

การสอนสังคมศึกษาในองค์กรต่าง ๆ

Social Teaching according to Buddhist Principle

ดร. สายรุ้ง บุษพาพันธ์, ดร. ดลนพร วราโพธิ์

นักการตลาด บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด

E-mail: rainbow@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 2 เมษายน 2562

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 2 พฤษภาคม 2562

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 11 พฤษภาคม 2562

บทคัดย่อ

การสอนสังคมศึกษาในองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐกิจเอกชน หรือภาคราชการ การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารงาน มีองค์ประกอบหลัก 4 อย่าง ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหาร และถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีประโยชน์อย่างมหาศาลในกระบวนการผลิตตัวป้อนทั้ง 4 อย่างนั้น ปัจจัยทุกตัวต้องมีบุคลากร เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2554: 11)

คำสำคัญ: สังคมศึกษา, หลักธรรม, พระพุทธศาสนา.

Abstract

Social teaching according in organizations both private or government and then personnel administration have very important and for administrator as consist of 4 items as namely man money material and management. Persons were the most important resource, because man was an effective factor and the have an effectiveness to administrative. Because they were good effective useful for process from 4 matters. The all factor must be persons who used another factor for good effective product. So, there were an important organization for using person's development to be knowledge ability motivation for works service. Therefore, they will be given result to succeed with an effectively.

Keywords: Social Teaching, Dhamma Principle, Buddhism

บทนำ

การสอนสังคมศึกษาในองค์กรต่าง ๆ ตามหลักธรรมพระพุทธศาสนา เป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึงประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้น สถาบันทางการศึกษาจึงสำคัญที่สุด และการสอนสังคมศึกษาของผู้บริหารก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง การที่ผู้บริหารใด ๆ จะสอนสังคมศึกษาด้านงานบุคคลให้ได้ดีตามเกณฑ์ และมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานบุคคล มีการดำเนินงานในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารจะบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ โดยเฉพาะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ทัศนคติที่สำคัญต้องยึดหลักธรรมาภิบาลตามแนวทางพระพุทธศาสนาจึงจะทำให้การบริหารงานบุคคลนั้น ๆ เกิดความสำเร็จ ตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์สูง

ผู้สอนสังคมศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง จึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องตระหนักในหน้าที่ที่จะต้องสอนบุคคลให้ประสบความสำเร็จให้จงได้ ฉะนั้นการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะมีองค์ประกอบอยู่ 2 ประการ คือ คนและงาน (Man and Works) นั้นหมายความว่า การบริหารคนอย่างไรจะได้มา ซึ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ คนถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะคนเป็นผู้กระทำให้เกิดปัจจัยอื่น ๆ โดยเฉพาะงานก็คนเป็นผู้ทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย จากสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และอื่นๆ อีกนานัปการ เมื่อวัตถุและวัฒนธรรมทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป คนไทยในสังคมจึงต้องมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนา และได้รับการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน เพราะจะทำให้เกิดความสมดุลในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป ถ้าหากสิ่งหนึ่งเปลี่ยนไป แต่อีกสิ่งหนึ่งนิ่งหยุดอยู่กับที่ย่อมไม่เกิดผลดีแน่นอน ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในระดับรากหญ้า ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้านต่อไป

1. ความหมายของการสอนสังคมศึกษากับการบริหารงานบุคคล

การสอนสังคมศึกษากับการบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางนโยบาย การกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้าง แรงจูงใจ การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยงาน สำหรับการวิจัยในการครั้งนี้ มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ

การสอนสังคมศึกษากับการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษามุ่งให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว ในการปฏิบัติงานภายใต้ กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีกำลังใจนำไปสู่การบริการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของ ผู้เรียน เพื่อสนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยทรัพยากร ในการบริหาร โดยการบริหารงานบุคลากรเพื่อนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย ของ การปฏิรูปการศึกษาคือคุณภาพของการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กมีศักยภาพและมาตรฐานสูงขึ้น นอกจากนี้ การบริหารงานบุคลากรเป็นภารกิจอย่างหนึ่งของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามี องค์ประกอบตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547: 30-36) กำหนดไว้ 5 ประการคือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งสรรหา และการบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการแต่ละ องค์ประกอบเป็นงานที่ซับซ้อนยุ่งยากเพราะเกี่ยวข้องกับคนการบริหารงานในปัจจุบันผู้ที่มีความรู้ ความ ซื่อสัตย์ สุจริต เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ย่อมต้องการผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นทุนเดิมนั้นหมายความว่าบุคคลนั้น ๆ เป็นคนที่ยึดมั่นถ้อยมั่นในสิ่งที่ ถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกมุ่งมั่นในการเสริมสร้างคุณงามความดี มีความรับผิดชอบ ที่ จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ อีกทั้งรวมไปถึงทำให้เกิด ความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติตามในองค์กร หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

การสอนสังคมศึกษาในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญของสถานศึกษา เพราะมี หน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตาม จุดหมายของการจัดการศึกษา ภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคม ได้อย่างมี ความสุข ทั้งนี้ ผู้บริหารเปรียบเหมือนผู้นำในครอบครัว การบริหารจัดการในครอบครัวโดยใช้หลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในอันที่จะส่งผลให้ครูผู้สอน พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมี ความเป็นไทย ในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสหลักธรรมอันจะเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุข ในการบริหารงานบุคคล เช่น หลักพรหมวิหาร 4 จึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งใน การประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน ในการหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ให้แก่แก่นักเรียนทุกคน ในการครอง ใจคนประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)

กล่าวว่า คนมีคุณแก่ส่วนรวม (สมาชิกที่ดีของสังคม) มีธรรมคือหลักความประพฤติดังนี้ มีพรหมวิหาร คือ ธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐ หรือผู้ที่มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม 4 อย่างดังต่อไปนี้ เมตตา ความรัก กรุณา ความสงสาร มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง บำเพ็ญการสงเคราะห์ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2547: 20)

2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสอนสังคมศึกษากับทรัพยากรมนุษย์

การสอนสังคมศึกษาด้านการบริหารธุรกิจจะกล่าวถึงทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการจัดการ หรือที่เรียกว่า “4 Ms” ได้แก่ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุดิบ (Material) และ วิธีการ (Method) โดยที่ทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์การในปริมาณที่จำกัด และแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารที่มีศักยภาพจะต้องสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์การในอัตราส่วนที่เหมาะสมได้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ โดยทรัพยากรที่มีความสำคัญทั้งสิ้น คือ “คนหรือทรัพยากรมนุษย์” ถึงแม้ว่าองค์การจะมีเงินทุนมาก มีวัสดุดิบที่ดีและมีราคาถูกกว่าคู่แข่ง มีวิธีการผลิตและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์การขาดบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติเหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ใช้และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็อาจส่งผลให้องค์การขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนา และอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์การในระยะยาว

งานทรัพยากรมนุษย์จะมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์การมีพัฒนาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคตโดยเฉพาะสถานการณ์ปัจจุบันที่แต่ละองค์กรต่างก็ให้ความสำคัญต่องานทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้นเนื่องจากได้ตระหนักถึงความสำคัญว่างานนี้จะต้องแทรกอยู่ในแทบทุกกิจกรรมขององค์การ เพื่อส่งเสริมและเป็นหลักประกันว่าทุกกิจกรรมขององค์การจะสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้จัดการทุกคนต้องให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การดูแลของตน ดังคำที่กล่าวที่ว่า “ผู้จัดการทุกคนเป็นผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ (Every Manager is Human Resource Manager)” เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแต่เป็นทรัพยากรพื้นฐานการจัดการเท่านั้น แต่ยังเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดขององค์การ หรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินธุรกิจในอนาคต ดังนั้นผู้จัดการทุกคนสมควรต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่แก่องค์การ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2545: 14)

3. ความหมายของการสอนสังคมศึกษากับจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย ทั้งนักวิชาการชาวต่างชาติและชาวไทย ในส่วนของนักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมาย ของการจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผน การพัฒนา และการควบคุม กระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเชิงระบบ มีผลต่อสมาชิกทุกคนในองค์กร กระบวนการต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พนักงานสัมพันธ์และ แรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (R. Wayne Mondy, and Robert M. Noe, 1996) การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ต้อง ดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานในองค์กร ซึ่งครอบคลุมภารกิจ ต่างๆ ได้แก่ การสรรหา การกลั่นกรอง การฝึกอบรม การให้รางวัล และผลประโยชน์กึ่งอ้อม การประเมินผล และแรงงานสัมพันธ์ (Gary Dessler, 1997) การบริหารกิจการที่ดำเนินการเพื่อดึงดูด การพัฒนา และการ อารังรักษา กำลังคนให้ปฏิบัติงานได้ผลสูง รวมไปถึงการมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร โดยผสมผสาน ความต้องการความเจริญรุ่งเรือง และการพัฒนาของบุคคลตามเป้าหมายขององค์กร

การใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำ หน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับผู้บริหารฝ่ายอื่น โดยผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบประสาน ความร่วมมือในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นระบบ และ ประสบผลสำเร็จ หน้าที่การจัดการทรัพยากร มนุษย์ในระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์มี 6 ประการ คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและ การคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจ่าย ค่าตอบแทน และการให้ประโยชน์กึ่งอ้อม ความปลอดภัย และสุขภาพของทรัพยากรมนุษย์ พนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ หน้าที่ประการสุดท้ายคือการวิจัยทรัพยากร มนุษย์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก และการควบคุม เกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ การอารังรักษา และการพ้น จากงานของทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดหมายให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของทั้งส่วนบุคคล องค์กร และสังคม โดยส่วนรวม หลักการที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดบุคลากรเข้าทำงานให้เหมาะสม กับงาน โดยมุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์หลัก คือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2538: 181) กระบวนการที่ผู้บริหารได้คิดปะและกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมเพื่อพัฒนาและ อารังรักษาให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิต พร้อมทั้งจะทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ช่วยให้สมาชิกผู้พ้นจากงาน ด้วยเหตุทุกพลาภาพ เกษียณอายุหรือเหตุ อื่นใดที่เกี่ยวกับงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (พะยอม วงศ์สารศรี, 2538: 5)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการที่ เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทุกระดับในหน่วยงานเพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของ องค์กร กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การ สรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน

สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์การตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (สุนันทา เลาหันันท์, 2546: 5) กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากรหรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การ ร่วมใช้ความรู้ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้ากับการปฏิบัติงาน ในองค์การพร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษา และพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันแก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต (คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2553: 2)

4. กระบวนการสอนสังคมศึกษากับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคล และหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การนั้นพร้อมทั้งดำเนินการรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างลักษณะให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การ ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550: 42) เป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์การอันประกอบไปด้วยภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ การจัดหา การพัฒนา การใช้ประโยชน์และการเก็บรักษาบุคลากร เพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุดจากคุณค่าของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ ขณะเดียวกันบุคลากรก็มีความพึงพอใจในปฏิบัติงานและมีความเจริญก้าวหน้าตามความมุ่งหวังของแต่ละบุคคล (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2550: 5-6) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์การได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์การและพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้ ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การและจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหารงานนับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหามาลงมาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษาจนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน (วิลาวรรณ รัตพิศาล, 2554:3) โดยรวมถึงนโยบายวิธีปฏิบัติงานและระบบการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การซึ่งเปรียบเสมือนตัวแปรต้นอันจะมีอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ทักษะและผลการดำเนินงานของพนักงานในองค์การซึ่งเป็นตัวแปรตามและหากพฤติกรรมทัศนคติและผลการดำเนินงานของพนักงานเป็นไปตามที่องค์การพึงประสงค์แล้วย่อมส่งผลให้การบริหารงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549:19) การได้มาซึ่งคนดี คนเด่น คนเก่ง คนดั่ง ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมตามความต้องการขององค์การ โดยสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานจนทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ เพื่อให้

องค์การสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสมดังความมุ่งหมายขององค์การ (วีระ อนุรักษ์มงคล, 2552: 5) กระบวนการที่ผู้บริหาร หรือผู้มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์ และศิลปะอย่างเป็นระบบในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลของ องค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ สามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดมีประสิทธิผลขั้นสูงสุด ที่จะส่งผล สำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การนั้นได้ โดยการวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก การบรรจุบุคคลที่มี คุณสมบัติคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งได้มีการธำรงรักษาสมาชิกขององค์การให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม จัดการฝึกอบรมและพัฒนาการอย่างต่อเนื่องเพื่อ ความก้าวหน้าในอาชีพ จัดสรรสวัสดิการ และเสริมสร้างสุขอนามัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจเพื่อมีความ พร้อมในการทำงาน ตลอดจนการแสวงหาวิธีการ หรือหลักประกันในอันที่จะทำให้บุคลากรเหล่านี้สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมนั้นอย่างมีความสุข ถึงแม้ว่าจะพ้นจากการทำงานร่วมกับองค์การ เนื่องจากเหตุครบ เกษียณอายุ ทูพพลภาพ หรือด้วยเหตุผลความจำเป็นบางประการที่มีใช้กระทำผิดที่ร้ายแรง (ชัยรัตน์ถาวร ภาวิศพิริยะภักดี, 2553:3)

จากการให้ความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของนักวิชาการดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ศิลปะในการ กำหนดนโยบาย การ ปฏิบัติและการตัดสินใจ เกี่ยวกับบุคคลในองค์การ ซึ่งครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากร มนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพ และความปลอดภัย พนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้้องค์การ ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานในองค์การ ร่วมกับบุคคลอื่นได้ อย่างมีความสุข อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ การบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ อย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

5. วัตถุประสงค์ของการสอนสังคมศึกษากับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์การ เพื่อสนองต่อความสำเร็จขององค์การ แต่การบริหารทรัพยากร มนุษย์จะสามารถบรรลุ จุดมุ่งหมายนี้ได้ ก็ต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งใน ปัจจุบันกาล สามารถตอบสนองความต้องการในหลาย ระดับดังนี้ (1) วัตถุประสงค์ที่ตอบสนองความ ต้องการของสังคม (2) วัตถุประสงค์ที่สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ (3) วัตถุประสงค์ที่ตอบสนอง ความต้องการของบุคคล (4) วัตถุประสงค์ด้านหน้าที่ วัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4 ประการ คือ วัตถุประสงค์ทางสังคม วัตถุประสงค์ทางด้านองค์การ วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ และ วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคลซึ่ง รศ. เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง ก็ได้กล่าวไว้ในลักษณะเดียวกันนี้ นอกจากนี้

วัตถุประสงค์ที่กล่าวมาแล้ว การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ก็ยังกระทำขึ้นเพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร ใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด บำรุงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งอาจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม ก็ได้อธิบายไว้ในลักษณะเดียวกันนี้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การสรรหา (Recruitment) หมายถึง การเสาะแสวงหาเพื่อเลือกสรรให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน และที่สำคัญที่สุดก็คือ สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรม ของบริษัท หรือ ขององค์กร

2) การพัฒนา (Development) หมายถึง การดำเนินการที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์เพิ่มขึ้นในรูปแบบของการฝึกอบรม การศึกษาของพนักงาน การพัฒนาพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ก็ ดำเนินการพัฒนาอาชีพพนักงานให้พร้อมที่จะรับผิดชอบหรือเติบโตใน ตำแหน่งสูงขึ้นรวมถึงการปรับหรือพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรที่ ชนะในการแข่งขันได้ในที่สุด

3) การรักษาพนักงาน (Retention) หมายถึง ความพยายามที่จะทำให้พนักงานพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้วยการสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านตำแหน่ง และมีรายได้พอเพียงกับความเป็นอยู่ ทั้งนี้ เป็นความพยายามของบริษัทในการบริหาร เพื่อสนองความต้องการของพนักงานให้ได้มากที่สุดภายใต้ กฎระเบียบและหลักเกณฑ์ที่จะอำนวยความสะดวกและบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้พนักงานซึ่ง เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง

4) การใช้ประโยชน์ (Utilization) หมายถึง การใช้คนให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามแนวทางในการจัดแผนกำลังคน การขยายขอบเขตงานหรือการปรับปรุงงาน การตรวจสอบหรือวินิจฉัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ก็เพื่อจัดคนหรือใช้คนให้ตรงกับงานให้ปฏิบัติให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทำลายคน รวมถึงการไม่ให้คนต้องอยู่ว่างเปล่าโดยไม่มีหน้าที่ความรับผิดชอบจะทำ

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีอยู่ 4 ประการ คือ เพื่อ ตอบสนองความต้องการของสังคม ความต้องการขององค์กร ความต้องการของบุคคลในองค์กร และเพื่อความชัดเจนและความก้าวหน้าในหน้าที่ของบุคลากร ซึ่งการจะตอบสนองในวัตถุประสงค์ ดังกล่าวต้องมีกระบวนการสรรหา การพัฒนาให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ การใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้ได้มากที่สุด ตามแนวทางการจัดการกำลังคน เพื่อการ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ตลอดถึงการธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อ ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

6. ความสำคัญของการสอนสังคมศึกษากับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ ที่จะช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพ จะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้กับทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ เช่นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีคุณภาพนั้น จะใช้คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์กับองค์การอย่างคุ้มค่า

มีนักวิชาการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์หลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยให้องค์การเจริญเติบโต ซึ่งเป็นผลมาจากการได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์การ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความจงรักภักดีในองค์การและลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์การ ส่งผลให้สังคมส่วนรวมมีความสุข อย่างไรก็ตาม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้อง สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการต่อไปนี้

(1) ความต้องการขององค์การ โดยมีส่วนทำให้องค์การเติบโตก้าวหน้ามีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ โดยอาศัยกลไกวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การ คัดเลือก การบรรจุ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมิน และการจ่ายค่าตอบแทน ทั้งนี้เพื่อให้ องค์การได้คนที่ดีที่สุดเข้ามาทำงาน

(2) ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องสามารถตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องของการดำรงชีวิต การมีความมั่นคง ความรู้สึกปลอดภัย การได้รับการยอมรับ และการประสบความสำเร็จโดยใช้กลไก การขึ้นค่าจ้าง การให้ ตำแหน่ง การแก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์ การจัดกิจกรรมสังคม และการทำงานร่วมกันเป็นทีม (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2551:2)

องค์การจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นส่วนหนึ่งมาจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์เป็นศูนย์กลางการพัฒนาขององค์การ ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมี ความสำคัญดังนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโตเพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานใน องค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนาสูงขึ้น

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

นอกจากนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดียังมีประโยชน์ต่อทั้งองค์กร บุคลากรใน องค์กร ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ เพื่อขับเคลื่อนงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีประโยชน์ดังนี้

1) ช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวางแผนงาน เพื่อจัดหาคูคลากรที่ดี มีคุณภาพเข้ามาเป็นบุคลากรที่ดีให้แก่องค์กร เนื่องจากมีการแข่งขันกันเป็นจำนวนมากค่อนข้างสูงในการจ้างแรงงานที่ดีในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งของเอกชนและรัฐบาล

2) ช่วยจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับประเภทและชนิดของงานที่ต้องทำและปฏิบัติงาน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ตลอดจนช่วยประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรเพื่อสร้างผลสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

3) ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานโดยวิธีการฝึกอบรมทางด้านวิชาการเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้น

4) ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับภายในองค์กรอย่างทั่วถึง โดยอาศัยกลยุทธ์และศิลป์แห่งการจัดการ

5) ช่วยพัฒนาสังคมภายในองค์กรให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ขจัดปัญหาการทะเลาะวิวาท การเอาัดเอาเปรียบกัน ความเห็นแก่ตัวและ ความขัดแย้งให้ลดน้อยลง ซึ่งจะทำให้องค์กรเป็นสังคมที่มีความสงบสุข บุคลากรมีคุณภาพชีวิตสูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขโดยทั่วกัน

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมจะมีอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้รับ อิทธิพลดังกล่าวนี้ โดยเฉพาะทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะมีความยุ่งยาก ซับซ้อนและท้าทายมากกว่าสมัยก่อน เนื่องจากการบริหารในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งนี้การ เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่มีผลให้เกิดความสนใจ เล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

องค์กรได้ถูกออกแบบมาเพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายบางประการหรือให้บรรลุ ความสำเร็จตามหน้าที่ และให้สามารถดำเนินต่อไปอีกนานเท่าที่จะเป็นไปได้ เมื่อเป็นเช่นนี้องค์กรก็ ไม่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง แต่โดยความเป็นจริงแล้วองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลง ความจำเป็นต้องการเปลี่ยนแปลงย่อมมีผลต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็องค์กรขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก ไม่มี องค์กรใดหลีกเลี่ยงหนีความเปลี่ยนแปลงได้ ด้วยเหตุนี้เองผู้บริหารจึงต้องมีทักษะในเทคนิคการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ มีเหตุผลหลายประการที่ทำ

การได้มาซึ่งบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ มีทักษะ ความรู้ความสามารถอยู่ในองค์กร จึงถือเป็นความโชคดีขององค์กร การได้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะ ความรู้ความสามารถ อาจ

หมายถึงการอยู่รอดขององค์กรด้วย เพราะจะช่วยลดภาระด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ลงอย่างมาก เช่น ค่าใช้จ่ายและเวลาในการสรรหา การคัดเลือกบุคลากรใหม่ การพัฒนาอบรม ค่าใช้จ่ายการซ่อมแซม หรือ จัดซื้อทดแทนเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่เกิดความเสียหายจากการ ปฏิบัติงานที่ขาดทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร เป็นต้น

7. บทบาทของการสอนสังคมศึกษากับผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่ง ผู้บริหาร ทรัพยากรมนุษย์ควรมีบทบาทในการทำงานใน 4 ด้าน คือ

- 1) การวางแผน (Planning) โดยมีการร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการวางแผนกำลังคน เพื่อป้องกันปัญหาคนล้นงานหรือการขาดแคลนคนที่ต้องการในอนาคต
- 2) การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างงาน บุคคล และวัสดุเครื่องมือต่าง ๆ โดยโครงสร้างนี้ต้องเหมาะสมกับลักษณะธุรกิจและสามารถทำงาน ร่วมกับ หน่วยงานอื่นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) การอำนวยการหรือการสั่งการ (Directing) เป็นการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนงาน และมีการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) การควบคุม (Controlling) เป็นการควบคุมดูแลว่าฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานตาม เป้าหมาย และนโยบายที่กำหนดไว้หรือไม่

ขอบเขตของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้

- 1) หน้าที่ระดับองค์การ หน้าที่ระดับองค์การ หมายถึง งานที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะที่เป็นผู้นำหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งมี 4 ลักษณะคือ 1) การริเริ่มและการกำหนดนโยบายทางด้านบุคคล 2) การให้คำปรึกษา 3) การให้บริการ 4) การควบคุม
- 2) หน้าที่ระดับปัจเจกบุคคล หน้าที่ระดับปัจเจกบุคคล หมายถึง หน้าที่ที่ฝ่ายงานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการ ในฐานะตัวแทนองค์กร แล้วมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลเป็นรายบุคคล นับตั้งแต่การเริ่มรับ สมัครบุคคลเข้าทำงาน ดูแลระหว่างที่เขาทำงานให้องค์กรอย่างมีความสุขและมี ประสิทธิภาพ จนกระทั่งออกจากองค์กรโดยฝ่ายงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำหน้าที่ กำหนดวิธีการ กระบวนการและระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางให้ได้บุคคลที่มี คุณภาพ เข้า มาทำงานตามความจำเป็นขององค์กร

บุคลิกลักษณะที่แสดงถึงความมีประสิทธิภาพของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

- 1) มีทัศนคติที่กว้างไกล คือ รู้จักมองการณ์ไกล หรือที่เรียกว่าวิสัยทัศน์ (Vision) ที่ดีและเหมาะสม

- 2) รู้จักการวางแผน คือ มีการรวบรวม ประเมิน วิเคราะห์ข้อมูล คาดการณ์ ตัดสินใจ และกำหนดขอบข่ายของงานได้อย่างชัดเจน
- 3) มีความรู้สึกไวต่อสิ่งแวดล้อม คือ ตระหนักถึงความสำคัญของหน่วยงานและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน
- 4) ความเป็นผู้นำ มีความยืดหยุ่น คือ เต็มใจที่จะยอมรับในสิ่งใหม่ๆอดทนต่อความไม่ชัดเจนและมีความคิดริเริ่ม
- 5) เป็นนักปฏิบัติ ความเป็นตัวของตัวเอง กระตือรือร้นและริเริ่มสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ กล้าเสี่ยง มีความรับผิดชอบและการตัดสินใจที่ดี
- 6) เน้นผลงาน คือ ทำงานเพื่อมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีการติดตามผลของงานโดยสม่ำเสมอ
- 7) มีความสามารถในการสื่อสารความหมาย คือ พูดเก่ง เขียนเก่ง และเป็นนักฟังที่ดี
- 8) มีความสามารถในเชิงเทคนิค คือ มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษเฉพาะด้าน

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ มี 2 ระดับ คือ บทบาทหน้าที่ ระดับองค์การ และบทบาทหน้าที่ระดับปัจเจกบุคคล ในระดับองค์การคือ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ หรือการสั่งการ การควบคุม การให้คำปรึกษาและการให้บริการ ส่วนระดับปัจเจกบุคคล คือ การวิเคราะห์งาน การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือกและบรรจุพนักงาน การพัฒนาและฝึกอบรม การบริหารค่าตอบแทนสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การรักษาระเบียบวินัย แรงงานสัมพันธ์ การวางแผนจัดองค์การและการวิจัยงานบุคคล ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงและมีทักษะในการ สื่อสาร

8. การกิจหลักของการสอนสังคมศึกษากับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ภารกิจจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น นักวิชาการแต่ละท่านอาจมีการเรียกแตกต่างกันไป เช่น บางท่านเรียกว่าภารกิจจัดการทรัพยากรมนุษย์ บางท่านอาจเรียกว่ากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บางท่านอาจเรียกว่า องค์ประกอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะเรียกอย่างไร นั้นไม่สำคัญแต่สิ่งสำคัญ คือ เป็นกิจกรรมหรือภาระที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การต้องทำ ซึ่งมีรายละเอียด โดยปกติในการแบ่งภารกิจหลักให้สอดคล้องกับสภาพการแข่งขันทางธุรกิจมักจะ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

- 1) การสรรหา (Recruitment) หมายถึง การเสาะแสวงหาเพื่อเลือกสรรให้ได้คนดีที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานและที่สำคัญที่สุดคือสามารถปรับตัววัฒนธรรมของบริษัท (Corporate Culture) หรือ ปทัสถาน (Norm) ขององค์การ

- 2) การพัฒนา (Development) หมายถึง การดำเนินการที่ส่งเสริมให้พนักงาน มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้นในรูปแบบของการฝึกอบรม การพัฒนา การศึกษาของ

พนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ดำเนินการพัฒนาอาชีพพนักงาน ให้พร้อมที่จะรับผิดชอบหรือเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้นรวมถึงการปรับหรือพัฒนาองค์การ ให้เป็นองค์กรที่ชนะในการแข่งขันได้ในที่สุด

3) การรักษาพนักงาน (Retention) หมายถึง ความพยายามที่จะทำให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน ด้วยการสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมีโอกาส เติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีรายได้เพียงพอกับความจำเป็นอยู่และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้พนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่ง

4) การใช้ประโยชน์ (Utilization) หมายถึง การใช้คนให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามแนวทางในการจัดทำแผนกำลังคน เพื่อจัดคนให้ตรงกับงาน ให้ได้งานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ

ภารกิจทั้ง 4 ด้านนี้เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะองค์กรจะใช้แนวคิดหรือวางแผนรูปแบบใด จะต้องกำหนดภารกิจในการบริหารทรัพยากรอย่างชัดเจน และสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละกิจกรรม เพื่อประสิทธิผลสูงสุดสู่การ บรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะฉะนั้นภารกิจสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การสรรหาและการดำรงรักษาและการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ภารกิจหลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปจะประกอบด้วย

1) การกำหนดความต้องการด้านบุคลากร เป็นกิจกรรมหลักขั้นต้นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องกำหนดความต้องการบุคลากรของหน่วยงานเป็นระยะ ๆ ความ ต้องการของหน่วยงานที่ซึ่งแสดงทั้งปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่ต้องการตามลักษณะงานและ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องกำหนดขึ้น รวมทั้งโครงสร้างของค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง

2) การสนองตอบความต้องการของบุคลากร คือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องทำหน้าที่เสาะแสวงหาบุคลากรตามที่ต้องการ โดยกระบวนการสรรหา การคัดเลือก บรรจุแต่งตั้งที่เหมาะสมตามระบบคุณธรรมรวมทั้งการเตรียมบุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงาน เช่น การจัดปฐมนิเทศ การมอบหมายงาน และการจัดระบบนิเทศ งานที่จะช่วยให้บุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงานด้วยความราบรื่น ปรับตัวได้เร็วและปฏิบัติงานได้ ตามเป้าหมายตั้งแต่แรก

3) การดำรงรักษา พัฒนาบุคลากรและการบริหาร การที่บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการบำรุงรักษาและพัฒนาอยู่เสมอ โดยการศึกษาอบรม การดูงาน การเข้าร่วมสัมมนา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในขั้นตอนนี้ยังจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ การที่สามารถจัดหาบุคลากรที่ดีได้หน่วยงานจำเป็นต้องจัด ให้มีสวัสดิการและบริการด้านสงเคราะห์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมด้วย เช่น สิทธิการลา การรักษาพยาบาล และบำเหน็จบำนาญ

บทสรุป

การสอนสังคมศึกษากับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น การแข่งขันมีมากขึ้นจนทำให้มีการทำธุรกิจไปสู่ระดับโลก การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ ความต้องการลดต้นทุน การเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรศาสตร์ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในที่ทำงาน การควบคุมโดยกฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ เกิดพลังของ สถาบันสหภาพแรงงานและการเปลี่ยนแปลงของความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่ก้าวหน้ามากขึ้น เป็นต้น และการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อความสำเร็จซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการ วางแผนงานให้องค์กรเจริญเติบโต บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและทุ่มเทในการปฏิบัติงานสุดความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้ องค์กรประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กรรวมถึงช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท รุ่งเรืองรัตน์ พรินต์ติ้ง จำกัด.
- คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- ชัยรัตน์ถรณ์ ภาวิศพิริยะภักดี. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ราชภัฏสวนสุนันทา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), (2547). ธรรมนุญชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2538). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : คณะวิชาวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 6. ปทุมธานี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รุ่ง แก้วแดง. (2545). องค์กรและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตร
หัตถกร.
- วีระ อรัญญมงคล. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สกสค.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2538). นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : ดวงกลม
สมัย.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็ม.ที.
เพรส.
- สุนันทา เลहनันท์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ห้าง หุ้นส่วน
จำกัด ธนะการพิมพ์.
- Gary Dessler. (1997). Human Resources Management. 7thed. Upper Saddle River. New Jersey:
Prentice-Hall.
- R. Wayne Mondy. and Robert M. Noe, Human Resources Management. 6thed. Upper Saddle
River. New Jersey: Prentice-Hall. 1996.
