

**การบริหารทรัพยากรมนุษย์
เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุคไทยแลนด์ 4.0
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
TO MOVE THE ECONOMY FOR THAILAND 4.0 Era**

ฐนิชา คงประดิษฐ์¹ และ ปรีชา คำมาดี²

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์^{1,2}

Tanicha Kongpradit¹ and Preecha Kummadee²

Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Thailand^{1,2}

Corresponding Author, Email: nasa0840@gmail.com

บทคัดย่อ

เศรษฐกิจยุคศตวรรษที่ 21 องค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงของโลกธุรกิจ รัฐบาลพยาบาลผลักดันเศรษฐกิจประเทศด้วยนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นนโยบายทางเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการให้บริการมูลค่าสูง บุคลากรที่ใช้ทักษะน้อยจำเป็นต้องปรับตัวสู่การทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะขั้นสูงขึ้น เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จในการดำเนินงานหรือพ่ายแพ้ต่อคู่แข่ง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เมื่อบริบทเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การสามารถเติบโตในบริบทใหม่ได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการนำหลักคิดเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้สามารถเพิ่มกำลังการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและสังคม ได้แก่ 1) การดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพสูงมาร่วมงาน 2) การส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้กระบวนการทำงาน

* ได้รับบทความ: 12 มิถุนายน 25623; แก้ไขบทความ: 25 กันยายน 2563; ตอปรับตีพิมพ์: 28 กันยายน 2563

Received: June 12, 2019; Revised: September 25, 2020; Accepted: September 28, 2020

3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร 4) การดูแลใส่ใจและรักษาบุคลากร 5) การสร้างความผูกพันของบุคลากร 6) การบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน และ 7) การนำการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาสู่สายงานหลัก

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์; ไทยแลนด์ 4.0

Abstract

The 21st century economy, organizations need to develop for keep up with the changing and fierce competition of the business world. The government nurses to move the national economy with the Thailand 4.0 policy, which they are an economic policy moving by creativity, innovation and high value services. Personal with little skills need to adapt to work that requires knowledge, expertise and more advanced skills because human resources were the most valuable resource of an organization and they were an important factor in making a business successful in operations or losing to its competitors. Human resource management when the economic context changes, so that the organization can grow in a new context with strength and efficiency. Therefore, the idea must be used to drive the economy to increase production capacity in line with the needs of the market and society, including 1) Attracting high-potential employees to the event 2) Promoting and supporting the use of technology in work processes 3) Organizational human resource development 4) Caring for and paying attention to and maintaining personnel 5) Creating employee engagement 6) Change management by changing work methods and 7) bringing human resource management into the main line of work.

Keyword: Human Resource Management; Thailand 4.0 Era

บทนำ

ในบรรดาปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ “คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรมากที่สุด เนื่องจากคนมีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการในการทำงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คนจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่เปรียบเสมือนฟันเฟืองและเป็นกำลังสำคัญต่อการขับเคลื่อนนำพาองค์กรให้บรรลุต่อเป้าหมายและภารกิจในการดำเนินงานของแต่ละองค์กรได้เป็นอย่างดี (ลาวัลย์ เกติมา, 2561) การบริหารคนจำนวนมากที่มีความหลากหลายด้านวิชาชีพ ด้านทักษะและความสามารถในการให้บริการแก่ลูกค้า จึงมีความสำคัญอย่างมาก หากองค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลที่เปี่ยมไปด้วยคุณภาพและมีศักยภาพสูง องค์กรนั้นย่อมมีขีดความสามารถพร้อมต่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้องค์กรเจริญเติบโตได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนสามารถรองรับและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมของภาคธุรกิจจนอาจส่งผลทำให้เกิดความท้าทายใหม่ ๆ ในการดำเนินงานขององค์กร และส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และไม่สามารถอาศัยหลักการบริหารจัดการแบบเดิม ๆ ได้

การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยใช้เวลาน้อยที่สุดรวมทั้งสิ้นเปลืองเงินและวัสดุในการทำงานน้อยที่สุด ส่วนคนที่ทำงานก็มีความสุขและมีความพอใจที่จะทำงานให้แก่องค์กร เพราะคนมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกที่ซับซ้อน การรู้จักธรรมชาติของคนและรู้จักใช้คนให้ถูกต้องจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกองค์กรจะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (นพพงษ์ บุญจิตราคุล, 2551) จะเห็นได้ว่าท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกจะเห็นได้ว่างานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทวีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากองค์กรจำเป็นต้องดำเนินการว่าจ้าง ฝึกอบรม จ่ายเงิน (ค่าจ้างเงินเดือน) กระตุ้นจูงใจ ชำรงรักษา พัฒนาทรัพยากรบุคคล และพิจารณาจ่ายค่าตอบแทน และประสิทธิผลขององค์กรหรือผลสำเร็จขององค์กรที่สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและเกิดการยอมรับ สอดคล้องกับแนวคิดของ ยุคทุนันท์ หวานฉ่ำ

(2555) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งมีการ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจึงส่งผลต่อ คุณภาพขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องและเหมาะสม จึงมีความสำคัญเป็น อันดับต้น ๆ ในการดำเนินงานให้สามารถแข่งขันและก้าวสู่การเป็นผู้นำในธุรกิจประเภทต่าง ๆ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ในการนำพาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย รัฐบาลจึงกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาภาคธุรกิจ อุตสาหกรรมผ่านยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาศักยภาพ ทุนมนุษย์ในเรื่องของการบริหารในสังคมยุคปัจจุบันโดยเน้นการเตรียมคน การสร้างคน สร้างนวัตกรรม และการเข้าถึงเทคโนโลยีเพื่อสร้างความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรให้ สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นโมเดลการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมใน การพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559) การพัฒนา ประเทศซึ่งขับเคลื่อนด้วยนโยบายไทยแลนด์ 4.0 นี้ องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนการ เพื่อให้อสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากยุคปลา ใหญ่กินปลาเล็กมุ่งสู่การช่วงชิงความได้เปรียบโดยการลงมือทำก่อน การบริหารทรัพยากร มนุษย์ในยุคปัจจุบันจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากเดิม จากแบบ เศรษฐกิจแบบ “ทำมาก ได้น้อย” เปลี่ยนเป็น “ทำน้อย ได้มาก” และเปลี่ยนจากการ ผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” ภายใต้ความคงที่สู่การเปลี่ยนแปลงที่มี คุณค่า จากการควบคุมสู่การมอบอำนาจ จากการแข่งขันสู่การร่วมมือ จากวัตถุนิยมสู่การ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน จากความเป็นรูปแบบเดียวกันสู่ความหลากหลาย เพราะสิ่งที่ สำคัญที่สุดมิใช่เพียงการลงทุน หากแต่เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบันที่ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานขององค์กรและส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (Noe, *et al.*, 2012) ดังนั้นนักบริหารทรัพยากร มนุษย์จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของ ธุรกิจและตั้งรับในการรับมือกับความท้าทายทางธุรกิจ (ฉัตรนรินทร์ เมธิกุล, 2559)

ไทยแลนด์ 4.0 หรือ ประเทศไทย 4.0 คือ โมเดลใหม่ของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ประเทศไทยที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value-Based Economy) มีการมุ่งเน้นธุรกิจสตาร์ทอัพ (Startups) โดยการสร้างธุรกิจจากการต่อยอดจากแนวคิดมากกว่าพิจารณาจากเงินลงทุน และการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชี่ยวชาญและทักษะสูง แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันมักพบในรูปแบบการส่งฝึกอบรมทางวิชาการ หรืออบรมเชิงปฏิบัติการแต่ไม่ได้มุ่งพัฒนาส่วนที่เป็นสมรรถนะแกน (Core competencies) ในมิติด้านกรอบแนวคิด (Conceptual framework) และผังระเบียบความคิด (Mindset) การนำหลักนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาผังระเบียบ ความคิด และสร้างสมรรถนะแกนจึงเป็น สิ่งที่ต้องการที่ประสบความสำเร็จพยายามขับเคลื่อนก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลาง เพื่อให้องค์การธุรกิจสามารถเติบโตก้าวหน้าได้ท่ามกลางบริบทใหม่ทางเศรษฐกิจได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ ซึ่งเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และในสังคมปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ จึงไม่สามารถอาศัยหลักการบริหารจัดการแบบเดิม ๆ ได้ บทความนี้จึงนำเสนอประเด็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งส่งผลต่อองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารบุคลากร เพื่อช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขันและการอยู่รอดขององค์การท่ามกลางสถานการณ์ความท้าทายการเปลี่ยนแปลงของโลก

แนวคิดประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0)

กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา (2559) กล่าวว่า Thailand 4.0 เป็นโมเดลเศรษฐกิจที่จะสามารถนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางกับดักความเหลื่อมล้ำและกับดักความไม่สมดุล พร้อม ๆ กับการเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ประเทศในโลกที่หนึ่งที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในบริบทโลกยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 อย่างเป็นรูปธรรมตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยสิ่งที่คนไทยคาดว่าจะได้รับจาก Thailand 4.0 ได้แก่

1) อยู่ใน “สังคมไทย 4.0” ซึ่งเป็นสังคมที่มีความหวัง (Hope) เป็นสังคมที่เปี่ยมสุข (Happiness) และเป็นสังคมที่มีความสมานฉันท์ (Harmony) เป็นสังคมที่มีความพอเพียง มีคนชนชั้นกลางเป็นส่วนใหญ่ เกิดความเท่าเทียมกันในสังคม มีความเหลื่อมล้ำอยู่ในระดับต่ำ ตลอดจนมีสิ่งแวดล้อมและสุขภาพที่ดี

2) เป็นคนไทย 4.0 ที่ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพดีและได้รับสวัสดิการทางสังคมที่เหมาะสมตลอดช่วงชีวิต เป็นคนทันโลกทันเทคโนโลยีสามารถอยู่บนเวทีโลกได้อย่างภาคภูมิใจ และมีส่วนร่วมกับนานาชาติในการทำให้โลกดีขึ้นน่าอยู่ขึ้น

3) เป็นเกษตรกร 4.0 หลุดพ้นจากกับดักความยากจน โดยผันตัวเองจากเกษตรกรผู้ผลิตมาเป็นผู้ประกอบการเกษตรสมัยใหม่ (Smart Farmers) การบริหารจัดการที่ดี ต้นทุนการผลิตต่ำและสามารถเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรจากการแปรรูป

4) เป็น SME 4.0 สามารถสร้างหรือใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างมูลค่าสินค้าและบริการที่มีความสามารถทางการค้าขาย เข้าถึงตลาดในประเทศ ตลาดอาเซียน และตลาดโลก ทำให้มีรายได้สูงขึ้น มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นและมีอนาคตที่สดใส

5) เกิดจังหวัด 4.0 มีการกระจายความเจริญทั่วประเทศ เศรษฐกิจขยายตัว สามารถทำงานในถิ่นฐาน บ้านเกิดได้โดยไม่ต้องเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร หรือเมืองใหญ่ เนื่องจากมีช่องทางโอกาส และงานที่ดีกระจายอยู่ในทุกภูมิภาคทุกจังหวัดทั่วประเทศ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า Thailand 4.0 เป็นลักษณะของการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบันไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี เกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้นและเป็นเกษตรกรแบบผู้ประกอบการ เปลี่ยนจากแบบผู้ประกอบการดั้งเดิม หรือผู้ประกอบการที่มีอยู่และรัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา เพื่อก้าวไปสู่การเป็นวิสาหกิจอย่างฉลาด และการเริ่มต้นขององค์การหรือบริษัทที่เกิดใหม่ซึ่งมีศักยภาพสูงขึ้น เปลี่ยนจากการบริการแบบดั้งเดิมที่มีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำไปสู่การบริการที่มีมูลค่าสูงกว่า และเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและทักษะสูงขึ้น ตลอดจนสามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงได้ ดังนั้น Thailand 4.0 จึงเป็นยุคเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมเป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจไปสู่ยุคเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมโดยมีฐานคิด คือ 1) เปลี่ยนจากผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม 2) เปลี่ยนจากประเทศภาคอุตสาหกรรมไปสู่การ

ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และ 3) เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่ภาคบริการมากขึ้น

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

พยอม วงศ์สารศรี (2545) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งใส่ใจพัฒนา บำรุงรักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรที่ต้องพ้นจากการปฏิบัติงานด้วยเหตุพหุผลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ วรรณถ แสงมณี (2547) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีในการทำงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหลังจากเกษียณไปแล้ว และยังได้กล่าวอีกว่า คนถือเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะหากองค์กรปราศจากซึ่งบุคคลที่จะมาดำเนินการในภารกิจต่าง ๆ แล้ว เป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดขึ้นนั้นไม่อาจที่จะเกิดขึ้นจริงได้ และยังกล่าวอีกว่า แม้บุคลากรนั้นถือเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญอย่างยิ่งขององค์กรทุกองค์กร แต่ในทางปฏิบัติแล้ว ยังมีผู้บริหารอีกเป็นจำนวนมากกลับให้ความสำคัญน้อยกว่าการบริหารด้านอื่น ๆ พวกเขามักคำนึงถึง โครงการ แผนงาน หรือวิธีการในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นก่อน เช่นเดียวกับ Dessler (1997) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งหมายถึง ทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน อุทิศเวลาเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กรให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคไทย

แลนด์ 4.0 โดยมีขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรและเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติ การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ซึ่งงานในแต่ละหน้าที่นั้นมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรหรือสมาชิกในองค์กร 3 ช่วงระยะเวลา ได้แก่ 1) ก่อนปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องวางแผน สรรหา และจงใจ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานด้านนี้จำเป็นต้องรู้และเข้าใจถึงกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรต้องการ เพื่อให้เข้ามาร่วมงานด้วยความเหมาะสม 2) ขณะปฏิบัติงาน หลังจากสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์กรแล้ว ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องธำรงรักษาให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพ มีชีวิตการปฏิบัติงานที่ดี มีความศรัทธา และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จึงจะสามารถดึงดูดความสนใจบุคลากรที่ดีเข้ามาร่วมปฏิบัติงานได้ 3) หลังการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้มุ่งหวังผลเพียงได้บุคลากรเข้ามาและปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น แต่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความสนใจใส่การดูแลบุคลากรหลังเกษียณอายุ หรือบุคลากรที่มีความจำเป็นต้องลาออกจากงานก่อนเวลา ด้วยความจำเป็นบางประการซึ่งองค์กรจะต้องจัดเตรียมความพร้อมให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในสังคมหลังออกจากงานโดยอาจจะเป็นเรื่องเงินบำเหน็จ บำนาญ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและผลตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตที่มีความสุข

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554) กล่าวว่า แนวคิดพื้นฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการดำเนินงานขององค์กรที่มีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เป็นพื้นฐานสำคัญ เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งต้องคำนึงว่ามนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักร แต่เป็นผู้สร้างความสำเร็จให้องค์กร มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการขวัญกำลังใจ รวมทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นที่จะให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงความสามารถของตนเองและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่

นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรม และวินัยในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งในปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวไม่ได้เน้นในเรื่องความรู้ ความสามารถเพียงอย่างเดียว แต่มีการขยายแนวคิดกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์แผนใหม่ให้มีขอบเขตกว้างยิ่งขึ้นและเป็นการส่งเสริมกระบวนการบริหารให้มีคุณธรรม

ภัทรนันท์ สุรชาตรี (2562) กล่าวว่า ผู้รับผิดชอบขององค์กรจะต้องมีบทบาทในการใช้กลยุทธ์ที่ช่วยให้การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้น มีส่วนผลักดันให้องค์กรหาจุดยืนและข้อได้เปรียบในการแข่งขัน เพื่อยกระดับการบริหารงานให้มีคุณภาพ โดยเน้นหลักปฏิบัติ ดังนี้ 1) มุ่งสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ซึ่งประสิทธิภาพของงานขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงโดยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะต้องรับรู้บทบาทและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและสังคม ต้องรู้ว่าตนเองอยู่ในฐานะอะไร ต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะเหมาะสม แนวคิดนี้มุ่งปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและให้เป็นไปในทิศทางที่จะสนับสนุนเกื้อกูลต่อการพัฒนาองค์กรให้เติบโตก้าวหน้ายิ่งขึ้น 2) มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณค่า เป็นแนวคิดที่มองการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแง่ที่เป็นคุณค่า โดยการมุ่งใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ตระหนักว่าบุคลากรทุกคนมีโอกาสปรับปรุงและพัฒนาตนเองตลอดเวลา หากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน จะเห็นได้ว่าแนวคิดในเรื่องนี้เป็นการพัฒนาบุคลากรด้วยการเสริมสร้างความรู้และพยายามทำให้บุคลากรทุกคนมีความอบอุ่น เกิดความมั่นใจและรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง และ 3) เน้นการจัดองค์กรให้อยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลาง ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่เน้นในเรื่อง ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นสำคัญที่ครอบคลุมบทบาทและวิสัยทัศน์ของผู้นำในการบริหารจัดการที่จะทำให้องค์กรเปรียบเสมือนศูนย์กลางที่คอยทำหน้าที่กระตุ้นและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและพร้อม ปฏิบัติภารกิจให้ได้ทุกสถานการณ์เปลี่ยนแปลงของโลก หรือแม้จะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่ยากต่อการควบคุม

จิตติมา อัครธิตีพงศ์ (2556) กล่าวว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีจุดมุ่งเน้นที่การวางแผนกลยุทธ์ให้มุ่งสู่การเจริญเติบโตของกำลังคนและความเจริญของธุรกิจที่ผ่านมามีการนำเสนอว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะต้องมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ของ

องค์การ โดยเฉพาะในภาวะที่องค์การมีการขยายธุรกิจเพิ่มยอดขาย กำลังการผลิต องค์การจะต้องมีการเตรียมกำลังคนและพัฒนากำลังคนให้พร้อม แต่ไม่ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วงที่องค์การอยู่ในภาวะถดถอยและกำลังประสบปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจ องค์การจะใช้แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างไร เพื่อให้สามารถฝ่าฟันภาวะวิกฤติ รักษาองค์การให้รอดและสามารถ รักษาพนักงานที่มีความสามารถเอาไว้ให้ได้มากที่สุด ซึ่งองค์การจะทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสม การเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดีมีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะต้องตามมา การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีภารกิจหลักได้แก่ การวางแผนการกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบ

นอกจากนี้แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนามากขึ้นเป็นการบริหารตามแนวคิดใหม่ที่เน้นการบริหารเป็นระบบ โดยผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญงานด้านนี้ต้องเพิ่มบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งถือว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมช่วยเป็นแรงผลักดันให้องค์การได้เปรียบในการแข่งขันและมีความก้าวหน้าอย่างมั่นคงท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่นับวันจะรุนแรงมากขึ้น เพื่อให้ฝ่ายบริหารและผู้เชี่ยวชาญสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นใจ จึงจำเป็นต้องพัฒนาแนวคิดหรือสมรรถนะใหม่ให้อยู่ในกรอบที่เสริมสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ให้แก่องค์กร โดยมุ่งเน้นบุคลากรอย่างเดี่ยวแต่จะมีมุมมองที่กว้างขึ้นให้ครอบคลุมแนวคิดในเรื่องต่อไปนี้

1) แนวคิดด้านธุรกิจเป็นมุมมองที่มุ่งเน้นสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ โอกาสทางตลาด ข้อจำกัดในการแข่งขัน รวมถึงความรู้เชิงวิเคราะห์ด้านการเงินเทคโนโลยี จุดแข็งจุดอ่อนขององค์การมาใช้ในการแสวงหากลยุทธ์ที่ดีในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ก้าวหน้าและก้าวทันคู่แข่ง

2) แนวคิดด้านเทคนิคการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง แนวคิดนี้มุ่งเน้นความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ การมีเทคนิคสร้างสรรค์ในการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจ้างงาน การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดใหม่

3) แนวคิดด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์การไปเป็นกลยุทธ์ที่นำไปสู่การบริหารเชิงรุกที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่

เหมาะสม แก้ปัญหาและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ท้าทาย และให้ความสำคัญต่อการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับงานขององค์การ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

อย่างไรก็ตามแนวคิดพื้นฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังจำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

1) ปัจจัยภายในองค์การ (Internal Factors) ได้แก่ สภาพฐานะทางการเงิน การตลาด การผลิต การศึกษา คำนวณวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ระบบการบริหารข่าวสาร ข้อมูล บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การ วัฒนธรรม ค่านิยม และระเบียบวินัยขององค์การ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) ปัจจัยภายนอกองค์การ (External Factors) ได้แก่ บทบาทหน้าที่ของรัฐบาล ความก้าวหน้าทางวิทยา การเทคโนโลยี สภาพการแข่งขันในลักษณะเดียวกัน สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจสังคมการเมือง และปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภัยธรรมชาติ ภาวะสงคราม และการอุบัติการณ์ของโรคต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการแข่งขันในปัจจุบันจะต้องมีการประยุกต์ใช้ศาสตร์อื่น ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ทั้งหลักการตลาด การวิจัย และพฤติกรรมองค์การ โดย Caldwell (2004) กล่าวถึง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถแบ่งออกเป็น 6 ภารกิจหลัก ดังนี้

1) การออกแบบงานในองค์การ (Organization Design) การจัดโครงสร้างของงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภาระหน้าที่ เป้าหมาย ขององค์การ ตลอดจนการวางแผนกลยุทธ์ เป็นเรื่อง queการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก การออกแบบและจัดระบบงานต้องสอดคล้องกับ คน เทคโนโลยี และวัฒนธรรมขององค์การนั้นๆ ปริมาณงานกับปริมาณคนที่ต้องสมดุลกัน

2) การสรรหา (Staffing) กระบวนการ คัดเลือก บรรจุ ตลอดจนกล่อมเกล้าให้บุคคลเหล่านั้นมีวัฒนธรรม การคัดเลือกคนในแนวคิดใหม่ มุ่งเน้นเลือกคนให้เข้ากับวัฒนธรรมของ

องค์การมากที่สุด หากสามารถเลือกคนที่สอดคล้องกับองค์การได้ คนจะทำงานอย่างมีความสุข ลดปัญหาของการออกจางาน กระบวนการของการสรรหาได้ครอบคลุมถึงการกล่อมเกลานักงานใหม่ด้วย โดยสามารถแบ่งได้ 2 ส่วน คือ (1) การปฐมนิเทศ ให้พนักงานใหม่ได้ทราบถึงเป้าหมาย ภารกิจ วิสัยทัศน์ขององค์การ เรียนรู้กฎระเบียบ และ (2) องค์การองช่วยให้นักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์การ

3) การให้รางวัลและผลตอบแทน (Reward System) จัดเป็นวิธีการดึงดูดคนที่มีความสามารถให้เข้ามาสู่องค์การ โดยการรักษาคณะเก่าและดึงดูดคนใหม่ไว้ ระบบการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการต้องสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานอย่างเป็นธรรมชาติ การให้รางวัลควรมีความหลากหลายในรูปแบบ ซึ่งมีทั้งแรงจูงใจ หรือตอบแทนทั้งในระยะสั้น เช่น เงินเดือน ระยะกลาง เช่น โอกาส ในการศึกษาอบรมระยะยาว อีกทั้งรูปแบบของรางวัลหรือเครื่องจูงใจต่าง ๆ ควรนำเข้ามาใช้ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม

4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นกิจกรรมร่วมกันของผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ถูกประเมิน ซึ่งมีการวางแผนเป้าหมาย การทำงานร่วมกันและกำหนดเกณฑ์ในการวัดผลร่วมกัน การประเมินผลจะทำโดยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและลูกค้า ซึ่งการเปลี่ยนแปลงวิธีการเหล่านี้ จะลดบทบาทของผู้บังคับบัญชา และทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือตัวพนักงานทุกคนต้องรับผิดชอบให้บริการกับลูกค้าดีขึ้น

5) การพัฒนาการบริหาร (Management Development) โดยเน้นการพัฒนาพนักงานและพัฒนาองค์การ ด้วยวิธีการอบรมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีหน่วยงานคอยให้การสนับสนุนทั้งด้านค่าใช้จ่ายและสนับสนุนทางด้านจิตใจ จะเป็นการพัฒนาที่มุ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์การ การพัฒนาสายงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้มีความสอดคล้องทั้งในแง่ของบุคคล ตำแหน่งงาน และการพัฒนาองค์การในภาพรวม

6) การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างพนักงานองค์การ (Communication) ในทุกระดับ พนักงานทุกคนควรมีสติได้รับทราบการส่งผ่านข้อมูลนอกเหนือจากข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจในเชิงธุรกิจแล้ว ข้อมูลที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์การต่อผู้บริหารจะต้องถูกส่งผ่านมาให้ผู้บริหารให้ได้รับทราบด้วย ผ่านช่องทางหรือสื่อต่าง ๆ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุค Thailand 4.0

เมื่อบริบททางเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุค Thailand 4.0 ควรมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตในบริบทใหม่ได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ โดยการเตรียมความพร้อมและพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในด้านต่าง ๆ ได้จากประเด็นดังนี้

1) การดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพสูงมาร่วมงาน เนื่องจากพนักงานที่มีศักยภาพสูงจะมีส่วนช่วยให้องค์กรสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน หากองค์กรสามารถสร้างแรงดึงดูดใจผู้สมัครที่มีศักยภาพสูงให้เข้ามาสมัครงานกับองค์กรได้จะมีโอกาสคัดเลือกมากขึ้น ปรับแนวทางการสรรหาให้มีความเข้มข้นในเชิงของการสนับสนุนกลยุทธ์องค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2) การส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้กระบวนการทำงาน มุ่งเน้นในด้านการติดต่อสื่อสารและการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดจนพัฒนาสร้างทักษะที่มีความหลากหลายให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างความพร้อมให้สามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสังคมยุคปัจจุบันได้

3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถที่องค์กรต้องการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งให้ผู้บริหารและฝ่ายหลัก ๆ พิจารณาจากความสามารถของพนักงานเป็นหลักควบคู่กับความสามารถทางเทคนิคเฉพาะงาน และความสามารถด้านการบริหารจัดการ

4) การดูแลใส่ใจและรักษามูลค่าบุคลากร ถือเป็นแนวทางในการรักษามูลค่าบุคลากรอาจมองทางเลือกอื่นนอกจากผลตอบแทนในรูปแบบของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินให้มากขึ้น เช่น การให้โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การมอบหมายหน้าที่การทำงานที่มีความสำคัญ การฝึกอบรม การให้คำชื่นชม การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานด้วยกันเอง ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร เพื่อจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาได้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด อีกทั้งผู้บริหารจะต้องใส่ใจและจัดการผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การให้ผู้บริหารนำกระบวนการและวิธีการของทรัพยากรมนุษย์มาใช้ร่วมกับบทบาทของตนเองเป็นสิ่งที่เกิดประโยชน์ ผู้บริหารจะสามารถเข้าใจและพัฒนาพนักงานได้ดียิ่งขึ้น ผ่านการรับรู้ความต้องการที่แท้จริงของ

พนักงานและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการ เมื่อมีการฝึกอบรมจะสามารถเติมเต็มสิ่งที่ขาดไปได้อย่างถูกต้อง พนักงานย่อมรู้สึกมั่นใจและเชื่อใจผู้บริหารมากยิ่งขึ้นหลังจากได้รับการเอาใจใส่ที่ถูกต้อง และการจัดการพนักงานโดยวิธีนี้สามารถลดแรงเสียดทานจากพนักงานและยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

5) การสร้างความผูกพันของบุคลากร เพื่อสร้างผลงานและความก้าวหน้าในชีวิตของบุคลากรควบคู่ไปกับองค์การ การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นได้ต้องใช้ระยะเวลาและความต่อเนื่อง ตั้งแต่การสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในองค์การให้กับบุคลากรว่า องค์การมีพันธะสัญญาที่จริงใจในการสร้างระบบการงานที่ดีให้กับบุคลากร

6) การบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน กระบวนการทำงาน และการใช้กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาดำเนินการ ช่วยสนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุค Thailand 4.0 ตลอดจนการวางแผนในระยะยาวและกระตุ้นให้เกิดการขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ

7) การนำการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาสู่สายงานหลัก ผู้บริหารในสายงานหลักจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกที่ครอบคลุมงานทรัพยากรมนุษย์ได้ไม่หมด และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำในประเด็นการพัฒนาต่าง ๆ ในขอบเขตและทิศทางที่องค์การต้องการ

สรุป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ท่ามกลางความท้าทายใหม่ ๆ และความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินขององค์การจนมีผลกระทบต่อกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รัฐบาลจึงตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดลประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) โดยการมุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เพื่อให้องค์การสามารถเติบโตก้าวหน้าทันคู่แข่งภายใต้บริบทใหม่ได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ซึ่งธุรกิจจะต้องแข่งขันด้วยความรู้ เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมมาใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การ ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ การออกแบบลักษณะงานและการพัฒนาคุณภาพบุคลากรมีหลักคิดเพื่อเพิ่มกำลังการผลิตของทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดในปัจจุบัน

โดยการดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพสูงมาร่วมงาน การส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้กระบวนการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร การดูแลใส่ใจและรักษาบุคลากร การสร้างความผูกพันของบุคลากร การบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน และการนำการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาสู่สายงานหลัก

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2559). พิมพ์เขียว Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร.
- จิตติมา อัครจิตพิงค์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ฉัตรนรินทร์ เมธิกุล. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุค. THAILAND 4.0. กรุงเทพมหานคร: สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพพงษ์ บุญจิตราкул. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: เทียมฟ้า.
- พยอม วงศ์สารศรี (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภา.
- ภัทรนันท์ สุรชาติ. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อก้าวสู่ประเทศไทย 4.0. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพ*, 3(1), 99-108.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- ลาวัลย์ เกติมา. (2561). การขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพบพระวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วารสารการศึกษาศาสตร์*, 19(1), 174-177.
- วรนาถ แสงมณี. (2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ประสิทธิภัณฑ์แอนด์ปรีนติ้ง.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ.

สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: สำนักกรัฐมนตรี.

Dessler, G. (1997). Human Resource Management. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice-Hall.

Caldwell, R. (2004). Rhetoric, facts and self-fulfilling prophecies : Exploring practitioner's perceptions of progress in implementing HRM. *Industrial Relations Journal*, 35(3), 196-215.

Noe, R. A., Hollenbeck, J, R., Gerhart, B. & Wright, P. M. (2012). Human resourcemanagement : Gaining a competitive advantage. (8th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.