

บทสรุปส่งท้าย

การอยู่ร่วมกันในสังคมหมู่มาของมนุษย์นั้น จำเป็นจะต้องมีเครื่องยึดเหนี่ยวบุคคลเหล่านั้นให้อยู่ร่วมกัน ทำงานด้วยกัน แบ่งปันความสุขซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาในองค์การจะต้องกำกับดูแลให้องค์การปฏิบัติงานไปด้วยความเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์ โดยผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนร่วมมือกันทำงาน มีความพึงพอใจและความสุขกับการทำงาน ดังนั้นทุกคนในสังคมจึงต้องมี “คุณธรรมจริยธรรม” ประจำใจและเป็นแนวประพฤติปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักบริหารในองค์การทุกระดับ ทั้งภาครัฐและเอกชน จะต้องมีความประพฤติปฏิบัติที่สำคัญในการทำงาน ได้แก่ บทบาทที่เกี่ยวกับตนเอง บทบาทเกี่ยวกับคน และบทบาทเกี่ยวกับงาน โดยทุกบทบาทจะต้องมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลพาดจากความถูกต้องดีงาม และเพื่อเป็นการเสริมสร้างความมีจริยธรรมของนักบริหาร และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น อันจะเป็นปัจจัยนำไปสู่การยอมรับนับถือ ยกย่องและการได้รับความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานอีกด้วย

จริยธรรม คือ หลักการที่มนุษย์ในสังคมควรยึดถือปฏิบัติ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมนั่นเอง มีพื้นฐานที่มาจาก ปรัชญา ศาสนา วรรณคดี สังคม และระบบการเมืองการปกครอง มีองค์ประกอบเกี่ยวกับ ความรู้ อารมณ์ และพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ทุกสังคมจะมีการกำหนดกฎเกณฑ์สำหรับความประพฤติของสมาชิกสังคม วิถีชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณี และปทัสถานซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติดี หรือความถูกต้องของการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล การปลูกฝังและการพัฒนาจริยธรรมให้เกิดขึ้นอาศัยทฤษฎีและหลักการที่สำคัญประกอบด้วยกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีทางจิตวิทยา ได้แก่ ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ คือ แนวทางพัฒนามรรค 8 ให้เกิดสามัญสำนึกที่ดีงาม ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม คือ การใช้กระบวนการทางสังคมในการหล่อหลอมกลมเกลียวจิตใจให้มีจริยธรรม และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสติปัญญา

ในองค์การใดก็ตาม การนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น นักบริหารจะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนนำพาองค์การสู่ความสำเร็จ ซึ่งนักบริหารที่ดีนั้นต้องเป็นทั้งผู้มีความรู้และศิลป์ กล่าวคือ มีความรู้ในเชิงบริหารและศิลปะในการใช้ทรัพยากรในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพโดยนักบริหารจะต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งในด้านคุณลักษณะส่วนตัว เช่น การเป็นผู้มีความรู้ในศาสตร์การบริหาร และลักษณะของงานที่รับผิดชอบ มีบุคลิกภาพทางกาย อารมณ์ สังคมที่เหมาะสม กล่าวคือ มีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน นอกจากนี้ยังต้องมีคุณลักษณะภายในคือกำลังแห่งปัญญา กำลังแห่งความเพียร กำลังแห่งงานที่ไม่มีโทษ และกำลังแห่งการสงเคราะห์มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน คุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญของนักบริหารที่จะมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้การดำเนินงานขององค์การที่รับผิดชอบอยู่เป็นไปด้วยดีสำเร็จตามเป้าหมายและทุกคนมีความสุข

นักบริหาร หรือผู้บังคับบัญชา ได้ชื่อว่าเป็นบุคคลสำคัญขององค์การ จะต้องเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและของหน่วยงาน จึงจะสร้างความเจริญรุ่งเรืองสู่องค์การของตน นักบริหารจำเป็นต้องมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพที่ปฏิบัติอย่างถูกต้องกับความต้องการของสังคม รวมทั้งยังเป็นผู้มีส่วนในการขับเคลื่อนให้เกิดจรรยาบรรณของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับและทรงไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ จรรยาบรรณมีความสำคัญต่อการประกอบกิจการหรือการประกอบอาชีพสาขาต่าง ๆ เพราะจรรยาบรรณจะช่วยควบคุมความประพฤติหรือพฤติกรรมของสมาชิกหรือผู้ประกอบการแต่ละคนในกลุ่มอาชีพนั้น ๆ ให้อยู่ในกรอบที่วิชาชีพของตนได้กำหนดไว้ ให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามค่านิยม วิถีชีวิตแห่งการประพฤติของสังคมนั้น ๆ รวมทั้งมีผลทำให้กลุ่มวิชาชีพมีความสมัครสมานสามัคคีกัน ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น จรรยาบรรณยังช่วยให้การบริการต่อ

ผู้อื่นของผู้ปฏิบัติงานหรือกลุ่มผู้ประกอบการเป็นไปอย่างมีคุณธรรม ไม่มีการเอาัดเอาเปรียบ ไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือเลือกที่รักมักที่ชัง หรือเห็นแก่ตัวอย่างผิดหลักสิทธิมนุษยชนและหลักมนุษยธรรมด้วย ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับ ควรมีแนวทางในการพัฒนาจรรยาบรรณอันจะทำให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ มีความต่อเนื่องและเป็นพฤติกรรมที่ถาวร

การจะทำให้งานขององค์การบรรลุซึ่งจุดหมายได้ ปัจจัยสำคัญ คือ นักบริหาร เพราะนักบริหารจะมีบทบาทในการนำพาคนในองค์การให้ร่วมทำงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น นักบริหารจึงต้องมีสมบัติทั้งภายนอกและภายใน สมบัติภายนอก คือ บุคลิกภาพ ความรู้ และทักษะในการทำงาน ส่วนบุคลิกภายใน คือ การเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในจิตใจ และนำมาเป็นแนวประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดการบริหารงานในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีความสุขทั้งแก่ตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งเพื่อร่วมงานหลักการสำคัญ คือ จะต้องเป็นผู้มีความสามารถในด้านการครองตน ด้านการครองคน และด้านการครองงาน 1) การครองตน คือ การสำรวมระวังการรักษาตน ให้ดำรงอยู่แต่ในคุณความดี เพื่อให้การดำรงชีวิตของตนไปในทางที่ดีที่ชอบประกอบด้วยสารประโยชน์ เพื่อให้ถึงความสำเร็จความเจริญรุ่งเรืองและสันติสุขยิ่ง ๆ ขึ้นไป 2) การครองคน คือ การบริหารจัดการเกี่ยวกับคน บทบาทด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ต่อผู้อื่น การวางตนทั้งการพูดและการกระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและ 3) การครองงาน คือ การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อนักบริหารได้นำหลักจริยธรรมที่เกี่ยวกับการครองตนครองคนและครองงานดังกล่าวไปปฏิบัติทั้งในส่วนของตนเองและในส่วนของการทำงานแล้วย่อมได้รับความสำเร็จทั้งในด้านการดำรงชีวิตของตนเอง การครองใจเพื่อร่วมงานและกำทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการใช้ศาสตร์และศิลป์ของนักบริหารในการจัดหาคนที่เหมาะสม มีคุณลักษณะที่ดี คือ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และเจตคติที่ดีเข้ามาสู่องค์การ มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน โดยมีจุดมุ่งหมาย คือ เพื่อให้ได้ใช้ศักยภาพของบุคคลที่ได้รับมอบหมายนั้น ให้ทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ขณะเดียวกันหน่วยงานก็必须有กระบวนการรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์การไปนาน ๆ หรือตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถที่เหมาะสมต่อการทำงานเพื่อให้เกิดการทำงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์การต้องการ

จริยธรรมที่นักบริหารใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1. การคัดเลือก และสรรหา สอดคล้องกับหลักจริยธรรม คือ หลักแนวคิดบุคคล 4 ประเภท ซึ่งเปรียบเสมือนบัว 4 เหล่า หลักสัปปุริสธรรม 7 และหลักพละ (กำลัง) 4 ประการ ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารได้รู้สภาพระดับสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ของคนที่จะเข้ามาทำงานในองค์การ

2. การใช้ประโยชน์ สอดคล้องกับหลักจริยธรรม คือ จริต (พฤติกรรมนิสัยบุคคล) 6 ประเภท หลักอิทธิบาท 4 หลักเหตุภูมิทิศ (ทิศเบื้องล่าง) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อผู้บริหารจะได้รู้อุปนิสัย พฤติกรรม นิสัยของคนที่จะบรรจุ แต่งตั้ง หรือใช้งานให้ถูกจริตใช้คนให้ตรงกับงาน รวมทั้งการกำหนดบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่พึงมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถดึงเอาศักยภาพของบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3. หลักการรักษา สอดคล้องกับหลักจริยธรรม คือ ทศพิธราชธรรม (หลักการครองคน) หรือหลักของนักปกครอง หลักพรหมวิหาร 4 หรือหลักของนักบริหารที่ประเสริฐ หลักกัลยาณธรรม

4. หลักการพัฒนา สอดคล้องกับหลักจริยธรรม คือ คุณสมบัติต้นทุน 7 ประการ (หลักคุณสมบัติที่เป็นต้นทุนในการพัฒนาตนเอง) ไตรสิกขา 3 (กระบวนการศึกษา อบรม) และหลักสัมมาทิฐิ (การพัฒนาความคิดเห็นให้ถูกให้ควร)

ดังนั้นในทุกกิจกรรมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นักบริหารหรือผู้มีหน้าที่ดังกล่าวในองค์กรสามารถที่จะสอดแทรกจริยธรรมได้ทุกกิจกรรม เพราะหากนักบริหารและพนักงานในองค์กรมีจริยธรรมที่ปฏิบัติต่อกันอย่างเหมาะสมกับสถานะและโอกาสแล้ว จริยธรรมจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนามนุษย์ในองค์กรให้เป็นผู้มีสมรรถภาพ คือ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ดีในการทำงาน มีสุขภาพ คือ มีภาวะแห่งความสุขกายสบายใจ มีกำลังใจที่ดีในการทำงานและจะนำไปสู่บันไดสุดท้าย คือ องค์กรที่ประกอบด้วยนักบริหาร บุคลากรทุกฝ่ายก็จะเต็มด้วยคุณภาพสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กร รวมทั้งความสำเร็จของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยบุคลากรเจ้าหน้าที่ นักบริหาร ผู้ให้บริการ เป็นต้น

องค์กรทั้งหลายทั้งที่เป็นภาครัฐและเอกชน จะเกิดความเจริญก้าวหน้าหรือเสื่อมสลาย ปัจจัยที่สำคัญยิ่งคือนักบริหารขององค์กรหรือหน่วยงาน จะต้องมีความรู้ความสามารถและมีจริยธรรม นักบริหารจึงต้องพัฒนาจริยธรรมอยู่เสมอ กล่าวคือ การยกระดับความดีงามในจิตใจให้ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดี สิ่งที่ดี สิ่งดีที่สังคมปรารถนาและต้องการจนเกิดความเคยชิน โดยมีรูปแบบของการพัฒนาที่ประกอบด้วย การพัฒนาจากภายนอก ซึ่งได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมจริยธรรม มีการจูงใจให้ปฏิบัติด้วยวิธีต่าง ๆ รวมทั้งนักบริหารต้องเป็นแบบอย่างทางจริยธรรมด้วย รูปแบบต่อมาคือ การพัฒนาด้วยการปฏิบัติด้วยตนเอง ทั้งด้านการศึกษาวิธีปฏิบัติจากการอ่านค้นคว้าแหล่งความรู้ทางวิชาการ และศึกษาจากผู้รู้รูปแบบสุดท้าย คือ การเลือกจริยธรรมที่เหมาะสมกับองค์กร และการคาดการณ์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการประพฤติปฏิบัติตามจริยธรรม เมื่อนักบริหารได้พัฒนาจริยธรรมทั้งในส่วนของตนเองและบุคลากรในองค์กรแล้ว ย่อมทำให้ปัญหาของบุคลากรขององค์กรก็จะมีผลกระทบทางด้านศีลธรรม การทุจริต เอาธิดเอาเปรียบกันน้อยลง องค์กรก็จะเกิดความร่มเย็นเป็นสุข มีความรักความสามัคคี เห็นอกเห็นใจกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การทำงานก็จะเกิดประสิทธิภาพและเกิดความเจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป

องค์กรที่มีความโปร่งใส มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นรูปธรรมส่วนใหญ่มักมีหลักการบริหารที่ดีซึ่งเรียกว่าหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเป็นหลักการและเป็นแนวทางในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาวิกฤติอันตรายที่จะมีมาในอนาคต หลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงานในองค์กรย่อมก่อให้เกิดสมรรถนะที่เข้มแข็งขององค์กรในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ที่มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรทำให้องค์กรสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่นสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน เพราะธรรมาภิบาลทำหน้าที่เป็นทั้งกลไก เครื่องมือ และแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นความจำเป็นของการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมของกฎหมาย มีโครงสร้างและกระบวนการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน ทั้งนี้ผู้บริหารในองค์กรจะเป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน ธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม