

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ* BUDDHIST HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT MANAGEMENT

ภัชลดา สุวรรณวล

Patchlada Suwannual

พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ

Phramaha Krisada Kittisobhano (Saelee)

พระครูสมุห์ดิฐภูมิ อินทชาติ

Phrakhrusamu Dittaphum Inthachat

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์สุราษฎร์ธานี

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surathani Buddhist College, Thailand

E-mail: patchlada_@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดประโยชน์ ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ทำให้บุคคลมีกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์มี 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ และออกแบบงาน กระบวนการจัดสรรประเภทของงานเพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร 2) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการจัดการเพื่อให้หน่วยงานมีความเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการขององค์กรทั้งปัจจุบัน และอนาคต 3) การสรรหา และการคัดเลือก กระบวนการที่จะทำให้องค์กรมีพนักงานที่มีศักยภาพตรงตามความต้องการ 4) การฝึกอบรม และการพัฒนา กระบวนการที่ช่วยให้องค์กรมีการเติบโตอย่างมั่นคง และพัฒนาที่ยั่งยืน 5) การบริหารผลการปฏิบัติงาน กระบวนการที่จะทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่าการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน 6) การบริหารค่าตอบแทน กระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ จะช่วยในเรื่องของขวัญ และกำลังใจ และ 7) แรงงานสัมพันธ์กระบวนการที่ช่วยลดข้อขัดแย้ง และเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งอาจเกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารกับปฏิบัติกรวมไปถึงกลุ่มผู้ปฏิบัติกรด้วยตนเองก็ได้ หลักพุทธธรรมที่ใช้บูรณาการต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้นำหลักกุศลกรรมบถ 10 เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนามนุษย์ในปัจจุบัน เพราะว่าเป็นหลักธรรมที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และเกิดสันติสุขเกิดร่วมกัน ลดปัญหาของสังคม และ

* Received 26 February 2021; Revised 8 March 2021; Accepted 23 March 2021



ของประเทศชาติที่มีแต่ความขัดแย้งอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุผลว่าหลักคุณธรรมบด 10 ประการ
ครอบคลุมการพัฒนาคนให้ดีขึ้นทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านกาย ด้านวาจา และด้านจิตใจ

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, ทรัพยากรมนุษย์, เชิงพุทธ

Abstract

This article discusses the benefit of Human resource development brings benefits The agency or organization has progressed according to the goals set. There are 7 steps of human resource management process as follows: 1) Work analysis and design, the work allocation process in order to acquire quality employees that meet the organizational objectives 2) Human resource planning. Management processes to provide jobs that are appropriate enough to meet the needs of both current and future organizations; 3) recruiting and selection; Processes to provide organizations with potential employees to meet their needs; 4) Training and development processes that enable stable growth. and sustainable development 5) Performance management Processes that will ensure that it works and performance. 6) Compensation management. A process that encourages employees to work at their best. Compensation such as salary, welfare, or other benefits will help with gifts and encouragement. and 7) increase the relationship between employees and the organization This may happen between the management and the operator, including the operators themselves. Buddhist principles, which are integrated into human resource management, have adopted the ten principles of charity which are very important to human development today. Because it is a principle that enables human beings to live happily in society and peace was born together Reduce social problems and of a nation with only constant conflicts for the reason that the ten principles of charity cover three aspects of human development: physical, verbal, and psychological.

Keywords: Management, Human Resources, Buddhist

บทนำ

ยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ทุกองค์กรหันมาใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพราะนี่คือขุมพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไป



ข้างหน้าได้อย่างไร้ขีดจำกัดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีไม่ใช่ว่าการให้ความสำคัญที่เรื่องอัตราจ้างเพียงอย่างเดียว แต่ควรหันมาใส่ใจการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรด้วย เพราะทุกคนต้องการความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพในชีวิต ยุคก่อนที่จะมีการบริหารจัดการจัดการบุคคลนั้น มนุษย์ถูกมองว่าเป็นเพียงแรงงาน เป็นการจ้างงานและการทำงานตอบแทนซึ่งกันและกันเท่านั้น (สกล บุญสิน, 2560) ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยในการผลิต แต่ในยุคปัจจุบันได้มีการยกระดับแรงงานให้กลายเป็นทรัพยากร ที่มีคุณค่าและความสำคัญขึ้น ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ในโลกยุคใหม่นั้นคือขุมพลังสำคัญที่ จะทำให้องค์กรเคลื่อนที่ไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ดีนั้นก็ย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เพิ่มขึ้นเช่นกัน หากกล่าวถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นถึงแม้ว่าศาสตร์นี้จะเพิ่งเกิดขึ้นมาบนโลกนี้ได้ไม่นานแต่ก็มีการศึกษาและพัฒนาอย่างจริงจังเรื่อยมา หากจะกล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การที่องค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ จะบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน หรือองค์กร มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไร เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความมีชีวิต สามารถใช้สติปัญญา ใช้ความคิดที่ได้รับมาจากการเรียนรู้ มาใช้ในการพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร ไม่ว่าจะป็นกรณีที่ทำงานรวมกันหรือทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี, 2559)

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหลายมุมมอง เช่น มุมมองเชิงตามหลักพระพุทธศาสนา การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ทำให้คนนั้นห่างออกไปจากการที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถทำสิ่งที่ดีงามได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติมีทางเป็นไปได้โดย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษาได้แก่ สิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดประโยชน์ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ทำให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรมีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรัก ความหวงแหน รักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน



กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ เมื่อองค์กรมีระบบการจัดการที่ดีจะช่วยส่งผลกระทบต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ คือ 1) ทำให้เกิดประสิทธิภาพทางการบริหาร 2) ทำให้เกิดประโยชน์ในด้านเวลา 3) เป็นวิธีการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง 4) ช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน และ 5) ทำให้เกิดคุณค่าทางสังคม (สมบัติ กุสุมาวลี, 2559) ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงานและการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มและกิจกรรมทางการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานศักยภาพในคน รวมทั้งความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวในเชิงกลยุทธ์มักจะรวม 3 สิ่ง คือ การตระหนักถึงความซับซ้อนของการจัดการการเปลี่ยนแปลง ความต้องการเพื่อความอยู่รอด และการปรับเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญเฉพาะการฝึกอบรมไปเป็นการแสวงหาแนวคิดและทิศทางใหม่ ๆ เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในองค์กร ประกอบด้วยการวางแผนและการสนับสนุนอย่างชำนาญ เพื่อจัดให้มีการเรียนรู้ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งในสถานที่ปฏิบัติงานและที่อื่น ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้าขององค์กร และเพิ่มศักยภาพของบุคลากรโดยผ่านการนำเอาความสามารถการปรับตัว การร่วมแรงร่วมใจ และกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ของคนทำงานเพื่อองค์กรคือ ความคิดรวบยอดต่อบทบาทขององค์กรและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ร่วมกันผลักดันและสร้างควมมีประสิทธิภาพในงาน โดยมีบุคลากรและองค์กรต่างก็บรรลุยุทธศาสตร์และพันธกิจควบคู่กันเป็นกระบวนการของการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างระบบการทำงานและกระบวนการภายใน เช่น กระบวนการทำงานเป็นทีม ระบบของงาน และการทำงานของบุคลากรแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางหรือขอบเขตการพัฒนาทุนมนุษย์มีความสำคัญคือ การสร้างผลงานให้ดีขึ้น (Performance) เป็นการพัฒนาที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบและงานในสายงานที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ เพิ่มระดับความสามารถให้สามารถทำในสิ่งที่ยากขึ้น มากขึ้นได้ (Potential) แม้ความสามารถนั้นจะไม่ตรงหรือสูงกว่าระดับงานที่รับผิดชอบก็ตาม เพราะองค์กรต้องการทุนมนุษย์ที่เก่ง มีความสามารถทั้งในแนวตั้งและแนวนอน การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นการวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจเป็นเรื่องที่ต้องวัดได้ ซึ่งในประเด็นนี้บางกิจการ เช่น บริษัท Siemens มองว่าเป็นคนละส่วนกัน แต่เมื่อนำการพัฒนาทุนมนุษย์บวกด้วยค่าตอบแทน ผ่านการพิจารณาในมุมมองด้านการเงิน ด้านพนักงาน ด้านลูกค้า และด้านกระบวนการ โดยที่ความสามารถจะเน้นการพัฒนาการประเมินผลลัพธ์จะเน้นที่การจ่ายเงิน เมื่อสองตัวรวมกัน คือ เส้นทางสายอาชีพ (Career Path) การจะสร้างทุนมนุษย์จะต้องนำความสามารถกับเงินมารวมกันมีคลังคนเก่ง (Talent Inventory) องค์กรต้องมีฐานข้อมูลคนเก่งที่ระบุให้ได้ว่าความสามารถที่จำเป็นสำหรับ



อนาคตของคนเก่งมีอะไรเป็นหลักในแต่ละองค์ประกอบ และดัชนีทรัพยากรมนุษย์ (HR Scorecard) หรือการประเมินสมรรถนะระบบทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรงได้ทราบสภาพปัจจุบันและปัญหาของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้พัฒนาผลการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติราชการต่อไปในอนาคต แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรต้องจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล และอาจมีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรมนุษย์ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อเรียนรู้จากกันและกัน มีการจัดการความรู้ มี E - Learning และมีระบบพี่เลี้ยงหรือ Mentor ที่ดีเพื่อเป็นกรอบในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (เชาว์ โรจนแสง, 2554)

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549) ได้สรุปถึงกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ และออกแบบงาน ซึ่งเป็นกระบวนการจัดสรรประเภทของงานเพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการจัดการเพื่อให้หน่วยงานมีความเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการขององค์กรทั้งปัจจุบัน และอนาคต รวมไปถึงจัดการจำนวนพนักงานให้มีความเหมาะสมเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมาย
3. การสรรหา และการคัดเลือก เป็นกระบวนการที่จะทำให้องค์กรมีพนักงานที่มีศักยภาพตรงตามความต้องการ โดยการสรรหาเป็นกระบวนการที่องค์กรใช้แสวงหาบุคคลที่มีความสนใจที่ต้องการร่วมงานกับองค์กร ส่วนการคัดเลือกเป็นกระบวนการที่ให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ หรือคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ
4. การฝึกอบรม และการพัฒนา เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรมีการเติบโตอย่างมั่นคง และพัฒนาที่ยั่งยืน เพราะทั้งการฝึกอบรม และพัฒนาจะช่วยให้พนักงานสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5. การบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่จะทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่าการทำงาน และผลการปฏิบัติงานสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ซึ่งเริ่มตั้งแต่การอธิบายลักษณะงานรวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้รางวัลหรือแรงจูงใจแก่พนักงานเพื่อส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. การบริหารค่าตอบแทน เป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถในเรื่องของค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่พนักงานจะได้รับซึ่งจะช่วยให้เรื่องของขวัญ และกำลังใจ
7. แรงงานสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่ช่วยลดข้อขัดแย้ง และเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรซึ่งอาจเกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารกับผู้บริหารรวมไปถึงกลุ่มผู้



ปฏิบัติการด้วยตนเองก็ได้ โดยใช้กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อทั้งสองฝ่าย

สรุปได้ว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เริ่มต้นจากการวิเคราะห์ และออกแบบงานเพื่อต้องการพนักงานที่มีคุณภาพ การจัดสรรจำนวนพนักงานให้มีความเหมาะสม การสรรหาและการคัดเลือกให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ การฝึกอบรม และการพัฒนาช่วยให้พนักงานสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การบริหารผลการปฏิบัติงานทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่าการทำงาน และผลการปฏิบัติงานสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร การบริหารค่าตอบแทน ช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ และแรงงานสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่ช่วยลดข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ขอบเขตของการพัฒนาทุนมนุษย์

ตามหลักการประเมินสมรรถนะระบบทรัพยากรมนุษย์ มีขอบเขตตามสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำกลุ่มงานได้คือสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นคุณลักษณะร่วมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทั้งองค์กร หรือทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548)

1. การมุ่งสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การปฏิบัติงานให้ดีหรือเกินมาตรฐาน
2. การมีจิตบริการ (Service Mind) ความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการเป็นอย่างดี
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise) การสะสมความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการศึกษาการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. มีจริยธรรม (Integrity) การประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม
5. การร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยมมีกระบวนการอบรมคือด้านการฝึกอบรม ส่งเสริมให้เยาวชนนักเรียนทำกิจกรรม เช่น เข้าค่ายอบรมปฏิบัติธรรม ส่งเสริมให้รักชาติ 5 ให้ได้ด้วยการมีสติในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ด้านการศึกษา ส่งเสริมให้เยาวชนนักเรียน ฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจเพื่อนำการแยกแยะด้านจิตใจให้มีความมั่นคงมากขึ้น รับผิดชอบต่อสังคม และมีสมาธิกับการสร้างความเจริญให้กับตนเองด้วยการพัฒนาจิตใจและมีความเพียรพยายามสูงส่ง มีขันติ ความอดทน มีสัจจะมีความจริงจัง และด้านการพัฒนา เยาวชนต้องพยายามหมั่นศึกษาหาความรู้ในการพัฒนาตนเองให้มาก ๆ ต้องพยายามทำในสิ่งที่ตั้งใจไม่



จดจำบางสิ่งบางอย่างที่ไม่เป็นประโยชน์มาคิดมากเกินไปต้องพยายามใช้สื่อต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์และต้องใช้ให้เป็น ควบคุมอารมณ์ให้ดีคิด (อนวัต กระสังข์, 2546)

สรุปได้ว่า ขอบเขตการพัฒนาทุนมนุษย์ตามสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งสัมฤทธิ์ เป็นการปฏิบัติงานให้ดีหรือเกินมาตรฐาน การมีจิตบริการ เป็นความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการเป็นอย่างดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในอาชีพ เป็นการสะสมความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการศึกษาการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีจริยธรรม เป็นการประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม และการร่วมแรงร่วมใจเป็นการตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เป็นการทำให้บุคลากรมีศักยภาพหรือความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการดึงศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ให้นำออกมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกพัฒนาตลอดเวลา ดังนั้นจากคำกล่าวที่ว่า “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าต้องพัฒนาให้ทันโลก” คำกล่าวนี้แสดงให้เห็นถึงความหมายเชิงลึกที่ว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นทรัพย์สินขององค์กร เป็นระบบที่ทำให้มนุษย์มีคุณค่าในสังคมและในประเทศ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพทั้งความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ ทักษะคิดและมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร (เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2562) โดยมีกิจกรรมหลัก ๆ 4 แนวทาง ประกอบด้วย 1) การพัฒนารายบุคคล 2) การพัฒนาสายอาชีพ 3) การพัฒนาองค์กร และ 4) การบริหารผลการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Gilley J. W. et al.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development – HRD.) ทั้ง 4 แนวทางสำคัญโดยเริ่มตั้งแต่ 1) การพัฒนารายบุคคล เป็นการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างต่อเนื่องเป็นระบบเพื่อให้มีความรู้ ชีตความสามารถในการปฏิบัติงานปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น 2) การพัฒนาสายอาชีพเป็นการเปิดโอกาสให้คนทำงานแต่ละคนมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในงานตามสายอาชีพที่องค์กรได้วางไว้มุ่งสู่เป้าหมายที่ตนเองถนัดเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) การบริหารผลการปฏิบัติงานเน้นที่องค์กรในภาพรวม การปรับปรุงผลงานขององค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย และ 4) การพัฒนาองค์กร เป็นการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่พฤติกรรมปฏิบัติงาน ระบบโครงสร้าง ทักษะคิดในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม จะเห็นได้ว่ากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นระบบนั้นจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติและมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ตลอดจน



การปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติงานโดยมีแนวทางการพัฒนาที่ถูกต้องเพื่อให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นและสามารถพัฒนาองค์การสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนต่อไป (Gilley J. W. et al., 2002)

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่ 1) การพัฒนา รายบุคคล เป็นการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ 2) การพัฒนาสายอาชีพ การเปิดโอกาสให้คนทำงานแต่ละคนมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในงานตามสายอาชีพที่องค์กรได้วางไว้ 3) การบริหารผลการปฏิบัติงานเน้นที่องค์กรในภาพรวม เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย และ 4) การพัฒนาองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานและระบบโครงสร้าง

พฤติกรรมผู้นำและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคิดทำให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถทักษะที่เพิ่มขึ้นคือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่มีบทบาทและลักษณะการกระทำที่เป็นตัวอย่างที่ดี แบบอย่างที่ดี พนักงานก็จะเกิดการรับรู้ มีความต้องการที่จะลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำควรมีคุณสมบัติที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อให้เกิดการกระตุ้นทางอารมณ์ให้เกิด การปฏิบัติตามกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีกิจกรรมการ ฝึกอบรม กิจกรรม การพัฒนาของพนักงานเพื่อให้พนักงานได้รับการเรียนรู้พัฒนาที่ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วม และเน้นในพันธกิจที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงาน เช่นกัน การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กร ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่สำคัญที่จะต้องวางแผนจัดสรร บุคลากรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรมี บุคลากรที่มีคุณภาพมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสม สอดคล้องกับความ เจริญก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆ ในปัจจุบัน องค์กรธุรกิจมีความจำเป็นที่จะต้องนำระบบ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการ ดำเนินธุรกิจ พนักงานต้องมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เหล่านั้นเพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้องค์กรต้องคอยตรวจสอบ สํารวจ และ ฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการทำงานอยู่เสมอ (จิตติมา อัครดิพิพงศ์, 2556)

สรุปได้ว่า ผู้นำต้องมีพฤติกรรม บทบาทและลักษณะการกระทำที่เป็นตัวอย่างที่ดี แบบอย่างที่ดี จะทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ และมีความต้องการที่จะลอกเลียนแบบพฤติกรรม ผู้นำที่ตนชื่นชอบ มีคุณสมบัติที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อให้เกิดการกระตุ้นให้ เกิดการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนา การ ฝึกอบรม เพื่อให้พนักงานได้รับการเรียนรู้พัฒนาที่



ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วม และเน้นในพันธกิจขององค์กรเป็นหลัก

หลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

หลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีภารกิจมุ่งสนองตอบวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรมี 4 ประการ ดังนี้ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554)

1. การสรรหา (Recruitment) หมายถึง การเสาะแสวงหาบุคลากรโดยเลือกสรรให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานหรือตำแหน่งหน้าที่เป็นคนที่สามารถปรับตนเองให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้

2. การพัฒนา (Development) หมายถึง การพัฒนาที่สามารถกระทำได้ด้วยการพัฒนาในรูปแบบของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นจนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเช่นเดียวกันพร้อมที่จะรับผิดชอบงานตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อให้องค์กรสัมฤทธิ์ผล

3. การรักษาพนักงาน (Retention) หมายถึง การพยายามที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้วยบรรยากาศที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกันในรูปแบบของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีทั้งองค์กร ตลอดจนการดูแลความเป็นอยู่ในรูปค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจและรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

4. การใช้ประโยชน์ (Utilization) หมายถึง การใช้บุคคลให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามแนวทางในการจัดแผนกำลังคน การขยายขอบเขตงานหรือการปรับปรุงงาน การตรวจสอบหรือการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เพื่อจัดงานหรือใช้คนให้ตรงกับงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทำลายคนให้อยากทำงาน

สรุปได้ว่า หลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การเสาะแสวงหาบุคลากรโดยเลือกสรรให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน การพัฒนาที่สามารถกระทำได้ด้วยการพัฒนาในรูปแบบของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การรักษาพนักงานจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้วยบรรยากาศที่เกื้อหนุนซึ่งกัน และการใช้บุคคลให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามแนวทางในการจัดแผนกำลังคน การขยายขอบเขตงานหรือการปรับปรุงงาน

ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0

ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 นอกจากการที่ประเทศไทย ต้องปรับตัวให้ทันกระแสโลกที่ธุรกิจจะต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ขณะเดียวกันยังมีอีกหลายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น



พร้อม ๆ กับการเข้าสู่ยุค 4.0 อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่นักทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource: HR) จะต้องมองการณ์ไกล คาดการณ์ถึงสิ่งที่ไม่คาดฝันไว้ล่วงหน้า และเตรียมหาหนทางรับมือที่เหมาะสมกับองค์กรของตน โดยมีองค์ประกอบ 10 ประการ ดังนี้ (สมบัติ กุสุมาวาลี, 2559)

1. ประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัว (Aging Society) ปรากฏการณ์นี้ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ในการสูญเสียบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากร Gen B (Baby Boomer) คือกลุ่มคนที่เกิดระหว่าง ปี พ.ศ. 2489 - 2507 มีอายุระหว่าง 44 - 62 ปี กลุ่มที่มีความทุ่มเทกับการทำงาน มีความจงรักภักดี ถึงเวลาที่เกษียณอายุส่งผลให้องค์กรต้องสูญเสียองค์ความรู้ ประสบการณ์ เทคนิคต่าง ๆ ที่สั่งสมในตัวบุคลากรเหล่านั้นไปด้วย ดังนั้นนัก HR จะต้องมีแนวทางทางให้บุคลากรเหล่านี้ เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์จากพนักงานรุ่นพี่ไปสู่พนักงานรุ่นน้อง รวมทั้งต้องทบทวนในการยืดเวลาการเกษียณอายุออกไปได้ตามความเหมาะสม

2. Millennials in the Workplace จากเดิมที่เรามักตั้งคำถามว่าจะทำงานอย่างไรกับคน Gen Y ที่เข้ามาในองค์กร แต่ไม่เข้าคำถามนี้จะหมดไป เนื่องจากคน Gen Y จะกลายเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร สิ่งที่นัก HR ต้องวิเคราะห์ให้ได้ก็คือ จะปรับองค์กรอย่างไรให้เหมาะสมกับคนยุคใหม่ ไม่ใช่คาดหวังให้คนรุ่นใหม่เป็นฝ่ายปรับตัวเข้าหาองค์กรเพียงอย่างเดียวนอกจากนี้นัก HR จะต้องมีความเข้าใจในตัวพนักงานและมีความยืดหยุ่นสูงขึ้นด้วย เพราะการใช้วิธีการดูแล ฝึกอบรมแบบเหมาเข่ง อาจไม่ได้ผลกับคนรุ่นใหม่อีกต่อไป แต่ต้องมีการออกแบบให้เหมาะกับพนักงานแต่ละคนด้วย

3. รูปแบบของเศรษฐกิจกำลังจะเปลี่ยนไป จากอุตสาหกรรมที่เน้นการปริมาณการผลิตจำนวนมากและใช้แรงงานที่ไร้ทักษะ ไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมที่เน้นความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยี ฉะนั้น นัก HR จึงมีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพคน และสร้างคนให้มีทักษะ ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

4. โลกาภิวัตน์ (Globalization) สภาวะโลกไร้พรมแดน การเชื่อมโยงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นการติดต่อสื่อสารที่ไร้พรมแดน เพราะเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารจะมีความทันสมัย ก้าวหน้า สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว มีความคล่องตัวสูง อาจสร้างผลกระทบต่อองค์กรได้มาก นัก HR จึงต้องรู้สถานะการณ์ต่าง ๆ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

5. การเกิดที่ทำงานแบบใหม่ที่เรียกว่า “ยุคดิจิทัล” เป็นการเปลี่ยนแปลงให้แก่สังคมอย่างมาก โดยจะเห็นได้จากการเริ่มนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานมากขึ้น เช่น การลงทุนนำระบบคลาวด์มาใช้งาน รูปแบบการสื่อสารยุคใหม่ภายในองค์กรผ่านอินเทอร์เน็ต ทำให้การทำงานไม่ได้ยึดติดอยู่บนคอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ พนักงานสามารถทำงานจากที่ใดก็ได้ การนำข้อมูลเก็บไว้บนคลาวด์ ดังนั้นในอนาคตนักทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมี



วางแผนเพื่อให้ทันกับสถานการณ์ เช่น จะมีวิธีบริหารอย่างไร ให้การทำงานผ่านระบบออนไลน์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะบริหารจัดการดิจิทัลคอนเทนต์ในองค์กรอย่างไรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

6. ทุกสิ่งทุกอย่างจะอยู่ใน Mobile Technology เช่น นโยบายการโอนเงินผ่านโทรศัพท์มือถือ หรือหมายเลขบัตรประชาชน National e - Payment หรือ Prompt Pay ของรัฐบาล ในการทำธุรกรรมหรือการทำงานอื่น ๆ จะสามารถดำเนินการผ่าน Mobile Technology หรืออุปกรณ์อื่น ๆ ได้มากขึ้น นัก HR จึงต้องเตรียมเปลี่ยนวิธีการทำงานของตนเองให้มีความสามารถ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ ทั้งในเรื่องของการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ การฝึกอบรมพนักงานในการใช้งาน ซึ่งทั้งหมดอาจต้องกระทำผ่าน Mobile Technology

7. วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกัน (A Culture of Connectivity) จะเปลี่ยนแปลงไป โดยคนในอนาคตจะติดต่อกันได้ตลอดทุกที่ทุกเวลา สามารถเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ได้ในหลายมิติ มีปฏิสัมพันธ์แบบทันทีที่เป็นปรากฏการณ์ที่เรียกว่า The Hyper connected และเปลี่ยนจากแนวคิด Work - Life Balance ไปสู่คำว่า Weisure Time เป็นคำศัพท์ที่เกิดจากการนำตัวอักษร W ในคำว่า Work มารวมเข้ากับคำว่า Leisure ที่แปลว่าเวลาว่าง ที่ขอบเขตระหว่างโลกส่วนตัวและโลกของงานไม่มีเส้นแบ่งชัดเจนอีกต่อไป ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้ทำงานที่ไหน เมื่อไหร่ และเวลาใดก็ได้ ดังนั้นอนาคตก็อาจจะไม่จำเป็นต้องเข้าออฟฟิศทุกวัน เพราะเราทำงานที่ไหนก็ได้ทั้งนั้น ฝ่าย HR จึงต้องเตรียมที่จะปรับวิธีในการดูแลพนักงานที่มีรูปแบบการทำงานต่างไปจากเดิม

8. สังคมของการมีส่วนร่วม ในอนาคตสังคมจะต้องการการมีส่วนร่วมมากขึ้นเรื่อย ๆ แม้แต่การผลิตสินค้าใด ๆ ก็ตาม หากผู้ซื้อสามารถมีส่วนในการออกแบบ แลกเปลี่ยนไอเดีย สินค้านั้นจะขายดี นัก HR จึงต้องพร้อมที่จะสร้างให้พนักงานมีส่วนร่วมให้เกิดการทำงานเป็นทีม และสร้างโอกาสให้พนักงาน สามารถแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้และความคิดเห็นต่าง ๆ กันได้ตลอดเวลา

9. การเรียนรู้ผ่านสังคมออนไลน์ (Social Media) จะเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ใช้ในฐานะแหล่งเรียนรู้ ใช้เป็นช่องทางในการมอบหมายงาน การทำงานและส่งงาน สิ่งสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ของพนักงานยุคใหม่ คือ การเรียนรู้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ให้มากขึ้น หน้าที่ของ HR จึงต้องเปลี่ยนจากผู้ฝึกอบรมไปสู่ผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก หาช่องทางในการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

10. องค์กรต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น องค์กรทั่วโลก จะไม่ดำเนินธุรกิจโดยหวังผลกำไรเพียงอย่างเดียวแต่ต้องให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมควบคู่กัน ดังนั้นจึงมีแนวโน้มการปรับตัวไปสู่องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและให้ความสำคัญกับการพัฒนา โลกยุคใหม่ปรับเปลี่ยนจาก ความรับผิดชอบต่อสังคมมาเป็นการสร้างสรรค์



คุณค่าจากการดำเนินธุรกิจเพื่อประโยชน์ต่อสังคมทั้งส่วนธุรกิจและการแก้ไขปัญหาสังคม (CSR เป็น CSV) ผมนวกรวมเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการทำธุรกิจตั้งแต่ต้นน้ำ ถึงปลายน้ำ ทุนนิยมในโลกอนาคตจะต้องปรับตัวไปสู่ทุนนิยมที่มีจิตสำนึก ซึ่ง HR ต้องมีส่วนร่วมอย่างมากในการนำพาคนและองค์กรไปสู่จุดนั้นให้ได้ โดยการนำทรัพยากร และความเชี่ยวชาญขององค์กรมาใช้ให้เกิดคุณค่าสูงสุด

สรุปได้ว่า ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ประกอบด้วย 1) การถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์จากรุ่นพี่ไปสู่รุ่นน้อง ยืดเวลาการเกษียณอายุออกไป 2) จะปรับองค์กรอย่างไรให้เหมาะสมกับคนยุคใหม่ 3) พัฒนาศักยภาพคนและสร้างคนให้มีทักษะ ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น 4) ความสามารถรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ 5) ยุคดิจิทัล” นำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานมากขึ้น 6) ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 7) วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกัน 8) สังคมของการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีม 9) การเรียนรู้ผ่านสังคมออนไลน์ 10) การสร้างสรรค์คุณค่าจากการดำเนินธุรกิจเพื่อประโยชน์ต่อสังคมทั้งส่วนธุรกิจและการแก้ไขปัญหาสังคม

ทรัพยากรมนุษย์ในยุค 4.0

ประเทศไทยต้องปรับตัวให้ทันกระแสโลกด้วยการเตรียมก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ที่ธุรกิจจะเปลี่ยนจากการแข่งขันไปสู่ความร่วมมือกันด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ร่วมกันผลิต ลักษณะองค์กรจะเป็นเครือข่าย ขณะเดียวกันยังมีอีกหลายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กับการเข้าสู่ยุค 4.0 ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่นัก HR จะต้องมองการณ์ไกล คาดการณ์ถึงสิ่งที่ไม่คาดฝัน (Expect the Unexpected) ไว้ล่วงหน้า และเตรียมหาหนทางรับมือที่เหมาะสมกับองค์กรของตนได้ (ทัมมพร นิพนธ์พิทยา, 2561) ได้สรุปทรัพยากรมนุษย์ในยุค 4.0 ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. รูปแบบของเศรษฐกิจกำลังจะเปลี่ยนไป เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุค 4.0 รูปแบบเศรษฐกิจจะเปลี่ยนจากอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตปริมาณมากและใช้แรงงานไร้ทักษะไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมที่ต้องการคนมีความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ฉะนั้นนัก HR จึงมีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้น และหาแนวทางสร้างคนให้เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

2. โลกาภิวัตน์ (Globalization) จะติดต่อสื่อสารจะรวดเร็วมากขึ้น การเชื่อมโยงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ทำให้เรามีโอกาสเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและคาดไม่ถึง การไหลเวียนของปริมาณข้อมูลข่าวสาร ซึ่งแตกต่างจากอดีตที่เน้นการไหลเวียนของปริมาณการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โลกเผชิญกับโลกาภิวัตน์ในอีกรูปแบบที่เปลี่ยนไป



ผู้คนต่างถูกร้อยเรียงเข้าด้วยกันผ่านตัวกลางอย่างอินเทอร์เน็ตและสื่อออนไลน์ หรือ Digital Platform ต่าง ๆ นัก HR จึงต้องรู้ทันสถานการณ์ต่าง ๆ ในโลกและมีความสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

3. การเกิดที่ทำงานแบบใหม่ที่เรียกว่า Digital Workplace คำว่า “Internet of Things” จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่องค์กรต่าง ๆ ในระบบการทำงานเป็นอย่างมาก ข้อมูลทุกอย่างในอนาคตจะถูกเชื่อมโยงอยู่ในโลกอินเทอร์เน็ต แม้แต่ประเทศไทยก็เตรียมพร้อมที่ปรับตัวสู่เศรษฐกิจในยุคดิจิทัล Thailand Digital Economy ดังนั้นในอนาคต นัก HR จึงต้องมีการวางแผนว่าจะขับเคลื่อนคนอย่างไรให้พร้อมกับโลกยุคดิจิทัล จะมีวิธีบริหารการทำงานในยุคดิจิทัลอย่างไร และคนในองค์กรจะมีวิธีการทำงานอย่างไรให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด

4. การเชื่อมโยงของวัฒนธรรมจะเปลี่ยนแปลงไป วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกันของคนในอนาคตจะเป็นการติดต่อที่ทำได้ตลอด ทุกที่ทุกเวลาเป็นปรากฏการณ์ที่เรียกว่า The Hyper Connected และเปลี่ยนจากแนวคิดการจัดการชีวิตและงานให้สมดุลกัน Work - Life Balance เป็นโลกส่วนตัวและโลกของงาน เพราะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้ทำงานที่ไหน เมื่อไหร่ และเวลาใดก็ได้ ไม่จำเป็นต้องเข้าออฟฟิศทุกวัน คนทำงานอาจใช้สื่อออนไลน์ส่วนตัวในเวลาทำงานและติดต่อเรื่องงานผ่านโปรแกรมแชตเมื่อกลับบ้าน คำว่า Work - Life Balance อาจหายไป ฉะนั้น HR จึงต้องเตรียมที่จะปรับวิธีในการดูแลโลกทั้งสองด้านของพนักงานที่มีรูปแบบต่างไปจากเดิม

หลักพุทธธรรมที่ใช้บูรณาการต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

หลักกุศลกรรมบถ 10 เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนามนุษย์ในปัจจุบัน เพราะว่าเป็นหลักธรรมที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและเกิดสันติสุขเกิดร่วมกัน ลดปัญหาของสังคม และของประเทศชาติที่มีแต่ความขัดแย้งอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุที่ว่าหลักกุศลกรรมบถ 10 ประการ ครอบคลุมการพัฒนามนุษย์ให้ดีทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านกาย ด้านวาจา และด้านใจ (พระอธิการประมวล อธิปัญญา (จันทระประทีภ), 2563) ดังที่มีปรากฏในพุทธพจน์ที่ว่า หนโต เสฏฐโฐ มนุสเสสุ แปลว่า ผู้ฝึกหัดแล้ว เป็นผู้ประเสริฐที่สุดในหมู่มนุษย์ วิชชาจรณสมปนโน โส เสฏฐโฐ เทวมานุเส แปลว่า ผู้เพียบพร้อมด้วยวิชาและจรณะคือพัฒนาอบรมตนแล้ว ประเสริฐสุดทั้งในหมู่เทวดาและมนุษย์ (ขุ.ธ. (ไทย), 25/321/133) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

สรุป

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีระบบการจัดการที่ดีจะช่วยส่งผลต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ คือ 1) ทำให้เกิดประสิทธิภาพทางการบริหาร 2) ทำให้เกิดประโยชน์ในด้านเวลา 3) เป็นวิถีทางการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง 4) ช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน และ 5) ทำให้เกิด



คุณค่าทางสังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงานและการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มและกิจกรรมทางการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานศักยภาพในคน รวมทั้งความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว ในเชิงกลยุทธ์มักจะรวม 3 สิ่ง คือ การตระหนักรู้ถึงความซับซ้อนของการจัดการการเปลี่ยนแปลง ความต้องการเพื่อความอยู่รอด และการปรับเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญเฉพาะการฝึกอบรมไปเป็นการแสวงหาแนวคิดและทิศทางใหม่ ๆ เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในองค์กร กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์มี 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ และออกแบบงาน ซึ่งเป็นกระบวนการจัดสรรประเภทของงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร 2) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการจัดการเพื่อให้หน่วยงานมีความเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการขององค์กรทั้งปัจจุบัน และอนาคต 3) การสรรหา และการคัดเลือก เป็นกระบวนการที่จะทำให้องค์กรมีพนักงานที่มีศักยภาพตรงตามความต้องการ 4) การฝึกอบรม และการพัฒนา เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรมีการเติบโตอย่างมั่นคง และพัฒนาที่ยั่งยืน 5) การบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่จะทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่าการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน 6) การบริหารค่าตอบแทน เป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถในเรื่องของค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่พนักงานจะได้รับซึ่งจะช่วยในเรื่องของขวัญ และกำลังใจ 7) แรงงานสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่ช่วยลดข้อขัดแย้ง และเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรซึ่งอาจเกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติกรรวมไปถึงกลุ่มผู้ปฏิบัติกรด้วยกันเองก็ได้ หลักพุทธธรรมที่ใช้บูรณาการต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้นำหลักกุศลกรรมบถ 10 เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนามนุษย์ในปัจจุบัน เพราะว่าเป็นหลักธรรมที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และเกิดสันติสุขเกิดร่วมกัน ลดปัญหาของสังคมและของประเทศชาติที่มีแต่ความขัดแย้งอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุที่ว่าหลักกุศลกรรมบถ 10 ประการครอบคลุมการพัฒนามนุษย์ให้ดีทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านกาย ด้านวาจา และด้านจิตใจ

เอกสารอ้างอิง

- จิตติมา อัครฉติพงษ์. (2556). เอกสารประกอบการสอนการบริหารทรัพยากรมนุษย์. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เขาว์ โรจนแสง. (2554). เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ 1 - 7, (พิมพ์ครั้งที่ 3) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. จังหวัดนนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทัมมพร นิพนธ์พิทยา. (2561). ความสำคัญของการวิจัยทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิจัยวิชาการ, 1(2), 121-36.



- พระอธิการประมวล อธิปญโญ (จันทรประทักษิ์). (2563). หลักกศลกรรรมบด 10 กัับการพัฒนาศรพยการมณุขย์. วารสารบัณตตคัศกษามหาจุฬาลงขนแกัน, 7(3), 32-44.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรราชวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารศรพยการมณุขย์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- ศิริภัสสรศั วงศัทองดี. (2559). การพัฒนาศรพยการมณุขย์. (พิมพ์ครังที่ 3) ฉบับปรึบปรึง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.
- สกล บุญสิน. (2560). การจัตการศรพยการมณุขย์. จังหวัดเชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมบัติ กุสมาวลี. (2559). HR 4.0 TRENDS and MOVE ทิศทางการบริหารจัตการศรพยการมณุขย์ @ Thailand 4.0 คณะพัฒนาศรพยการมณุขย์ สถาบันบัณตตคัศกษามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. เรียกใช้เมื่อ 2 มกราคม 2564 จาก https://jobdst.com/index.php?option=com_content&view=article&id=456&Itemid=136
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดี. (2549). การบริหารศรพยการมณุขย์: หลักการและแนวคิ. กรุงเทพมหานคร: เวิลด์เทรตประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรื่อน. (2548). คู่มือสมรรถนะราชการพลเรื่อนไท. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรื่อน.
- อนูวัต กระสังข์. (2546). การพัฒนาศรพยการมณุขย์ในองคักรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม. ใน ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณตติ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาศรพยการมณุขย์: แนวทางสู่ความสำเร็จขององคักร. วารสารเกษมบัณตติ, 20(1), 64-77.
- Gilley J. W. et al. (2002). Principles of HumanResource Development. (2nd ed.). Reading, MA: Perseus.