

จากการวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจใช้หลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ ประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรม (Moral Dilemma) ได้ข้อสรุปเพิ่มเติมดังนี้

1) ระหว่างหลักจริยธรรมความยุติธรรม (Justice) กับหลักจริยธรรมการไม่ทำอันตรายและการทำสิ่งดี และเป็นประโยชน์ (Non-Maleficence & Beneficence) นักทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครจะเลือกใช้หลักความยุติธรรมมากกว่าหลักการไม่ทำอันตรายและการทำสิ่งดีและเป็นประโยชน์ ยกเว้นกรณีที่ไม่มีข้อกฎหมายบัญญัติไว้ และเป็นการเปิดโอกาสให้นักทรัพยากรบุคคลใช้ดุลพินิจตามความเหมาะสม ไม่กระทบกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น และเป็นผลดีแก่ผู้รับบริการ นักทรัพยากรบุคคลจะเลือกใช้หลักการไม่ทำอันตรายและการทำสิ่งดีและเป็นประโยชน์ มากกว่าหลักความยุติธรรม

2) ระหว่างหลักจริยธรรมการเคารพในบุคคล (Autonomy) กับหลักจริยธรรมการไม่ทำอันตรายและการทำสิ่งดีและเป็นประโยชน์ (Non-Maleficence & Beneficence) พบว่า นักทรัพยากรบุคคลเลือกใช้หลักจริยธรรมการเคารพในบุคคลมากกว่าหลักการไม่ทำอันตรายและการทำสิ่งดีและเป็นประโยชน์ สำหรับสถานการณ์การปฏิบัติงานที่อาจไม่ต้องการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบที่กำหนด

ทั้งนี้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจใช้หลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานที่เป็นประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมดังกล่าว สอดคล้องกับผลการวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักจริยธรรมที่ใช้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เห็นว่า หลักจริยธรรมที่ควรคำนึงถึง คือ หลักความยุติธรรม หลักการเคารพในบุคคล และหลักการไม่ทำอันตรายและการทำสิ่งดีและเป็นประโยชน์ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม จรรยาบรรณ หลักจริยธรรม และแนวทางการประพฤติตามหลักจริยธรรม ความแตกต่างระหว่างการใช้หลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณ รวมทั้งประเด็นปัญหาทางจริยธรรมด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อช่วยให้เกิดการตัดสินใจที่ดีที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักทรัพยากรบุคคลที่ดี

1.2 ควรกำหนดหลักจริยธรรมสำหรับนักทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้ยึดถือเป็นหลักในการเลือกตัดสินใจปฏิบัติงานให้เกิดผลดี และกำหนดแนวทางการประพฤติตามหลักจริยธรรมสำหรับนักทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการประพฤติที่ดีในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยควรมีดังนี้

หลักจริยธรรม	แนวทางการประพฤติปฏิบัติตามหลักจริยธรรม "จรรยาบรรณสำหรับนักทรัพยากรบุคคล"
<p>หลักความยุติธรรม (Justice)</p> <p>หลักการนี้คือ "สิ่งที่เท่ากันต้องได้รับการปฏิบัติที่เหมือนกัน สิ่งที่แตกต่างกันก็ต้องได้รับการปฏิบัติที่ต่างกัน"</p> <p>"หลักความยุติธรรม" จึงหมายถึง การไม่เลือกปฏิบัติ การให้ความเสมอภาค หรือ การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้บริการแก่ผู้รับบริการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยปราศจากอคติหรือเงื่อนไขใดๆ 2. ปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานงานเดียวกัน 3. ปฏิบัติตนกับผู้รับบริการทุกคนอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกันไม่ว่าจะอยู่ในสถานะข้าราชการหรือลูกจ้าง หรือดำรงตำแหน่งใด 4. ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้รับบริการทุกคนอย่างเสมอภาคเป็นธรรม 5. ไม่ปฏิบัติงานตามความชอบใจส่วนบุคคล เช่น ไม่นำเรื่องส่วนตัวมามีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่
<p>หลักการไม่ทำอันตราย (Non-Maleficence)</p> <p>หลักการนี้มีพื้นฐานแนวคิดที่ว่า "ทุกคนในสังคมมีหน้าที่ที่จะไม่ทำอันตรายต่อผู้อื่นทั้งด้านร่างกายและจิตใจ"</p> <p>"หลักการไม่ทำอันตราย" จึงหมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่ การไม่ละเมิดสิทธิของผู้รับบริการหรือผู้อื่น รวมถึงการไม่กระทำการใดๆ ให้เป็นอันตรายต่อผู้อื่นด้วย</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด 2. ให้บริการตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ 3. ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จด้วยดี ไม่ปฏิบัติงานล่าช้าจนทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้รับบริการ 4. ใ้สุขภาพสุภาพ ไม่เสียดสี และไม่แสดงอารมณ์ต่อผู้รับบริการ 5. ไม่หลีกเลียงหรือละทิ้งหน้าที่ที่ควรทำอันเกี่ยวกับงานของตนจนก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้รับบริการ หน่วยงาน หรือองค์กร 6. ไม่ละเมิดสิทธิของผู้รับบริการ หรือให้บริการเพื่อให้ได้ตามสิทธินั้นๆ 7. ไม่กระทำการใดๆ อันอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแก่เกียรติของนักทรัพยากรบุคคล
<p>หลักการทำในสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ (Beneficence)</p> <p>หลักการนี้อยู่บนแนวคิดที่ว่า "บุคคลควรป้องกันสิ่งเลวร้ายหรืออันตรายแก่บุคคลอื่น บุคคลควรจัดสิ่งเลวร้ายออกไป และ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้บริการที่เป็นประโยชน์แท้จริงและยั่งยืนแก่ผู้รับบริการ 2. เต็มใจช่วยเหลือเพื่อแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ ให้ได้รับประโยชน์ตามสิทธิมากที่สุด

หลักจริยธรรม	แนวทางการประพฤติปฏิบัติตามหลักจริยธรรม "จรรยาบรรณสำหรับนักทรัพยากรบุคคล"
<p>บุคคลควรกระทำหรือส่งเสริมสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น"</p> <p>“หลักการ ทำในสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์” จึงหมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนในสิ่งที่ดี ความหวังดี เอื้อเฟื้อและมุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. คำนึงถึงสิทธิของผู้รับบริการหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง แม้ว่าเขาจะไม่ได้เรียกร้องสิทธิก็ตาม 4. ให้โอกาสและสนับสนุนสมาชิกในองค์กรอย่างเท่าเทียมกันเพื่อประโยชน์ของบุคลากรและองค์กร 5. ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลกระทบอื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นทั้งผู้รับบริการ ผู้อื่น หน่วยงาน และองค์กร 6. ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ
<p>หลักการเคารพในบุคคล (Autonomy)</p> <p>หลักการนี้คือ การยอมรับความสามารถและความคิดเห็นของปัจเจกบุคคลโดยมีรากฐานความคิดจากหลักการว่า "ปัจเจกบุคคลควรมีสิทธิในการตัดสินใจเลือกทางเดินชีวิตของเขาได้เอง"</p> <p>“หลักการเคารพในบุคคล” จึงหมายถึง การเคารพในการตัดสินใจหรือความประสงค์ของผู้อื่น การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน เพื่อประกอบการตัดสินใจ การเก็บรักษาความลับ ไม่เปิดเผยหรือปกปิดข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงการยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ยอมรับความคิดเห็นหรือการตัดสินใจของผู้รับบริการ 2. ให้คำปรึกษาหรือแนะนำในสิ่งที่ถูกต้องด้วยเหตุผลอย่างตรงไปตรงมา 3. สร้างความเข้าใจ/ให้ข้อมูลตรงตามข้อเท็จจริงอย่างครบถ้วนเพื่อการพิจารณาตัดสินใจ 4. เคารพในสิทธิมนุษยชน / ให้เกียรติและให้ความเคารพนับถือแก่สมาชิกในองค์กร 5. เคารพและรักษาความลับของผู้รับบริการ โดยไม่นำข้อมูลออกมาเผยแพร่หรือวิพากษ์วิจารณ์ 6. ให้ข้อมูลในงานที่ทำต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วนตรงไปตรงมา โดยไม่ปิดบังข้อมูลบางประการที่สำคัญอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานและองค์กรได้ 7. ไม่เปิดเผยข้อมูลทางราชการ เพื่อประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง หรือดูแลข้อมูลทางราชการอย่างระมัดระวังและใช้ประโยชน์ในทางที่ถูกต้อง

1.3 ส่งเสริมให้นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณ

1.4 นำแนวทางการตัดสินใจใช้หลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

(1) หลักความยุติธรรม (Justice) มีหลักปฏิบัติ คือ

ก) นักทรัพยากรบุคคลต้องให้ความเสมอภาคหรือไม่เลือกปฏิบัติ โดยยึดถือกฎ ระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เป็นประการแรก

ข) หากไม่มีกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์กำหนดไว้ นักทรัพยากรบุคคลต้องให้ความเสมอภาคหรือไม่เลือกปฏิบัติโดยยึดเหตุผลความจำเป็นเหมาะสมเป็นลำดับถัดมา

(2) หลักการเคารพในบุคคล (Autonomy) มีหลักปฏิบัติ คือ

ก) นักทรัพยากรบุคคลต้องให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และครบถ้วนแก่ผู้รับบริการ เพื่อประกอบการตัดสินใจของเขาเอง

ข) นักทรัพยากรบุคคลต้องเคารพในการตัดสินใจของผู้รับบริการ เมื่อได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และครบถ้วนแล้ว แม้ว่าจะถูกปฏิเสธก็ตาม

ค) นักทรัพยากรบุคคลไม่ควรยึดถือใช้หลักจริยธรรมนี้ หากความประสงค์ของผู้รับบริการขัดกับข้อเท็จจริงหรือกฎ ระเบียบ ที่กำหนดไว้

(3) หลักการไม่ทำอันตรายและทำในสิ่งดีและเป็นประโยชน์ (Non-Maleficence and Beneficence) หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่ในความรับผิดชอบ การไม่ละเมิดสิทธิของผู้รับบริการ การไม่ทำให้เกิดอันตราย และการไม่สร้างปัญหาให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้อื่น รวมทั้งการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีหรือเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการด้วย โดยมีหลักปฏิบัติ คือ

ก) ผลจากการปฏิบัติงานนั้นเป็นผลดีหรือประโยชน์ต่อผู้รับบริการ โดยผลดีนั้นต้องไม่ขัดกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด

ข) ผลจากการปฏิบัติงานนั้นเป็นผลดีหรือประโยชน์ต่อผู้รับบริการ โดยผลดีนั้นต้องเป็นผลดีอย่างแท้จริงแก่ผู้รับบริการ

ค) ผลจากการปฏิบัติงานนั้นเป็นผลดีหรือประโยชน์ต่อผู้รับบริการ โดยผลดีนั้นต้องไม่มีผลกระทบต่อผู้รับบริการรายอื่นหรือผู้อื่น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยประเด็นปัญหาขัดแย้งทางจริยธรรม (Moral Dilemma) ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้น เพื่อใช้เป็นกรณีศึกษาให้นักทรัพยากรบุคคลได้คิดวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบแนวทางในการตัดสินใจของนักทรัพยากรบุคคลรุ่นต่อไป

2) การศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักทรัพยากรบุคคลหรืออื่นๆ ควรศึกษาจากประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้รับบริการหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

3) ควรศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาแนวทางการส่งเสริมหรือปลูกฝังพฤติกรรมทางจริยธรรมให้แก่ นักทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

4) ควรศึกษาวิจัยหลักจริยธรรมของตำแหน่งอื่นๆ ในสังกัดกรุงเทพมหานครเพิ่มเติม เพื่อให้การปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลดีครอบคลุมในทุกภารกิจของกรุงเทพมหานคร

บรรณานุกรม

- กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร.(2553). *เอกสารแบบสอบถามโครงการสัมมนาการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานครและเอกสารแบบสอบถามโครงการสัมมนาการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตเพื่อให้กรุงเทพมหานครใสสะอาด.*
- ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552. (2553, 2 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 127 ตอนพิเศษ 17 ง หน้า 20.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2554-2557). *รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-2557*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2551). *เอกสารประกอบการจัดกิจกรรมโครงการบริหารความเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างกระบวนการบริหารระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่*. กรุงเทพฯ: ส เจริญการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2554). *ก.พ.ค. ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล๊อค.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *การศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์.
- สุนทรื ท.ชัยสัมฤทธิ์โชค. (2549). *หลักการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพแนวพุทธ: ศึกษาเน้นด้านยาและผลิตภัณฑ์สุขภาพ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรอุษา ตะเพียนทอง. (2555). *พฤติกรรมจริยธรรมข้าราชการทหารกรมสรรพาวุธทหารบกเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory analysis*. New York: Harper and Row.