

หลักการธรรมาภิบาลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคไทยแลนด์ 4.0

The Good Governance Human Resource Management in Thailand 4.0

วสุกิจจ์ เหล่าอินทร์¹, พระครูอุทัยสุตกิจ²
Wasukit Lao-in¹, Phrakhrui Uthai Sutakit²

พระครูสุชัยสุพัชรมงคล³
PhraKruSuchai Supacharamongkol³

บทคัดย่อ

การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีหลักการธรรมาภิบาล เพราะความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่นอกเหนือจากด้านองค์กรแล้ว ยังมีผลต่อด้านบุคลากรตลอดจนสังคมส่วนรวมด้วย ซึ่งได้อธิบายถึงสำคัญไว้ใน ด้านบุคลากร ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และได้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความผาสุกและความพึงพอใจในงาน เกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพ, ด้านองค์กร ช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศทั้งด้านบริการและการผลิตสินค้า องค์กรก็ย่อมจะเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี, ด้านสังคม ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเจริญก้าวหน้าและมั่นคงดี ก็ส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วยเมื่อพนักงานได้พัฒนาตนเองมีความสามารถหารายได้มาช่วยให้ครอบครัวมั่นคงก็ส่งผลดีต่อชุมชน

ยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้น มนุษย์จึงมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พัฒนาเพื่อความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น องค์กรต่างๆ จึงต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง โดยคิดค้นวิธีการพัฒนาองค์กรใหม่ๆ เพื่อสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าอยู่เสมอ ซึ่งหลายคนอาจเคยได้ยินคำว่า Thailand 4.0 จะมีเทคโนโลยีเข้ามาทำงานแทนที่มนุษย์เลย

¹ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์, E-mail : Wasukit5555@hotmail.com

² อาจารย์ประจำหลักสูตรการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์อุทัยธานี.

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์,

ทีเดียว และหากเป็นเช่นนั้น องค์กรก็คงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องจ้างงานมนุษย์อีกต่อไป จริงๆ แล้ว Thailand 4.0 ไม่ได้ยากเลย เพราะเมื่อใดที่มนุษย์ยังมีความคิดสร้างสรรค์ที่ไม่สิ้นสุด ก็ไม่มีอะไรสามารถแทนที่มนุษย์ได้ทั้งนี้มนุษย์ต้องรู้จักปรับตัวอยู่เสมอ ปรับตัว เมื่อเทคโนโลยียุค Thailand 4.0 มีการพัฒนาโดยนำนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเทคโนโลยีขึ้นนั้นให้มีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น คุณจึงต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาตัวเองให้ทัน และเปิดใจยอมรับเพื่อเรียนรู้และค้นหาแนวความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ อยู่ตลอด เช่น หากองค์กรนำหุ่นยนต์เข้ามาทำงานร่วมกับคุณ นอกจากคุณจะต้องเรียนรู้เพื่อให้สามารถทำงานกับหุ่นยนต์ได้แล้ว คุณก็ต้องคิดพัฒนาเพิ่มเติมอีกว่า จะต้องทำอะไรเพื่อให้งานที่เกิดจากการร่วมงานระหว่างคุณกับหุ่นยนต์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ มิเช่นนั้นคุณอาจกลายเป็นคนที่รู้เพียงวิธีการเปิดปิดการทำงานของหุ่นยนต์เท่านั้น

บทความนี้นำเสนอการนำหลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งคนต้องมีการปรับตัว เตรียมตัวให้พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง เพราะมีเทคโนโลยีใหม่ๆ มนุษย์ต้องเรียนรู้ที่จะใช้มันให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสังคมของไทยจะเปลี่ยนแปลงไปรวดเร็ว ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ควรต้องยึดหลักธรรมาภิบาลไว้ด้วย.

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์ , ไทยแลนด์ 4.0, ธรรมาภิบาล

Abstract

The good governance Effective Human Resource Management The importance of human resources management. In addition to the organization. It also affects the personnel as well as the society as a whole. This explains the importance of human resources, enabling employees to discover their potential. And they have developed themselves to have the ability to perform fully. Have good coziness and job satisfaction. Progress Can work well, perform well, be productive. Qualified staff will implement the action plan in a way that is effectively implemented by senior leaders. The result is excellent performance in both service and production. The organization will flourish. To be stable and expand the work well, the social contribution to strengthen the society and the nation. When an organization is a unit of society, progress and stability. The result is that the society as a whole, when employees have developed their ability to earn money to help the family has a positive impact on the community.

The technology has become more active. Human beings have developed facilities for convenience and speed, so organizations must be prepared to cope with change. By inventing a new organization. To impress the customer always. Many people may have heard that Thailand 4.0 technology is working to replace human ever. And if so. Thailand 4.0 is not scary at all. Because when human beings have creative endless. Human beings have to adapt to adapt when technology Thailand 4.0 era has developed by bringing new innovations to enhance the work of that technology to be convenient and fast. more You need to adjust yourself to keep up and open your mind to learning and searching for new creative ideas, as if the organization brought robots to work with you. Besides, you have to learn to work with robots. You have to think of further development. What can you do to make the work of your co-workers more efficient? Otherwise, you may become the only person who knows how to turn off the robot.

This article presents the The good governance Human Resources Management 4.0 era, where people need to adjust. Get ready to receive the change. Because there are new technologies. Human beings must learn to use it to the maximum benefit.

Keywords: The good governance, Human Resource Management, Thailand 4.0

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรพสิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการ ตามแต่ละประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้าน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะเป็น องค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติการกิจต่างๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้ มนุษย์สามารถสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากร มนุษย์ในองค์กร³ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรทุกคนสมควรต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึง หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร

³ พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการ จัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต., 2538, หน้า 2.

หลักธรรมาภิบาลในการปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรมได้แก่ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพหลักการตอบสนอง หลักการะรับผิดชอบต่อหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักการมุ่งเน้นทามติ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นคำเดิมที่เคยใช้มาในอดีตนั้น เป็นคำที่สื่อถึงการดำเนินกิจกรรมพื้นฐานดั้งเดิม กล่าวคือ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย

ในปัจจุบันความหมายของ คน ในองค์กรไปไกลกว่านั้นมาก ด้วยถือว่าคนเป็นทรัพยากร ที่มีค่าจึงเกิดคำว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขึ้น หรือในบางองค์กรมองไกลกว่านั้นอีก กล่าวคือมองเห็นว่าคนเป็น ต้นทุน ที่สำคัญขององค์กร จึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน หรือ การบริหารทุนมนุษย์ หรือ Human Capital Management ขึ้นอีกหนึ่งคำ

ดังนั้น คำว่า การบริหารทุนมนุษย์ หรือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความหมายใกล้เคียงกันเนื่องจากมองคนเป็น ต้นทุน หรือเป็น ทรัพยากร ที่สำคัญขององค์กร

หากต้นทุนมีน้อย ก็ต้องเติมให้เต็มหรือทำให้มีมากเพียงพอ

หากต้นทุนมีจุดบกพร่อง ก็ต้องพัฒนา แก้ไข หรือเพิ่มคุณค่าเพื่อให้เป็นพลังขับเคลื่อนอย่างแท้จริง

หากต้นทุนมีลักษณะที่เข้าข่ายที่เรียกว่า เสื่อม หรือพัฒนาไม่ขึ้นไม่ว่าจะด้วยวิธีการใด ก็ต้องหาทางปรับเปลี่ยน โยกย้าย หรือแม้กระทั่งต้องดำเนินการปล่อยถ่ายออกไป

ความหมายและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนา ธารรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กร ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น มีอยู่มากมายหลายประการแต่โดยส่วนจะเข้าใจกันเฉพาะในด้านขององค์กรผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากการบริหารงานทรัพยากร

มนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่นอกเหนือจากด้านองค์กรแล้ว ยังมีผลต่อด้านบุคลากรตลอดจนสังคมส่วนรวมด้วย ซึ่งได้อธิบายถึงสำคัญไว้ในแต่ละ 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1 ด้านบุคลากร ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และได้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความผาสุกและความพึงพอใจในงาน เกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

2 ด้านองค์กร ช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศทั้งด้านบริการและการผลิตสินค้า องค์กรก็ย่อมจะเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี

3 ด้านสังคม ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเจริญก้าวหน้าและมั่นคงดี ก็ส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมเมื่อพนักงานได้พัฒนานานจนมีความสามารถหารายได้มาช่วยให้ครอบครัวมั่นคงก็ส่งผลดีต่อชุมชน

ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

โดยปกติมนุษย์จะตัดสินใจทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นตามความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่อยู่ในตัวของเขา โดยมีแนวความคิดที่เป็นพื้นฐานว่าสิ่งที่เลือกทำเป็นสิ่งที่มีความมากที่สุด ซึ่งสิ่งที่เป็นพื้นฐานของความคิดก็คือ ปรัชญาประจำตัวนั่นเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เช่นกัน ผู้บริหารหรือผู้จัดการก็จะต้องมีปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย

หลักคุณธรรม (Merit - Based)

หลักสมรรถนะ (Competency - Based)

หลักผลงาน (Performance - Based)

หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization)

หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

1) หลักคุณธรรม (Merit - Based) หลักคุณธรรมหรือระบบคุณธรรมใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ หลักคุณธรรมประกอบด้วย 4 หลักใหญ่ คือ

-หลักความเสมอภาค คือ เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่คำนึงถึงผิวพรรณ เชื้อชาติ เพศ ฯลฯ

⁴ธัญญา ผลอนันต์, การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. กรุงเทพฯ : อินโนกราฟิกส์ ,2546, หน้าที่ 17.

-หลักความสามารถ การบริหารคนหมู่มากต้องมีวิธีวัดความสามารถ ซึ่งปัจจุบันเปลี่ยนมาเป็นหลักผลงาน และหลักสมรรถนะ

-หลักความเป็นกลาง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงฝ่ายใด ข้าราชการเป็นกลไกรัฐต้องทำงานตามนโยบายของรัฐบาล แต่บางครั้งถูกมองว่ารับใช้หรือเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งอาจมีผลกระทบกับความมั่นคงในอาชีพราชการ

-หลักความมั่นคง หมายถึง การรับรองการเป็นอาชีพ มีทางก้าวหน้า มีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม ที่เกียรติและศักดิ์ศรี

2) หลักสมรรถนะ (Competency - Based) หมายถึง ใช้คนให้ตรงกับความรู้ความสามารถ (Put the Right Man on the Right Job) โดยการศึกษา และกำหนดความรู้ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งต่างๆ แล้วนำไปสรรหาพัฒนาให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

3) หลักผลงาน (Performance - Based) คือ การบริหารโดยยึดผลงานเป็นหลัก หมายความว่าให้คุณให้โทษใครให้ดูที่ผลงาน ตรงนี้มาจากภาคธุรกิจ ถ้ามว่าราชการยึดผลงานอย่างเดียวได้ไหมคำตอบคือคงไม่ได้ จะต้องมีปัจจัยอื่นๆ หรือแม้แต่ทางธุรกิจเหมือนกันต้องมองทั้ง Input ที่ใส่เข้าไปในการทำงาน Output ที่เกิดขึ้น รวมทั้งทัศนคติ (Attitude) และวิธีการทำงานของเขา ต้องโปร่งใสแต่อย่างไรก็ตาม ก็ให้เน้นผลงาน ให้ยึดผลงานเป็นหลัก

4) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization) คือให้ร่วมกันรับผิดชอบ เวลาถามว่าใครเป็น HR Manager ใครเป็น Personnel Manager ถ้าเป็นยุคก่อนคำตอบคือ หัวหน้าการเจ้าหน้าที่ แต่คำตอบยุคนี้คือผู้บริหารนั่นเอง หรือ Line Manager นั่นเอง ที่เป็น HR Manager ในตัวเอง ต้องรู้หลักต้องบริหารได้

5) หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) : คือ ในการทำงานมี Work Life กับ Home Life ทำอย่างไรให้สมดุลกัน (Balance)

เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี 4 วัตถุประสงค์หลัก คือ สรรหา พัฒนา รักษาไว้ ใช้ประโยชน์

สรรหา คือ หาคนดีคนเก่งเข้ามาทำงาน การสรรหาประกอบด้วย การสรรหาแบบตั้งรับ หรือแบบตั้งเดิม และการสรรหาเชิงรุก

พัฒนา คือ รับเข้ามาแล้วพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่งยิ่งขึ้น ไปอีก การที่จะพัฒนาให้เก่งขึ้นไปอีกต้องรู้ว่าเขาเป็นใคร เข้าใจความถนัด มีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร ก็ต้องไปทำสิ่งที่เรียกว่า Career Planning ทำ IDP หรือ Individual Development Plan ระบบพัฒนาเป็นเรื่องที่จำเป็นในการสร้างคนต้องพัฒนาอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

รักษาไว้ คือ รักษาไว้ให้อยู่กับเราเป็นเรื่องการจัดการทางก้าวหน้าในอาชีพ การมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม การสร้างความพึงพอใจและเป็นผู้รักองค์กร

ใช้ประโยชน์ คือ การใช้คนให้ตรงกับงาน ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วม ให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

บริหารบุคคลอย่างไรในยุค 4.0

4.0 นั้น มีบริบทการดำเนินธุรกิจเปลี่ยนแปลงไปหลายอย่าง ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลก็ต้องปรับตัวตามเช่นกันเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0 เพราะคนคือหัวใจสำคัญขององค์กร และเพื่อให้รับกับกระแสโลกและทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพซึ่งปรากฏการณ์ที่น่าสนใจในช่วงเวลายุคเปลี่ยนผ่านสู่ 4.0 ที่ HR จะต้องศึกษาไว้ก็คือ

1. อีก 8 ปีข้างหน้าประเทศไทยจะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุเพราะอัตราการเกิดต่ำ พนักงานรุ่นใหม่เข้าสู่องค์กรน้อยลง บุคลากรก็ได้เวลาเกษียณ จะทำให้องค์กรอาจสูญเสียความรู้ เทคนิค ประสบการณ์ องค์กรจึงต้องแสวงหาวิธีถ่ายทอดองค์ความรู้จากพนักงานรุ่นเก่าไปสู่รุ่นใหม่ และพิจารณาเรื่องช่วงเวลาการเกษียณอายุด้วย
2. พลังรุ่นใหม่ขององค์กรในปัจจุบันคือคนเจนวาย สิ่งที่ต้องรู้คือต้องใส่ใจคือทำอย่างไรให้คนเจนวายที่เติบโตในยุคดิจิทัล ทำงานร่วมกับคนเจนเอ็กซ์และเบบี้บูมเมอร์ได้อย่างลงตัว
3. เศรษฐกิจจะเปลี่ยนไปสู่ยุค 4.0 คือเป็นยุคที่ต้องผสมผสานความรู้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่ดึงดูดผู้บริโภค ดังนั้นบุคลากรที่จะเติบโตในองค์กรจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงานได้
4. กระแสโลกาภิวัตน์ โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจะต้องรู้และตามทันและพร้อมปรับตัวตลอดเวลา
5. งานจะเริ่มเข้าสู่ยุคดิจิทัล ทำงานออนไลน์ได้ในที่ทำงาน ข้อมูลจะเชื่อมกันในโลกอินเทอร์เน็ต องค์กรต้องขับเคลื่อนคนให้พร้อมในโลกยุคดิจิทัล ก้าวสู่การเป็น Digital Workplace อย่างสมบูรณ์ ตลอดจนบริหารจัดการการทำงานผ่านระบบออนไลน์ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
6. ชีวิตของทุกคนจะอยู่ในสมาร์ตโฟนมากขึ้น องค์กรก็ต้องปรับตัวตามวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปด้วย
7. แนวคิด Work-Life Balance จะปรับเปลี่ยนสู่ “Weisure Time” (Work + Leisure) ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้ทำงานที่ไหน เมื่อไหร่ และเวลาใดก็ได้ ดังนั้นอนาคตก็อาจจะไม่จำเป็นต้องเข้าออฟฟิศทุกวันเพราะเราทำงานที่ไหนก็ได้ทั้งนั้น

8. สังคม Social Network ทำให้การแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความรู้ การแบ่งปัน ไอเดีย สามารถทำได้ง่าย ทำได้ตลอดเวลา องค์กรสามารถนำแนวทางโซเชียลเน็ตเวิร์กมาปรับการดำเนินการในองค์กรได้

9. คนรุ่นใหม่จะสามารถเรียนรู้จากสื่อเรียนรู้ออนไลน์ และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองได้ทุกที่ และทุกเวลา

10. Trend ของการทำธุรกิจในโลกยุคใหม่ ผู้ประกอบการไม่อาจใส่ใจแค่ตัวเลขผลกำไรเพียงอย่างเดียวเช่นในอดีตอีกต่อไป แต่ยังคงคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างยั่งยืนทั้งนี้ หัวใจสำคัญที่จะทำให้องค์กรปรับตัวเข้าหาการเปลี่ยนแปลงยุค 4.0 ได้ ก็คือวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์นั่นเอง

มองให้สุขและสนุกไปกับการทำงานสู่ Thailand 4.0

Thailand 4.0 คือยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้น มนุษย์จึงมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พัฒนาเพื่อความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น องค์กรต่างๆ จึงต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง โดยคิดค้นวิธีการพัฒนาองค์กรใหม่ๆ เพื่อสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าอยู่เสมอ ซึ่งหลายคนอาจเคยได้ยินถึงขั้นว่า Thailand 4.0 จะมีเทคโนโลยีเข้ามาทำงานแทนที่มนุษย์เลยทีเดียว และหากเป็นเช่นนั้น องค์กรก็คงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องจ้างงานมนุษย์อีกต่อไป จริงๆ แล้ว Thailand 4.0 ไม่ได้น่ากลัวเลย เพราะเมื่อใดที่มนุษย์ยังมีความคิดสร้างสรรค์ที่ไม่สิ้นสุด ก็ไม่มีอะไรสามารถแทนที่มนุษย์ได้ จึงอยากแนะนำเคล็ดลับดีๆ ที่จะทำให้คุณได้พัฒนาความสามารถให้ทันยุค Thailand 4.0 คุณก็จะต้องกังวลอีกต่อไปว่าจะมีอะไรมาแทนที่ จากขั้นตอนง่ายๆ 4 ขั้นตอนดังนี้ปรับตัว เมื่อเทคโนโลยียุค Thailand 4.0 มีการพัฒนาโดยนำนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเทคโนโลยีขั้นนั้นให้มีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น คุณจึงต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาตัวเองให้ทันและเปิดใจยอมรับเพื่อเรียนรู้และค้นหาแนวความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ อยู่ตลอด เช่น หากองค์กรนำหุ่นยนต์เข้ามาทำงานร่วมกับคุณ นอกจากคุณจะต้องเรียนรู้เพื่อให้สามารถทำงานกับหุ่นยนต์ได้แล้ว คุณก็ต้องคิดพัฒนาเพิ่มเติมอีกว่า จะต้องทำอะไรเพื่อให้งานที่เกิดจากการร่วมงานระหว่างคุณกับหุ่นยนต์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ มิเช่นนั้นคุณอาจกลายเป็นคนที่รู้เพียงวิธีการเปิดปิดการทำงานของหุ่นยนต์เท่านั้น

1. **ปรับตัว** เมื่อเทคโนโลยียุค Thailand 4.0 มีการพัฒนาโดยนำนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเทคโนโลยีขั้นนั้นให้มีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น คุณจึงต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาตัวเองให้ทันและเปิดใจยอมรับเพื่อเรียนรู้และค้นหาแนวความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ อยู่ตลอด เช่น หากองค์กรนำหุ่นยนต์เข้ามาทำงานร่วมกับคุณ นอกจากคุณจะต้องเรียนรู้เพื่อให้สามารถทำงานกับหุ่นยนต์ได้แล้ว คุณก็ต้องคิดพัฒนาเพิ่มเติมอีกว่า จะต้องทำอะไร

เพื่อให้งานที่เกิดจากการร่วมงานระหว่างคุณกับหุ่นยนต์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ มิเช่นนั้น คุณอาจกลายเป็นคนที่รู้เพียงวิธีการเปิดปิดการทำงานของหุ่นยนต์เท่านั้น

2.ทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกับคนหมู่มาก หรือที่เรียกว่า Teamwork ซึ่งจะไม่สมบูรณ์ หากขาด ผู้นำ เพื่อชี้แนะและวางแนวทางให้ team นั้น เดินหน้า work อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ แต่ปัจจุบันนี้เป็นเทรนด์ของ Hybrid workplace หรือการทำงานออฟฟิศแบบยืดหยุ่นที่สามารถทำงานที่ไหนก็ได้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นศูนย์กลางของการ Brainstorming มากกว่าห้องประชุม ดังนั้นคำว่า Teamwork ในยุค Thailand 4.0 จึงต้องมีคำว่า Collaboration (การร่วมมือ) ด้วย เพราะงานจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อทุกคนในทีมให้ความร่วมมือ

3.สร้างภาวะผู้นำ มีความกล้าคิดในแบบที่แตกต่างและดีกว่าเดิม โดยใช้ทักษะ Critical thinking หรือทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งเป็นการคิดที่เริ่มจากความสงสัยหรือมีข้อโต้แย้งแล้ว ค้นหาคำตอบอย่างมีเหตุผล ไม่สร้างความแตกแยกทางความคิด และยุค Thailand 4.0 นี้ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือระดับพนักงานก็จะต้องมีทักษะในการพูด สามารถนำเสนอแนวความคิดกับผู้ร่วมงานทุกคนให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.พัฒนาต่อยอด งานทุกชิ้นต้องวัดผลได้ เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาต่อยอด แต่การพัฒนานั้นจะต้องไปในทิศทางเดียวกับองค์กร เพราะถ้าทำแต่อะไรซ้ำๆ ย่ำอยู่กับที่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็คงไม่เกิดและคุณก็อาจถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี Thailand 4.0 อีกด้วย

อย่างไรก็ตาม ทุกการเปลี่ยนแปลงของการทำงาน ก็คือความท้าทายให้ได้ลองทำสิ่งใหม่ๆ ดังนั้น Thailand 4.0 ก็เหมือนการได้ปีนขึ้นภูเขาที่สูงขึ้นเรื่อยๆ แต่ถ้ามัวยืนมองอยู่ด้านล่าง คุณก็จะไม่มีวันรู้เลยว่ายอดเขานั้นสวยงามขนาดไหน ซึ่งในบางครั้งอาจทำให้เหนื่อยหรือรู้สึกท้อบ้าง แต่เมื่อไปถึงวันที่ประสบความสำเร็จ คุณจะรู้สึกภูมิใจและเป็นคนใหม่ที่เก่งขึ้น มีความสามารถที่สูงขึ้น ที่สำคัญคุณจะสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองให้มากขึ้นเรื่อยๆ ต่อไปได้ไม่ยากเลย

เพราะฉะนั้น Thailand 4.0 จะไม่น่ากลัวอีกต่อไป ถ้าคุณให้ความสำคัญกับการปรับตัว การทำงานเป็นทีม การสร้างภาวะผู้นำและการพัฒนาต่อยอด และไม่ว่าจะอยู่ใน Thailand 4.0 หรืออยู่ในยุคใดก็จะมีอะไรมาแทนที่ความสามารถของคุณได้อย่างแน่นอน

หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใช้หลัก 4 ใจ⁵

1. เข้าใจ มนุษย์ทุกคนมีความแตกต่างกันทั้งทางสรีระ สติปัญญาและจิตใจ เราจึงจำเป็นต้องเข้าใจเขา ไม่ว่าจะเป็นจุดเด่น จุดด้อย ความรู้ ความสามารถ จริต อุดมการณ์

⁵ วิเศษ วิเศษวิญญู <http://www.cpthailand.com>.สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2563 .

ความคิด พื้นฐานครอบครัว และอื่นๆ อีกมากมาย การเข้าใจความแตกต่างของมนุษย์ ทำให้เราสามารถเลือกมอบหมายหน้าที่การทำงานให้ถูกต้องกับคนแต่ละประเภท เป็นการนำเอาความรู้ความสามารถ ความเก่งกาจของเขาออกมาใช้ให้ได้ผลอย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกันก็หลีกเลี่ยงการมอบหมายงานให้กับคนที่ไม่สามารถทำงานนั้น เพื่อจะได้ไม่เกิดผลลัพธ์อันไม่พึงประสงค์ขึ้นได้ คนที่ได้มีโอกาสทำงานในสิ่งที่ตนรัก ตนถนัด ย่อมจะทำงานนั้นอย่างมีความสุขและได้ผลงานที่มีคุณภาพ

2. จูงใจ มนุษย์ทุกคนมีความสุขใจหรือความสะดวกใจที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดมากน้อยไม่เท่ากัน เราเรียกขอบเขตความสะดวกใจนั้นว่า Comfort Zone เมื่อเราเข้าใจเขาดีแล้ว เราก็จะรู้ว่า Comfort Zone ของเขาว่างมากน้อยเพียงใด และจะดีขึ้นมากถ้าคนเรามี Comfort Zone ที่ใหญ่ขึ้นเรื่อยๆ เมื่อเวลาผ่านไป ศักยภาพในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็จะมากขึ้นเรื่อยๆ การจูงใจนี้จึงประกอบด้วย 5 ความกล้า กล่าวคือ กล้าเรียนรู้ กล้าคิด กล้านำเสนอ กล้าทำ และกล้ารับผิดชอบ ปัจจุบันความรู้และวิทยาการต่างๆ ได้ถูกค้นคิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา ประกอบกับการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลมีความซับซ้อนยิ่งขึ้น จำเป็นจะต้องใช้ความรู้ที่ผสมผสานกันหลายแขนง (Multidisciplinary Knowledge) วิศวกรอาจจะต้องใช้ความรู้ด้านบัญชีการเงินหรือวิทยาศาสตร์อาหารเพิ่มเติม นักการตลาดอาจจะต้องใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เป็นต้น การจูงใจให้กล้าที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองไม่ถนัด จะทำให้วันหนึ่งสิ่งนั้นกลายเป็นสิ่งที่รู้และถนัดขึ้นมาได้ ขอบเขตความสะดวกใจในความรู้ก็จะกว้างใหญ่ขึ้น รู้มากก็มีวัตถุดิบในการคิดมาก เราก็จึงใจให้เขากล้าคิด และกล้าที่จะนำความคิดนั้นมาแลกเปลี่ยนกับคนอื่นในองค์กร ความคิดนั้นอาจเอื้อประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับผู้อื่นก็ได้ เมื่อความมั่นใจในสิ่งที่คิดมีมากขึ้น ขอบเขตความสะดวกใจในการนำเสนอก็ใหญ่ขึ้น และก็จะพัฒนาจากความกล้าเสนอไปสู่ความกล้าทำและกล้ารับผิดชอบในที่สุด เราจำเป็นที่จะต้องเปิดโอกาสให้เขาได้เกิด 5 ความกล้านี้ ผลลัพธ์อาจมีถูกมีผิดได้ ถูกเป็นพลังใจ ผิดเป็นครู และจะถูกนำไปแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป แต่จะต้องไม่ถูกนำมาเป็นอุปสรรคปิดกั้นความกล้านี้ไป

3. สถานใจ ในองค์กรประกอบด้วยคนจำนวนมาก มีหน้าที่แตกต่างกันไป หากได้นำเอาความรู้ความสามารถของแต่ละคนมาเกื้อกูลกันจะเกิดพลังขึ้นอย่างมาก ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้วยการจัดการทีมงานข้ามสายงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน นอกจากการทำงานเป็นทีมโดยมีงาน เป็นตัวสานใจแล้ว เรายังสามารถใช้ ความชอบ ที่เหมือนกันของแต่ละคนมาเป็นตัวสานใจโดยผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน อาทิ คนที่ชอบเล่นดนตรี เมื่อเราจัดให้มีชมรมดนตรี มีเครื่องดนตรีครบครัน พวกเขาเหล่านั้นก็จะมารวมตัวกันเล่นดนตรีในเวลาว่างจากการทำงานได้ คนใดคนหนึ่งอาจมีหลาย ความชอบ ก็อาจร่วมกิจกรรมกับคนได้หลายกลุ่ม จึงเป็นการขยายขอบข่ายการสานใจให้กว้างขวางยิ่งขึ้น การทำงานเป็นทีมและการทำกิจกรรมร่วมกันยังช่วยส่งเสริมให้เกิดการ เข้าใจ และการจูงใจ ใน 2 ข้อแรกเป็นลูกโซ่ต่อเนื่องกันไปกับคนอื่นๆ อีกด้วย

4. ได้ใจ องค์กรที่มีความยั่งยืนจะต้องเป็นองค์กรที่มีชีวิต มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และแน่นอนว่าในทุกช่วงเวลาที่ผ่านมาจะมีอุปสรรคอยู่บ้าง แต่สิ่งที่จะยึดเหนี่ยวให้ทุกคนในองค์กรร่วมแรงร่วมใจในการฝ่าฟันอุปสรรคเหล่านั้นไปได้ มีทุกขร่วมด้าน มีสุขร่วมเสพ ก็ด้วยใจที่ “รักและผูกพัน” ต่อองค์กรเสมือนครอบครัวเดียวกัน ผู้

อาจโสมมากกว่าจะต้องมีความเมตตา ผู้อาวุโสน้อยกว่าจะต้องมีความนับถือ โดยทุกคน เป็นแบบอย่างที่ดี(Role Model) ต่อกันและกันหลัก 4 ใจนี้ มีเครื่องมือสำคัญชิ้นหนึ่งที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นก็คือการสื่อสารเพื่อความเข้าใจในองค์กร การสื่อสารภายในองค์กรเราทำได้หลายช่องทาง และหลายสื่อ อาทิ การติดประกาศ วิทยุเสียงตามสาย Digital Signage เว็บไซต์ การประชุม การสัมมนา เป็นต้น รวมถึงการใช้ห้องสนทนาในระบบสื่อสารบนสังคมออนไลน์ต่างๆ ทั้งนี้ การสื่อสารทั้งหมดมีจุดมุ่งหมายเพื่อความเข้าใจร่วมกันในองค์กร ตั้งแต่ปรัชญาในการดำเนินธุรกิจ ค่านิยมองค์กร วิสัยทัศน์ เรื่อยมาจนถึงส่วนที่ย่อยที่สุดในระดับบุคคลที่ทุกคนจะทราบถึงบทบาท หน้าที่ และ KPI ของตนเองในด้านของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็สำคัญยิ่งเช่นกัน การเปลี่ยนแปลงต่างๆในโลกนี้ไม่ว่าจะเป็นวิทยาการ เทคโนโลยี ระเบียบการค้าโลก สภาพสังคม สิ่งแวดล้อมและอื่นๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและรวดเร็วมากขึ้น ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่ท้าทายขององค์กร ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ในอดีตวิทยาการต่างๆ อาจใช้เวลาถึง 20 ปี ในการพัฒนาให้เกิดขึ้นใหม่เพื่อมาทดแทนของเดิมที่ใช้อยู่ แต่ในปัจจุบัน วิทยาการใหม่ๆ อาจมีอายุเพียง 20 เดือนและในอนาคตอาจมีวิทยาการใหม่ๆ เกิดขึ้นทุก 20 สัปดาห์ ก็เป็นไปได้ คนที่ไม่ได้รับการพัฒนาและเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นก็จะเกิดช่องว่างที่กว้างขึ้นเรื่อยๆ จนไม่สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสิ่งต่างๆรอบตัวได้นอกจากนั้นการเปิดกว้างของตลาดแรงงานในสังคมโลกก็มากขึ้นเรื่อยๆ ดังจะเห็นว่าในปี 2558 ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(AEC) ก็เปิดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีระหว่าง ประเทศสมาชิก และในอนาคตอาจมีการขยายเขตเศรษฐกิจให้กว้างใหญ่ขึ้นเรื่อยๆ ในที่สุดวันหนึ่งข้างหน้าโลกที่ไร้พรมแดนอาจเป็นจริงก็ได้ แรงงานในทุกส่วนของโลกอาจมีการเคลื่อนย้ายเสรีไปได้ทุกแห่งหนการเตรียมพร้อมต่อการเปิดกว้างนี้ จึงไม่เพียงแต่จำเป็นต้องรู้ภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารให้เข้าใจกันแล้ว ยังมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้วัฒนธรรม ประเพณี ประวัติศาสตร์ ศาสนา ความเชื่อ ความศรัทธา ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ร่วมกันอย่างมีสันติสุขของคนต่างเชื้อชาติ ต่างภาษา เหล่านี้เป็น soft skill ที่ท้าทายขององค์กรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตข้างหน้าไม่มีใครไม่ทำงานร่วมกับคนไม่ว่าจะเป็นเพียงคน 2 คนหรือคนหมู่มาก เราต่างต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันเพื่อให้ผลลัพธ์ของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ หากคนหนึ่งเดินเร็ว อีกคนหนึ่งเดินช้า นั้นหมายถึงเราอาจต้องการพัฒนา (HRD) หากคนหนึ่งตัวสูงเอื้อมถึง อีกคนหนึ่งตัวเตี้ยเอื้อมไม่ถึง เราอาจต้องการการจัดการ (HRM) งานบุคคลเป็นงานที่ทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องด้วยเสมอ ผมจึงเชื่อว่าผู้บริหารทุกคนต้องเป็น HR Manager ในตัวคนเดียวกันด้วย

หลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล ประกอบไปด้วยหลักการสำคัญหลายประการ แล้วแต่วัตถุประสงค์ขององค์กรที่นำมาใช้ หลักการที่มีผู้นำไปใช้เสมอคือ การมีส่วนร่วมของประชาชน การมุ่งฉันทามติ การมีสำนึกรับผิดชอบ ความโปร่งใส การตอบสนอง ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ความเท่าเทียมกันและการคำนึงถึงคนทุกกลุ่มหรือพหุภาคีและการปฏิบัติตามหลักนิติธรรม (ถวิลวดี บุรีกุล, 2558 : 7)

หลักธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบ 6 ประการดังนี้

- 1.หลักนิติธรรม
- 2.หลักคุณธรรม
- 3.หลักความรับผิดชอบ
- 4.หลักความคุ้มค่า
- 5.หลักความมีส่วนร่วม
- 6.หลักความโปร่งใส

หลักของนิติธรรม คือ การตรากฎหมาย การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ให้เป็นที่ ยอมรับของสังคม เป็นกรอบและกติกาของสังคม ถ้าผู้มีอำนาจในระบบราชการ ข้าราชการ บุคลากร จะใช้กฎหมายตามอำเภอใจเพื่อประโยชน์ของตนเองและพวกพ้องมากกว่า เพื่อ ประชาชนโดยรวม กฎหมาย กฎระเบียบต่างๆจะเกิดผลเสียมากกว่าผลดี

หลักคุณธรรม คือการยึดมั่นในความถูกต้อง มีคุณธรรม เช่น ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์ ซื่อสัตย์ อดทน เคารพในสิทธิของผู้อื่น

หลักความรับผิดชอบ คือความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ รับผิดชอบต่อ ต่อหน้าที่ มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อประชาชนและสังคม มีความกระตือรือร้นในการ ทำงาน คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของประชาชนที่พึงได้รับ

หลักความคุ้มค่า เป็นหลักการสร้างจิตสำนึกของข้าราชการ ของหน่วยงานในการใช้ อำนาจที่มีอยู่ให้คุ้มค่า มุ่งหวังเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนปลักรักษาผลประโยชน์ของ ประเทศชาติ เช่น การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดให้ได้ประโยชน์คุ้มค่าที่สุด ลดขั้นตอนในการ ทำงานและการให้บริการประชาชน เพื่อความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

หลักความมีส่วนร่วม คือการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และแสดง ความคิดเห็นต่อการทำงานของภาครัฐได้ การมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐและประชาชนสามารถเป็น แนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารที่เกิิดการพัฒนาได้

หลักความโปร่งใส เป็นหลักความโปร่งใสเป็นการสร้างความพึงพอใจในการบริหารงาน และการปฏิบัติราชการของรัฐ จากประชาชน ซึ่งในการทำงานของระบบราชการนั้น มีความ โปร่งใส ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลนั้นได้ ความโปร่งใสจะแสดงให้เห็นถึง ความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานราชการของไทย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ ปรับทัศนคติในการทำงาน และให้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินงานที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่ง ปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้การพัฒนา

⁶ ดนัย เทียนพุดม., การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21, พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : นาโกต้า. 2545, หน้าที่, 26.

พนักงานมิได้มีวัตถุประสงค์เพียง เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญในงานปัจจุบันเท่านั้น แต่มีความมุ่งหมาย เพื่อให้พนักงานได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปในอนาคตด้วย

ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะครอบคลุมใน 3 เรื่องด้วยกันคือ การฝึกอบรม (training) การศึกษา (education) และการพัฒนา (development) ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร มี 6 ประการ

ช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นมีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาบุคคลจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความเสี่ยงของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ในกรณีที่มิบุคลากรเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงาน

ช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ทั้งนี้ เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่มิได้เข้ารับการพัฒนา

ช่วยทำให้บุคคลอื่นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ

ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร มี 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

การสำรวจความต้องการ

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดรูปแบบในการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการพัฒนา

การประเมินผล

นอกจากนี้ รูปแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีรูปแบบที่หลากหลายในการพัฒนา การเลือกใช้รูปแบบใด เวลา กับบุคคลระดับใด ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด รูปแบบที่สำคัญได้แก่

การศึกษาในสถาบันการศึกษา

การฝึกอบรมก่อนหรือในขณะปฏิบัติงาน

การปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใหม่

การสอนแนะนำงาน

การฝึกปฏิบัติหรือการดูงาน

การประชุมสัมมนา

การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง

การมอบหมายภารกิจใหม่ๆ
การเลื่อนตำแหน่ง
กิจกรรมอื่นๆ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ยุคไทยแลนด์ 4.0

สิ่งที่ท้าทายความสามารถ คือ ความสามารถถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมาใหม่ภายใต้บทบาทสำคัญ 1. การทำความเข้าใจกับการเปลี่ยนแปลงที่ไร้พรมแดน โลกกำลังอยู่ในยุคของเทคโนโลยีและข่าวสาร ความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงก่อนแล้วจึงกำหนดเป้าหมายและเลือกวิธีที่จะนำมาใช้ในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องอาศัยการวางแผนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์แล้วจึงนำไปปฏิบัติตามแผนที่ต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร. การเป็นนักคิด นักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ไทยแลนด์ 4.0 ที่จะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต้องสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง (Highly Effective Team Building) การแก้ปัญหา (Problem Solving) การวางแผน (Planning Project) การกำกับ การปฏิบัติงาน (Performance Monitoring) และการสื่อสารที่ดี (Communication and Climate set) การสร้างสัมพันธ์ (Relationship Building up) และการสอนงาน (Coaching) การสร้างสังคม (Social) และการตัดสินใจ (Decision Making) การกระตุ้นใจ (Motivational) การคิดเชิงสะท้อน (Reflective Thinking) และการจัดการตนเอง (Self - Management) การใช้เทคโนโลยี (Technological) การเรียนการสอน (Pedagogical) รวมทั้งความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)⁷

การพัฒนาที่ยั่งยืน: การพัฒนายุคไทยแลนด์ 4.0

ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และกลไกการตลาด ก่อให้เกิดการเติบโต การผลิต การบริโภคที่เป็นผลเสียต่อสิ่งแวดล้อม ชีวิตมนุษย์ สัตว์ และพืชพรรณ ดังนั้น การที่มนุษย์ยังคงใช้แนวทางพัฒนาแบบเก่าซึ่งไม่คำนึงถึงข้อจำกัดในการพัฒนา อันหมายถึง ข้อจำกัดด้านสภาพความสามารถที่จะรองรับการบริโภค และการใช้ประโยชน์จากโลก และเมื่อทุกสิ่งทุกอย่างที่จะนำมาบริโภค และใช้ประโยชน์หมดลง อีกไม่นานทุกชีวิตบนโลกจะต้องจบสิ้น เพราะมนุษย์จะไม่สามารถอาศัยอยู่บนโลกได้อีกต่อไป การพัฒนาที่ยั่งยืน จึงเป็นแนวคิดเพื่อป้องกันมิให้โลกต้องเดินไปสู่จุดจบ

มาตรการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

⁷ แหล่งออนไลน์: พรชัย เจดามาน : <http://www.kroobannok.com> (สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม.2563)

ความล้มเหลวของการพัฒนาแบบดั้งเดิมที่ผ่านมา นอกจากจะทำลายสิ่งแวดล้อม ชีวิตมนุษย์ สัตว์ และพืชพรรณแล้ว ยังพบว่าการพัฒนาเศรษฐกิจของหลายประเทศ ได้สร้างปัญหาให้กับความเป็นอยู่ของมนุษย์ และวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างมหาศาล เนื่องจากรัฐบาลไม่รับผิดชอบ ไม่ฉะฉานต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชน ระบบราชการมีคอร์รัปชันสูง ขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความโปร่งใส ฯลฯ

นานาชาติจึงได้ประชุมร่วมกันเพื่อแสวงหาแนวคิดที่เป็นกลางที่สุดมาเยียวยา ภัยพิบัติที่เกิดขึ้น ผลสรุปที่ได้คือ ทั่วโลกควรปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาเสียใหม่ โดยจะต้องยกเลิกการพัฒนาซึ่งรัฐเป็นผู้ชี้แนะและออกคำสั่งแต่เพียงฝ่ายเดียว ในลักษณะ รัฐประชาชาติ (Nation State) โดยปรับเปลี่ยนเป็น ประชารัฐ (Civil State) ซึ่งเป็น “ความสัมพันธ์รูปแบบใหม่ระหว่างรัฐกับประชาชนในลักษณะที่เป็นประชาสังคม

ประชาสังคม หรือ Civil Society คือ การพัฒนาที่เกิดขึ้นจากความริเริ่มของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน โดยทุกฝ่ายในสังคมต่างให้ความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน คำว่า ประชารัฐ จึงหมายถึง รัฐซึ่งมีรัฐบาล เอกชน และประชาชนร่วมมือกันในทุกเรื่องที่เป็นสาธารณะ นั่นเอง

ดังนั้น การที่แนวคิดเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืนจะสำเร็จลงได้หรือไม่อย่างไรนั้น ทุกประเทศจะต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด และที่สำคัญ รัฐบาลในหลายๆ ประเทศจะต้องปรับเปลี่ยนมุมมองเสียใหม่ จากที่เคยมองว่ารัฐบาลเป็นผู้ใช้อำนาจอธิปไตยแทนประชาชน รัฐบาลจึงสามารถควบคุมและครอบงำประชาชนให้ปฏิบัติตามคำสั่งได้ มาเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือชุมชนมีส่วนร่วม ทั้งในระดับการร่วมรับรู้การตัดสินใจขององค์กรของรัฐ และในระดับการร่วมตัดสินใจ และจะต้องมีการตกลงกันให้ชัดเจนว่าสัดส่วนของบทบาทภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในการพัฒนานั้นควรจะเป็นลักษณะใด หรือที่เรียกว่า “ประชารัฐ” นั่นเอง และเพื่อให้การพัฒนาที่ยั่งยืนสามารถแทรกเข้าไปในทุกส่วนของสังคมโลก เมื่อเริ่มต้นทศวรรษที่ 1980 องค์การสหประชาชาติ จึงเสนอให้ประเทศกำลังพัฒนาที่ประสบความล้มเหลวในการพัฒนาตามที่กล่าวมาข้างต้น เร่งปฏิรูประบบเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการปฏิรูปการเมือง การบริหาร การศึกษา การขจัดและลดความยากจน การส่งเสริมให้มีการบูรณาการทางการผลิต ทางเกษตร การสร้างงาน ที่พอเพียงกับการเติบโตของประชากร การพิทักษ์สิ่งแวดล้อม และการลดอัตราการขยายตัวของประชากร ฯลฯ โดยนาระบบการจัดการที่ดี มาใช้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้การพัฒนามีภาพของอนาคตที่เป็นรูปธรรม

บทสรุป

หากนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้ ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรและเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ามามีปฏิบัติ การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ซึ่งงานในแต่ละหน้าที่นั้น จะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรหรือสมาชิกในองค์กร 3 ช่วงระยะเวลา คือ

1.ก่อนปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องวางแผน สรรหา และใส่ใจบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานด้านนี้จำเป็นต้องรู้ และเข้าใจถึงกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรต้องการ เพื่อให้เข้ามาร่วมงานด้วยความเหมาะสมต่อไป

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

3.หลังการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ได้มุ่งหวังผลเพียงได้บุคลากรเข้ามาและปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น ภาระงานอีกหน้าที่หนึ่งที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความเอาใจใส่เช่นเดียวกัน คือ การดูแลบุคลากรหลังเกษียณอายุ หรือ บุคลากรที่มีความจำเป็นต้องลาออกก่อนเวลา ด้วยความจำเป็นบางประการ โดยองค์กรจะต้องจัดเตรียมความพร้อมให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในสังคมหลังออกจากงาน อาจจะเป็นเรื่องเงินบำเหน็จ บำนาญ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผลตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตที่มีความสุขได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ก.หนังสือ

दनัย เทียนพุด., การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21, พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : นาโกต้า. 2545..

ธัญญา ผลอนันต์, การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน.

กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์ ,2546, หน้า 17.

พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพฯ : คณะ-

วิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.,2538, หน้า 2.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) . (2553). ธรรมานุชีวิต. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2552).

พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิทยา เจริญพันธ์. (2554). หนังสือเศรษฐกรไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุน-การวิจัย.

ข.สื่ออิเล็กทรอนิกส์

พรชัย เจดามาน : <http://www.kroobannok.com> สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2563.

วิเศษ วิชาญวิญญู <http://www.cpthailand.com>.สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2563 .

ถวิลวดี บุรีกุล,(2551), ธรรมภิบาล: หลักการเพื่อการบริหารรัฐกิจแนวใหม่.นนทบุรี : สถาบัน

พระปกเกล้า