



การสร้างผลผลิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

- I. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
- II. ทีมงานและการทำงานเป็นทีม
- III. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาวิชาชีพ





การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1. ความหมายและความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน
2. ทฤษฎีและการศึกษาเรื่องการจูงใจ
3. วิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของการจูงใจ

- ▶ ในความเป็นจริงการจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้ สำหรับการทำงานถ้ามีแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพแล้ว กระบวนการทำงานแม้จะมีอุปสรรคใด ๆ ก็สามารถผ่านพ้นไปได้ แต่ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไขและนโยบายขององค์กรหรือกลุ่ม
- ▶ แรงจูงใจ (**Motivation**) คือ สภาวะที่ร่างกายถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
- ▶ การที่จะเกิดแรงจูงใจได้ต้องประกอบไปด้วย
 - I. ความต้องการ (**Need**) = เกิดเมื่อร่างกายหรือจิตใจเกิดภาวะไม่สมดุล
 - II. แรงขับ (**Drive**) = ถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดลง
 - III. เป้าหมาย (**Goals**) = สิ่งที่บรรเทาความต้องการ / ร่างกายหรือจิตใจอยู่ในสภาวะสมดุล

ความหมายของการจูงใจ (ต่อ)

▶ ประเภทของแรงจูงใจ ได้แก่

1. แรงจูงใจขั้นต้น (**Primary Motive**) : ความต้องการทางด้านร่างกาย เกิดขึ้นโดยไม่ต้องเรียนรู้ มีกันทุกคน
2. แรงจูงใจขั้นที่สอง (**Secondary Motive**) : เกิดจากการเรียนรู้ของมนุษย์ ได้แก่ อำนาจ ความสำเร็จ การมีส่วนร่วม ความมั่นคง และสถานภาพ

▶ ผลตอบแทนจากการจูงใจ ได้แก่

1. ผลตอบแทนภายนอก (**Extrinsic Reward**) : เป็นผลตอบแทนที่ได้รับจากผู้อื่น เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น ค่าชมเชย ความยินดี เป็นต้น
2. ผลตอบแทนภายใน (**Intrinsic Reward**) : เป็นผลตอบแทนที่เกิดจากการกระทำของตนเอง เช่น การมีความรู้ ความสามารถ หรือทักษะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นต้น

ความสำคัญของการใส่ใจในการทำงาน

- ▶ การใส่ใจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้นำหรือผู้บริหารมักจะให้ความสำคัญอย่างมาก เนื่องจาก
 1. การใส่ใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล
 2. การใส่ใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล
 3. การใส่ใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล
 4. การใส่ใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล

ทฤษฎีและการศึกษาเรื่องการจูงใจ

- 1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (**Maslow's Hierarchy of Needs**)
- 2) ทฤษฎีความต้องการของลัมคินส์ (**Lumkins**)
- 3) ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (**McGregor's Theory X and Theory Y**)
- 4) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (**Herzberg's Two Factor Theory**)
- 5) ทฤษฎีและการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (**McClelland's Need Achievement Theory**)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

► ถูกแบ่งออกเป็น 8 ชั้น ดังนี้

- I. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs)
- II. ความต้องการความปลอดภัย (need for safety)
- III. ความต้องการความรักและการยอมรับ (need for love and acceptance)
- IV. ความต้องการนับถือตนเองและได้รับการเคารพจากผู้อื่น (need for self-esteem)
- V. ความต้องการรู้และเข้าใจตนเอง (knowledge and understanding needs)
- VI. ความต้องเข้าถึงสุนทรีย์ความดีงามของชีวิต (need for aesthetics / beauty)
- VII. ความต้องเข้าถึงศักยภาพแห่งตน (self-actualization needs)
- VIII. ความต้องเป็นบุคคลที่ยอดเยี่ยมในการอุทิศตนเพื่อมวลมนุษยชาติ (transcendence)

ทฤษฎีความต้องการของลัมคินส์ (Lumkins)

- ▶ Lumkins ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้
 - ▶ ความต้องการอยากรู้ อยากเห็น (Need to know and understand)
 - ▶ ความต้องการมีศักดิ์ศรีในตนเอง (Esteem need)
 - ▶ ความต้องการการยอมรับจากสังคม (Social need)
 - ▶ ความต้องการที่จะมีชีวิตรอด (Survival need)
 - ▶ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-fulfilment need)

ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

- ▶ McGregor เชื่อว่า มนุษย์ในองค์กรหรือสังคมมี 2 ลักษณะ ได้แก่
 1. คนในทฤษฎี X ที่มีนิสัยเกียจคร้าน ไม่รับผิดชอบ ต้องมีการควบคุมสั่งการและลงโทษ = มองคนในด้านลบ
 2. คนในทฤษฎี Y ที่มีชอบทำงาน ต้องการความก้าวหน้า ไม่ชอบให้ใครมาควบคุม = มองคนในแง่บวก
- ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาจะใช้วิธีจูงใจคนในทฤษฎี X ด้วยการจูงใจที่ใช้แรงขับจากภายนอกหรือแรงผลักดันภายนอก (External motivator forces) ส่วนคนในทฤษฎี Y จะใช้แรงขับผลักดันจากภายในตัวของเขาเอง (Internal motivator forces)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

▶ เป็นแนวคิดที่แสดงปัจจัย 2 ประการที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของผูปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยภายนอก (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความก้าวหน้า ลักษณะงาน สถานภาพ ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น
2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น

ทฤษฎีและการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์

- ▶ McClelland ได้แบ่งความต้องการดังกล่าวนี้ออกเป็น 3 ประเภท คือ
 - ▶ ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีความสมบูรณ์แบบและได้มาตรฐานดีเยี่ยม
 - ▶ ความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิธีการเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
 - ▶ ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี (Need for Affiliation) เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตนเอง และมีแนวโน้มที่จะยอมตามความปรารถนาหรือบรรทัดฐานของผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ

วิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

- ▶ ให้รางวัลตอบแทน (**Incentive Motivator**) เป็นการให้สิ่งตอบแทนที่ทุกคนต้องการหรือคาดหวัง ทั้งค่าจ้าง เงินเดือน เงินพิเศษหรือโบนัส การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง คำชมเชย คำยกย่องยินดี เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิต รวมทั้งขวัญ กำลังใจในการทำงาน
- ▶ ให้การบังคับ (**Fear Motivator**) เป็นการจูงใจในทางลบ เช่น การข่มขู่ การบังคับ การตั้งกฎระเบียบที่เข้มงวด เป็นต้น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คนส่วนใหญ่ หากใครไม่ทำตามก็จะถูกลงโทษ
- ▶ สร้างทัศนคติที่ดี (**Positive Attitudes**) การสร้างพลังใจด้วยวิธีนี้ เป็นที่ยอมรับว่า ถูกต้อง เพราะหากต้องสร้าง “คน” ให้รักการทำงานให้ได้ จึงเป็นหน้าที่ที่ผู้นำหรือผู้บริหาร หลีกเลียงไม่ได้

10 วิธี สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งระดับหัวหน้า และ พนักงาน

► ในระดับผู้บริหาร

1. ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร เหมือนเป็นหุ้นส่วนหรือคู่ค้าทางธุรกิจ
2. มีความโปร่งใส ในที่นี้หมายถึงการสื่อสารที่ชัดเจน ไม่ปกปิดในเรื่องที่ควรเปิดเผย อาทิ ข่าวสารภายในองค์กร และภายนอกที่เกี่ยวข้องกับบริษัทอื่นๆ
3. อย่ากลัวที่จะให้พวกเขาได้ทำงานใหม่ๆ ถ้าอยากให้พวกเขาพัฒนาตัวเอง เพราะอาจคือโอกาสที่เหมาะสมที่สุด
4. ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพ มีความเท่าเทียมกัน เนื่องจากในที่ทำงานคุณอาจเป็นแค่ หัวหน้าและลูกน้อง แต่นอกเวลางานทุกคนเป็นเพียงมนุษย์คนหนึ่งเท่านั้น
5. รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ทักษะที่ดีที่มีต่อผู้บริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน งานที่รับผิดชอบ สิ่งที่ต้องทำและไม่ควรทำ

10 วิธี สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งระดับหัวหน้า และพนักงาน (ต่อ)

▶ ในระดับพนักงาน

- ▶ การคิดว่าการได้เจอเพื่อนร่วมงานถือเป็นอีกหนึ่งแรงจูงใจดี ๆ เพราะบางครั้งคุณอาจต้องทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้เพื่อนร่วมงานบ้าง หรือขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้บ้าง
- ▶ เข้าร่วมโครงการ หรือการฝึกอบรมทักษะต่างๆ เพื่อเป็นโอกาสที่คุณจะได้พัฒนาตัวเอง และต่อยอดการทำงานต่อไป
- ▶ การตั้งเป้าหมายทั้งระยะสั้น-ยาว เป้าหมายเหล่านี้จะเป็นภารกิจที่คุณต้องทำทุกวัน เช่น วันนี้ต้องทำงานให้เสร็จกี่ชิ้น เตรียมเอกสารการประชุมให้เสร็จภายในกี่โมง เป็นต้น
- ▶ ใ้รางวัลตัวเอง และชื่นชมคนอื่น ทั้งในเวลาที่คุณบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ควรให้รางวัลตัวเองง่ายๆ (เช่น กินของอร่อยๆ ซื่อเสื่อสวยๆ สักตัว) และในเวลาที่คุณคนอื่นทำดี ควรกล่าวชื่นชมด้วย เพราะคำชมของคุณอาจสร้างแรงบันดาลใจดี ๆ ให้พวกเขาได้
- ▶ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพราะมิตรภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น



ทีมงานและการทำงานเป็นทีม

- 1) ความหมายของทีมงานและการทำงานเป็นทีม
- 2) ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
- 3) หลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม
- 4) องค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ



ความหมายของทีมงานและการทำงานเป็นทีม

- ▶ ทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ
- ▶ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานต่างพอใจในการทำงานนั้น
- ▶ การสร้างทีมงาน หมายถึง การจัดการด้านพลังกลุ่มคนที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกันและต้องทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดหมายของหน่วยงานประสบผลสำเร็จ โดยตระหนักถึงความรู้สึกและจิตใจของสมาชิก ซึ่งมีใจรักในการทำงานและมีความผูกพันรับผิดชอบร่วมกัน

ความสำคัญของการทำงานทีม

- ▶ การทำงานเป็นทีมถือเป็นวิธีการที่ได้ผลมากที่สุดในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริมคนในองค์กรให้เกิดการ ทำงานเป็นทีม ซึ่งประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม มีดังนี้
 - ช่วยให้คนในทีมมองเห็นถึงเป้าหมายของงานแต่ละงานและเป้าหมายของทีมงานหรือองค์กร
 - ช่วยเพิ่มผลผลิตของงาน และบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังของทีมงานและองค์กร
 - ลดความขัดแย้งในการทำงาน และส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม รวมถึงเกิดความสุขในการทำงาน
 - ช่วยให้คนในทีมรับรู้ และตระหนักถึงบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบในงานของตนเอง
 - ช่วยให้เกิดสภาพแวดล้อมในการพัฒนาความริเริ่มสร้างในการทำงานของทีม หรือความคิดในการทำงานแบบใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับงาน

ความสำคัญของการทำงานทีม (ต่อ)

► องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

- I. การจัดรูปแบบของกลุ่ม: มีสิ่งที่จะต้องพิจารณา ได้แก่ เป้าหมาย การติดต่อประสานงาน ลักษณะและขนาดของกลุ่มที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และวิธีการติดตามและประเมินผลงาน
- II. พฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม: แบ่งเป็น พฤติกรรมสร้างเสริม (ส่งเสริมศักยภาพการทำงาน) พฤติกรรมสัมพันธ์ (ส่งเสริมความร่วมมือและบรรยากาศการทำงานที่ดี) และพฤติกรรมทำลาย (ขัดขวางความก้าวหน้าของกลุ่ม) ซึ่งทุกพฤติกรรมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานทั้งสิ้น
- III. กระบวนการและขั้นตอนการทำงาน: เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการทำงาน การกำหนดขั้นตอนการทำงาน และการลงมือปฏิบัติงานจริง

ความสำคัญของการทำงานทีม (ต่อ)

- ▶ ระบบควบคุมคุณภาพและมาตรฐานของงาน ซึ่งมีเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน (ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ) และเกิดการพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง โดยระบบที่มีการใช้ในแต่ละองค์กรมีหลากหลาย เช่น
 - ▶ ระบบ **Quality Control** หรือ **QC** เช่น **Deming's cycle / Pareto diagram / Fishbone diagram**
 - ▶ การบริหารคุณภาพโดยรวม (**Total Quality Management: TQM**) เป็นการจั้ดระบบและวินัยในการทำงาน เพื่อป้องกันความผิดพลาดเสียหายและมุ่งสร้างคุณค่าในกระบวนการทำงาน ทุกงาน ทุกขั้นตอน และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยทุกระดับในองค์กรจะต้องมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า
 - ▶ **International Organization for Standardization** หรือ **ISO** เป็นมาตรฐานการวัดคุณภาพองค์กรต่างๆ เพื่อรับรองระบบการบริหารและการดำเนินงานขององค์กรในแต่ละประเทศเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วโลก

หลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม

1. มีอุดมการณ์ที่แน่นอน และสมาชิกทุกคนยอมรับ
2. ยึดมั่นในความถูกต้อง
3. ใช้หลักการประนีประนอม
4. ถือหลักการให้อภัยระหว่างกันเสมอ
5. มีสำนึกในเรื่องสัดส่วนการปฏิบัติงาน ไม่เอาเปรียบกัน
6. ถือว่าทุกคนมีความเท่าเทียมกัน
7. เคารพในสิทธิและเสรีภาพส่วนตัวของเพื่อนสมาชิก
8. ถือหลักการไม่มุ่งเอาเด่นคนเดียว แต่ต้องดีร่วมกันทั้งทีม

9. รู้จักมองปัญหาให้เป็นเรื่องธรรมดา
10. เปิดใจกว้างระหว่างกัน
11. รู้จักแบ่งงาน และประสานงาน
12. มีความเป็นอิสระในการทำงานพอสมควร
13. ถือการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ อย่างเคร่งครัดเสมอ
14. ยอมรับผิดเมื่อทำผิด
15. เมื่อมีความขัดแย้งต้องถือหลักการปรับมุมมองที่อาจแตกต่างกัน ให้มองในมุมมองเดียวกันได้

องค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

▶ **Woodcock** ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของทีมงานที่มี ประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่ดีคือ

1. บทบาทที่สมดุลภายในสมาชิกกลุ่ม
2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน
3. การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อการแก้ไขปัญหา
4. การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน
5. ความร่วมมือ และการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์
6. กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
8. การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
9. การพัฒนาตนเอง
10. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม
11. การสื่อสารที่ดี



คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาวิชาชีพ

- I. ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
- II. ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม
- III. ความสำคัญของจรรยาบรรณ
- IV. ประโยชน์ของจรรยาวิชาชีพ
- V. จรรยาวิชาชีพต่าง ๆ



ความหมายของคุณธรรม และจริยธรรม

- ▶ ด้วยการที่สังคมมนุษย์อาจมีเรื่องกระทบกระทั่งหรือเกิดความไม่สงบขึ้นได้ การกำหนดกรอบเพื่อควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ตามขอบเขตของสังคม จึงต้องมีการใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ มาเป็นกรอบที่จะให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขและคงไว้ซึ่งคุณค่าของความเป็นมนุษย์
- คุณธรรม (**Moral**) คือ ความดีงามที่เกิดขึ้นในจิตใจ ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น ความรับผิดชอบ ความขยัน ความเสียสละ
- จริยธรรม (**Ethics**) คือ แนวทางหรือหลักในการประพฤติที่ถูกต้องดีงาม เป็นลักษณะที่สังคมต้องการ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม
- จรรยาบรรณ คือ กรประมวลความประพฤติ ที่ผู้ประกอบการวิชาชีพแต่ละวิชาชีพกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมชื่อเสียงของสมาชิก และวงการวิชาชีพนั้น ซึ่งอาจจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ บางครั้งถูกเรียกว่า “จรรยาวิชาชีพ”

ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม

- ▶ ช่วยให้ผู้มีความสุขอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข และรู้สึกปลอดภัย
- ▶ ช่วยให้ผู้สำนึกในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง
- ▶ ช่วยให้ผู้กำหนดเป้าหมายในชีวิต
- ▶ ช่วยให้ผู้ปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่น ๆ ในสังคมได้
- ▶ ช่วยให้ผู้แก้ไขปัญหาในชีวิตได้
- ▶ ช่วยให้ผู้มีหลักยึดเหนี่ยวในการดำเนินชีวิต
- ▶ ช่วยให้ผู้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสมบูรณ์ทั้งด้านกาย วาจา ใจ
- ▶ ช่วยให้ผู้มีเหตุมีผล
- ▶ ช่วยให้สังคมมีสันติภาพ

ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม (ต่อ)

▶ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาในแต่ละประเทศในปัจจุบันมักมุ่งเน้นที่ “คน” เป็นศูนย์กลาง ซึ่งการจะพัฒนาคนให้สมบูรณ์มักมีองค์ประกอบ **3** ด้าน ดังนี้
 1. พัฒนาคนให้เก่ง ใฝ่รู้ มีเหตุมีผล
 2. พัฒนาให้เป็นคนดี มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย กตัญญูรู้คุณ ซื่อสัตย์สุจริต และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ
 3. พัฒนาให้เป็นคนที่มีความสุข พอใจในสิ่งที่ตนเองมี

ความสำคัญของจรรยาบรรณ

- ▶ ช่วยควบคุมมาตรฐานรับประกันคุณภาพ และปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพ
- ▶ ช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพ ผู้ผลิต และผู้ค้า เช่น ให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม ฯลฯ
- ▶ ช่วยส่งเสริมคุณภาพและปริมาณที่ดี มีคุณค่า และเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักเป็นที่นิยมเชื่อถือ
- ▶ ช่วยส่งเสริมให้เกิดจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพ ผู้ผลิต และผู้ค้า เช่น ให้มีเมตตา กรุณา ปรองดอง เห็นอกเห็นใจ สามัคคี ฯลฯ
- ▶ ช่วยลดปัญหาอาชญากรรม ลดปัญหาการคดโกง ฉ้อฉล เอาเปรียบ ดการปลอมปน เห็นแก่ตัว และเห็นแก่ได้ ตลอดจนความมั่งง่าย ความใจแคบ ไม่ยอมเสียสละ
- ▶ ช่วยเน้นให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นในภาพภรณ์ที่ดีของผู้มีจริยธรรม เช่น ในการเสียสละ ในการเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ในการรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และอาชีพอย่างแท้จริง
- ▶ ช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมาย สำหรับผู้ประกอบอาชีพให้เป็นไปตามทำนองคลองธรรม

ประโยชน์ของจรรยาวิชาชีพ

- ▶ **ผู้ประกอบการวิชาชีพ** : ช่วยสร้างความภาคภูมิใจในตนเองและวิชาชีพ และใช้เป็นเหตุผลให้ไม่ต้องทำตามคำสั่งที่ไม่ถูกต้องของนายจ้าง ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใช้บริการ
- ▶ **ผู้ใช้บริการวิชาชีพ** : ช่วยรักษามลประโยชน์ของผู้ใช้บริการวิชาชีพเหนือสิ่งอื่นใด เช่น การได้รับความไว้วางใจจากผู้ใช้บริการวิชาชีพในการรักษาความลับบางประการ การที่ผู้ใช้บริการวิชาชีพมาขอคำแนะนำหรือคำปรึกษา
- ▶ **สังคม** : ช่วยให้สังคมหรือบุคคลทั่วไปไว้วางใจในสถาบันวิชาชีพว่าผู้ประกอบการวิชาชีพจะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างถูกต้องสมบูรณ์ตามกฎหมายหรือกฎระเบียบ รวมถึงเป็นที่พึ่งของสังคมได้

จรรยาวิชาชีพระต่าง ๆ

- ▶ ในการทำงานในทุกสาขาวิชาชีพ ผู้ประกอบการควรจะต้องที่ร่วมกัน ดังนี้
 1. ความซื่อสัตย์ในการประกอบการ
 2. ความอำนงไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ด้วยการปฏิบัติอย่างถูกต้องทำนองคลองธรรม และถูกต้องด้วยกฎหมาย
 3. ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ทั้งในแง่ของการครองตนที่ถูกต้องเหมาะสม และการเป็นผู้รู้จักพัฒนาตนเองทั้งในด้านครอบครัว และความก้าวหน้าทางวิชาการ
 4. การรักษาความลับของผู้บริการทางวิชาชีพ
 5. การไม่อวดอ้าง ไม่โฆษณาชวนเชื่อ หรือประกาศคุณสมบัติของวิชาชีพจนเกินกว่าเหตุ เพื่อประโยชน์ในการประกอบวิชาชีพ