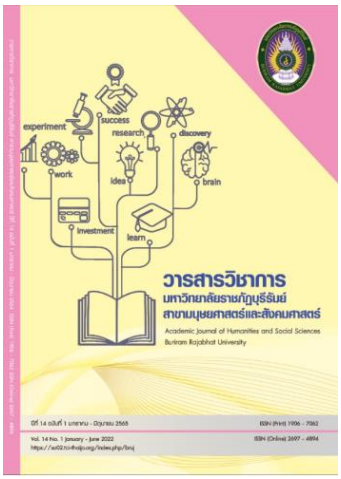
สถาพร วิชัยรัมย์. (2565, มกราคม–มิถุนาคม), จริยธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ : วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 14 (1) : 1-16

สรุป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ นับว่าเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ที่เกี่ยวกับองค์การและการจัดการรวมทั้งรัฐประศาสนศาสตร์ เพราะเป็นประบวนการที่เป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จหรือแม้กระทั่งความล้มเหลว การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับหลักการสำคัญคือ หลักการได้มา ได้แก่ กระบวนสรรหาและการคัดเลือก หลักการใช้ประโยชน์ ได้แก่ การบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การรับโอน การย้าย หลักการธำรงรักษา ได้แก่ การกำหนดเงินเดือน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ รวมทั้งวินัยและการรักษาวินัย และหลักการพัฒนา ได้แก่ การศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรบ การพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

หลักการดังกล่าว เมื่อผู้บริหารจะนำหลักจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์แล้วก็จะพบว่า หลักการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์นั้น จะเกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถที่หน่วยงานจะคัดเลือกบุคคลตามระดับสติปัญญาเป็นหลักซึ่งจะสอดคล้องกับดอกบัวสี่เหล่า หลักการใช้ประโยชน์ซึ่งก็จะเกี่ยวข้องกับลักษณะจริตหรือนิสัยของคนที่ผู้บริหารจะพิจารณามอบหมายงานให้รับผิดชอบ หลักการธำรงรักษาก็จะสอดคล้องกับจริยธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 1. สมบัติต้นทุน 7 ประการ (กัลยาณมิตตตา สีลสัมปทา สัทธาสัมปทา ทิฏฐิสัมปทา อัปปมาทสัมปทา โยนิโสมนสิการสัมปทา 2. ไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 1. การศึกษาอบรม การฝึกทักษะที่เหมาะสม 2. การวางแผนความก้าวหน้าในตำแหน่งงานการครองตนผู้บริหารต้องมีหลักพรหมวิหาร บริหารโดยปราศจากอคติ มีการสงเคราะห์ผู้ใต้บังคับบัญชาและมีจริยธรรมที่เหมาะสมในการพิจารณาความผิด และหลักการพัฒนาจะเกี่ยวกับคุณสมบัติเกี่ยวกับต้นทุนในการพัฒนาและกระบวนการพัฒนาโดยใช้หลักไตรสิกขา ทั้งนี้เมื่อกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้จริยธรรมที่เหมาะสมและเอื้อต่อกันแล้ว การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานก็จะส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีอันจะส่งผลให้องค์การเกิดความเข้มแข็งและมีความยั่งยืน