

จรรยาบรรณ : หลักสำคัญสู่ความสำเร็จ



บทความโดย : ณรงค์วิทย์_แสนทอง

อีเมล : narongwit_s@hotmail.com

พอพูดถึงจรรยาบรรณคนก็มักจะนึกถึงอาชีพบางอาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล ทนายความ ฯลฯ แต่ในความเป็นจริงแล้ว คำว่าจรรยาบรรณน่าจะต้องใช้กับคนทุกคนถึงแม้จะมีอาชีพหรือไม่มีอาชีพก็ตาม อย่างน้อยที่สุดก็ต้องจรรยาบรรณแห่งความเป็นคนคนหนึ่งในฐานะสมาชิกของสังคม ในความเป็นจริงเราอาจจะไม่เรียกว่าจรรยาบรรณ แต่เราอาจจะเรียกว่าศีลธรรม เรียกว่าหลักความดีความชั่ว หรือใครจะเรียกอะไรก็ตาม ผมคิดว่ามันคือสิ่งเดียวกันนั่นก็คือ การจิตสำนึกว่าการจะทำอะไรลงไปสักอย่างหนึ่งนั้น สิ่งนั้นเหมาะสมกับสถานะของตัวเองหรือไม่ เช่น ถ้าจะพูดจาไม่สุภาพกับต้นไม้คงจะไม่มีใครว่าอะไร แต่ถ้าจะพูดจาไม่สุภาพกับลูกๆ ก็ต้องดูว่าสถานะของเราคือการเป็นพ่อแม่ พ่อแม่ควรจะมีข้อควรคำนึงอะไรบ้าง (ต้องรับผิดชอบต่อสถานะของตัวเองอย่างไร) ถ้าเราทำงานเป็นผู้บริหารการเปิดเผยข้อมูลขององค์กรถือเป็นสิ่งที่ควรกระทำหรือไม่ เหล่านี้เราเรียกว่า “จรรยาบรรณ”

ผมเคยเห็นองค์กรต่างๆมีการประกาศจรรยาบรรณกันออกมาเหมือนเป็นแพชชั่น แล้วก็มาบังคับจับมือให้พนักงานเซ็นรับทราบ ทุกคนก็ต้องเซ็นเพื่อรักษาสถานะของการเป็นลูกจ้าง แต่ถามจริงๆเถอะว่ามีสักกี่คนที่ยอมรับจรรยาบรรณที่องค์กรกำหนดขึ้นมา จรรยาบรรณจริงๆแล้วไม่ใช่การจับมือพนักงานเซ็น แต่เป็นการปลูกฝังจิตสำนึกให้พนักงานรู้สึกรับผิดชอบต่อชีวิตดีต่อผลที่ตนเองจะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากกว่า

ผมอยากจะยกตัวอย่างพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณให้ท่านผู้อ่านพิจารณากันดังนี้

- ผู้บริหารบางคนในบางองค์กรเล่นหุ้นโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ของบริษัทในเวลางาน ผิดจรรยาบรรณหรือไม่
- แม่บ้านเล่นหุ้นในเวลาเดียวกันกับการทำงานบ้าน ผิดจรรยาบรรณหรือไม่
- นักลงทุนนั่งเล่นหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ ผิดจรรยาบรรณหรือไม่

ผมเชื่อว่าท่านผู้อ่านสามารถตอบได้ว่าอะไรควร อะไรไม่ควร เราจะเห็นว่าจรรยาบรรณไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมแต่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมนั้นสัมพันธ์หรือเหมาะสมกับสถานะของบุคคลคนนั้นหรือไม่ ดังนั้น จรรยาบรรณไม่ต้องเขียนจรรยาบรรณไม่ต้องเซ็นรับ แต่ทำอย่างไรให้คนคิดเป็น วิเคราะห์ได้ ยับยั้งซึ่งใจต่อการกระทำที่มันขัดต่อความดีชั่ว ถูกต้องเหมาะสมเท่านั้นเอง

องค์กรหรือสังคมมักจะเรียกร้องให้พนักงานหรือคนในสังคมมีจรรยาบรรณในการทำงาน แล้วตัวองค์กรหรือผู้บริหารองค์กรหรือผู้บริหารประเทศเองมีจรรยาบรรณกันแล้วหรือยัง

ผมคิดว่า การปลูกฝังเรื่องจรรยาบรรณให้กับคนในสังคม ควรจะดำเนินการในหลายมาตรการดังนี้

- ระดับครอบครัว ครอบครัวควรจะปลูกฝังให้เด็ก ๆ รู้จักประเมินได้ด้วยตนเองว่าอะไรควรอะไรไม่ควรทำ เพราะอะไร ไม่ใช่บังคับให้เด็กจำว่าอะไรควรทำอะไรไม่ควรทำเท่านั้น เช่น ห้ามเด็กพูดคำหยาบ เด็ก ๆ ถามว่าทำไมอย่าตอบเพียงว่าไม่ดีเพียงอย่างเดียว (เด็ก ๆ ก็ยังงง ๆ ว่าไม่ดีตรงไหน) พ่อแม่อาจจะต้องอธิบายเหตุผลให้เด็กเข้าใจ เช่น ถ้าคนอื่นพูดกับเราแบบนี้เราชอบหรือไม่ ถ้าเขาตอบว่าไม่ชอบก็อธิบายเขาว่าที่เราไม่ควรพูดคำหยาบกับคนอื่นก็เพราะจะทำให้คนอื่นไม่ชอบด้วย และถ้าเราพูดบ่อย ๆ คนอื่นจะไม่ชอบไม่รักเรา
- สถาบันการศึกษา เนื่องจากเด็กอยู่กับโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาเป็นเวลายาวนานกว่าจะออกมาประกอบอาชีพ ดังนั้น โรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาจึงถือเป็นแหล่งเพาะบ่มจรรยาบรรณของความเป็นคนให้กับคนได้เป็นอย่างดี น่าจะมีการเรียนการสอนวิชาการควบคู่ไปกับการปลูกจิตสำนึกไปพร้อมกันด้วย แทนที่จะวัดคนเก่งกันตรงที่คะแนนสอบทางวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว แต่จะมีการสอบทางด้านจรรยาบรรณของการเป็นนักเรียนที่ดีไปด้วย
- องค์กร คนส่วนใหญ่ใช้ชีวิตอยู่ในองค์กรไม่น้อยไปกว่าครอบครัวหรือสถาบันการศึกษา และคนในวัยนี้เป็นคนในวัยที่อาจจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อคนอื่นอีกหลายกลุ่มในสังคม ดังนั้น เรื่องจรรยาบรรณไม่ว่าจะจะเป็นจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ จรรยาบรรณในการเป็นสมาชิกของสังคม หรือแม้กระทั่งจรรยาบรรณของความเป็นคน จึงน่าจะเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ผมเชื่อว่าองค์กรต่างๆ มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาคนให้ทำงานเก่งได้ ก็ น่าจะสามารถพัฒนาหรือสร้างจิตสำนึกหรือจรรยาบรรณให้กับคนได้โดยไม่ยากนัก ขอเพียงแต่องค์กรต้องให้ความสำคัญและทุ่มเทกับเรื่องนี้มากกว่าเดิมเท่านั้น เนื่องจากองค์กรส่วนใหญ่มักจะให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณก็ต่อเมื่อมีกฎอะไรมาบังคับ ก็ต่อเมื่อมีเหตุการณ์ไม่ดีขึ้นไปแล้ว เช่น เกิดการคอร์รัปชันจากคนที่ไม่ดีเพียงบางคน แต่ผลกระทบที่เกิดขึ้นคือการกำหนดจรรยาบรรณขึ้นมาเพื่อบังคับคนส่วนมาก(ซึ่งดีอยู่แล้ว) อยู่เสมอ

“ ขอให้คิดว่าสิ่งที่คุณกำลังจะทำนั้น เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานะของตัวเองหรือไม่ ”