

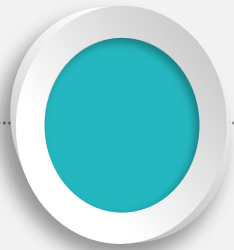
จริยธรรมในองค์กร

เจริญธรรมในองค์กร



จริงๆแล้วมันมี4เสาพี่

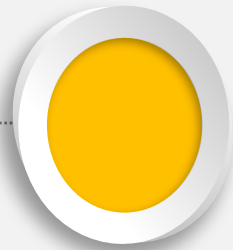
การกระทำผิดจริยธรรมในองค์การ



การกระทำผิดจริยธรรม ด้วยความไม่รู้

(Ignorance Explanation)

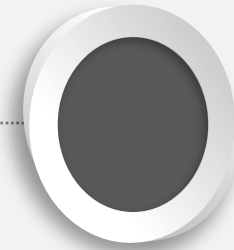
ไม่รู้กฎ ไม่ศึกษา เข้าใจผิด
ตกอยู่ในสถานการณ์แห่งความไม่แน่นอน
ไม่รู้ว่าแต่ละทางเลือก
จะนำไปสู่ผลลัพธ์อย่างไร



การกระทำผิดจริยธรรม ด้วยการเพิกเฉย

(Indifference Explanation)

การละเลย หลีกเลียง ที่จะตรวจสอบข้อเท็จจริง
ขาดการไตร่ตรอง ขาดการใช้วิจารณญาณ
ในการตัดสินใจ ต่อเรื่องที่เกิดขึ้นจริง
ทำให้เกิดความผิดพลาดได้ง่าย



การกระทำผิดจริยธรรม ด้วยการลองดี

(Defiance Explanation)

ท้าทายอำนาจ การขัดแย้งผลประโยชน์
ไม่ชอบ อยากรทดลองความรู้

การประเมินจริยธรรมในบุคคล



สังคมมิติ การประเมินจริยธรรมบุคคล โดยใช้สมาชิกในองค์กรประเมินซึ่งกันและกัน ในประเด็นต่างๆ ตามแบบฟอร์มที่กำหนดเองขององค์กร แล้วนำมาสรุปคุณสมบัติของบุคคลนั้น อาจมีการเรียงลำดับคะแนน

การสังเกตพฤติกรรม การสังเกตพฤติกรรมของบุคคล จากฝ่ายบุคคล หรือนักจิตวิทยา โดยคอยสังเกตพฤติกรรม และพัฒนาการด้านต่างๆ แล้วจึงนำมาสรุปออกมาเป็นพฤติกรรมเด่นประจำปี

การจำลองเหตุการณ์จริง ถือว่าเป็นการวัดคุณภาพ คุณธรรม คุณประโยชน์ ของบุคคลได้เป็นอย่างดี เช่น เข้าค่าย กีฬาสี

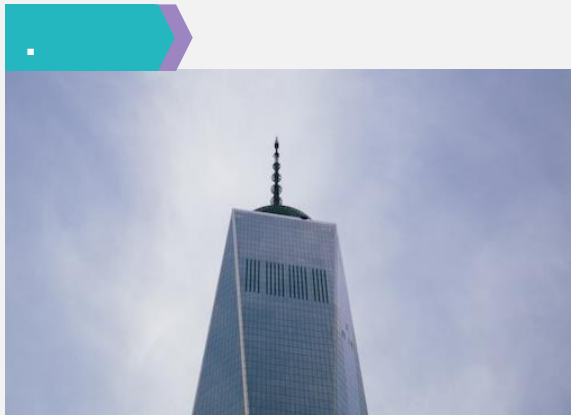
การวัดระดับสติปัญญา มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลรู้จักตนเองเท่านั้น ไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ

คำถาม



1. สมมุติว่าท่านเป็นรองประธานอาวุโสฝ่ายชุมชนสัมพันธ์ในบริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่ วันหนึ่งเพื่อนเก่าซึ่งเป็นผู้จัดการฝ่ายการตลาดได้เข้ามาหารือกับท่านว่า ประธานบริษัทของเขาได้สั่งให้เขา
แถลงการณ์ข้อมูลที่เป็นเท็จต่อสื่อมวลชนในงานเปิดตัวสินค้าใหม่ของบริษัท
ทำให้เขาอึดอัดใจและต้องการคำแนะนำจากท่าน **ท่านจะแนะนำให้เขาทำตามคำสั่งของบริษัทหรือไม่**

- ก. แนะนำ.....จะแนะนำว่าอย่างไร
- ข. ไม่แนะนำ.....สาเหตุใดที่ไม่แนะนำ



2. สมมุติว่าท่านเป็นผู้บริหาร แล้วมีผู้จัดการลาออก ท่านต้องพิจารณาพนักงานในฝ่ายทั้งหมดที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งดังกล่าว ปรากฏว่ามีอยู่ 2 คนที่สามารถรับตำแหน่งนี้ได้ คนที่ 1 เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถมากแต่ค่อนข้างจะเย็นชา คนที่ 2 เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถดียกกว่า แต่เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน **ท่านจะเลือกคนที่มีคุณสมบัติใดเข้ามาทำงานกับท่าน เพราะเหตุใด**

คำถามสังคมมิติ

โจทย์คำถามสังคมมิติ ในแต่ละข้อต่อไปนี้ เพื่อนในชั้นเรียนของท่าน คนใดมีคุณสมบัติ ตรงกับหัวข้อที่กำหนดให้มากที่สุด โดยเรียงลำดับ มากที่สุดคือ คนที่ 1 มาก คือคนที่ 2 และ น้อย คือคนที่ 3

ด้านคุณภาพ

1. คนที่มีความจริงจังในการทำงานมากที่สุด
 - 1...ชื่อจริง นามสกุล.....
 - 2...ชื่อจริง นามสกุล.....
 - 3...ชื่อจริง นามสกุล.....
2. คนที่มีความขยันสม่ำเสมอมากที่สุด
3. คนที่มีความรอบคอบในการทำงานมากที่สุด
4. คนที่กล้าเผชิญกับปัญหามากที่สุด
5. คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มากที่สุด
6. คนที่มีผลงานมีคุณภาพมากที่สุด

ด้านคุณธรรม

7. คนที่มีความจริงใจต่อคนอื่นมากที่สุด
8. คนที่มีความซื่อสัตย์มากที่สุด
9. คนที่มีความอดทนมากที่สุด
10. คนที่พูดจาดีที่สุด
11. คนที่เรียบง่ายที่สุด
12. คนที่เคร่งระเบียบมากที่สุด
13. คนที่มีน้ำใจมากที่สุด
14. คนที่สามารถเชื่อถือได้มากที่สุด

ด้านคุณประโยชน์

15. คนที่ให้ความร่วมมือมากที่สุด
16. คนที่ตรงต่อเวลาที่สุด
17. คนที่เสียสละมากที่สุด

18

Darkest Child

แจกฟรี! 35 เพลงประกอบวิดีโอไอโมติดลิลลิสท์

91K views - 11 months ago



2.7K



27



Share



Download



Save



GamerFilm TV
20.8K subscribers

SUBSCRIBE

Up next

Autoplay



เสียใจแต่ไม่แคร์ (Whatever) :
- หน้ากากม้าหมุน | THE
MASK งานวัด
WorkpointOfficial
Recommended for you



Mix - แจกฟรี! 35 เพลง
ประกอบวิดีโอไอโมติดลิลลิสท์ :
YouTube
50+ videos



ตามหา 5 สีแฟชั่นแห่งปี แมทซ์ :
ยังไงให้เป๊ะ แต่งยังไงให้ปัง!! |
#TGIF SS2 EP.15

กิจกรรมปลูกฝังจริยธรรมในหน่วยงาน



การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน



ปฐมนิเทศ

องค์กรต้องมีเครื่องมือในการ ประเมินขีดสมรรถนะ (Competencies) ซึ่งประกอบด้วยเรื่องของทัศนคติ คุณธรรมจริยธรรม เพื่อจะได้คัดเลือกเอาคนที่ดีที่สุดไว้ทำงาน เช่น ตรวจสอบข้อมูลอย่างเข้มงวด แบบทดสอบแบบวัดบุคลิกภาพ แบบวัดทางจิตวิทยาแบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต การใช้สถานการณ์จำลอง ให้ความเท่าเทียมกับสภาพร่างกาย

การแนะนำพนักงานใหม่ให้ทราบถึงประวัติความเป็นมาในนโยบายโครงสร้างลักษณะงานที่ทำรวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กรด้วยเพื่อสร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกความเข้าใจและทัศนคติที่ดีในแง่มุมต่างๆ มีการให้ความรู้ค่านิยมด้านจริยธรรมขององค์กรแก่พนักงานใหม่ เช่น ประเด็นการคำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความรับผิดชอบ และการเคารพต่อบุคคลอื่น เป็นต้น

กิจกรรมปลูกฝังจริยธรรมในหน่วยงาน



พิธีการ และ งานฉลอง



จัดทำ จรรยาบรรณ ให้ชัดเจน

เช่น พิธีมอบรางวัลให้กับพนักงานดีเด่นประจำปี มอบโล่เกียรติคุณแก่พนักงานที่เสียสละอุทิศตนทำประโยชน์เพื่อองค์กร เป็นการยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลงานดีและประพฤติดี ตามแนวทางที่หน่วยงานคาดหวัง และเป็นการตอกย้ำให้พนักงานทุกคนทราบถึงวัฒนธรรมและคุณค่าของผลงานและความประพฤติที่ดี

สื่อสารให้พนักงานทุกคนได้รับทราบและเข้าใจ ติดตั้งไว้ในที่พบเห็นบ่อยๆ และดำเนินการบังคับใช้อย่างจริงจัง

กิจกรรมปลูกฝังจริยธรรมในหน่วยงาน



ฝึกอบรม

จัดหลักสูตรเพื่อช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้ วิธีคิด วิธีทำงานที่ถูกต้อง รวมถึงการประพฤติตนที่เหมาะสม ตลอดจนจริยธรรมในการทำงาน โดยอาจตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน เช่น 40 ชั่วโมงต่อคนต่อปี โดยเมื่ออบรมแล้วควรมีการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมและพัฒนา จริยธรรมดังกล่าว ให้งบบฝึกอบรมแก่ผู้ที่เหมาะสม พนักงาน หรือผู้บริหาร



วินัยลงโทษ
พนักงานกระทำความผิด

ปลดออก ไล่ออก
การออกหนังสือเตือน
เลิกจ้าง

การให้รางวัล
—
การลงโทษ

ตระหนักถึงการทำดี และละเว้นการทำผิด การให้รางวัลต่อพฤติกรรมหนึ่งๆ จะทำให้บุคคลให้ความสนใจในพฤติกรรมแบบนั้นเพิ่มขึ้น เรียนรู้ดีขึ้น และแสดงพฤติกรรมนั้นบ่อยครั้งขึ้น ทั้งนี้ต้องมีมาตรการจริงจัง รัดกุม และเป็นธรรม รวมถึงการที่องค์กร ตอบแทนพนักงานมาก ตามผลประโยชน์ที่ได้รับ

กิจกรรมปลูกฝังจริยธรรมในหน่วยงาน



แบบอย่างที่ดี



เรื่องเล่า ตำนาน

ทำให้ดู น่าสนใจ และทำเป็นตัวอย่างที่ดี
เพื่อให้พนักงานเรียนรู้และปฏิบัติตาม

เรื่องราวการ บุกเบิก ต่อสู้ เบื้องหลังความสำเร็จ
ของบุคคลในหน่วยงาน เพื่อเน้นย้ำเป็นคติเตือนใจ ระลึกถึง
ค่านิยม ก่อเกิดความภูมิใจในองค์กร และผู้ก่อตั้ง

กิจกรรมปลูกฝังจริยธรรมในหน่วยงาน



เพลงประจำ หน่วยงาน

กระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงค่านิยมและวัฒนธรรม โดยอาจเปิดเพลงในโอกาสต่างๆ เช่น งานประจำปี งานแข่งกีฬา ช่วงเช้าก่อนทำงาน เพื่อเป็นการหล่อหลอม ชัดเกล้า และกระตุ้นให้พนักงานเกิดความตระหนักถึงค่านิยม บรรทัดฐาน และธรรมเนียมที่พึงปฏิบัติในหน่วยงาน

ซีพีแลนด์ขับเคลื่อนโครงการ
พอใจวันเดียวจัดเวทีประกวด 28 ผลงานพนักงาน



การประกวด การแข่งขัน

การให้พนักงานตระหนักถึงคุณค่าของผลงาน รวมถึงเป็นการหล่อหลอมวัฒนธรรมขององค์กรให้กับพนักงาน

กิจกรรมปลูกฝังจริยธรรมในหน่วยงาน



คำสั่งการบริหารส่วนตำบลวังหลุม

ที่ 353/2557

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ฝ่ายข้าราชการประจำ

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ได้จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการขึ้นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 279 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตาม

จัดตั้งคณะกรรมการ จริยธรรม ประจำองค์กร



สร้างบรรยากาศ ด้านจริยธรรมในองค์กร

ติดตามควบคุม ดูแลพฤติกรรมและส่งเสริมจริยธรรม โดยมีตัวแทนของพนักงานมาร่วมด้วย ควรให้มีรางวัลและมีการลงโทษ

ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรมจริยธรรมขึ้นในองค์กร เพื่อเป็นแกนนำในการจัดกิจกรรมจริยธรรมต่างๆ เช่น ตักบาตรสัปดาห์ละ 1 วัน ฟังธรรม โครงการปฏิบัติธรรม ตามความเหมาะสมของแต่ละองค์กร

กิจกรรมปลูกฝังจริยธรรมในหน่วยงาน

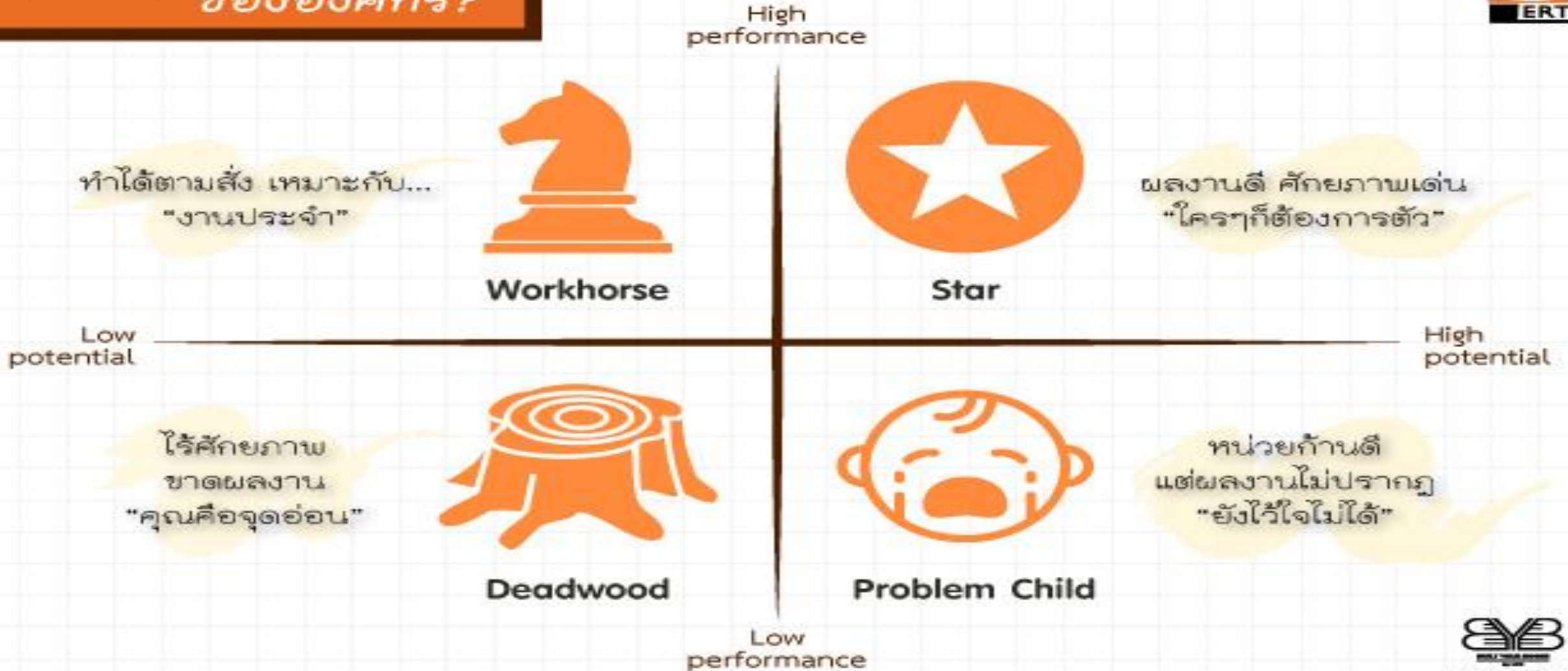


การประเมินผล

เป็นการแสดงถึงผลที่มาจากคำสัญญาของพนักงาน ต่อหลักจริยธรรมในการประเมินผลขององค์กร โดยสามารถวัดได้จากการประเมินผลที่มีมาตรฐานเที่ยงตรง และซื่อสัตย์ต่อผลการปฏิบัติงาน ต้องพิจารณาจากหลายเครื่องมือบางคนทำงานได้ดีแต่ ไม่มีส่วนร่วม หรือบางคนมีแต่ส่วนร่วมแต่ไม่มีผลงาน

ประเภทพนักงานในองค์กร

คุณคือจุดอ่อน
ขององค์กร?



Created by BYB

ประเภทพนักงานในองค์กร

Star



พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศหรือดีเยี่ยม โดดเด่นเกินความคาดหวัง ซึ่งคนในองค์กรเองมองกลุ่มพนักงานแบบนี้ว่าเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการทำงานดีเยี่ยมเกินเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนด

** กำหนดเป้าหมายงานที่ทำหายอยู่เสมอ ประเมินผลงานที่ยุติธรรม การขึ้นค่าจ้างประจำปี การจ่ายโบนัสและการเสนอโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ

Work Horse



พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีมาก แต่ผลการประเมินศักยภาพค่อนข้างต่ำ ต้องใช้เวลาในการพัฒนา มีความขยันและมุ่งมั่นที่จะทำงานและมักจะพูดถึงองค์กรในเชิงบวกเสมอ เป็นที่รักใคร่ของผู้บริหาร แต่ไม่สามารถพัฒนาขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่านี้ได้ สาเหตุอาจเนื่องมาจากคุณสมบัติที่ว่าเกณฑ์มาตรฐาน ของงานที่กำหนดหรือคุณสมบัติที่จับไม่ตรงตามสาขาที่ปฏิบัติงาน

** ต้องใช้คำพูดเชิงบวก อบรม พัฒนา และกำหนดระยะเวลาให้พนักงานในกลุ่มนี้ได้พัฒนาตัวเอง

ประเภทพนักงานในองค์กร

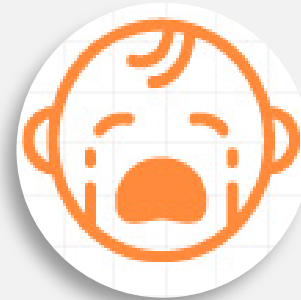
Dead Wood



พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานและศักยภาพในการทำงานต่อไปในอนาคตต่ำกว่ามาตรฐานและต่ำกว่าความคาดหวังขององค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งหมายถึงการขาดความขยัน อดทน กระตือรือร้น และความคล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน

** เน้นการสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การพูดคุยเป็นระยะๆ ต้องให้ “เวลา”

Problem Child



พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานมีความขยัน อดทน กระตือรือร้น และมีความคล่องแคล่ว ว่องไวในการทำงานในระดับต่ำแต่มีศักยภาพในการทำงาน มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญเชี่ยวชาญ ในสายงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง การทำงานไม่ได้ไปตามศักยภาพ จึงทำให้เกิดปัญหาในองค์กร หัวหน้าต้องมีเหตุผล ในการสั่งงาน

** ให้เป็นที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำการทำงานกับพนักงานคนอื่น ๆ รายงานผลงานเป็นรายวัน หรือรายสัปดาห์

วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลจริยธรรม

คน

High

Caring ใส่ใจ

วัฒนธรรมที่ใส่ใจในตัวบุคคลสูงมาก แต่ไม่ค่อยพิจารณาเรื่องผลงาน เช่น บริษัท Southwest Airlines ที่มีชื่อเสียงมานานเกี่ยวกับการใส่ใจพนักงาน มักจัดงานเลี้ยงเพื่อให้รางวัลโดยมีความเชื่อว่าการใส่ใจดูแล พนักงานเป็นอย่างดี ลูกค้าย่อมได้รับการดูแลใส่ใจเช่นกัน

Integrative ผสมผสาน

วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับคน และผลงานอย่างละเท่าๆกัน ตระหนักว่าพนักงานมีคุณค่า

Low

Apathetic ไม่ใส่ใจ

เป็นวัฒนธรรมที่มักเกิดขึ้นเกือบทุกองค์การ เช่น บริษัท American Express ,IBM จะมีนโยบายที่จะไม่ให้รางวัลกับบุคคลที่ทำงานนานและไม่มีผลงาน เพราะมองเห็นว่าเป็นคนที่พัฒนาไม่ขึ้นและไม่ใส่ใจในการทำงาน (Deadwood) เพราะมีความคิดว่า ที่บุคคลจะผูกพันกับองค์กรได้นั้นขึ้นอยู่กับผลงานมากกว่าจำนวนปีที่อยู่

Exacting ตรงเวลา

วัฒนธรรมที่ไม่ค่อยใส่ใจในเรื่องของบุคคล แต่พิจารณาเรื่องผลงานเป็นสำคัญ เน้นผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก เช่น บริษัท UPS ที่เน้นเรื่อง การตรงเวลาในการทำงาน จำนวนของที่ส่งให้มากที่สุดตามกำหนด เครื่องจักรตุนมากเกินไป

Low

ผลงาน

High

จริยธรรมกับบทบาทในองค์กร

Socialization

กระบวนการในการปรับพนักงานให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร โดยอาศัยแนวทางต่างๆ เช่น พนักงานใหม่มักจะปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร มักจะตอบคำถามหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน หรือการที่ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้กระทำตาม โดยปฏิเสธไม่ได้ หรือคล้อยตาม

Differential Association

การที่พนักงานที่มีประสบการณ์กับค่านิยม ให้ความยอมรับหรือไม่ยอมรับพฤติกรรมผิดจริยธรรม หรือมีจริยธรรม ในการคบหาสมาคมกัน อาจก่อให้เกิดการทำตามๆกันหรือปฏิเสธ หรือไม่ทำเพราะเห็นว่าผิด

Whistle Blowing

การที่พนักงานเปิดเผยการกระทำผิดของพนักงาน หรือองค์กร ให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ เปิดเผยต่อสาธารณะ หรือแจ้งแก่คณะกรรมการองค์กร หรือผู้อื่นเปิดเผยการกระทำผิดของพนักงาน หรือองค์กร เพื่อให้มีการสอบสวนหาข้อเท็จจริง หรือนำมาใช้เป็นหลักฐานในการดำเนินคดีกับผู้เกี่ยวข้อง

WHISTLE BLOWING POLICY

บริษัท ไทยกฎหมาย จำกัด ได้กำหนดนโยบายการแจ้งเบาะแสกระทำผิด (whistle Blowing Policy) โดย ได้เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแจ้งเบาะแสด้านการกระทำผิดได้หลายช่องทาง ซึ่งหากผู้ใดพบเห็น การกระทำผิดของกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัท ไม่ว่าจะเป็นการกระทำทุจริต ผิดกฎหมาย ผิดระเบียบบริษัท หรือกฎเกณฑ์ของหน่วยงาน สามารถแจ้งเบาะแสด้านช่องทางตามที่กำหนดไว้ รายละเอียดของผู้แจ้งเบาะแสด จะถูกเก็บไว้เป็นความลับและได้รับการคุ้มครองทั้งระหว่างการดำเนินการ สอบสวนและหลังเสร็จสิ้นกระบวนการ

การกระทำผิด



1

การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร



2

การปฏิบัติไม่ถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ จริยธรรมและจรรยาบรรณ



3

การใช้อำนาจในทางมิชอบ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกใดๆขององค์กร โดยมีได้รับอนุญาต



4

การไม่รายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์เมื่อเกิดเหตุแห่งความขัดแย้ง



5

การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ การทุจริตต่อหน้าที่



6

การเปิดเผยข้อมูลขององค์กร โดยมีได้รับอนุญาต

The Whistleblowers:

Time Magazine's 2002 Persons of the Year

■ Cynthia Cooper
of Worldcom

■ Coleen Rowley
of the FBI

■ Sherron Watkins
of Enron



Whistleblowers

บุคคลที่ทำให้บริษัทรอดพ้นจากหายนะ

กรณีของ Enron Corporation และ WorldCom กล่าวคือ

คุณ Sherron Watkins อดีตผู้บริหารของ Enron ผู้ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งสัญญาณถึงความไม่ชอบมาพากลด้านบัญชีและงบการเงินของ Enron ไปยัง CEO ของบริษัท

คุณ Cynthia Cooper ผู้สอบบัญชีและอดีตฝ่ายตรวจสอบภายในของ WorldCom ได้ทำงานอย่างหนักช่วงนอกเวลาทำการเพื่อล้วงลึกข้อมูลรายการบัญชีที่ไม่มีตัวตนมูลค่าสูงถึง 3.8 พันล้านเหรียญสหรัฐ

เมื่อเรื่องดังกล่าวได้เปิดเผยออกมา ทั้งคุณ Sherron Watkins และคุณ Cynthia Cooper ก็ได้รับการยกย่องจากนิตยสาร Time ให้เป็น “บุคคลแห่งปี” หรือ “Person of the Year” ในปี ค.ศ. 2002