

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่

The Cutting Edge of Human Resource Management

เกียรติ บุญยโพ¹

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งประเด็นการนำเสนอเนื้อหาสำคัญของคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว ซึ่งทุกองค์การประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำธุรกิจ และจากสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของคน ด้วยการส่งเสริมให้ประเทศมีโครงสร้างประชากรที่เหมาะสม และมีการกระจายตัวของประชากรที่สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสการพัฒนาในแต่ละพื้นที่ของประเทศ การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และด้านการพัฒนาจิตใจ อันจะก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติการพัฒนาสติปัญญาและทักษะฝีมือแรงงานให้คนไทยทุกคนมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นในกระบวนการผลิตและสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

คำสำคัญ : การบริหาร, ทรัพยากรมนุษย์ , ยุคใหม่

Abstract

This article aims to study human resource quality, a key factor for the achievement of organizational goals. Human resource management is responsible for recruiting qualified candidates and selecting those who best fit the requirements of the organization. According to the eighth National Economic and Social Development Plan, the development of human potential was its main objective. To achieve this objective, an appropriate population structure and distribution, learning processes and mind development had been considered for the development of human resource quality and efficiency in the production processes as well as the ability to adapt to economic and social changes.

Keywords: management, human resource, cutting edge

¹ ดร. อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญกรุงเทพฯ E-mail : kiatboonyapo@yahoo.co.th

1. บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นวิชาที่สำคัญซึ่งถือว่าเป็น sub-set ของประเด็นเรื่องทุนมนุษย์ (Human Capital) อันเนื่องมาด้วยเหตุผลที่ว่าทรัพยากรคือทุน ดังนั้นทุนมนุษย์จึงเป็นสมองของมนุษย์ที่มีความรับผิดชอบต่อการกิจด้วยประการทั้งปวง นั่นคือความสำเร็จ การตั้งอยู่ได้ของทุกองค์กร มนุษย์จึงนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับทุกยุคทุกสมัย โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันนี้ถือว่าเป็นยุคของการสลัดตัดอดีตสู่การสร้างสรรค์เข้าสู่ยุคใหม่ (Cutting Edge) ด้วยเหตุนี้ภูมิปัญญามนุษย์บวกรวมกับของมนุษย์ หรือภาษาชาวพุทธที่เรียกว่า วิชา จรรยาสัมปันโน ซึ่งเป็นผู้พร้อมไปด้วยภูมิความรู้และการประพฤติปฏิบัติที่เป็นธรรม ย่อมสร้างคนให้มีความโปร่งใสอยู่ในองค์กรเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามที่มีคุณภาพและเสริมสร้างสาระประโยชน์ให้แก่องค์กรนั้น ๆ

โลกปัจจุบันจึงทำการค้นหาและวิจัยเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์ให้มีขีดความสามารถที่สามารถแข่งขันในเวทีโลกเป็นอย่างสูง เมื่อเราเอ่ยถึงประเทศขนาดเล็ก เช่น สิงคโปร์ สวิสเซอร์แลนด์ สวีเดน ไชล์แลนด์ ที่มีความเจริญก้าวหน้า เป็นนักประกอบการ เป็นนักคิด เป็นนักสร้างสรรค์ และสามารถเป็นตัวอย่างของโลกในการบริหารจัดการประเทศ ให้อยู่ในระดับแนวหน้าด้วยการบริหารจัดการประเทศและคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในประเทศด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2551: 25) สิ่งนั้นคือสิ่งที่นักวิชาการจะต้องตามไปค้นหาหลักการ แนวคิด วิธีการตัวแบบ การปฏิบัติงาน การวัดผลงาน ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของประเทศนั้น ๆ จึงจะสามารถนำมาเป็นกรณีศึกษา (Best Practice) เพื่อการพัฒนาประเทศของเราได้

คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือ ทุนมนุษย์ นับว่าเป็นส่วนที่เป็นต้นน้ำของผลผลิตในทุก ๆ มิติขององค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือหรือเป็นองค์ประกอบหนึ่งของกระบวนการจัดการ อันได้แก่ วัตถุประสงค์ที่จะผสมผสานก่อให้เกิดผลผลิตต่าง ๆ ได้แก่ 4 M ที่ประกอบไปด้วย Man, Money, Material และ Management ซึ่งคนในองค์กรไม่ใช่แค่การมองเป็นพนักงานคนหนึ่งในองค์กรเนื่องจากคนมีความสำคัญมากกว่าทรัพยากรอื่น การกล่าวเช่นนี้เนื่องจากประเทศไทยได้เริ่มเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ที่เป็นการปรับแนวคิดการ

พัฒนาจากเดิมที่เน้นเศรษฐกิจมาเป็นการเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเป็นการวางแผนจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน เปิดโอกาสให้คนไทยทุกสาขาอาชีพและทุกภูมิภาค เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นและกำหนดทิศทางพัฒนาประเทศตั้งแต่เริ่ม การจัดทำแผนและการพัฒนาให้เกิดความสมดุลระหว่างการ พัฒนาด้านเศรษฐกิจสังคม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม โดยมีแนวทางการพัฒนาพัฒนาศักยภาพของคนการพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาคนการเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาของภูมิภาคและชนบทเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างทั่วถึงการพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจเพื่อสนับสนุนการพัฒนา คนและคุณภาพชีวิตการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมการพัฒนาประชาธิปไตย เป็นการพัฒนาภาครัฐให้มีสมรรถนะและพันธกิจหลักในการเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถนะของคนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ การบริหารจัดการเพื่อให้มีการนำแผนพัฒนาไปดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติด้วยแนวทางการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ จะเห็นได้ว่าการมุ่งเน้นการแข่งขันเพื่อสร้างความมั่งคั่งในด้านรายได้ทำให้คนไทยและสังคมไทยมีความเป็นวัตถุนิยมมากขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาด้านพฤติกรรมของคนในสังคม คือ การย่อหย่อนในศีลธรรม จริยธรรม ขาดระเบียบวินัย (บุษกร วัฒนบุตร , 2558 : 46) การเอาใจเอวเปรียบ ส่งผลให้วิถีชีวิตและค่านิยมดั้งเดิมที่ติงามของไทยเริ่มจางหายไปพร้อมกับ การล่มสลายของสถาบันครอบครัว ชุมชน และวัฒนธรรมของท้องถิ่น นอกจากนี้สภาพบีบคั้นทางจิตใจของคนในสังคมเกิดจากความแออัดของชุมชนเมือง สภาพแวดล้อมที่เสื่อมโทรมลงซึ่งมักกับกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจนั้น ได้ส่งผลให้ภาวะการเจ็บป่วยของคนไทยเปลี่ยนแปลงไปสู่โรคสมัยใหม่ เช่น โรคเมเร็ง โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง รวมทั้งการบาดเจ็บล้มตายจากอุบัติเหตุและอุบัติเหตุที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและรายได้ที่สูงขึ้นและการเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมลงเป็นลำดับ ก่อให้กระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนไทยโดยทั่วไปอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้การพัฒนาที่ไม่ได้คำนึงถึงต้นทุนและการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติรวมทั้งมองข้ามการพัฒนาคุณค่าของความเป็นคน ละเลยภูมิปัญญา และวิถีชีวิตความเป็นอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไทย จะส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต ดังนั้นการจัดการทรัพยากร

มนุษย์นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งจะเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืนนั้นจะต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีการกล่าวรายละเอียดเริ่มตั้งแต่ความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์วัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์การจัดหน่วยงานเพื่อจัดการทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาการเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ

2. ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) ซึ่งเดิมเรียกกันว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ที่หมายถึงกระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีสมรรถนะสูงเหมาะสมกับองค์กรโดยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและดำรงรักษาให้มีความสุขในการทำงานเพื่อให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เมื่อโลกธุรกิจปัจจุบันมีความเจริญเติบโตขยายตัวมากขึ้น กรอบแนวคิดด้านงานบุคคลจึงจำเป็นต้องขยายและพัฒนาให้สอดคล้องกับความเป็นไปเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่ไม่ได้มองว่าบุคลากรในองค์กรเป็นเพียงผู้รับคำสั่งตามที่มองหมายเท่านั้น ในบทบาทใหม่บุคลากรมีฐานะเป็นทรัพยากรขององค์กร หรือในปัจจุบันเรียกว่า “ทุนมนุษย์” คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การให้ความสำคัญในเรื่องคนจะทำให้องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาเหนือองค์กรอื่นๆ ได้ ที่มีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาระงานต่างๆ ขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสำเร็จ ความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นที่ยอมรับและมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร เห็นว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร นั่นคือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีที่ทำงานรวมกันและกรณีที่ทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจใดๆ กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามเวลาและสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุง

ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ในธุรกิจหลากหลายประเภทและขนาด จึงมีแผนกหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ ซึ่งขนาดของแผนกหรือหน่วยงานนั้น จะมากน้อยก็ขึ้นอยู่กับขนาดของธุรกิจเองรวมถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยว่าสำคัญยิ่งยวดมากน้อยเพียงใด การจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทั้งทฤษฎีในเชิงวิชาการและแบบปฏิบัติในธุรกิจที่ศึกษาวิธีการบริหารแรงงานทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติโดยในส่วนของความหมายตามทีนักวิชาการให้ไว้ มีดังนี้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งใส่ใจพัฒนา บำรุงรักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และยังรวมถึงกระบวนการแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรที่เข้ามาร่วมงานในองค์กรมีสภาพความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จตั้งแต่วันแรกเริ่มงานจนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงานหรือเกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน (อนันต์ชัยคงจันทร์, 2557: 56) ด้วยการจัดระเบียบดูแลทรัพยากรมนุษย์ให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลให้ได้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขัน และเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุดในองค์กร รวมตลอดถึงการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทุกคนในองค์กร (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล, 2554: 15) หรือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เช่น เรื่องการสรรหา การพัฒนา การรักษา และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคล ให้สามารถพัฒนาทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจและเทคโนโลยียุคใหม่

รวมถึงการตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคลากรให้มากที่สุดด้วยเทคโนโลยีและวิทยาการด้านต่างๆ (दनัย เทียนพุด , 2546 : 17) ซึ่งเป็นการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งหมายถึงทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน อุทิศเวลาเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (Dessler , G. 1997 : 2) ด้วยการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก ๗ ด้าน คือ การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล การดูแลสุขภาพความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (Kaplan and Norton, 2001 : 4)

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบัน ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร และเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติ การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ซึ่งงานในแต่ละหน้าที่นั้น จะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรหรือสมาชิกในองค์กร 3 ช่วงระยะเวลา อันได้แก่

1. ก่อนปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องวางแผน สรรหา และจงใจ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานด้านนี้จำเป็นต้องรู้ และเข้าใจถึงกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรต้องการ เพื่อให้เข้ามาร่วมงานด้วยความเหมาะสมต่อไป

2. ขณะปฏิบัติงาน หลังจากสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานกับองค์กรแล้ว ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังจำเป็นต้องธำรงรักษาให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพ มีชีวิตการปฏิบัติงานที่ดี มีความศรัทธา และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงผลตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม จึงจะสามารถดึงดูดความสนใจบุคลากรที่ดีเข้ามาร่วมปฏิบัติงานได้

3. หลังการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ได้มุ่งหวังผลเพียงได้บุคลากรเข้ามาและปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น ภาระงานอีกหน้าที่หนึ่งซึ่งฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความเอาใจใส่เช่นเดียวกัน คือ การดูแลบุคลากรหลังเกษียณอายุ หรือ บุคลากรที่มีความจำเป็นต้องลาออกจากงานก่อนเวลา ด้วยความจำเป็นบางประการ โดยองค์กรจะต้องจัดเตรียมความพร้อมให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในสังคมหลังออกจากงาน อาจจะเป็นเรื่องเงินบำเหน็จ บำนาญ เงินกองทุนสำรองเลี้ยง

ชีพ และผลตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตที่มีความสุขได้ต่อไป

จะเห็นได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมทั้งหมดที่ผู้บริหารใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร การกระตุ้นความสนใจ การรักษาบุคลากร การสร้างหลักประกันว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานด้วยดีและสร้างผลงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในเป้าหมายต่างๆ ขององค์กร

3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยน

ปัจจุบันการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ต่อองค์กรต่างๆ ทั้งในภาคธุรกิจเอกชน หรือแม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐราชการเพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่ "คุณภาพของคน" ในองค์กรนั้นๆ ก่อนที่องค์กรต่างๆ จะเริ่มเห็นความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บุคคลเคยถูกมองเห็นว่าเป็นเพียงแค่ปัจจัยการผลิตหรือให้ความสำคัญเป็นแค่แรงงานหรือกำลังคน แต่ในปัจจุบัน บุคคลได้รับการนิยามใหม่พัฒนาความสำคัญเป็น "ทรัพยากรมนุษย์" ส่วนแผนกหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรก็กำลังเปลี่ยนบทบาทจาก "งานบริหารบุคคลและธุรการ" ที่มุ่งเน้นในประเด็น "รับคนเข้า เอาคนออก และตรวจบัตรตอก" ไปเป็น "การจัดการทรัพยากรมนุษย์" ที่เปลี่ยนจากการจัดการเฉพาะหน้าหรือเชิงรับ ไปเป็นการใช้การปฏิบัติงานรุกอย่างเต็มตัว เป็นผู้สนับสนุนทุกๆ หน่วยงานในการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร และจากการศึกษาความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะทำให้เข้าใจและยอมรับว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ และสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินธุรกิจต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์การประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำธุรกิจ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพทั้งนี้เนื่องจากงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้

ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงต้องดำเนินการในกระบวนการต่อไป ให้ครบวงจรโดยหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ทำหายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้นภายใต้ระบบเปิดขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณาปัจจัยต่างๆ ภายนอกและภายในองค์กร เพื่อการรองรับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างทางด้านวัฒนธรรม ภาษาการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และสภาพเศรษฐกิจและสังคม

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแต่เป็นกระบวนการพิจารณาเพียงระบบภายในองค์กรที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับบุคคล กลุ่มทีมงาน และองค์กร ภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่มีกลุ่มของทรัพยากรมนุษย์ที่มาจากแหล่งต่าง ๆ ที่มาร่วมกันจัดกิจกรรมภายในองค์กรเท่านั้น ยังต้องพิจารณาสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรประกอบไปกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร โดยพิจารณาตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การแข่งขันของโลกธุรกิจยุคใหม่จากการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากร ผู้บริหาร และที่สำคัญบุคลากรไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้องปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเท่านั้น หากแต่ได้มีการโยกย้ายไปปฏิบัติงานในที่อื่นๆ ด้วย ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ความเป็นอยู่ และที่สำคัญผู้บริหารก็ไม่ได้บริหารงานโดยอาศัยอำนาจเพียงอย่างเดียว แต่ยังคงคิดถึงแนวคิดใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้ไม่อาจใช้เงินอย่างเดียวเป็นสิ่งจูงใจได้ แต่จำเป็นต้องอาศัยเรื่องผลประโยชน์เกี่ยวคู่อื่น ๆ เข้ามาประกอบการบริหารงานด้านนี้ อาทิเช่น เกียรติยศความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การสร้างความสมดุลของชีวิต การสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน ภายใต้ภาวะการแข่งขันระหว่างธุรกิจ ซึ่งทำให้บทบาทหรือความสำคัญของบุคลากรแต่ละคนมีอิสระที่จะตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่ตรงกับ

ความรู้ ความสามารถของตน ความเหมาะสมในการดำเนินชีวิตของตนเองมากยิ่งขึ้น

2. กฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐจากความไม่ยุติธรรมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รัฐบาลต้องเข้ามาควบคุมการดำเนินงานขององค์กร ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งธุรกิจจนการเลิกธุรกิจกฎเกณฑ์และข้อกำหนดต่างๆ ที่บัญญัติขึ้นมาทำให้ระบบเศรษฐกิจปัจจุบันถือเป็นผลประโยชน์ของส่วนรวมและความเป็นธรรมในสังคมเป็นหลัก โดยเฉพาะรัฐเข้ามามีบทบาทในเรื่องสวัสดิการ รายได้สภาพการปฏิบัติงานการจ้างแรงงานในวันหยุดและเงินทดแทนต่างๆตามกฎหมายแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายประกันสังคม เพื่อไม่ให้ผู้ประกอบการเอาเปรียบบุคลากรในองค์กร และเน้นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ได้รับความเป็นธรรมยิ่งขึ้น

3. ความเติบโตด้านเทคโนโลยีปัจจุบันบุคลากรปฏิบัติงานโดยอาศัยเครื่องมือ เครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีเป็นเครื่องทุ่นแรง การปฏิบัติงานย่อมมีความซับซ้อนมากขึ้น องค์กรจำเป็นต้องจัดฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งาน มีรายได้เพียงพอ ดำรงชีพ มีสวัสดิการที่เกื้อหนุน มีเกียรติยศชื่อเสียง และมีความมั่นคงพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติมากที่สุด

4. ความซับซ้อนขององค์กรการดำเนินงานปัจจุบันต้องเผชิญกับความซับซ้อนของปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กรที่อยู่ภายใต้โลกาภิวัตน์ จำเป็นจะต้องปรับและพัฒนานานเองให้แข็งแกร่งและรองรับสภาพต่างๆ ได้ เมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่ ความต้องการเงินทุนและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถย่อมมีมากขึ้น โครงสร้างที่ซับซ้อนในลักษณะนี้จึงจำเป็นต้องกำหนดให้การดำเนินงานทุกอย่างมีระบบ ขั้นตอนและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อสร้างเข้าใจ การสื่อสารและความสัมพันธ์ที่ตรงระหว่างบุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ ให้มากขึ้น โดยอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

5. การเปลี่ยนแปลงบทบาทของฝ่ายบริหารโดยเฉพาะปรัชญาทางการบริหารได้เปลี่ยนแปลงและมีการพัฒนาขึ้นคือจากการบริหารงานที่มุ่งหวังผลกำไรเพียงอย่างเดียว ยังจะต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศเป็นสำคัญ เนื่องจากกิจกรรมขององค์กรจะเป็นรูปแบบใด

มีผลมาจากปัจจัยทางสังคม การเมือง และวัฒนธรรมที่องค์กรกำหนดไว้ ดังนั้นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ใหม่ของธุรกิจจึงมุ่งสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร ลูกค้า และสังคม กล่าวโดยสรุปจะเห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในแง่ของการบริหารจัดการในรูปของทุนมนุษย์อันได้แก่ การช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กรในฐานะที่งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่างๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์กรการช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเอง มีความรู้ ความสามารถ และยังคงส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นรวมถึงการช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัยความรู้ ความสามารถแบบหลากหลายและการช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติโดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเยี่ยมจะช่วยเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ มีงานทำ สร้างผลผลิตให้แก่องค์กร และเพิ่มรายได้ให้แก่ประเทศชาติได้อีกทางหนึ่งด้วย

4. สรุป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่จุดหมายองค์กรซึ่งความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน เริ่มจากการสร้างกำลังคนที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานสากล สู่แรงงานที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมทันสมัย มีความคิดสร้างสรรค์และทักษะด้านการวิจัยและพัฒนา จนถึงยุคสังคมการทำงานแห่งปัญญา หลักการในบทความนี้จึงสามารถช่วยในการนำมาปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร ให้มีความพึงพอใจไม่จะเป็นการจ่ายค่าตอบแทน ค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ เพื่อดึงดูดใจพนักงานไม่คิดลาออกไปและทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ของตนเองให้กับองค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และเมื่อนำไปปฏิบัติแล้วเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด เพื่อให้การลงทุนค่า เสีย ค่าใช้จ่าย เวลา และได้ประโยชน์สูงสุด ดังนั้นแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจจึงมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร และสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อรักษาพนักงานหรือทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรให้ดำรงอยู่ในองค์กร

และปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่คิดลาออกไป และมีความพร้อมที่จะก้าวไปพร้อมกับการเจริญเติบโตของธุรกิจหรือองค์กรตลอดไป เพราะฉะนั้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการนำแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารและการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเสมอ เพื่อไม่ให้เกิดการสูญเสียภายในองค์กรและปัญหาการบริหารงานด้านบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาหรือสมัครงาน การคัดเลือกและการรักษาไม่ให้ลาออกไป จะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติและอาศัยแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้มาใช้ในการวางแผนและปฏิบัติเสมอ ไม่ว่าจะองค์กรจะต้องบริหารงานด้านต่างๆภายในองค์กรก็จะต้องอาศัยแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในนั้นมาช่วยในการคิดการปฏิบัติเสมอ

5. เอกสารอ้างอิง

- दनय तेयनपुठ. (2546) ธุรกิจของ HR B2E.
กรุงเทพมหานคร. บริษัท เอ็น ที คอนซัล
แตนท์.
ประเวศน์ มหารัตน์สกุล.(2551) . การจัดการทรัพยากร
มนุษย์มุ่งสู่อนาคต, พิมพ์ครั้งที่ 2,
กรุงเทพมหานคร .ส.เอเชียเพรส.
บุษกร วัฒนบุตร (2558) .การจัดการทรัพยากรมนุษย์
แนวพุทธ . พิมพ์ครั้งแรก ,นนทบุรี , บริษัท
ฮับพริ้นติ้ง จำกัด
วิลาวรรณ รัตพิศาล. (2554) ความรู้พื้นฐานในการ
บริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์ วิจิตรพิศตร.
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
(2540) .แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544),
กรุงเทพมหานคร .ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.เจ. พริ้นติ้ง.
อนันต์ชัย คงจันทร์. (2557) .Human Resource
Management : การจัดการทรัพยากร
มนุษย์. พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพมหานคร :
หจก.เม็ดทรายพริ้นติ้ง.
DesslerGary. (1997) Human resource
management, 7th ed. Upper Saddle
River, N.J. : Prentice-Hall.
Robert Kaplan and David Norton. (2001) .The
Strategy-Focused Organization.Harvard
Business Press.