

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐแนวใหม่ Human resource development of the new public sector

รังสรรค์ วัฒนาชัยวนิช*, โยธิน ทองเนื้อแข็ง[†], จารึก ศิริบุณยสุทธิ์[‡]
และอำพร มณีเนียม[§]

Received May 10, 2020; Revised July 12, 2020; Accepted August 25, 2020

บทคัดย่อ

การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐแนวใหม่ เป็นศึกษาถึงความหมายและกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร มีภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ การจัดหา การพัฒนา การใช้ประโยชน์ และการเก็บรักษาบุคลากร ส่งผลที่องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดจากคุณค่าของบุคลากรซึ่งในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐมีกระบวนการที่สำเร็จ 4 ประการ คือ 1) การเคารพสิทธิของบุคคล 2) การมุ่งแก้ปัญหาขององค์กร 3) มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วม และ 4) เป็นกระบวนการที่มีระบบ การจะทำให้กระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐแนวใหม่สามารถส่งผลในเรื่อง การทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดองค์กรยุคใหม่ ประกอบด้วย การมีความคิดที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การปฏิบัติตามแนวทางขององค์กรอย่างจริงจัง การพัฒนาความรู้ให้ทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐยุคใหม่อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, ภาครัฐแนวใหม่

Abstract

The study of human resource development in the new public sector it is a study of meanings and operational processes related to the organization's personnel with four main missions: procurement, development, utilization. And retention of personnel As a result, the organization receives the most benefit from human value, which in human resource development has four successful processes: 1) Respect the rights of people 2) Focusing on organizational problems 3) aiming to promote participation and 4) It is a systematic process. Improving the human resource development process of the public sector can result in working effectively and continuously working to create a new organization consists of thinking in the same direction. Vigorous implementation of corporate guidelines developing knowledge for human resources in the modern and sustainable public sector

Key words: Development, Human Resources, New Government

* นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการพัฒนายั่งยืน คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ โทร 0936376372 อีเมล rangsan.wat@mcu.ac.th

[†] นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการพัฒนายั่งยืน คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ

[‡] อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี

[§] อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐแนวใหม่เป็นการศึกษาว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานในด้านต่างๆ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร สังคม อีกทั้งยังเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศอีกด้วย ดังนั้นควรตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ จึงได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (กัญญา แซ่โจ้ว, 2546: 9) องค์กรนั้นเป็นแหล่งรวมทรัพยากรมากมายไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรเทคโนโลยี และอื่น ๆ องค์กรเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดผลผลิต และในสังคมปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการเรียนรู้ถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้ให้ระดับตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้องค์กรได้พัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ที่สูงขึ้นเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต ก้าวหน้า เพราะความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ในสมัยก่อนผู้บริหารไม่เคยให้ความสนใจหรือเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเลยหรือแม้แต่ในปัจจุบัน สำหรับองค์กรขนาดเล็กก็ไม่เคยจัดให้มีแผนกบริหารงานบุคคลเพราะเห็นว่างานบุคคลเป็นงานที่ง่าย ๆ คงไม่มีปัญหาอะไร ต่างมุ่งให้ความสนใจทางด้านเทคนิคหรือเครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยอย่างเดียว จนต่อมาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นทั้งๆที่มีเครื่องมืออย่างดี จึงพบว่าผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์กรใดที่ให้ความเอาใจใส่ต่อคนผลผลิตขององค์กรนั้นจะเพิ่มมากขึ้นเพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (เสนาะ ตีแยว, 2539 : 14-15) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อยๆ ทำให้คนนั้นห่างออกไปจากการที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถทำสิ่งที่ดีงามได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษา ซึ่งได้แก่ศึกษานั่นเอง (พระธรรมปิฎก, 2543: 96)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวลอันอาจได้แก่การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติโดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคนและทุกระดับได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติและรวมถึงการฝึกอบรม การสอนงานการปรับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเองอีกด้วย (บุญเลิศ ไพรินทร์, 2538: 5) เพราะเป็นการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคตเป็นการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์กรเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์กรมากที่สุด (อำนาจ แสงสว่าง, 2540: 296) และมีการทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์กรมากขึ้นอีกด้วย (พะยอม วงศ์สารศรี, 2538: 1)

ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสมัยก่อนผู้บริหารไม่เคยให้ความสนใจหรือเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเลยหรือแม้แต่ในปัจจุบัน สำหรับองค์กรขนาดเล็กก็ไม่เคยจัดให้มีแผนกบริหารงานบุคคลเพราะเห็นว่างานบุคคลเป็นงานที่ง่าย ๆ คงไม่มีปัญหาอะไร ต่างมุ่งให้ความสนใจทางด้านเทคนิคหรือเครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยอย่างเดียว จนต่อมาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นทั้งๆที่มีเครื่องมืออย่างดี จึงพบว่าผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์กรใดที่ให้ความเอาใจใส่ต่อคนผลผลิตขององค์กรนั้นจะเพิ่มมากขึ้นเพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (เสนาะ ตีแยว, 2539: 14-15)

ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนา คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุดเมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อยๆทำให้คนนั้นห่างออกไปจากการที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถทำสิ่งที่ดีงามได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต), 2543: 96) ก็คือการศึกษาเรื่องสิกขา

แนวคิดเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยจำแนกไว้เป็นประเด็นที่สำคัญอยู่ 2 (ธงชัย สมบูรณ์, 2549: 17- 37) ประการคือ

1) แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่า การปฏิบัติอุตสาหกรรมทำให้มีการนำเอาเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการอุตสาหกรรม ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมากผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเหตุการณ์

บริหารแบบนี้ใช้ในระยะเวลาที่สังคมเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรมใหม่ ๆ แต่เมื่อคนมีความรู้มากขึ้นจึงต้องเปลี่ยนแปลง และมีรูปแบบต่อมาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นแบบบิดาปกครองบุตร บิดาคือ นายจ้าง บุตรคือ ผู้ใช้แรงงาน บิดาเป็นผู้ดูแลความประพฤติ อบรมสั่งสอนบุตรซึ่งยังพึ่งตัวเองไม่ได้ การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องต่าง ๆ การบริหารลักษณะนี้อาจช่วยแก้ปัญหาการบริหารชนิดแรกได้ในระยะแรกๆแต่ต่อมาเมื่อผู้ใช้แรงงานเริ่มรู้สึกอึดอัดไม่พอใจ เพราะได้รับการปฏิบัติเหมือนคนไร้ความสามารถ จึงต้องเปลี่ยนแปลงอีก รูปแบบต่อมา คือเน้นระบบราชการหรือลัทธิสำนักงาน (Bureaucracy) เป็นลักษณะการปกครองหรือการบริหารตามลำดับชั้น มีกฎระเบียบข้อบังคับ มีการกวดขันเข้มงวด มีการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน มีการเขียนกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีการเก็บรักษา แต่ต่อมาเมื่อมีการทดลองของ Elton Mayo ความคิดหลังนี้จึงก็ต้องล้มเลิกไป รูปแบบต่อมาคือการคัดเลือกผู้มีความสามารถสูงสุดเข้ามาปฏิบัติงานและบรรจุคนให้เข้าทำงานเพื่อมีประสิทธิภาพ ในการทำงานสูงสุด โดยพยายามให้นักจิตวิทยาเข้ามาช่วยสร้างแบบทดสอบเพื่อเป็นเครื่องมือในการคัดเลือก มีการเขียนกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ นั้นเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อแสดงความชัดเจนอันเป็นผลดีแก่ทั้งสองฝ่าย และรูปแบบต่อมาผู้บริหารเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ ผู้บริหารงานบุคคลมีฐานะเป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงานนั้นดูเหมือนผู้บริหารงานบุคคลมีอำนาจมาก แต่อันที่จริงการปฏิบัติงานในฐานะตัวกลางนั้นเป็นเรื่องยากมากเพราะจะต้องเข้ากับทั้งสองฝ่ายได้ดี และรักษาสภาพประโยชน์ของทั้งผู้บริหารสูงสุด และลูกจ้าง จึงทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้แรงงานมากขึ้นโดยเฉพาะการจัดสวัสดิการการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

2) แนวคิดแบบใหม่ เป็นการประสานแนวความคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) และการจัดการตามแนวทางมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) เข้าด้วยกันโดยคัดเลือกเฉพาะแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์กร เพราะมนุษย์ต้องการความเหมาะสมพอดี การนำแนวคิดจากการจัดการทั้ง 2 รูปแบบ นั้นมาผสมผสานกันพร้อมทั้งแต่งเติมสิ่งที่ขาดให้สมบูรณ์ ทำให้แนวความคิดของการจัดการตามทฤษฎีแผนใหม่มีความสำคัญในแง่มุมต่างๆ เช่น ทำงานตามลักษณะความสามารถเฉพาะ (Specialization) เป็นผลให้เกิดการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

การจัดระบบแยกตำแหน่งความรู้ความสามารถ(Position Classification) การจัดอบรม (Training)

มีการจัดการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้ เพื่อเป็นการทำนุบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพและการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพพร้อมทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดี การจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน การเสริมแรงการให้แรงจูงใจคือการใช้จิตวิทยาที่เหมาะสมกับผู้ใช้แรงงาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ใน 3 ประการ (อิงชัย สมบูรณ์, 2549: 11-12) คือ 1) ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินขององค์กร มีใช้ค่าใช้ง่าย 2) ศักยภาพของมนุษย์ พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด และ 3) ทรัพยากรมนุษย์ เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการ

วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่นิยมใช้กันในปัจจุบันแบ่งเป็น 3 กลุ่ม (นิสตรรก์ เวชยานนท์, 2548: 312-315) ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การดำเนินการให้ บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามา ปรับปรุงความสามารถในการทำงานโดยวิธีการ 3 ประการ คือ 1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้น เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present job) เป้าหมาย คือการยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ ของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ซึ่ง ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที 2) การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะ การให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆด้านให้กับบุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต (Future job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการของ องค์กรในอนาคต และ 3) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มี ประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (Not focus on a job) แต่มีจุดเน้น ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามท้องถื่นต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรใน อนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมการศึกษา และการพัฒนาที่กล่าวมาแล้วนั้น มีเป้าหมายและค่าใช้จ่ายที่แตกต่างกันดังนี้ 1) การฝึกอบรมมีเป้าหมายงานในปัจจุบัน มีค่าใช้จ่ายต่ำ 2) การศึกษามีเป้าหมายงานในอนาคต มีค่าใช้จ่ายปานกลาง และ 3) การพัฒนามีเป้าหมายถึงความปลอดภัยขององค์กรในอนาคตมีค่าใช้จ่ายสูง

กลุ่มที่ 2 ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การนำกิจกรรมที่มีการ กำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ ปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน คือ 1)

การพัฒนาบุคคล (Individual Development) 2) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) และ 3) การพัฒนา องค์การ (Organization Development) จึงแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเกิดได้จากการนำเป้าหมายของบุคคล ซึ่งต้องให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของแต่ละคน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การที่ต้องการบุคคลากรประเภทใดทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยการนำการพัฒนาสายงานอาชีพเป็นตัวเชื่อมเป้าหมายของบุคคล กับเป้าหมายขององค์การนั้น

กลุ่มที่ 3 ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การพัฒนาองค์การ

ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน 3 ส่วน คือ 1) ระดับบุคคล (Individual) 2) ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Group or Teams) และ 3) ระดับระบบ โดยรวม (The System)

ซึ่งกระบวนการเรียนรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (อดีต) 2) การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ปัจจุบัน และ 3) การเรียนรู้เพื่อที่จะเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

แนวคิดและทฤษฎีที่วิเคราะห์การในเรื่องพัฒนาบุคลากรในองค์กรภาครัฐ

แนวคิดและทฤษฎีที่วิเคราะห์การในเรื่องพัฒนาบุคลากรในองค์กรภาครัฐ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดง ออกของศักยภาพบุคคล ในองค์การทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดการพัฒนาองค์การ รวมทั้งการออกแบบงานใหม่ ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดจากภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจมาก ทำให้องค์การมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการบริหารงานบุคคล ต้องมีการปรับสภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคคล ในองค์การมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) จะเน้นที่ตัวบุคคลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ การที่มีระบบ และทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่แตกต่างกันจะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ การประสานงานให้เป็นระบบต่อเนื่องกัน จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์การได้ เพราะ ฉะนั้นแนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแบ่งออกเป็น 4 (บรรยงค์ โตจินดา 2546: 188-189) ประการ ดังต่อไปนี้ 1) การเคารพในสิทธิของบุคคล การฝึกอบรมเป็นความจำเป็นของพนักงานที่เข้ารับการอบรม ไม่ว่าจะเป็นในแง่รูปแบบ เนื้อหา และวิธีการ 2) การมุ่งแก้ปัญหาให้แก่องค์การ การมุ่งแก้ปัญหาเป็นตัวกำหนดบทบาทงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มุ่งส่งเสริมการแก้ปัญหาในฐานะที่การศึกษา การฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนา ทั้งในด้านการเตรียมตัวการจัดหา เนื้อหา รูปแบบ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์การ และ 4) เป็นกระบวนการที่มีระบบ บุคคลที่มีทัศนคติที่เหมือนกัน การสอดประสานที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์การได้ดียิ่งขึ้นไป

การศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในองค์กรภาครัฐยุคใหม่

การศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในองค์กรภาครัฐยุคใหม่ คือ การพัฒนาคน ให้เป็นผู้มีคุณภาพ ที่สำคัญที่สุดก็คือ การปลูกฝังให้คนมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในองค์กร จะเน้นที่ตัวบุคคลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ การที่มีระบบ และทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่แตกต่างกันจะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ วิธีการหนึ่งที่น่าจะให้ผลดีในการปลูกฝังและพัฒนาการมีคุณธรรมจริยธรรม และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการร่วมมือกัน ซึ่งองค์ประกอบในการสร้างการมีส่วนร่วมก็คือแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ 1) การเคารพสิทธิของบุคคล คือการทำให้บุคลากรเกิดความคิดที่จะเคารพสิทธิของทุกคนในองค์กรจะต้องมีการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี ด้วยวิธีการสร้างกิจกรรม การฝึกอบรมให้เกิดความคิดที่ดีต่อกันในองค์กร จะต้องปฏิบัติต่อกันด้วยความเท่าเทียมกัน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการอยู่ร่วมกัน ไม่ให้เกิดความลำเอียงอันเนื่องมาจากการเอาเปรียบกันจนทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา การสร้างกฎระเบียบร่วมกัน เพื่อเป็นการควบคุมการละเมิดสิทธิของกันและกันไม่ให้เกิดขึ้นในองค์กรเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถช่วยได้ ซึ่งกฎระเบียบนั้นจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับบุคคลทุกระดับในองค์กรว่าจะเคารพและปฏิบัติตามอย่างจริงจังมากแค่ไหนเมื่อบุคคลในทุกระดับเข้าใจถึงเรื่องสิทธิของแต่ละบุคคล ก็จะเข้าใจถึงปัญหาที่จะเกิดจากการไม่เคารพสิทธิของบุคคล เข้าใจได้ว่าแต่ละบุคคลคงไม่อยากจะเกิดปัญหาที่ต้องตามแก้ไม่สิ้นสุด 2) การมุ่งแก้ปัญหาแก่องค์การ การจะทำให้บุคลากรเกิดความคิดที่จะมุ่งแก้ปัญหานั้นทำได้ด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี คือการทำให้เกิดมุมมองไปในทางเดียวกัน มีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งอาจเกิดขึ้นโดยการอบรม การสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิด ควรส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เป็นไปเพื่อองค์กร การเห็นความสำคัญขององค์กร โดยอาจใช้การจูงใจด้วยรางวัลหรือการชมเชยก่อกอง ซึ่งจะทำให้เกิดการกระตุ้นและเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เมื่อบุคคลในองค์กรเป็นผู้ที่มีปัญญาหรือความรู้ที่ซอบนั้นแล้วย่อมจะมีวิธีการในการแก้ปัญหาที่

เกิดขึ้นในองค์กร การเข้าใจปัญหาว่าเกิดขึ้นอย่างไรสาเหตุมาจากอะไรและจะต้องแก้ยังไง 3) การมุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วม ซึ่งการจะทำให้เกิดความคิดชอบด้านการมีส่วนร่วม ต้องทำให้บุคลากรเห็นถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมมีการให้ความรู้ในเรื่องของการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความเข้าใจ พื้นฐานต้องมาจากการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน โดยการจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในส่วนหนึ่งต้องเกิดจากการสร้างกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันเพื่อให้เกิด ความสัมพันธ์ที่ดี การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกัน จนทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การร่วมมือกันเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร ซึ่งทำให้เกิดความร่วมมือซึ่งความรู้ในด้านการมีส่วนร่วมทำให้เข้าใจถึงขั้นตอน รูปแบบ ประโยชน์ที่จะเกิด ซึ่งจะช่วยให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ 4) การสร้างกระบวนการที่เป็นระบบ ต้องให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอน รูปแบบ ที่จะทำการพัฒนาองค์กรด้วยการประชุมชี้แจงให้เกิดความเข้าใจกันในทุกระดับคือเมื่อมีวิธีการเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กรแล้ว วิธีการหรือกระบวนการเหล่านั้นต้องเป็นไปอย่างมีระบบ โดยการทำให้องค์กรเป็นไปอย่างมีระบบนั้นต้องมีการวางแผน การประสานงานที่ดี มีการตรวจสอบและประเมินผลเพื่อทบทวนและแก้ไขข้อผิดพลาด วิธีการดังกล่าวก็คือการจัดประชุมปรึกษากัน การทำงานในองค์กรเมื่อมีกระบวนการหรือขั้นตอนในการทำงานก็ควรจะเป็นระบบ ทั้งการวางแผน การประสานงาน การตรวจสอบและประเมินผล ซึ่งความรู้ชอบในด้านนี้จะทำให้เกิดการทำงานอย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ ไม่วุ่นวาย

สรุปผลการศึกษา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐแนวใหม่นั้นสามารถที่จะมาการพัฒนาบุคลากรเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กร อันประกอบด้วย ภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ การจัดหา การพัฒนา การใช้ประโยชน์ และการเก็บรักษาบุคลากร เพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดจากคุณค่าของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กร ขณะเดียวกันบุคลากรก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความเจริญก้าวหน้าตามความมุ่งหวังของแต่ละบุคลากรที่จะเกิดการปฏิบัติในแต่ละด้านได้นั้นมีวิธีการที่แตกต่างกันไป ด้วยการเคารพสิทธิของบุคคลทำได้โดย ด้วยการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี การสร้างกฎระเบียบที่ใช้ยึดถือร่วมกันเพื่อไม่ให้เกิดการเอาเปรียบและละเมิดสิทธิกัน ผ่านกิจกรรม การอบรม และการปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อการมุ่งแก้ปัญหาให้แก่องค์กรการจะส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญในการแก้ไขปัญหาขององค์กรก็ต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรด้วยการให้รางวัลหรือยกย่องบุคคลที่ทำเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง ด้วยการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร มีการมุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้วยการทำให้เกิดความเข้าใจ คือการทำให้เกิดความเข้าใจ ทั้งการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น การร่วมมือกันทำงาน และได้ศึกษาในด้านการสร้างกระบวนการอย่างเป็นระบบต้องทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอน รูปแบบขององค์กร โดยการสร้างกิจกรรมซึ่งจะส่งเสริมความร่วมมือ ที่ส่งผลต่อการจะทำให้กระบวนการนั้นที่มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งพื้นฐานต้องอยู่ที่การปลูกฝังความคิด แรงจูงใจและความร่วมมือ การมีความคิดที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การปฏิบัติตามแนวทางขององค์กรอย่างจริงจัง และ การพัฒนาความรู้ให้บุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ การกระทำที่จะช่วยส่งเสริมให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรนี้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดองค์กรยุคใหม่

ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐแนวใหม่ จะส่งผลถึงการพัฒนาขององค์กรจะก้าวหน้าไปได้ไกลอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเกิดจากบุคลากรที่มีศักยภาพ ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นพันธกิจสำคัญที่จะต้องใส่ใจ นอกจากกระบวนการนี้จะช่วยเพิ่มศักยภาพของพนักงานให้เพิ่มมากขึ้นได้ด้วยนั้น ก็ยังช่วยรักษาพนักงานที่ดีมีศักยภาพให้ทำงานร่วมกับองค์กรได้ระยะยาวอีกด้วย รวมถึงช่วยสร้างความภักดีให้กับองค์กร ตลอดจนร่วมพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

- กัญญา แซ่โจ้ว. (2546). “การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการใช้ทฤษฎีวิธีชาวดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของร้อยเอก ศาสตราจารย์ ดร.จิตรจำนง สุภาพ”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ปราชญ์สยาม.
- นิสตากร เวชยานนท์. (2548). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสอน วิชา รศ. 620 การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2538). พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- บรรยงก์ โตจินดา. (2546). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร :รวมสาส์น.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2543). ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2538). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พระพุทโธชาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543). **ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา.

มัลลี เวชชาชีวะ. (2524). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์.

เสนาะ ตีเยาว์. (2539). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อำนวย แสงสว่าง. (2540). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.