใจที่เรียกว่า จรรยาบรรณ เป็นหลักในการปฏิบัติงานรวมอยู่ด้วย จรรยาบรรณของนักบริหารเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ถือเป็นแม่บทที่นักบริหารองค์การรุ่นก่อน ๆ จนกระทั่งถึงรุ่นปัจจุบันได้กำหนดขึ้นใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องและดีงามในการประกอบอาชีพนั้น ๆ

ในบทนี้ผู้เขียนจะได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณ จรรยาบรรณในต่างประเทศ จรรยาบรรณสำหรับนักบริหาร จรรยาบรรณของวิชาชีพ และการพัฒนาจรรยาบรรณสำหรับนักบริหาร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณ

จรรยาบรรณเป็นมาตรฐานแห่งความดีที่ใช้เป็นข้อปฏิบัติในการประพฤติที่ดีที่ชอบ มีความเหมาะสมแสดงถึงคุณธรรมจริยธรรมที่พึงปฏิบัติในการประกอบวิชาชีพที่บุคคลแต่ละวิชาชีพได้ประมวลขึ้นเป็นหลักเพื่อให้สมาชิกในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ ยึดถือปฏิบัติ

ความหมายของจรรยาบรรณ

จรรยาบรรณ เป็นคำสมาสที่ได้จากการนำคำว่า “จรรยา” ซึ่งหมายถึง กิริยาที่ควรประพฤติกับคำว่า “บรรณ” ซึ่งหมายถึง หนังสือ ฉะนั้นเมื่อรวมคำสองคำนี้เข้าด้วยกันเป็นคำว่า จรรยาบรรณ จึงมีความหมายว่า “หนังสือแสดงความประพฤติหรือข้อกำหนดกิริยาที่ควรประพฤติ” มีความหมายในหลายทัศนะ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546 : 289) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณซึ่งเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้”

นอกจากนี้ ยังได้มีนักวิชาการด้านจรรยาบรรณ ดังตัวอย่าง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545 : 2-18) เช่น

จรรยาบรรณ หมายถึง มาตรฐานของความประพฤติและการใช้ดุลพินิจทางศีลธรรมที่ว่า การกระทำของบุคคลในบริษัท ถูกหรือผิด สมควรหรือไม่สมควร (Wright, McMahan and McWilliams, 1994 : 301)

จรรยาบรรณ หมายถึง ชุดของความเชื่อทั่วไป กฎเกณฑ์ความประพฤติเชิงปทัสฐาน หรือมาตรฐานแห่งความประพฤติที่คอยควบคุมจิตใจของบุคคลว่าควรจะทำอะไร ในส่วนที่เกี่ยวกับความดี สิทธิหรือหน้าที่ที่พึงมีต่อตนเอง บุคคลอื่นหรือสถาบันที่ตนเองสังกัด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า จรรยาบรรณหมายถึงสิ่งที่บุคคลควรกระทำเมื่อได้ไตร่ตรองอย่างรอบคอบแล้ว แทนที่จะเป็นว่าตนจะทำอะไร ตามความพอใจ (Office Of The Ombudsman, 1997 : 72)

Good (1973 : 100) ได้กล่าวไว้ใน Dictionary of Education ว่า “จรรยาบรรณ (Code of Ethics) หมายถึง แบบมาตรฐานและหลักแห่งความดีที่สามารถแนะนำและถ่ายทอดไปสู่ผู้อื่น มาตรฐานแห่งความดีนี้เป็นแบบอย่างที่ดีงามถูกต้อง จะถูกสร้างขึ้นโดยบุคคลหนึ่ง ๆ หรือกลุ่มสังคมหรือกลุ่มอาชีพหนึ่ง เพื่อเป็นแนวประพฤติปฏิบัติของสมาชิกของกลุ่มนั้น ๆ”

จากความหมายและทัศนะของสถาบันต่าง ๆ ดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ข้อประพฤติปฏิบัติอันดีงาม ซึ่งกำหนดไว้เป็นมาตรฐานและเป็นหลักยึดถือในกลุ่มอาชีพของตน อีกทั้งจรรยาบรรณ ยังเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับแนวทางที่ควรประพฤติ ซึ่งกลุ่มผู้ประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่งกำหนดขึ้นเพื่อให้สมาชิกผู้ร่วมอาชีพได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันการเสื่อมเสียชื่อเสียงในหมู่คณะของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ และทรงไว้ซึ่งเกียรติคุณของอาชีพนั้น ๆ

จรรยาบรรณของนักบริหารก็เช่นเดียวกัน เพราะนักบริหารมีหน้าที่ในการบริหาร และการปกครองคน ซึ่งนอกจากตนเองจะต้องเคร่งครัดต่อระเบียบปฏิบัติแล้ว ยังจะต้องมีจรรยาบรรณ เพื่อใช้เป็นเครื่องยึดถือในการประพฤติปฏิบัติ จรรยาบรรณของนักบริหารจึงหมายถึงความถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับพฤติกรรมแบบมาตรฐานที่เป็นหลักแห่งความดีที่นักบริหารสร้างขึ้น เพื่อเป็นแนวทางยึดถือและปฏิบัติในการประกอบอาชีพของตน เพื่อให้ตนเป็นที่ศรัทธา และยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคมโดยรวม

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2545 : 2-18) ได้จัดแบ่งทฤษฎีที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณที่เกี่ยวกับข้าราชการหรือนักบริหารองค์การ ออกเป็น 4 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเรื่องผลลัพธ์หรืออรรถประโยชน์ (Result/Utility Theories) แนวคิดทฤษฎีกลุ่มนี้มองว่า ข้าราชการ พนักงาน หรือนักบริหารที่มีจรรยาบรรณ คือ ผู้ปฏิบัติงานจนเกิดผลดี และมีอรรถประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม ซึ่งถ้าคนหรือหน่วยงานดำเนินกิจการที่ก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่คนส่วนใหญ่แล้ว ย่อมถือว่ามีจรรยาบรรณ เป็นต้น

2. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นความสัมพันธ์ (Relationship Theories) ทฤษฎีกลุ่มนี้พิจารณาว่า ผู้ที่มีจรรยาบรรณ คือ ผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มคนอย่างน้อย 4 กลุ่มด้วยกัน คือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มคนระดับเดียวกัน ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และที่สำคัญที่สุดคือความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าหรือประชาชน เช่น ทฤษฎีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ซึ่งเชื่อว่าการดำเนินการใด ๆ จะต้องพยายามเอาใจเขามาใส่ใจเรา หากไม่ประสงค์ให้ผู้อื่นมาทำร้ายเรา เราจะต้องไม่ทำร้ายผู้อื่น เป็นต้น

3. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกฎหรือคำมั่นสัญญา (Rule/Promise Theories) ทฤษฎีกลุ่มนี้มองว่า ผู้ที่มีจรรยาบรรณ คือ ผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ แบบแผน สัญญา และคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น เช่น ทฤษฎีสัญญาประชาคม คือ เชื่อว่าการดำเนินงานของบริษัทและลูกค้า เปรียบเสมือนทั้งสองฝ่ายมาทำสัญญาต่อกันว่าแต่ละฝ่ายมีสิทธิและหน้าที่ตลอดจนพันธกรณีต่อกัน อย่างไร เป็นต้น

4. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นวิธีการและขั้นตอน (Means Theories) แนวคิดของกลุ่มทฤษฎีนี้ มองว่าผู้ที่มีจรรยาบรรณ คือ ผู้ที่ได้ประพฤติปฏิบัติตามขั้นตอน หรือวิธีการที่ผู้นำทางศาสนาหรือพระเจ้าได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นกลุ่มที่เห็นว่าการดำเนินการ จะต้องมีการกำหนดขั้นตอนให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรในองค์การได้นำไปปฏิบัติ

ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณกับจริยธรรม

กุหลาบ รัตนสังฆธรรม พิสมัย เสรีขจรกิจเจริญ และวิไล สถิตเสถียร (2546 : 6) ได้อธิบายว่า จริยธรรมมีความมุ่งเน้น เกี่ยวกับธรรมที่เป็นข้อปฏิบัติ แม้จะใช้คำว่า “ธรรมจริยา” ก็ยังคงแปลว่าความประพฤติที่ดีมีศีลธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต อีกคำหนึ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับ “วิชาชีพ” หรือการทำงานตามความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคคลและกลุ่มคนมากขึ้นก็คือ จรรยาบรรณ ซึ่งหมายถึงกฎเกณฑ์แห่งความดีที่สมาชิกของสังคมพึงปฏิบัติ ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกส่วนใหญ่เห็นว่าพฤติกรรมที่ติงามนั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดอย่างเป็นทางการ เพื่อสมาชิกทุกคนจะได้ยึดถือปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่เป็นทางการ เพราะสมาชิก

ทุกคนมิได้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคมเหมือน ๆ กัน ย่อมมีความแตกต่างทางค่านิยม ทักษะ และ พฤติกรรม

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต) (2538 : 15-16) ได้กล่าวว่า คุณธรรม คือ คุณสมบัติที่ดีในจิตใจ ถ้าปลูกฝังเรื่องคุณธรรมได้ จะเป็นพื้นฐานของจรรยาบรรณ จรรยาบรรณนี้ เป็นเรื่องพฤติกรรมในการที่จะพัฒนา ต้องตีความออกไปว่า พฤติกรรมเหล่านี้มีพื้นฐานมาจากข้อใด เช่น เบญจศีล เป็นจริยธรรม เบญจธรรมเป็นคุณธรรม คือความเมตตากรุณา จะมีฐานของศีลข้อที่หนึ่ง เป็นต้น

นอกจากนี้ พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต) (2538 : 3) ยังได้ให้ความหมาย จรรยาบรรณ ที่มีความสอดคล้องกับ จริยธรรม ว่า จรรยาบรรณ หมายถึง จริยวิชาชีพ จรรยาวิชาชีพ หรือจริยธรรมวิชาชีพ จริยธรรมวิชาชีพจะครอบคลุมในทุกเรื่องทุกประการที่เป็นข้อควรประพฤติสำหรับกลุ่มวิชาชีพอันรวมถึงข้าราชการด้วย

พัทยา สายหู (2541 : 59-61) ได้เสนอประเด็นเรื่อง จรรยาบรรณและจริยธรรม โดยกล่าวว่า จรรยาบรรณและจริยธรรม เปรียบได้กับศีลและศีลธรรม ถ้าแยกศีลออกเป็นข้อกำหนดและให้ศีลธรรมเป็นหลักก็จะแยกจรรยาบรรณออกจากจริยธรรมได้

พระราชวรมนี (ประยูร ธมมจิตโต) (2541 : 71-72) ได้กล่าวสรุปว่า จรรยาบรรณ เป็นส่วนย่อยของจริยธรรม จริยธรรม คือ หลักแห่งความประพฤติที่ดีงาม โดยมีคุณธรรม ซึ่งหมายถึง สิ่งที่ดีในจิตใจเป็นสิ่งควบคุมจริยธรรม ดังนั้น จริยธรรมและคุณธรรมต้องไปด้วยกัน จรรยาบรรณ ก็คือ จริยธรรมสำหรับวิชาชีพ ซึ่งคนในวิชาชีพนั้น ๆ จะต้องทำแต่วิชาชีพอื่นไม่จำเป็นต้องทำ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า จรรยาบรรณจึงมีรากฐานที่สำคัญมาจากจริยธรรม เพราะที่มาของจรรยาบรรณ ก็คือรูปแบบหนึ่งของจริยธรรมในวงการวิชาชีพซึ่งเป็นข้อกำหนดกฎเกณฑ์ให้ผู้ประกอบวิชาชีพยึดถือปฏิบัติ โดยมีจุดมุ่งหมายคือ เพื่อคนและเพื่อนาน กล่าวคือ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพส่วนเพื่อคนคือ เพื่อรักษาปกป้อง และยกย่องศักดิ์ศรีของผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ๆ

ประโยชน์ของจรรยาบรรณ

จรรยาบรรณมีความสำคัญมากมายต่อชีวิตของมนุษย์และสังคมโดยรวม โดยเฉพาะมนุษย์หรือคนที่ประกอบอาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยมีผู้กล่าวถึงประโยชน์ของจรรยาบรรณไว้ดังนี้

สุมน อมรวิวัฒน์ (2530 : 49) ได้กล่าวไว้ว่า “ทุกวิชาชีพย่อมมีจรรยาบรรณ การทำงานต้องมีคุณธรรม บุคคลที่ทำงานเลี้ยวซิปโดยปราศจากจรรยาบรรณนั้นไม่มีวันจะพบความสงบสุขในชีวิตได้เลย ” ก็สามารถสรุปได้เป็นประเด็นหลัก ๆ ได้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการควบคุมมาตรฐาน ช่วยควบคุมให้วิชาชีพได้รับการยอมรับทั่วไป ได้แก่

1.1 จรรยาบรรณมีประโยชน์ในการช่วยควบคุมมาตรฐาน รับประกันคุณภาพ และปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบการวิชาชีพ และการดำเนินงานของผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพนั้น ๆ

1.2 จรรยาบรรณมีประโยชน์ในการช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบการแห่งวิชาชีพ ให้เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรมตามมาตรฐานแห่งสังคม

1.3 จรรยาบรรณมีประโยชน์ในการช่วยเน้นให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น ในการนำเสนอภาพพจน์ที่ดีของวิชาชีพ ในด้านของความเป็นผู้มีจริยธรรมสูง เช่น ในเรื่องความเสียสละ การเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนและความรับผิดชอบในวิชาชีพหรือหน้าที่การงานตน

2. ด้านการส่งเสริมวิชาชีพ จรรยาบรรณช่วยส่งเสริมวิชาชีพ ดังนี้

2.1 จรรยาบรรณจะช่วยส่งเสริมมาตรฐาน คุณภาพ และปริมาณของผลผลิต ที่ผู้ประกอบแห่งวิชาชีพนั้น ๆ จัดทำขึ้น ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีอยู่เสมอเป็นที่ยอมรับและสนองความต้องการของผู้รับบริการ

2.2 จรรยาบรรณช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบการแห่งวิชาชีพ และผู้ดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบวิชาชีพ ให้มีความเมตตากรุณาเห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงานและผู้รับผิดชอบในการประกอบวิชาชีพนั้น ๆ

2.3 จรรยาบรรณจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพมีคุณธรรม เกิดความสำนึกและมีโนธรรม อันจะช่วยลดการเอาเปรียบผู้อื่นและสังคม การฉ้อโกงผู้อื่น ความเห็นแก่ตัว ตลอดจนความมักง่าย ความใจแคบ ไม่เสียสละ หากผู้ประกอบวิชาชีพเกิดความคิดเช่นนี้แล้วก็จะเป็ผลทำให้วิชาชีพนั้น ๆ พัฒนาก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้งได้ เพราะผู้ร่วมประกอบกิจการในวิชาชีพต่างก็เป็นผู้ที่มีจิตใจดี

3. ด้านการควบคุมตามกฎหมาย วิชาชีพโดยทั่วไปโดยเฉพาะวิชาชีพชั้นสูง จะมีกฎหมายควบคุมเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์แห่งการประกอบอาชีพ ดังนั้น บางครั้งจึงเรียกรวมบรรดาวิชาชีพทั้งหลายที่มีกฎหมายควบคุมว่า “วิชาชีพควบคุม” จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพมีประโยชน์ในด้านนี้ คือ

3.1 วิชาชีพชั้นสูงโดยปกติแล้วจะเป็นวิชาชีพที่มีกฎหมายควบคุม เพื่อให้ผู้ประกอบการแห่งวิชาชีพยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

3.2 จรรยาบรรณช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมายสำหรับผู้ดำเนินการ หรือผู้ประกอบการวิชาชีพให้เป็นไปโดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรมและความต้องการโดยรวมของสังคม

อมรา เล็กเริงสินธุ์ (2542 : 98) ได้อธิบายประโยชน์ที่สำคัญเกี่ยวกับจรรยาบรรณมี ดังนี้

1. ให้คนที่อยู่ในวิชาชีพนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการให้บริการ
3. รักษาชื่อเสียงเกียรติยศ ศักดิ์ศรีของผู้อยู่ในวงการวิชาชีพนั้น ๆ รวมทั้งเป็นที่ยอมรับเชื่อถือศรัทธาของสังคม

4. การกำหนดจรรยาบรรณเป็นลายลักษณ์อักษร จะช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพตระหนักในความสำคัญของวิชาชีพตนและให้ผู้บริการรับรู้และเข้าใจ

นอกจากนี้ ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2557ข : 29) ได้อธิบายประโยชน์ของจรรยาบรรณว่า จรรยาบรรณมีประโยชน์ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการประกอบกิจการงานหรือการประกอบอาชีพทั้งหลาย เพราะจรรยาบรรณจะช่วยควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกหรือผู้ประกอบการแต่ละคนในกลุ่มอาชีพในแต่ละสังคม ให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามค่านิยม วิถีชีวิตแห่งการประพฤติดังกล่าว นั้น ๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. เป็นแนวทางแห่งความประพฤติที่ดี ในจรรยาบรรณของแต่ละวิชาชีพ จะมีการกำหนดแนวทางเบื้องต้นในการปฏิบัติตนว่า ควรจะมีพฤติกรรมอย่างไร ให้ถูกต้องและเหมาะสมกับความคาดหวังของประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะจากประชาชนผู้มาใช้บริการ บุคลากรจึงต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับจรรยาบรรณในแต่ละวิชาชีพ เพื่อรักษาชื่อเสียงในแต่ละวิชาชีพ ให้ดำรงอยู่ต่อไป

2. เป็นหลักประกันความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในแต่ละวิชาชีพ เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้ว ก็จะช่วยทำให้อาชีพมีเกียรติและศักดิ์ศรี ไม่ถูกดูถูกจากประชาชนหรือถูกมองในภาพลบ

3. เป็นเครื่องมือสร้างศรัทธาความเลื่อมใสและยกย่องของบุคคลทั่วไป เมื่อบุคลากรหรือพนักงานได้ประพฤติในกรอบของจรรยาบรรณของหน่วยงานหรือของวิชาชีพแล้ว ย่อมส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีของประชาชนผู้มาใช้บริการหรือต่อผู้พบเห็น เพราะการประพฤติปฏิบัติตนของคนในอาชีพใด จึงมีผลกระทบต่ออาชีพนั้นไปด้วย ถ้าประพฤติดีสังคมก็ยกย่องสรรเสริญ แต่หากประพฤติดีสังคมก็จะถูกเหยียดหยามแม้ว่าการยกย่องหรือถูกเหยียดหยามจะไม่ได้ระบุตัวบุคคลว่าใครเป็นผู้ทำก็ตาม แต่อาชีพนั้นก็ได้รับผลกระทบแล้ว ทำให้ภาพพจน์ขององค์กรนั้น ๆ พลอยเสื่อมเสียไปด้วย

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรหรือหน่วยงานทั้งหลาย มักจะมีปัญหาเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติของเหล่าสมาชิก ฉะนั้นเพื่อให้การประพฤติปฏิบัติของสมาชิกเป็นไปอย่างถูกต้องและมีความสงบเรียบร้อยมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรหรือสถาบันแห่งวิชาชีพหรือกลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพ ในกิจการต่าง ๆ จึงได้กำหนดแนวทางที่สมาชิกควรประพฤติปฏิบัติขึ้น แนวทางหรือข้ออันควรประพฤติที่กำหนดขึ้นนั้นมักจะสอดคล้องกับหลักธรรมที่สังคมนั้น ๆ ยึดถืออยู่ โดยเรียกแนวทางที่ควรประพฤตินั้นว่า “จรรยาบรรณ” เพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานวิชาชีพให้เกิดการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไปและเป็นหลักประกันเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพต่าง ๆ

การควบคุมจรรยาบรรณวิชาชีพ

วิชาชีพชั้นสูง จำเป็นต้องมีจรรยาบรรณ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติวิชาชีพ โดยเฉพาะวิชาชีพหลัก ๆ ในประเทศไทยได้มีกฎหมายคุ้มครองการปฏิบัติอยู่หลายวิชาชีพ เช่น วิชาชีพเวชกรรม วิศวกรรม สถาปัตยกรรม วิชาชีพทางกฎหมาย เป็นต้น โดยมีองค์กรวิชาชีพนั้นเป็นผู้ควบคุมจรรยาบรรณ โดยมาตรการในการควบคุมจรรยาบรรณวิชาชีพ มี 3 ลักษณะ คือ (ธีรรัตน์ กิจจารักษ์, 2542 : 152)

1. มาตรการด้านกฎหมาย มาตรการด้านกฎหมายของแต่ละวิชาชีพ จะมีมาตรการในด้านกฎหมายเป็นสิ่งควบคุมวินัย และจรรยาบรรณสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ๆ เช่น วิชาชีพแพทย์ มีพระราชบัญญัติวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ. 2526 กฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายอาญา เป็นมาตรการควบคุมโดยมีองค์กรเป็นผู้รับผิดชอบคือ แพทยสภา เป็นต้น

2. มาตรการในด้านการปกครอง มาตรการในด้านการปกครอง หน่วยงานต่าง ๆ จะมีสภา หรือ คณะกรรมการทำหน้าที่ปกครองดูแลการปฏิบัติงาน เช่น เนติบัณฑิตยสภา ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของทนายความโดยมีคณะกรรมการเนติบัณฑิตยสภาเป็นผู้ดำเนินการ

3. มาตรการในด้านการอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพ มาตรการในด้านการอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพหลายอาชีพ เป็นต้นว่า แพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก ครู นักบัญชี รวมทั้งทนายความ ที่ได้มีใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพแล้ว

ดังนั้นการควบคุมจรรยาบรรณของวิชาชีพ จะต้องมืองค์กรวิชาชีพเป็นผู้ควบคุมโดยมีมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้จรรยาบรรณในแต่ละวิชาชีพมีการนำไปใช้อย่างเป็นรูปธรรมและมีระเบียบการลงโทษผู้ละเมิดหรือประพฤติผิดจรรยาบรรณที่ชัดเจน อันเป็นมาตรฐานร่วมกันสำหรับวิชาชีพเดียวกัน

จรรยาบรรณในต่างประเทศ

ในต่างประเทศ ได้กำหนดจรรยาบรรณสำหรับเป็นแนวทางการประพฤติของนักบริหารข้าราชการ และพนักงานในหน่วยงาน โดยสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2545 : 2-18) ได้ยกมาเป็นตัวอย่างจากกลุ่มประเทศสำคัญ ๆ ดังนี้

1. จรรยาบรรณของสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งอเมริกันได้กำหนดให้สมาชิกรัฐประศาสนศาสตร์อเมริกันจะต้องมีจรรยาบรรณดังนี้

1.1 แสดงให้ประชาชนประจักษ์ถึงความซื่อสัตย์ สุจริต มีสัจจะซื่อตรงและมีจิตใจที่เข้มแข็งมั่นคง เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจหน่วยงานของรัฐ

1.2 รับผิดชอบต่อความต้องการของประชาชน ด้วยความตระหนักรู้ การให้บริการแก่ประชาชนยิ่งกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

1.3 พยายามปรับปรุงให้มีความเป็นเลิศทางวิชาชีพและพยายามกระตุ้นให้เพื่อนร่วมอาชีพได้พัฒนาตนเองทางอาชีพ ทั้งนี้รวมทั้งผู้ที่ประสงค์จะเข้ารับราชการ

1.4 ปรับปรุงองค์การและการปฏิบัติงาน โดยมีทัศนคติในทางบวกและสร้างสรรค์ กระตุ้นให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย มีความคิดสร้างสรรค์ อุทิศตนและมีความเมตตากรุณาต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.5 รับผิดชอบต่อประชาชนโดยไม่หวังกอบโกยผลประโยชน์จากประชาชน

1.6 พยายามหลีกเลี่ยงผลประโยชน์หรือกิจกรรมใด ๆ ที่ส่อไปในทางที่เกิดผลประโยชน์ขัดกัน

1.7 เคารพและปกป้องข่าวสารของประชาชนที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่เปิดเผยความลับทางราชการที่เกี่ยวกับความลับส่วนบุคคล

1.8 ใช้ดุลพินิจที่จะปฏิบัติงานที่จะส่งเสริมผลประโยชน์สาธารณะ

1.9 มีความรับผิดชอบที่จะปรับปรุงตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง และบริหารงานโดยใช้ความรู้ความสามารถของวิชาชีพอย่างเต็มที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.10 สนับสนุน นำมาบังคับใช้และส่งเสริมการจ้างคนโดยใช้ระบบคุณธรรม (ความเสมอภาคในโอกาส ความรู้ความสามารถ ความเป็นกลางทางการเมือง ความมั่นคงในหน้าที่การงาน) และการบริหารงานที่ปราศจากอคติ เพื่อให้มีการจ้างงานอย่างเสมอภาคในการสรรหา คัดเลือกและความก้าวหน้าของบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วน

1.11 ขจัดการกีดกันและการเลือกที่รักมักที่ชัง การทุจริตและการใช้เงินงบประมาณที่ไม่ถูกต้อง

1.12 เคารพ สนับสนุนการศึกษา และดำเนินการเพื่อการปรับปรุงกฎหมายรัฐธรรมนูญของรัฐบาลกลาง รัฐบาลท้องถิ่น และกฎหมายอื่นใด

2. จรรยาบรรณของรัฐบาลอังกฤษ โดยระบุจรรยาบรรณของข้าราชการ มีดังนี้

2.1 ความซื่อตรง ข้าราชการไม่พึงยอมให้ตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับทางการเงิน หรือพันธกรณีอื่นใดที่จะทำให้ขาดความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

2.2 ความแม่นยำ ไม่เลือกปฏิบัติ เป็นไปตามระบบคุณธรรม ความแม่นยำตรงความตรงไปตรงมาในการปฏิบัติราชการ การแต่งตั้งการทำสัญญา หรือการเสนอปูนบำเหน็จแก่บุคคลต่างๆ ข้าราชการพึงทำไปบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

2.3 ไม่คำนึงถึงตนเอง มีความเสียสละ การไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน ข้าราชการพึงตัดสินใจเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่ยอมรับผลประโยชน์ทางการเงิน หรือสิ่งของเพื่อตนเอง ครอบครัวหรือญาติมิตร

2.4 ความซื่อสัตย์สุจริต ข้าราชการพึงแสดงผลประโยชน์ส่วนตนที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นที่น่าพอใจ และหาทางขจัดในเรื่องผลประโยชน์ขัดกันที่อาจจะทำให้ผลประโยชน์ส่วนรวมได้รับความกระทบกระเทือน

2.5 ความโปร่งใสในการตัดสินใจ และการกระทำใด ๆ ข้าราชการพึงกระทำด้วยความโปร่งใสและให้เหตุผลประกอบ

2.6 มีภาวะผู้นำ ข้าราชการพึงสนับสนุนจรรยาบรรณเบื้องต้น โดยกระทำตนเป็นผู้นำทางด้านจรรยาบรรณและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น

สำหรับประเทศในภูมิภาคเอเชียที่ประสบผลสำเร็จทางการบริหารทั้งภาคราชการและภาคธุรกิจเอกชน จะสามารถยกระดับให้เป็นประเทศที่พัฒนาเป็นแบบอย่าง ผู้เขียนจึงยกจรรยาบรรณของประเทศ

เกาหลีใต้ในงานของ ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2557ช : 26-27) เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับหลักจรรยาบรรณกับประเทศข้างต้น ดังนี้

3. จรรยาบรรณและแนวปฏิบัติของข้าราชการเกาหลีใต้

3.1 เราจะปฏิบัติงาน โดยไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยากที่จะฟื้นฟูประเทศ โดยทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับประชาชน

3.2 เราจะอุทิศชีวิตเพื่อชาติ เรามีชีวิตอยู่เพื่อรับใช้ประชาชน เรามีความภูมิใจจากความจงรักภักดีและความจริงใจ ความยุติธรรมและความซื่อตรง คือหลักธรรมประจำใจของเราในฐานะเป็นข้าราชการเลยต้องปฏิบัติตามหลักการ ดังต่อไปนี้

3.2.1 เราจะอุทิศชีวิตของเราเพื่อบูรณาการหรือการรวมเกาหลีใต้เข้าด้วยกัน

3.2.2 เราจะสนองความต้องการของประชาชนด้วยความรวดเร็วและเต็มใจเพื่อให้ประเทศมั่งคั่งและไพบูรณ์

3.2.3 เราจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความคิดสร้างสรรค์และมีผลิตภาพ และจะคอยเป็นป้อมปราการ และแนวหน้าในอันที่จะสร้างสรรค์ระบอบประชาธิปไตยของเกาหลี

3.2.4 เราปฏิเสธความไม่ยุติธรรม และจะดำเนินการทุกวิถีทางที่จะเป็นแบบอย่างสำหรับประชาชนในอันที่จะทำให้เกาหลีเป็นสังคมที่ยุติธรรม

3.2.5 เราจะดำเนินการปกป้องผลประโยชน์ของชาติและคุณงามความดีสาธารณะในฐานะที่เป็นข้าราชการที่มีความเสียสละ และประพฤติตนที่เป็นมาตรฐานสำหรับประชาชนที่จะทำให้เกาหลีใต้เป็นรัฐสวัสดิการ

3.2.6 เราจะอุทิศเวลาและความจงรักภักดีต่อรัฐ

3.2.7 เรายึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและการให้บริการประชาชน

3.2.8 เราจะใช้ความคิดสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่

3.2.9 เราจะให้ความเคารพ ความรัก และความสุจริตใจแก่เพื่อร่วมอาชีพ

3.2.10 เราจะยึดมั่นในความซื่อตรงและความเป็นระเบียบในการดำเนินชีวิตประจำวัน

จากตัวอย่างของแต่ละประเทศ ประกอบด้วย ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ และประเทศเกาหลีใต้ มีลักษณะที่สอดคล้องกัน คือ

1. การทำงานด้วยความเสียสละทุ่มเทในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2. การทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความยุติธรรม มีความโปร่งใส และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบจากสาธารณชน

3. การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยหลีกเลี่ยงจากการขัดกันกับประโยชน์ส่วนตัว เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือความเหมือน ส่วนข้อแตกต่างกัน จรรยาบรรณของประเทศเกาหลีใต้ จะมีความพิเศษเพิ่มเติม คือ การให้ความสำคัญกับเรื่องจิตใจ ซึ่งเห็นได้จากคำว่า “อุทิศ” ซึ่งมีความหมายในเชิงจิตวิทยา แต่โดยรวมแล้ว ก็จะมีเป้าหมายเดียวกันคือ เพื่อองค์กรหรือเพื่อประชาชนเป็นที่ตั้ง

จรรยาบรรณสำหรับนักบริหาร

จรรยาบรรณมีความสำคัญและจำเป็นต่อการประกอบอาชีพในสังคมตามที่กล่าวมาแล้ว ทุกคนทุกหน่วยงานไม่ว่าจะทำหน้าที่อะไรก็ตาม จะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้นำหรือนักบริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจะ

เป็นเพียงสมาชิกธรรมดาสามัญคนหนึ่งของหน่วยงาน ทุกคนย่อมจะมีจรรยาบรรณที่ยึดถือเป็นบรรทัดฐานหรือหลักในการปฏิบัติเฉพาะกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มประกอบอาชีพของตน เพื่อความสำเร็จความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเพื่อการพัฒนาก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ สถาบันหรือองค์การใดที่สมาชิกทั้งหลายไร้ซึ่งจริยธรรมหรือจรรยาบรรณอันดีงามแล้ว สถาบันหรือองค์การนั้นย่อมเกิดความเสื่อมเสียและสูญสิ้นในที่สุด เช่นเดียวกันถ้าผู้นำ นักบริหาร หรือผู้บังคับบัญชาซึ่งได้ชื่อว่าเป็นบุคคลสำคัญขององค์การ จะต้องเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและของหน่วยงานก็จะสร้างความเจริญรุ่งเรืองสู่องค์กรได้

จรัส ตั้งโง๊ะ (2560 : ออนไลน์) ได้อธิบายว่า จรรยาบรรณในวิชาชีพผู้บริหารเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีผู้บริหารให้ได้รับการยกย่อง เชื่อถือศรัทธาจากสังคมมาก จรรยาบรรณของผู้บริหารมี ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และพัฒนาตนให้มีคุณธรรมมีสุขภาพดีทั้งกายและจิตรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการบริหารงาน
2. พึงอุทิศตนเพื่อหน้าที่ มีความเสียสละและมีความกล้าหาญทางจริยธรรม
3. พึงมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

1. พึงซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ
2. พึงใช้วิชาชีพในการบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
3. พึงละเว้นการทำธุรกิจที่อาศัยอำนาจหน้าที่ของตนเพื่อประโยชน์ในกิจการนั้น

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

1. พึงซื่อสัตย์ต่อผู้รับบริการ รักษาความลับและผลประโยชน์ในทางที่ถูกของผู้รับบริการ
2. พึงละเว้นการแสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบ และให้บริการด้วยความเสมอภาคไม่ใช้อภิสิทธิ์
3. พึงให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการ บริหารงานเพื่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการมิใช่เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

จรรยาบรรณต่อบุคลากรในองค์การ

1. พึงมีความยุติธรรม มีใจเป็นกลางไม่เลือกปฏิบัติด้วยอคติ
2. พึงบริหารคนด้วยระบบคุณธรรม ไม่เล่นพรรคเล่นพวก
3. พึงรักษาความสามัคคี ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยหลักการและเหตุผล

จรรยาบรรณต่อองค์การ ชุมชน และสังคม

1. พึงให้ความสำคัญ และมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
2. พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรส่วนรวมขององค์การอย่างประหยัด คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ
3. พึงสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนและสร้างสันติภาพ สันติสุขให้เกิดขึ้นในสังคม

ส่วน ธีรรัตน์ กิจจารักษ์ (2542 : 168-170) ได้อธิบายถึงจรรยาบรรณของผู้บริหารว่าควรประกอบไปด้วย 3 หมวดใหญ่ที่สำคัญ คือ

หมวดที่ 1 หมวดอุดมการณ์ของผู้บริหาร ได้แก่

1. รักงาน รักความยุติธรรม รักความก้าวหน้า

2. เสียสละ อุทิศเวลาและอุทิศตนให้กับส่วนรวมด้วยความจริงใจ
3. มีความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี

หมวดที่ 2 หมวดเอกลักษณ์ของผู้บริหาร ได้แก่

1. อุดม อุดมการณ์ รู้จักประนีประนอม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ทุกสถานการณ์
2. ขยันหมั่นเพียร รู้จักคิดริเริ่ม
3. กล้าพูด กล้าทำ กล้านำ กล้าคิด และกล้ารับผิดชอบ
4. สุภาพ นุ่มนวล อ่อนโยนผ่อนปรนและก่อให้เกิดสามัคคีกลมเกลียวในหมู่คณะ
5. เฉลียวฉลาด มีไหวพริบ ทันคน ทันเหตุการณ์
6. ใฝ่หาความรู้ สำนึก และปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ
7. เป็นผู้มีวัฒนธรรมและศีลธรรมตามศาสนาที่ตนเองนับถือ
8. มีความยุติธรรม และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอบอุ่นใจ มีขวัญและกำลังใจ
9. รับผิดชอบต่อหน้าที่การงานและต่อตนเอง สามารถทำงานเป็นหมู่คณะกับทุกคนได้
10. ประพฤติปฏิบัติตัวอย่างสม่ำเสมอ เหมาะสม เป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและคนทั่วไป
11. มีความสามารถในการจูงใจคน

หมวดที่ 3 มาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้บริหาร ได้แก่

1. ต้องรักษาชื่อเสียงของตนมิให้ขึ้นชื่อว่าประพฤติชั่ว
2. ต้องรักษาความสามัคคี ชื่อเสียงของหน่วยงานที่ตนเป็นผู้บริหารอยู่
3. ต้องรู้จักข่มใจ อุดม อุดมการณ์ต่อความยากทั้งปวง
4. ต้องมีความละเอียดใจ มีความสะดุ้งกลัวหรือเกรงกลัวในการทำชั่วทำทุจริตทั้งปวง
5. ต้องปลื้มใจปลื้มใจ จากอภัยมุขทั้งปวง
6. ต้องไม่มีอคติใด ๆ ในการปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
7. ต้องมีและใช้คุณธรรมเป็นเครื่องผูกมัดหัวใจผู้ใต้บังคับบัญชาและคนอื่น ๆ
8. ต้องแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการอยู่ที่ผลการ

ปฏิบัติงานและความซื่อสัตย์สุจริต

9. ต้องมีวิจรรณญาณสูง
10. ต้องไม่เบียดบังใช้แรงงานหรือนำผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว
11. ไม่ฉกฉวยหรือแอบอ้างแนวความคิดของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามาเป็นของตน
12. ต้องทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน มีน้ำใจนักกีฬา
13. ต้องกล้ายอมรับผิดและปรับปรุงตนเอง
14. ต้องยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ด้วยใจเป็นธรรม
15. ต้องรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้อยู่ใต้

บังคับบัญชาและสังคมทั่วไป

16. ต้องมีพรหมวิหารธรรม
17. ต้องซื่อสัตย์สุจริตและบริสุทธิ์ยุติธรรม
18. ต้องมีน้ำใจเป็นประชาธิปไตยในการบริหารและรู้จักให้เกียรติผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
19. ต้องรู้จักให้อภัย ไม่อาฆาตพยาบาท
20. ต้องหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่สังคมรังเกียจ
21. ต้องรู้รอบและรอบรู้เกี่ยวกับการบริหารงานที่ตนเองรับผิดชอบเป็นอย่างดี

ประวัติ พันผาสุก (2549 : 61-66) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับจรรยาบรรณของนักบริหารโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อสังคมของนักบริหาร ได้แก่

- 1.1 นักบริหารจะต้องปฏิบัติตนตามเกณฑ์และระเบียบของหน่วยงาน
- 1.2 นักบริหารจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นผู้ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มที่
- 1.3 นักบริหารจะต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร
- 1.4 นักบริหารจะต้องมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทั้งในหน่วยงานและสังคมภายนอก
- 1.5 นักบริหารจะต้องรักษาและส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ
- 1.6 นักบริหารจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและเป็นธรรม
- 1.7 นักบริหารจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการเสริมสร้างเอกลักษณ์ของสังคม
- 1.8 นักบริหารจะต้องปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

1.9 นักบริหารจะต้องมีอิสระทางความคิด ปฏิบัติงานด้วยความขยัน อดทน และเสียสละ มีความเป็นตัวของตัวเองในการแสดงวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในฐานะผู้นำองค์กร

2. จรรยาบรรณต่อองค์กรของนักบริหาร ได้แก่

- 2.1 นักบริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน การรู้จักมองภาพการทำงานความสำเร็จในอนาคตเป็นปัจจัยของความก้าวหน้าขององค์กร
- 2.2 นักบริหารจะต้องเสียสละเพื่อประโยชน์สุขของบุคลากรในองค์กร
- 2.3 นักบริหารเองจะต้องมีความจริงใจในการบริหารงาน มีความรัก มีความศรัทธาและมุ่งมั่นในการทำงานในภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับ
- 2.4 นักบริหารจะต้องรู้จักการส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2.5 นักบริหารจะต้องดำรงอยู่ในความยุติธรรม และสามารถให้คำปรึกษาที่ดีแก่บุคลากร
- 2.6 นักบริหารจะต้องมีความโอปอ้อมอารี มีอัธยาศัยนุ่มนวล และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคลากร
- 2.7 นักบริหารเองจะต้องส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเสมอหน้ากันโดยไม่เลือกปฏิบัติ
- 2.8 นักบริหารจะต้องรู้จักมอบหมายงานให้เหมาะสมแก่ความรู้ ความสามารถ และหน้าที่แก่บุคลากร

2.9 นักบริหารจะต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการแก้ไขปัญหาขององค์กร

2.10 นักบริหารจะต้องมีความอดทน อดกลั้น รู้จักข่มใจเมื่อมีเหตุการณ์ต่างๆ มากระทบใจ

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า “จรรยาบรรณของนักบริหาร” นอกจากจะกำหนดขึ้นมาด้วยความยินยอมพร้อมใจของผู้ประกอบวิชาชีพนั้นๆ เองแล้วยังมีบุคคลอื่น สังคมหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ กำหนดให้หรือคาดหวังที่จะให้นักบริหารปฏิบัติเพื่อสนองความต้องการของตนหรือของส่วนรวมอีกด้วย ซึ่งเมื่อก้าวโดยสรุปแล้วจะพบว่า จรรยาบรรณของนักบริหาร แม้จะไม่ได้กำหนดไว้โดยตรงแต่ก็มีลักษณะที่คล้ายกันคือ ข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง บุคลากรในหน่วยงาน การทำงานและชุมชน สังคมหรือผู้มารับบริการว่าจะมีลักษณะคือการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร รักษาภาพลักษณ์ขององค์กรไม่ให้เกิดความเสียหาย มีความเสียสละมีความยุติธรรม มีความเต็มใจในการให้บริการ เป็นต้น

จรรยาบรรณของวิชาชีพ

วิชาชีพทุกวิชาชีพ โดยเฉพาะวิชาชีพชั้นสูง ต่างก็มี “จรรยาบรรณ” เป็นองค์ประกอบสำคัญในการควบคุมดูแลสมาชิกแห่งวิชาชีพนั้น ๆ ได้ดำรงศักดิ์ศรีและความมั่นคงแห่งการประกอบอาชีพ เพื่อให้เกิดความดีงามแก่ผู้ประกอบอาชีพของตนและสังคม ดังจะได้นำมากล่าวเป็นบางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องดังนี้

จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน

จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนของไทย จรรยาบรรณดังกล่าวได้ผ่านขั้นตอนความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดแล้ว โดยออกมาเป็นข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559 : ออนไลน์) ดังต่อไปนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง

1.1 ข้าราชการพลเรือนพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

1.2 ข้าราชการพลเรือนพึงใช้วิชาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

1.3 ข้าราชการพลเรือนพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

2.1 ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ

2.2 ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

2.3 ข้าราชการพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

2.4 ข้าราชการพลเรือนพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

3. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

3.1 ข้าราชการพลเรือนพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยกันทำงาน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกันรวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่จะเห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบ

3.2 ข้าราชการซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงานขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกป้องคุ้มครองผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

3.3 ข้าราชการพลเรือนพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

3.4 ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

3.5 ข้าราชการพลเรือนพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

4. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

4.1 ข้าราชการพลเรือนพึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะปฏิบัติควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อไปยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

4.2 ข้าราชการพลเรือนพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

4.3 ข้าราชการพลเรือนพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

สรุปได้ว่า ข้าราชการที่ดีต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็งให้เกียรติและดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีของตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

จรรยาบรรณของครู

จรรยาบรรณของครู มี 9 ประการดังนี้ (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2551 : 99)

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝนสร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้วยวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

สรุปได้ว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่บ่มเพาะจิตวิญญาณของศิษย์ให้มีความรู้ มีความดี และมีทักษะความสามารถที่จะนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในอนาคต ครูจึงเป็นแบบอย่างที่ดีงามทั้งในด้านพฤติกรรมส่วนตัว การประพฤติปฏิบัติต่อศิษย์ด้วยความรักความเมตตา รวมทั้งพฤติกรรมการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีความรักความศรัทธาในวิชาชีพครูด้วย

จรรยาบรรณแพทย์

จรรยาบรรณของแพทย์ได้กำหนดโดยสภาของผู้ประกอบวิชาชีพแพทย์ หรือองค์กรวิชาชีพแพทย์ ที่เรียกว่า “แพทยสภา” ที่ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ. 2526 และตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายอาญาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ธีรรัตน์ กิจจาร์ักษ์, 2542 : 152) มีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

1. พึงถือว่าการรักษาพยาบาลเป็นอาชีพ ไม่ใช่ธุรกิจ

2. พึงถือว่าการรักษาพยาบาลอยู่นอกขอบข่ายของชาติ ศาสนา เชื้อชาติ และฐานะของบุคคล

3. ฟังถือว่าการต่ออายุและให้สุขภาพ เป็นการให้ที่ทุกคนปรารถนาเหนือสิ่งอื่นใดทั้งหมดจะตีราคาเป็นตัวเงินไม่ได้
4. ฟังช่วยต่ออายุให้ แม้จะไม่หวังได้อะไรตอบแทนเลย แต่แพทย์ก็มีสิทธิเรียกร้องตามสิทธิอันควรไม่จากผู้ป่วยก็จากผู้รับผิดชอบในสังคม
5. ฟังรักษาความลับของผู้ป่วย ที่รู้ได้จากการรักษาพยาบาลอย่างเต็มที่
6. ฟังชวนขยายหาความรู้ในภารกิจของตน ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
7. ฟังร่วมมือกับแพทย์และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อหาวิธีการรักษาพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเพื่อเรียกร้องค่าตอบแทนอันชอบธรรม โดยไม่ขัดต่อจรรยาบรรณแพทย์
8. ฟังให้ยารักษาที่เชื่อว่าเป็นประโยชน์จริงแก่ผู้ป่วย มิใช่สักแต่จะให้ขายได้
9. ไม่ฟังถือผู้ป่วยเป็นโอกาสให้ได้ทำการทดลอง
10. ฟังถือว่าคุณค่าเหนือวัตถุ
11. ฟังถือว่ายึดถืออยู่เหนือผลประโยชน์ใดทั้งสิ้น
12. ฟังงดเว้นอบายมุขทุกอย่าง

โดยสรุปของจรรยาบรรณสำหรับแพทย์ ก็คือ มุ่งให้ผู้ประกอบวิชาชีพแพทย์ตระหนักถึงความสำคัญว่าอาชีพนี้ มุ่งช่วยเหลือคนที่เจ็บป่วยไม่ให้เป็นธุรกิจ ดูแลรักษาบนความเสมอภาคโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และช่วยเหลือคนโดยไม่เห็นแก่เงินทอง คล้ายคลึงกับวิชาชีพครูเช่นกัน

จรรยาบรรณนักกฎหมาย

จรรยาบรรณนักกฎหมาย ซึ่งมีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้ (ประวัติ พื้นผาสุก, 2549 : 78)

1. ฟังถือว่างานด้านกฎหมายเป็นอาชีพ ไม่ใช่ธุรกิจ
2. ฟังถือว่ากฎหมายเป็นเพียงเครื่องมือของความยุติธรรม มิใช่มาตรการความยุติธรรม
3. ฟังถือว่านักกฎหมายทุกคนเป็นที่พึ่งของประชาชนทุกคนในด้านความยุติธรรม
4. ฟังถือว่าความยุติธรรมอยู่เหนืออามิสสินจ้างหรือผลประโยชน์ใด ๆ ทั้งสิ้น
5. ฟังถือว่าความยุติธรรมเป็นกลางสำหรับคนทุกชาติ ทุกศาสนา และทุกฐานะแต่สิ่งแวดล้อมมีส่วนประกอบในการพิจารณาความยุติธรรม
6. ฟังถือว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิ์ในเรื่องความยุติธรรมเท่าเทียมกัน
7. ฟังชวนขยายหาความรู้ให้ทันเหตุการณ์เสมอ
8. ฟังถือว่าเวลามีส่วนช่วยตัดสินความยุติธรรมอย่างมาก จึงไม่ฟังรีบร้อนตัดสินโดยไม่จำเป็น
9. ฟังงดเว้นอบายมุขทั้งหลายอันเป็นความยุติธรรมในตัว
10. ฟังรักเกียรติยิ่งกว่าทรัพย์สินใดทั้งหมด
11. ฟังถือว่าคุณค่าเหนือวัตถุทุกอย่าง

โดยสรุปของจรรยาบรรณนักกฎหมาย คือ ผู้ประกอบวิชาชีพนักกฎหมายจะต้องมีความรู้และเข้าใจว่ากฎหมายเป็นเครื่องมือในการให้ความเป็นธรรมแก่ผู้คนโดยไม่เลือกเชื้อชาติหรือชนชั้นวรรณะ ไม่ใช่ธุรกิจที่มุ่งกอบโกยทรัพย์สิน มีหลักการที่ชัดเจนในการสร้างความยุติธรรม เห็นคุณค่าของคน และทำตนให้เป็นคนดีของสังคม โดยการหลีกเลี่ยงอบายมุขอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมแห่งวิชาชีพของตน

จรรยาบรรณของสื่อมวลชน

สมาคมผู้สื่อข่าววิทยุและโทรทัศน์แห่งประเทศไทย สมาคมผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทยได้ร่วมกันกำหนดจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพสื่อมวลชนไว้ร่วมกัน ดังนี้ (วริยา ชินวรรณโณ, 2546 : 89)

1. ฟังตระหนักในความรับผิดชอบต่อทุกเรื่องที่ยื่นออกทางสื่อมวลชน

2. พึงเสนอข่าวตามที่มีหลักฐาน ถ้าหากภายหลังพบว่าผิดพลาด พึงแก้ข่าวด้วยความรับผิดชอบ
3. พึงเสนอความรู้รอบตัวที่มีคุณประโยชน์ต่อคนจำนวนมาก ทั้งนี้โดยพิจารณาจากเหตุผลมิใช่อนุโลมตามความต้องการของมวลชนแต่เพียงอย่างเดียว
4. พึงเสนอความบันเทิงที่ไม่เป็นพิษเป็นภัย ถ้าจำเป็นพึงแยกประเภทของผู้ชมและประกาศให้ทราบ
5. พึงสนองเป้าหมายของสังคม โดยการสนับสนุนการอ้างชาติ ศาสนา สถาบันกษัตริย์ และระบอบประชาธิปไตย
6. พึงสุจริตต่อหน้าที่ โดยไม่ยอมรับอำมิสสินจ้างให้บิดเบือนเจตนารมณ์ของตนเอง
7. พึงงดเว้นอบายมุขต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การเสียอิสรภาพในการประกอบอาชีพ
8. พึงงดเว้นการใช้สื่อมวลชนเพื่อการกลั่นแกล้งหรือแก้แค้น
9. ไม่พึงให้สื่อมวลชนเป็นเครื่องมือของผู้ใดผู้หนึ่งที่มีเป้าหมายมิชอบ
10. พึงส่งเสริมให้อ่านาจทุกฝ่ายตามรัฐธรรมนูญ มีเสรีภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนตามกฎหมาย
11. พึงถือว่าเกียรติและบุคลิกภาพของตนอยู่เหนือสิ่งใดทั้งหมด
12. พึงกล้าชี้ข้อตำหนิของสังคมด้วยความบริสุทธิ์ใจ

โดยสรุปของจรรยาบรรณสื่อมวลชนก็คือ มุ่งที่จะให้ผู้ประกอบวิชาชีพสื่อมวลชนทั้งหลาย ได้ตระหนัก เป็นหน้าที่สำคัญในการเสนอข่าวที่เป็นความจริงและถูกต้อง อันเป็นประโยชน์และไม่เป็นพิษเป็นภัยต่อบุคคล ชาติ ศาสนา สถาบันกษัตริย์ และระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย และในขณะเดียวกันก็ต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นคนดี มีศีลธรรม ละเว้นซึ่งอบายมุขที่ไม่พึงปรารถนาด้วย

นอกจากจรรยาบรรณที่ได้ยกมาเป็นตัวอย่างนี้แล้ว ยังมีจรรยาบรรณอีกหลายวิชาชีพ เช่น จรรยาบรรณวิศวกร จรรยาบรรณนักวิจัย จรรยาบรรณวิชาชีพเภสัชกร จรรยาบรรณด้านพัสดุ เป็นต้นที่ต้องมีมาตรฐานทางวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ๆ

การพัฒนาจรรยาบรรณสำหรับนักบริหาร

การพัฒนาจรรยาบรรณแก่นักบริหารทุกระดับขององค์กรนั้น สามารถกระทำได้หลากหลายวิธี โดยอาจจะเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือใช้แบบบูรณาการ ซึ่งแต่ละวิธีมีจุดอ่อนจุดแข็งแตกต่างกันไป สำหรับการพัฒนาจรรยาบรรณสำหรับนักบริหารนั้น มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้เสนอวิธีการที่สำคัญและมีความหลากหลายไว้ ดังนี้

ธีรรัตน์ กิจจาร์ักษ์ (2542 : 157-160) ได้อธิบายหลักสำคัญที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาจรรยาบรรณสำหรับนักบริหาร คือ

1. ต้องศรัทธาต่อหน้าที่การเป็นนักบริหาร เพราะคนเรามีใช้ว่าจะสามารถเป็นนักบริหารกันได้ทุกคน การเป็นนักบริหารที่ดีนั้น เราต้องสั่งสมความรู้ความสามารถและประสบการณ์เป็นระยะเวลายาวนานประการหนึ่ง ประการต่อมาคือ จะต้องเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมที่สูงส่ง และต้องสูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาประการสุดท้ายคือ จะต้องมีความศรัทธาและใจรักในการเป็นนักบริหาร เพราะถ้ามีศรัทธาและใจรักแล้วจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่น เห็นคุณค่าและมีจิตใจจดจ่ออยู่กับสิ่งนั้น การทำงานก็จะเกิดความสุข ความเพลิดเพลินกับงานอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย

2. ต้องอุทิศตนเพื่องานและหน่วยงาน เมื่อนักบริหารมีความรักความศรัทธาต่อการเป็นนักบริหารแล้ว ขั้นตอนต่อมาคือการทำงานด้วยความวิริยะอุสาหะ อุทิศ เสียสละตนเพื่อการทำงานทั้งในเวลาราชการ

หรืออาจในช่วงนอกเวลาราชการ สร้างจิตสำนึกแห่งความเป็นเจ้าของต่อหน่วยงานเพราะจะทำให้เกิดความรักและห่วงแหนหน่วยงาน มีความเสียสละอุทิศตนอย่างเต็มที่ต่อหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ

3. ต้องทำงานเพื่องาน นักบริหารที่ดีจะต้องทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทนเกินสิทธิที่ตนเองจะพึงมีพึงได้ ต้องคิดเสมอว่า “คุณค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” หมายความว่า ผลที่ปรากฏสู่สาธารณะจะเป็นเครื่องบ่งบอกคุณค่าของนักบริหาร การเป็นนักบริหารหน่วยงานนั้นหากปฏิบัติงานเพื่อหวังความดีความชอบอันเกิดฐานะของตนแล้วจะทำให้การทำงานเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน จนละเลยที่จะรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานอาจเต็มไปด้วยการชิงดีชิงเด่นกันและมีแต่ความอิจฉาริษยาซึ่งกันและกันได้

4. ต้องมีความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา นักบริหารต้องเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนมีคุณธรรมจริยธรรมเสมือนตนเอง เป็นผู้ที่จะสามารถอบรมสั่งสอนได้ นักบริหารต้องตระหนักอยู่เสมอว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมีความสำคัญเหมือนกันหมด เพียงแต่อาจทำหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกัน นักบริหารต้องรู้จักพิจารณาใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานให้ได้อยู่เสมอ บำรุงขวัญกำลังใจ และพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม

5. ต้องรักความดี เชื่อมั่นในหลักการความดี นักบริหารที่ดีต้องศรัทธาในความดี และเชื่อมั่นว่าทำดีต้องได้รับผลที่ดี แม้ผลดีอาจจะยังไม่เกิดแก่ตน หากแต่เกิดแก่ผู้อื่นและสังคมประเทศชาติ ก็ยังนับว่าเป็นเรื่องดี นักบริหารต้องเป็นตัวแทนแห่งความดี ต้องหมั่นควบคุมกาย วาจาด้วยศีล ควบคุมใจด้วยสมาธิ และควบคุมความคิดเห็นด้วยปัญญา นักบริหารต้องมีความละเอียดและสะดุ้งกลัวต่อการกระทำความผิดทุกชนิด และต้องหลีกเลี่ยงจากอภัยมุขทุกชนิด

6. ต้องมีพรหมวิหารธรรม คือ ธรรมสำหรับผู้เป็นใหญ่ นักบริหารมีหน้าที่ปกป้องคุ้มครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่เย็นเป็นสุขมีความมั่นคงปลอดภัยกับสถานะตำแหน่งการงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน นักบริหารต้องมีหลักพรหมวิหารคือ เมตตา คือ ความรักความปรารถนาดีมีไมตรีจิตต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กรุณา คือ ความรู้สึกห่วงหวั่นไหวเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความทุกข์ ความยุ่งยากลำบาก มุทิตา คือ ความเบิกบาน พลอยยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสุข ความสำเร็จทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว อุเบกขา คือ ความมีใจเที่ยงตรง มีความยุติธรรม มีความหนักแน่นมั่นคงสม่ำเสมอ เมื่อนักบริหารยึดหลักพรหมวิหารเป็นแนวประพฤติแล้วผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมเกิดความรัก ความเคารพ ยกย่องพร้อมจะเสียสละทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามที่ต้องการ

7. ต้องมีจิตสำนึกและบริหารด้วยการใช้หลักธรรมาธิปไตย อุดมการณ์ในการปฏิบัติการตามแนวนี้คือการใช้หลักการแห่งความถูกต้องมากกว่าความถูกต้องใจ หลักความถูกต้องคือความเป็นธรรมในสังคม การจะปฏิบัติงานใด ๆ ต้องคำนึงถึงหลักธรรมเป็นใหญ่ (ธรรมาธิปไตย) คือ ยึดหลักการเป็นตัวตั้ง ไม่ยึดหลักของตน (อัตตาธิปไตย) เป็นตัวตั้ง เพราะอาจทำให้เกิดอคติขึ้นในการทำงาน หรือหากจะยึดหลักมวลชนเป็นใหญ่ (โลกาธิปไตย) ก็จะก่อให้เกิดการบริหารที่เข้าลักษณะพวกมากลากไปการทำงานอาจเกิดความเสียหายได้งานอาจมีอุปสรรคที่ทำให้สำเร็จช้าหรืออาจล้มเหลวได้

8. ต้องยึดหลักการวธธรรม ในการเป็นนักบริหารที่ดีจะต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยินดีน้อมรับรับฟังคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยใจเป็นธรรม และเคารพต่อความคิดเห็น หากมีข้อเสนอแนะใดที่เป็นประโยชน์ก็นำมาปฏิบัติปรับปรุง เพราะการรู้จักรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ถือเป็นกาให้เกียรติและให้การยอมรับนับถือไปในตัว ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกภูมิใจและจะเกิดแนวความคิดที่สร้างสรรค์อยู่ตลอด อันเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

9. ต้องยึดหลักการเป็นผู้ให้ นักบริหารจะต้องเสียสละโดยมีประเภทของการเสียสละหรือการเป็นผู้ให้ คือ

9.1 ให้ความรักความปรารถนาดี คือ ต้องเป็นผู้ให้ความรักและความหวังดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

9.2 ให้ความสำคัญของ อันเป็นการสงเคราะห์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ให้ปัจจัยสี่เครื่องจำเป็นในการอยู่อาศัย มีอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค รวมถึงสิ่งของอื่น ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมกับฐานะและความเป็นอยู่

9.3 ให้ความรู้ นักบริหารต้องถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น มีการปฐมนิเทศ มีการสอนงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะในการทำงานระหว่างบุคลากรรุ่นเก่ากับรุ่นใหม่ เป็นต้น เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

9.4 ให้อภัย นักบริหารต้องมีเจตยุดิธรรม เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำผิดพลาดต้องรู้จักให้อภัย และพร้อมกับการให้อภัยโอกาสในการแก้ไขความผิดพลาด เพราะไม่มีใครที่ไม่เคยผิดพลาด หากแต่เมื่อผิดพลาดแล้วต้องรีบแก้ไขโดยเร็ว นักบริหารจึงไม่ควรลุแก่อำนาจในเรื่องนี้

หลัก 9 ประการ ดังกล่าวมา เป็นแนวทางในการสร้างสรรคจรรยาบรรณของนักบริหาร นักบริหารก็จะได้รับการยกย่องเคารพนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคมทั่วไป เพราะได้ประพฤติปฏิบัติตามที่ตนเองคล่องธรรมที่ดี ในทางตรงกันข้าม หากนักบริหารไม่มีหลักยึดในการประพฤติปฏิบัติที่ดี ก่อจะทำให้เกิดผลเสียหายต่อหน่วยงานเป็นส่วนรวมได้ เช่น มักจะเกิดกรณีเสียหายในเรื่องความประพฤติและการปฏิบัติงานของนักบริหารและบุคลากรในหน่วยงานอยู่เนื่อง ๆ

ส่วน ไตรรัตน์ โภคผลาภรณ์ (2557ช : 36) ได้อธิบายถึงการพัฒนาจรรยาบรรณของผู้บริหารโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. การให้การศึกษาและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดความรู้และตระหนักถึงภัยอันตราย ที่มาคุกคามรวมถึงกระแส และแนวคิดที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากมาย ถ้าผู้ใดไม่สามารถปรับตัวได้ทันและสอดคล้องกับบริบทแล้ว ก็ยากที่จะทานกระแสของการเปลี่ยนแปลงที่มานั้นการบริการแบบลูกค้าเป็นศูนย์กลางได้นอกจากนี้แล้ว ควรจะมีการสื่อสารให้ทั่วถึงจนเกิดความเข้าใจร่วมกัน และเกิดการยอมรับเมื่อมีการนำไปปฏิบัติ

2. การมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำจรรยาบรรณ ถือว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นอย่างมากในการบริหารยุคใหม่ เพราะการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมเท่ากับยอมรับในความเป็นมนุษย์ และเห็นคุณค่าของบุคลากรในองค์การ เมื่อมีการนำไปปฏิบัติ ก็จะทำให้เกิดการยอมรับและเกิดการรวมพลัง เพื่อเป้าหมายเดียวกัน

3. การอำนวยความสะดวกและการให้การสนับสนุน อาจจะทำได้โดยการให้คำปรึกษาและข้อคิดเห็นต่าง ๆ รวมไปถึงการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติเมื่อมีการนำจรรยาบรรณมาใช้ นอกจากนี้แล้ว บุคลากรผู้ใดในองค์การหากมีการปฏิบัติตาม ก็ควรได้รับการสนับสนุนให้เป็น Mr. Ethics

4. การเจรจา ถือเป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่ง ที่ขอแยกต่างหากจากการสื่อสาร เพราะในการจัดทำจรรยาบรรณและมีการนำไปใช้นั้น อาจไปกระทบกระทั่งผู้หนึ่งผู้ใดหรือบุคคลบางกลุ่มก็จำเป็นต้องมีการเจรจาต่อรองและชี้แนะหนทางที่ถูกต้อง โดยยึดมั่นว่าในการเจรจาที่ด้นั้นควรยึดหลักที่เรียกว่า Win-Win คือทุกฝ่ายอยู่ร่วมกันได้ด้วยความสะดวก

5. การให้รางวัล ตามทฤษฎีแรงจูงใจนั้น มนุษย์มีความต้องการและคาดหวังรางวัล การให้รางวัลในลักษณะและรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินหรือไม่ใช่เงิน รวมถึงลักษณะงานและสภาพแวดล้อม เป็น

สิ่งจำเป็นที่นักบริหารหน่วยงานต้องตระหนักและกำหนดให้มีขึ้นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่ถาวรต่อไป

6. การลงโทษ ก็คือการว่ากล่าวตักเตือน อันเป็นวิธีการสุดท้ายที่ควรนำมาใช้ เพราะเป็นการใช้ไม้แข็งที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้ละเมิด และตัวผู้สั่งลงโทษเอง รวมถึงองค์การ ควรจะใช้มาตรการดังกล่าวข้างต้นมาก่อน การลงโทษควรให้ถูกคน กาลเทศะ และถูกกรณี การลงโทษควรยึดหลัก “Red Hot Stove” กล่าวคือ ควรจะต้องแจ้งให้ทุกคนรับรู้ถึงผลการกระทำต่าง ๆ เมื่อเกิดการกระทำที่ฝ่าฝืนจรรยาบรรณ ควรลงโทษอย่างเสมอหน้ากัน และเหมาะสมกับความผิด

ดังนั้นการพัฒนาจรรยาบรรณสำหรับนักบริหาร ควรเป็นลักษณะขั้นตอนจากเบาไปหาหนัก และควรมีความยืดหยุ่นในการพัฒนาจรรยาบรรณ เพราะบริบทขององค์การต่าง ๆ วิชาชีพต่าง ๆ จะมีความแตกต่างกันทั้งด้านภารกิจ โครงสร้าง รวมทั้งวัฒนธรรมองค์การ นักบริหารที่ดีจึงต้องพิจารณาในการพัฒนาจรรยาบรรณของหน่วยงานนั้น ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพของงานและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพนั้น

นอกจากนี้ นิยพวรรณ วรณศิริ. (2539 : 58-79) ยังได้เสนอแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณสำหรับนักบริหารหน่วยงานไว้ ดังนี้

1. การจัดให้มีองค์กรควบคุม และประเมินผลงานให้ทั่วถึง การประเมินผลงานต้องทำตลอดเวลา ในขณะที่ทำงานตามโครงการหรือแม้แต่ตลอดระยะเวลาของการประกอบกรในวิชาชีพอุตสาหกรรมและบริการ

2. ปลุกฝังจิตสำนึกอย่างจริงจัง โดยการจัดการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ ตลอดเวลา

3. ปิดช่องว่างระหว่างเจ้านายกับลูกน้อง ความสัมพันธ์ต้องใกล้ชิดกันถึงขนาดนั่งดื่มและรับประทานอาหารด้วยกันได้เป็นบางครั้ง

4. ให้มีอนาคตในการทำงาน เช่นดูแลสวัสดิการของพนักงานและครอบครัวให้ดีและได้มาตรฐานเลื่อนขั้นด้วยความยุติธรรม

5. สร้างฐานะทางเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับค่าครองชีพเสมอ

6. สร้างความรักความผูกพันในอาชีพการงานให้บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

7. อย่าปล่อยให้บุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับยาเสพติดและอบายมุข

8. ให้ท่องจำกฎ จรรยาบรรณก่อนปฏิบัติงานทุกเช้า

9. ให้สังคมโดยรอบหรือชาวบ้านได้รับรู้กฎจรรยาบรรณในวิชาชีพด้วยจะได้ช่วยตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานให้เกิดการมีจรรยาบรรณ

10. เมื่อทำผิดสมาคมและสถาบันวิชาชีพต้องกำหนดโทษอย่างชัดเจนและเด็ดขาด

แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณดังกล่าวเป็นการพัฒนาจรรยาบรรณเพื่อแก้ปัญหาการประพฤติผิดจรรยาบรรณ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมจรรยาบรรณแก่วิชาชีพที่มีกรอบของจรรยาบรรณเป็นหลักควบคุมอีกด้วย

การพัฒนาจรรยาบรรณตามที่กล่าวมาทั้งหมด หากนำไปเปรียบเทียบกับศีลธรรมว่าสิ่งใดเป็นเครื่องมือในการควบคุมความประพฤติปฏิบัติตนของคนมากกว่ากัน จะพบว่า จรรยาบรรณจะผูกมัดผู้ประกอบวิชาชีพนั้นๆ อย่างเข้มข้นกว่าศีลธรรมของศาสนา กล่าวคือศีลธรรมของศาสนายึดถือกันโดยสมัครใจตามขีดขั้นของศรัทธาของตน ส่วนจรรยาบรรณมีผลผูกมัดผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ๆ ยิ่งกว่าคือมีผลผูกมัดให้ต้องปฏิบัติตาม โดยมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ของตน และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพเป็นเดิมพัน อย่างไรก็ตาม

จรรยาบรรณก็ยังมีประกาศิตหย่อนกว่าวินัย ซึ่งจรรยาบรรณมีประกาศิตบังคับในระดับ “พึง” ส่วนวินัยมีประกาศิตบังคับในระดับ “ต้อง”

สรุป

นักบริหาร หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นบุคคลสำคัญขององค์การ จะต้องเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและของหน่วยงาน จึงจะสร้างความเจริญรุ่งเรืองสู่องค์กรของตน นักบริหารจำเป็นจะต้องมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพที่ปฏิบัติอย่างถูกต้องกับความต้องการของสังคม รวมทั้งยังเป็นผู้มีส่วนในการขับเคลื่อนให้เกิดจรรยาบรรณของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ให้เป็นที่ยอมรับและทรงไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

จรรยาบรรณ หมายถึง ข้อประพฤติปฏิบัติอันดีงาม ซึ่งกำหนดไว้เป็นมาตรฐานและเป็นหลักยึดถือในกลุ่มอาชีพของตน หรืออาจจะกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ จรรยาบรรณเป็นกรอบหรือแนวทางปฏิบัติซึ่งเป็นศีลธรรมสำหรับวิชาชีพ ส่วนจรรยาบรรณของนักบริหารที่เป็นกลาง ๆ โดยไม่เจาะจงว่าเป็นนักบริหารสาขาหรือวิชาชีพด้านใดด้านหนึ่ง ก็จะมีผลถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นหลักแห่งความดีที่นักบริหารสร้างขึ้นและยึดปฏิบัติในการประกอบอาชีพของตนเองเพื่อรักษาและส่งเสริม เกียรติคุณศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และฐานะของสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพให้ดีขึ้น เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของสังคม

จรรยาบรรณมีความสำคัญต่อการประกอบกิจการหรือการประกอบอาชีพสาขาต่าง ๆ เพราะจรรยาบรรณจะช่วยควบคุมความประพฤติหรือพฤติกรรมของสมาชิกหรือผู้ประกอบการแต่ละคนในกลุ่มอาชีพนั้น ๆ ให้อยู่ในกรอบที่วิชาชีพของตนได้กำหนดไว้ ให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามค่านิยม วิถีชีวิตแห่งการประพฤติของสังคมนั้น ๆ รวมทั้งมีผลทำให้กลุ่มวิชาชีพมีความสมัครสมานสามัคคีกัน ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ จรรยาบรรณยังช่วยให้การบริการต่อผู้อื่นของผู้ปฏิบัติงานหรือกลุ่มผู้ประกอบการเป็นไปอย่างมีคุณธรรม ไม่มีการเอาเปรียบ ไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือเลือกที่รักมักที่ชัง หรือเห็นแก่ได้อย่างผิดหลักสิทธิมนุษยชนและหลักมนุษยธรรมด้วย

ส่วนประโยชน์ของจรรยาบรรณนั้น ได้แก่ จรรยาบรรณจะมีประโยชน์และมีความสำคัญต่อการดำรงชีพของมนุษย์หรือคนที่ประกอบอาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ 3 ด้าน คือ ด้านการควบคุม ด้านการส่งเสริมวิชาชีพ และด้านการควบคุมตามกฎหมาย

การพัฒนาจรรยาบรรณเป็นภารกิจที่จำเป็นของแต่ละหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับ ควรจะมีแนวทางในการพัฒนาจรรยาบรรณอันจะทำให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ มีความต่อเนื่องและเป็นพฤติกรรมที่ถาวร โดยการพัฒนาจรรยาบรรณต้องเริ่มจากการพัฒนาจากภายในคือการเสริมสร้างการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีหลักการประพฤติคุณงามความดีในจิตใจและแสดงออกทางการกระทำ นอกจากนี้การพัฒนาจรรยาบรรณต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการช่วยกันกำหนดและสร้างกรอบของจรรยาบรรณ มีการจูงใจให้ยอมรับและปฏิบัติตามจรรยาบรรณด้วยวิธีการให้รางวัลเมื่อมีพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อจรรยาบรรณ หรือการลงโทษเมื่อมีพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนจรรยาบรรณ

คำถามทบทวน

1. เพราะเหตุใด ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะวิชาชีพชั้นสูง เช่น นักกฎหมาย แพทย์ ครู จึงต้องมีแบบมาตรฐาน หรือหลักแห่งความดี ความสามารถในการปฏิบัติงานของตน
2. หากจะให้ความหมายของคำว่า จรรยาบรรณ แล้วน่าจะมีความหมายอย่างไร มีความสำคัญอย่างไร
3. จงอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณกับจริยธรรมว่ามีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันอย่างไร
4. จงยกตัวอย่างจรรยาบรรณของแต่ละประเทศมาอย่างน้อย 2 ประเทศและจงวิเคราะห์ถึงลักษณะที่เหมือนกันและแตกต่างกัน
5. จงอธิบายจรรยาบรรณของนักบริหารมาอย่างน้อย 3 ประการ พร้อมอธิบายพอสังเขป
6. จงระบุจรรยาบรรณครูมาอย่างน้อย 4 ข้อ
7. จงอธิบายวิธีการควบคุมจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
8. ท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของวิชาชีพต่าง ๆ มาพอสมควร จงสรุปอภิปรายคุณประโยชน์ของการมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ที่ใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานมาอย่างน้อย 2 ประการ
9. การพัฒนาจรรยาบรรณของนักบริหารสามารถกระทำได้อย่างไรบ้าง
10. ตามความคิดเห็นของท่าน จงวิเคราะห์เปรียบเทียบและให้เหตุผลว่า จรรยาบรรณของนักบริหารต่อสังคม ต่อองค์กรด้านใด มีความจำเป็นและสำคัญมากกว่ากัน

เอกสารอ้างอิง

- กุหลาบ รัตนสังฆธรรม พิสมัย เสรีขจรกิจเจริญ และวิไล สถิตเสถียร. (2546). **รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ จรรยาบรรณวิชาชีพในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- จรัส ตั้งโษ๊ะ. (2560). **จรรยาบรรณผู้บริหาร**. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2560, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/210499>
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2557ข). การเสริมสร้างจิตสำนึกการบริหารภาครัฐ. ใน **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารองค์การภาครัฐ**. (หน่วยที่14, หน้า 22-36). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2551). กฎหมายว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ. ใน **เอกสารการสอนชุดวิชาหลักกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการไทย**. (หน่วยที่ 9, หน้า99). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธีรรัตน์ กิจจาร์ักษ์. (2542). **คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร**. เพชรบูรณ์ : สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์.
- นิยพรรณ วรรณศิริ. (2539). การพัฒนาจรรยาบรรณในวิชาชีพ. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**, 23 (2), 58-79.
- ประวดี พันผาสุก. (2549). **คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2538). **จรรยาบรรณของข้าราชการ**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระราชวรมุณี (ประยูร ธมมจิตโต). (2541). **จรรยาบรรณวิชาชีพกับการส่งเสริมพัฒนาจริยธรรมคุณภาพนักวิจัยและผลงานวิจัย**. วันที่ 17 ธันวาคม 2541 ณ ห้องมิราเคลินแกรด์ฮอลล์โรงแรมมิราเคลินแกรนด์คอนเวนชั่น. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.

- พัทธา สายหู. (2541). **จรรยาบรรณนักวิจัยเพื่อการส่งเสริมพัฒนาจริยธรรมคุณธรรมนักวิจัยและผลงานวิจัย**. วันที่ 17 ธันวาคม 2541 ณ ห้องมิราเคลินแกรด์ฮอลล์โรงแรมมิราเคิลแกรนด์คอนเวนชั่น. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- วริยา ชินวรรณโณ. (2546). **จริยธรรมในวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). **ข้อบังคับ ก.พ. ควบคุมจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537**. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2559, จาก http://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/law/article2537-ethics_0.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). **รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดผลระบบการบริหารจัดการที่ดี**. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2530). **การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อมรา เล็กเริงสินธุ์.(2542). **คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- Good, Charter Victor. (1973). **Dictionary of Education**. New York: Mc Graw-Hill.
- Office of The Ombudsman. (1997). **Annual Report of The Ombudsman of Hong Kong**. Hong Kong : Office of The Ombudsman.
- Wright, P. M., McMahan, G. C. and McWilliams, A. (1994). Human resources and sustained competitive advantage: a resource-based perspective. **The International Journal of Human Resource Management**, 5(2), 301-326.