

NIC
2017
MCUUK

"Buddhist Innovation for Developing Thailand"

Conference Program
31st March 2017

KHON KAEN
THAILAND

NIC

The 4th National and the 2nd International Conference 2017

MCU

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

KK

Khon Kaen Campus



Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Khon Kaen Campus

NIC 2017 MCUUK "Buddhist Innovation for Developing Thailand" 31st March 2017



ระดับชาติ

ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ห้องประชุมย่อยที่ ๘ ห้อง ๓๐๙

อาคาร ๑๐๐ ปีสมาเด็จพระพุทธาจารย์ (อ.จ. อาสภมหาเถร)

National Conference Group 08 : Humanities and Social Science

(Room 309)

ผู้ทรงคุณวุฒิ :

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร ดอกจันทร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ลำดับ	บทความ / ผู้เขียน	หน้า
๑	การจัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุและผู้ทุพพลภาพของชุมชนใน จังหวัดอุบลราชธานี ➢ พระมหาจิตินเรศ วุฑฒิมิโม, ผศ.ดร.	๒๐๘๙
๒	กระบวนการถ่ายทอดภูมิปัญญาปั้นผ้ายทอผ้าจูลกรู้นท้องถิ่น ล้านนา ผ่านพิธีกรรมทางพุทธศาสนา : กรณีศึกษาย่านสบคำ ตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ➢ เสพบัณฑิต ไทน์บัณฑิต	๒๑๐๔
๓	พัฒนาการของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกับผลกระทบต่อไทย ➢ พระมหาแสงมะณี รูปสอาด	๒๑๑๓
๔	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลัก พุทธภาวนา ๔ ➢ สมพงษ์ แซ่ท้อ	๒๑๓๒
๕	การประยุกต์ใช้หลักธรรมพระพุทธศาสนาในการสร้างภาวะผู้นำ ของนักบริหาร ➢ วีระพงศ์ เกียรติไพโรยศ	๒๑๔๑
๖	หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุค ๔.๐ ➢ ชวัลวิษฐ์ เชื้อทอง	๒๑๔๙
๗	การประยุกต์ภูมิปัญญาพื้นบ้านในการจัดการน้ำเพื่อส่งเสริม การเกษตรของชุมชนลุ่มน้ำมูลตอนบนจังหวัดนครราชสีมา ➢ มนัสพล ยงทะเล	๒๑๖๕
๘	พระพุทธศาสนากับความมั่นคงของมนุษย์ ➢ อัญญาณี ชัยช้าง	๒๑๗๖
๙	ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ ๔ กับประสิทธิภาพการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ➢ ตรัยณภัทร เสาวรา	๒๑๘๘
๑๐	บทบาทและภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในศตวรรษที่ ๒๑ ➢ พ.ศ.ท. ชุมพล เห่งศิริ	๒๑๙๙

หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุค ๔.๐

Principles of Human Resource Management in the 4.0 Era

ชวัลวิชญ์ เชื้อทอง^{*}

บทคัดย่อ

การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดทำและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่นๆ ก็จะมาตามๆ กัน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการบำรุงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะช่วยขยายบทบาทหน้าที่งานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีขอบข่ายของการปฏิบัติที่กว้างขึ้น เพื่อครอบคลุมดูแลการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและองค์กร ดังนี้ เพื่อช่วยให้บุคลากรใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อช่วยองค์กรดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อช่วยคัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีแรงจูงใจใฝ่หาผู้สำเร็จการศึกษาในระดับสูงเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับความสามารถและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อพัฒนา และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงานในระดับที่พึงปรารถนาขององค์กร

คำสำคัญ: หลักการบริหาร, ทรัพยากรมนุษย์, ในยุค ๔.๐

^{*} อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชารัฐศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Abstract

When one organization has its aim to efficiently achieve the objectives of performance, it needs to have qualified personnel with the right qualification to the assigned jobs. The Human Resource Management is one important factor in business administration because it provides the personnel and other resources management further to money, materials and other kinds of administration. If one organization starts with a staff that is capable of other factors, its efficiency will be reached. Therefore, human resource management is critical to organize further development of its own business. Human Resource Management is an action upon an individual that has to be emphasized because it is the most valuable resource of the organization to be able to work successfully to achieve the objectives of the organization with maintenance and development in managing the human resources and quality of work. The primary mission includes human resource planning has to be initially designed considering job description, recruitment, selection, evaluation of staff competency. Moreover Training and development, compensation, health and safety are also required for consideration. Termination of employment is therefore the duty of all executive level that will be responsible for human resources management.

Human Resource Management is an objective to help expanding the role and scope of human resources particularly emphasizing on comprehensive roles for the various missions. Related personnel and organizations need to help their staffs improving their skills and knowledge to perform their jobs effectively and efficiently to help the organization achieve the set goals. The selection of qualified personnel, the motivation for the attainment of higher education into practice in order to raise capacity is the major factor with satisfaction in the performance of its staff to develop and maintain valuable personnel to work on the desirability of the organization.

Keywords: Management principles, human resource, In 4.0

๑. บทนำ

ในปัจจุบันการพัฒนาารูปแบบทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในหลายลักษณะ และมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันไป เช่น สังคมสารสนเทศ (Information Society) สังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) แต่รูปแบบที่น่าสนใจคือเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Society and Economy) โดยลักษณะสังคมที่เกิดขึ้นดังกล่าวส่งผลให้ความรู้กลายเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งในการดำรงอยู่ของสมาชิกในสังคม โดยมีคำกล่าวที่เราอาจเคยได้ยินอยู่เสมอว่า “ความรู้คืออำนาจ”

คำอธิบายเบื้องต้นที่ขยายความให้เห็นภาพได้บ้างก็คือ ประเทศไทยในอดีตที่ผ่านมา มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่โมเดล “ประเทศไทย ๑.๐” ที่เน้นภาคการภาคการเกษตร ไปสู่ “ประเทศไทย ๒.๐” ที่เน้นอุตสาหกรรมเบา และก้าวสู่โมเดลปัจจุบัน “ประเทศไทย ๓.๐” ที่เน้นอุตสาหกรรมหนัก

ทว่า ภายใต้โมเดล “ประเทศไทย ๓.๐” ที่เป็นอยู่กันตอนนี้ต้องเผชิญกับวิกฤตสำคัญที่ไม่อาจนำพาประเทศพัฒนาไปมากกว่านี้ จึงเป็นประเด็นที่รัฐบาลต้องสร้างโมเดลใหม่ขึ้นมาเพื่อปฏิรูปเศรษฐกิจของประเทศและนำพาประชาชนทั้งประเทศไปสู่โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐” ให้ได้ภายใน ๓-๕ ปีนี้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด ในองค์กร นั่นคือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีทำงานรวมกันและกรณีที่ทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทั้งทฤษฎีในเชิงวิชาการ และแบบปฏิบัติในธุรกิจที่ศึกษาวิธีการบริหารแรงงานทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เป็นหนึ่งในองค์ความรู้ที่จะนำประเทศไทยให้ก้าวสู่ยุค ๔.๐

๒. ความหมายและความจำเป็น

“ทุนมนุษย์” (Human Capital) ได้ถูกนำมาใช้ในความหมายที่มองมนุษย์ในฐานะเจ้าของแรงงาน เป็นความหมายที่เป็นรูปธรรม เป็นค่าที่เกิดมาตั้งแต่สมัย อดัมสมิธ ในคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ ต่อมา Gary Becker ได้ศึกษาค้นคว้าและกำหนดขึ้นมาเป็นทฤษฎีที่เรียกว่าทฤษฎีทุนมนุษย์โดยมุ่งเน้นการลงทุนไปที่ขีดความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ต่อมา William R.Tracey ได้ให้คำนิยามทุนมนุษย์ไว้ว่า หมายถึงผลตอบแทนที่องค์กรได้รับจากความจงรักภักดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความพยายาม ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของบุคลากรในองค์กร^๑

^๑ อารณ ภูวิทย์พันธุ์, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทเอชการ์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑).

ทรัพยากรมนุษย์ (human resource) เป็นบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลใน องค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ องค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่ “คุณภาพของคน” ในองค์กรนั้นๆ ก่อนที่องค์กรต่างๆ จะเริ่มเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น บุคคลเคยถูกมองเห็นว่าเป็นเพียงแค่ปัจจัยการผลิต หรือให้มีความสำคัญ เป็นแค่แรงงาน หรือกำลังคน แต่ในปัจจุบัน บุคคลได้รับการนิยามใหม่พัฒนาความสำคัญเป็น “ทรัพยากรมนุษย์” ส่วนแผนกหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรก็กำลังเปลี่ยนบทบาทจาก “งานบริหารบุคคล และธุรการ” ไปเป็น “การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์” ซึ่งเปลี่ยนจาก การจัดการเฉพาะหน้า ไปเป็นการใช้กลยุทธ์เข้ารุกอย่างเต็มตัว และต่อเนื่องไปในระยะยาว

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามหน่วยงานต่างๆ ที่ประกอบกันเป็นองค์กร องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะมีขนาดใหญ่หรือเล็ก หรือดำเนินธุรกิจประเภทใด งานที่ดำเนินการภายในองค์กรนั้นล้วนต้องเกี่ยวข้องกับคน หรืออาศัยคนเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติการทั้งสิ้น เพราะมนุษย์เป็นบ่อเกิดแห่งทรัพย์ เกิดรายได้และเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรนั่นเอง

๓. แนวความคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

แนวความคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถแบ่งออกเป็น ๖ ภารกิจที่สำคัญ ดังนี้ คือ^๒

๑. การออกแบบงานในองค์กร (organization design) เป็นแนวคิดใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดโครงสร้างของงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภาระหน้าที่ เป้าหมายขององค์กร การวางแผนกลยุทธ์ ต้องได้สัดส่วนสัมพันธ์กับภารกิจของงาน องค์กรจึงต้องมี การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน การกำหนดทีมงาน และการพิจารณาถึงเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในงาน^๓

๒. การสรรหา (staffing) กระบวนการใน คัดเลือก บรรจุ ตลอดจนกลุ่มเกลามาให้บุคคลเหล่านั้นมีวัฒนธรรม กระบวนการในการกลุ่มเกลานั้นจะแบ่งได้ ๒ ส่วนใหญ่ คือ เมื่อ

^๒ Pucki, V., Tichy, N. M., & Barmott, C. K. (Eds.), *Globalizing management: Creating and leading the competitive organization*, (New York: Wiley, 1992), p. 65

^๓ นิสตารก์ เวชยานนท์, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการริเอนจิเนียร์ริง”, วารสารการบริหารและการจัดการคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มีนาคม ๒๕๓๘) : หน้า ๕๔-๕๕