



คุณธรรม
จรรยาบรรณ
ในการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์

อาจารย์สุวิตา พฤกษ์อาภรณ์

หลักจริยธรรม กับการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์

- เนื่องจากทุกองค์กรต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพ เข้ามาร่วมงาน จึงจำเป็นที่ทุกองค์กรจะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และผู้บริหารควรยึดหลักจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ทุกคนในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

(Human Resource Management :

HRM) คือ กลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ความหมายของ
การบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายของการ บริหารทรัพยากรมนุษย์

คือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ
บรรยากาศ และความสัมพันธ์ในหน้าที่การงานที่ดี
ในระหว่างบรรดาสมาชิกขององค์กรและส่งเสริม
ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าของแต่ละ
บุคคลที่พร้อมมูลเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กร



ภารกิจของ
การบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์

ต้องการคนดีมีความสามารถมาทำงาน รู้จักวิธีการใช้คน
ให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยมีประสิทธิภาพสูงและ
สามารถธำรงรักษาความเต็มใจของสมาชิกทุกคนที่จะ
ทุ่มเทจิตใจช่วยกันทำงานให้กับเป้าหมายส่วนรวมของ
องค์กร

หน้าที่งานด้าน การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์

1. การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน (Human Resource Planning, Recruitment and Selection) เป็นกิจกรรม เกี่ยวกับการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อการจ้างงาน
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล การวางแผนอาชีพ การพัฒนานักบริหาร รวมทั้งการจัดการตำแหน่งงาน
3. การให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ แก่พนักงาน (Compensation and Benefit) เป็นกิจกรรม เกี่ยวกับการประเมินค่างาน การจัดทำ โครงสร้างเงินเดือน ระบบค่าจ้างแรงจูงใจ การแบ่งปันผลกำไร การจัด ผลประโยชน์และบริการต่างๆ แก่พนักงาน
4. ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน (Safety and Health) เป็น กิจกรรมเกี่ยวกับการจัด สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบความ ปลอดภัยการรักษาสุขภาพอนามัยสำหรับพนักงาน
5. แรงงานสัมพันธ์หรือพนักงานสัมพันธ์ (Employee and Labor Relations) เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน การร้องทุกข์ การเจรจาต่อรอง และวินัยพนักงาน

จริยธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ส่วนหนึ่งมาจาก
จริยธรรมของผู้บริหาร หากผู้บริหารมีจริยธรรมและมีคุณธรรม
ก็จะนำไปสู่การบริหารงานภายในองค์กร รวมถึงจริยธรรมใน
ตัวของพนักงาน ซึ่งผู้บริหารต้องมีจริยธรรมในการบริหารงาน
ภายในองค์กรโดยยึดหลักคุณธรรมและความเท่าเทียมกัน
ซึ่งหลักการที่นิยม คือหลักธรรมาภิบาล (**good
governance**)

**จริยธรรม
กับการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์**

1. การรับผิดชอบต่อผล (accountability) หมายถึง การบริหารที่มุ่งเน้นถึงผลงานเป็นสำคัญ การคิดการตัดสินใจดำเนินการใด ๆ จะต้องนำไปสู่การได้รับผลสูงสุดเสมอ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมุ่งเน้นถึงการพิจารณาคัดเลือกคนที่มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถและการวางแผนจัดวางตำแหน่งที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การรับผิดชอบต่อผลยังหมายถึงการที่ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบต่อการไม่ได้รับผลลัพธ์ตามเป้าหมายซึ่งจะเป็นที่มาของการแสวงหาแนวทางปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้ดียิ่งขึ้น



2. การให้มีส่วนร่วม (participation)

หมายถึง การสร้างบรรยากาศและโอกาสให้ทุกฝ่ายในองค์กรมีส่วนร่วมในการรับรู้สถานภาพขององค์กร ตามความเป็นจริง มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผน การจัดกระบวนการดำเนินงาน การประเมินผลงาน ปัญหา และมีส่วนร่วมในการแก้ไข ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยหลักการให้มีส่วนร่วมนี้ถือเป็นการจูงใจให้บุคคลทุ่มเทในงานเพราะรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนั้น ยังเป็นการส่งเสริมให้บุคคลมีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งถือเป็นการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างหนึ่ง

3. การมีความ โปร่งใส (transparency)

หมายถึง การยึดหลักของความซื่อสัตย์สุจริต การปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม มีข้อมูลหลักฐานที่แสดงถึงความถูกต้องเหมาะสมดั่งาม พอใจที่จะกระทำการใดๆ อย่างเปิดเผย ไม่ปกปิดซ่อนเร้น สามารถเปิดเผยแสดงหลักฐานข้อมูลได้ตลอดเวลา ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยหลักความโปร่งใสนี้ทำได้โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งผู้บริหารต้องใช้กระบวนการที่โปร่งใส มีหลักฐานข้อมูลที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความสามารถและผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงกระทำการใด ๆ ด้วยความสุจริตจริงใจ เพื่อขวัญกำลังใจของบุคลากร

4. การยึดหลัก ความคุ้มค่า (cost effectiveness)

หมายถึง การคิดตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ต้องมีการศึกษา วิเคราะห์หาแนวทางในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่าแต่สามารถก่อให้เกิดผลสูงสุด การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักความคุ้มค่านี้เป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำได้โดยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ พิจารณาอุปสงค์และอุปทานกำลังคนโดยกำหนดปริมาณงานและปริมาณคนให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม นำเครื่องจักรและเทคโนโลยีระดับสูงมาใช้แทนแรงงานคน ซึ่งเป็นการประหยัดในด้านต้นทุนแรงงาน ทำให้สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้

5. การยึดหลัก นิติธรรม (legality)

หมายถึง การคิดหรือการตัดสินใจใดๆ โดยเคารพกฎ กติกา ข้อตกลง สัญญา และระเบียบที่ถูกต้องตั้งตาม อยู่เสมอ มีความเคารพในความเป็นมนุษย์ ค้ำครองสิทธิ เสรีภาพ ยึดหลักความเสมอภาคและยุติธรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยหลักข้อนี้ทำได้ โดยการใช้กระบวนการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นเรื่องของ การเคารพในสิทธิเสรีภาพของแต่ละฝ่าย สนับสนุนให้ทั้ง ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างได้รับการคุ้มครองสิทธิต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ภายใต้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

6. การยึดหลัก คุณธรรม (ethics)

หมายถึง การคิดหรือการตัดสินใจใดๆ โดยเฉพาะการปฏิบัติต่อบุคคลควรอยู่บนพื้นฐานของความเมตตา ความจริงใจและหลักคุณธรรมอื่น ๆ ผู้บริหารเองควรแสดงตนเป็นแบบอย่างของการมีเกียรติ มีคุณธรรม สร้างศรัทธาให้คนเคารพ ยกย่องอย่างจริงใจ การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักคุณธรรมนี้ทำได้ตั้งแต่การคัดเลือกคน เข้าทำงานโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการ การดูแลเรื่อง สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน หากผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทุกเรื่องดังกล่าวแล้วจะทำให้องค์กรมีแต่ความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านบุคคลและผลงาน

7. การให้ ตรวจสอบได้และ รายงานผล (audit and evaluation)

หมายถึง การเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบประเมินผล การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้ ตลอดเวลา ซึ่งเป็นที่มาของการมีวินัยในตนเองใน การคิดและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามอยู่เสมอ และ พร้อมที่จะเปิดเผยให้สังคมรับรู้ การบริหารทรัพยากร มนุษย์โดยอาศัยหลักการตรวจสอบได้และรายงานผลนี้ เป็นการฝึกให้บุคลากรทุกคนไม่เพียงแต่ผู้บริหารเท่านั้น ที่จะต้องปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ดีงามแสดงออกถึง การมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน สามารถนำ ผลงานมาเปิดเผยได้โดยไม่มีการปิดบังซ่อนเร้นสิ่งที่ไม่ดี ต่าง ๆ ไว้