

ภาวะผู้นำกับบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์*

LEADERSHIP AND THE ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

อำนาจ สาเขตร์¹ และ ฐิญาภณณ์ วงษา²

Umnart Sakhet¹ and Thiyaphan Wongsa²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ตาก

¹⁻²Mahachulalongkornrajavidyalaya University Tak Buddhist College, Thailand

Corresponding Author's Email: thiyaphan.wong@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และทักษะในการสื่อสารที่ดีจะสามารถสร้างความไว้วางใจและแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน อีกทั้งสามารถส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและทักษะของบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพยังต้องการผู้นำที่สามารถวางแผนกลยุทธ์ในระยะยาว ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานร่วมกัน และสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานและการพัฒนาความสามารถของพนักงาน บทความนี้ผู้เขียนได้นำเสนอแนวคิดทางภาวะผู้นำของการบริหารและการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ผู้บริหารและผู้สนใจได้นำไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้ได้ประโยชน์ต่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, บทบาท, การบริหารทรัพยากรมนุษย์

* Received 9 November 2024; Revised 17 November 2024; Accepted 26 December 2024

Abstract

Leadership plays a key role in human resource management, which is a key factor in driving organizational success. A leader with vision and good communication skills can build trust and inspire employees, as well as promote the development of personnel's potential and skills to be ready for changes and new challenges. Effective human resource management also requires leaders who can plan long-term strategies, promote a collaborative organizational culture, and create an atmosphere conducive to employee work and development. In this article, the author presents leadership concepts in management and human resource management for executives and interested parties to apply in order to benefit effective management in the future.

Keyword : Leadership, Role, Human Resource Management

บทนำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินธุรกิจหรือองค์กรใดๆ การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทในการจัดการคนให้เหมาะสมกับงาน พัฒนาศักยภาพของพนักงาน และสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ในขณะที่ภาวะผู้นำมีบทบาทในการกำหนดทิศทาง กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานมุ่งมั่นทำงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ไม่เพียงแต่การจัดการด้านการจ้างงานและการพัฒนาพนักงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาทักษะและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำและการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงสำคัญ เพราะผู้นำมีหน้าที่ในการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาและสนับสนุนบุคลากรให้ก้าวหน้าไปพร้อมกับการเติบโตขององค์กร

ผู้นำที่มีทักษะและวิสัยทัศน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะสามารถสร้างทีมที่แข็งแกร่ง ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญของตนเองในองค์กร ดังนั้น การบูรณาการภาวะผู้นำเข้ากับการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นแนวทางที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรในระยะยาว และสามารถช่วยให้องค์กรรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันได้

ความหมายของผู้นำและการเป็นผู้นำ

ผู้นำ หมายถึง หัวหน้ากลุ่ม ทีม หรือองค์การที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้น บุคคลที่มีบารมี และสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถกระตุ้นบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

ภาวะผู้นำ หรือ การเป็นผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการชักจูงให้พนักงานทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และการสนับสนุนให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ทำตามในสิ่งที่ตนเองต้องการได้ ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker) กูรูแห่งการบริหารจัดการให้คำจำกัดความภาวะผู้นำว่า “คำจำกัดความของผู้นำก็คือบุคคลที่มีผู้ตาม” ขณะที่ จอห์น ซี แมกซ์เวลล์ (John C Maxwell) ให้คำจำกัดความภาวะผู้นำว่า “ภาวะผู้นำคือการสร้างอิทธิพล ไม่มีอะไรมากหรือน้อยกว่านี้” ในทัศนะของจอห์น ดับบลิว การ์ดเนอร์ (John W Gardner) ภาวะผู้นำ คือ “กระบวนการชักจูงและให้ตัวอย่างที่ปัจเจกบุคคลก่อให้เกิดการกระทำที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของผู้นำ หรือวัตถุประสงค์ร่วมของทุกคน (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2556)

ลีปพนธ์ เกตุทัต ให้ความหมายว่า ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ จะต้องวิเคราะห์ตัดสินใจโดยมองอย่างนก มองภาพรวมทั้งหมด และปฏิบัติตนอย่างหนอน เอากายใจและสมองเข้าสัมผัส สามารถวางแผนที่ชัดเจน จัดแผนงาน แผนคนและแผนเงินให้เข้ากัน กระจายและมอบให้เป็นนโยบาย (ลีปพนธ์ เกตุทัต, 2551 :32)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ ได้กล่าวถึง ความเป็นภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบประการหนึ่งซึ่งทำให้การบริหารงานของผู้นำประสบผลสำเร็จ โดยเป็นการใช้พฤติกรรมของผู้นำแต่ละคนที่สะสมจากประสบการณ์หรือการรับรู้เพื่อใช้ในการชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มใจทำตามที่

ผู้นำ ต้องการได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นภาวะผู้นำ มีทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

1.ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories of Leadership) เป็นกลุ่มที่เน้นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะต่างๆที่มีอยู่ในตัวผู้นำ เช่น สติปัญญา ความรับผิดชอบ กล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นกลุ่มที่พยายามแสวงหาคำตอบว่า ผู้นำควรเป็นคนเช่นใด

2.ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์หรือพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories of Leadership) เป็นกลุ่มที่มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมากลุ่มนี้พยายามแสวงหาคำตอบว่า ผู้นำควรมีพฤติกรรมอย่างไร

3.ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories of Leadership) เป็นกลุ่มที่เน้นศึกษาสถานการณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความเป็นภาวะผู้นำกลุ่มนี้ จะพยายามตอบคำถามที่ว่า ผู้นำจะต้องเรียนรู้สถานการณ์อะไรบ้าง เพื่อที่จะได้นำคนอื่นได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2542)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดหมายร่วมกัน หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จก้าวหน้าและบรรลุผล (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544)

ความหมายของความสามารถของการเป็นผู้นำ

หมายถึง การรวบรวม พัฒนา และปรับปรุงคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีและจำเป็นต่อการทำงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงานที่วางไว้ และการเป็นผู้นำจะมุ่งเน้นการพัฒนาที่สำคัญ 2 ประการ คือ การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาบุคคลอื่น หรือพนักงานในองค์กรของตน

แนวคิดของการเป็นผู้นำ

หน้าที่สำคัญที่สุดของการเป็นผู้นำ คือ การสร้างแรงจูงใจต่อการทำงานอย่างเต็มกำลัง และความสามารถในเกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกยุคทุกสมัย ๒ ประการต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่น และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำ

หลักเกณฑ์ของการเป็นผู้นำ 11 ประการ คือ

1. รู้จักตนเองและค้นหาการพัฒนาปรับปรุงตนเอง
2. มีทักษะความสามารถ
3. ค้นหาความรับผิดชอบ
4. ตัดสินใจในจังหวะเวลาที่เหมาะสม
5. แสดงตัวอย่าง
6. รู้จักบุคลากรของตนและคอยเฝ้าดูความเป็นอยู่ของเขา
7. ให้ข้อมูลกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ
8. สร้างความรู้สึกรับผิดชอบ
9. แน่ใจว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน มีผู้รับผิดชอบดูแล และสามารถทำให้สำเร็จลุล่วงได้
10. การฝึกอบรมเป็นกลุ่ม
11. ใช้ศักยภาพและความสามารถขององค์กรอย่างเต็มกำลัง

ปัจจัยของความเป็นผู้นำ คือ เป็นผู้ตาม ผู้นำ การสื่อสาร สถานการณ์ ส่วนหลัก 3 ประการของการเป็นผู้นำ คือ ต้องรู้ว่าตนเองเป็นอะไร ต้องทราบอะไร และต้องทำอะไร รูปแบบของการเป็นผู้นำ วิธีการหรือประเภทของผู้นำที่แตกต่างกัน มีรูปแบบโครงสร้าง 4 แบบ คือ โครงสร้างทางโครงสร้าง โครงสร้างทางทรัพยากรมนุษย์ โครงสร้างทางการเมือง และโครงสร้างทางสัญลักษณ์ กระบวนการของการเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ และนำไปสู่การเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ ประกอบด้วยท้าทายกระบวนการ ในขั้นแรกเริ่ม ผู้นำต้องหากระบวนการที่ตนเองเชื่อมั่นว่ามีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วนแบ่งปันวิสัยทัศน์ ขั้นตอนต่อมาคือ การแบ่งปันวิสัยทัศน์ในรูปของคำพูด ที่พนักงานสามารถที่จะเข้าใจได้อย่างชัดเจน ทำให้บุคคลอื่นหรือพนักงานสามารถทำงานได้ ต้องให้เครื่องมือและแนะนำวิธีการในการแก้ปัญหาแก่พนักงานสร้างรูปแบบในการทำงาน เมื่อกระบวนการในการทำงานมีความยุ่งยากขึ้น คนที่เป็นเจ้านายมักจะบอกว่าอะไรคือสิ่งที่ต้องทำ แต่ผู้นำจะแสดงให้เห็นว่าจะทำงานให้เสร็จได้อย่างไร กระตุ้นความรู้สึกและจิตใจ แบ่งปันชัยชนะกับพนักงานของตน แต่เก็บความเจ็บปวดและความล้มเหลวไว้โดยลำพัง



ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

เป็นมุมมองร่วมสมัยของเรื่องภาวะผู้นำ ผู้นำดังกล่าวคล้ายคลึงกับผู้นำบาร์มี แต่แตกต่างตรงที่ความสามารถที่จะนำเอานวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเข้ามาสู่องค์กร และผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะนำพาองค์กรผ่านการกระทำที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ระลึกได้ถึงความต้องการในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และความมีชีวิตชีวา เพื่อที่จะรักษาไว้ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในสภาพแวดล้อม และเพื่อรักษาระดับความได้เปรียบทางการแข่งขัน

2. สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ การเปลี่ยนแปลงองค์กรได้และกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรทำให้กลายเป็นจริงได้

3. ทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เพื่อที่เขาจะทำให้วิสัยทัศน์ของผู้นำกลายเป็นจริง จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำเกิดความคล้อยตาม พยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติ เกิดความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบและยอมอุทิศตนเพื่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำการเปลี่ยนผู้นำที่ดี จึงต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้คนรู้สึกอยากจะติดตามไปทุกหนทุกแห่งขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมลูกน้องให้ได้แสดงออกถึงความรู้สึกรับรู้ความสามารถ ให้มีโอกาสดำเนินการให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกน้องเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

ผู้นำแบบโลกาภิวัตน์

การแข่งขันทางธุรกิจหรือองค์กรธุรกิจในปัจจุบัน ไม่ได้อยู่แต่เพียงภายในประเทศเท่านั้น แต่กลายเป็นองค์กรแบบโลกาภิวัตน์ คือ มีการซื้อ ขายสินค้าและการบริการระหว่างประเทศต่าง ๆ และการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นโลกาภิวัตน์ ล้วนมีผลกระทบ เพราะการแข่งขันแบบโลกาภิวัตน์ มุ่งเน้นต่อการสร้างมาตรฐานการบริการที่มีคุณภาพสูงขึ้นแก่ลูกค้า ผู้นำในยุคปัจจุบัน ต้องมีความแตกต่างจากการบริหารธุรกิจในอดีตเป็นอย่างมาก เพราะความต้องการของลูกค้าและพนักงานมีความแตกต่างและเปลี่ยนแปลงไป และผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคโลกาภิวัตน์ จะต้องประกอบด้วย การคิดแบบโลกาภิวัตน์ เล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม พัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี สร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร และสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ(ชาญชัย อาจิณสมจาร, 2556)

ผู้นำในยุคปัจจุบัน ต้องมีความแตกต่างจากบริหารธุรกิจในอดีตเป็นอย่างมาก เพราะความต้องการของลูกค้าและพนักงานมีความแตกต่างและเปลี่ยนไป มาตรฐานของคุณภาพของคุณมีความเปลี่ยนแปลงไป มีสถาบันหรือหน่วยงานที่เข้ามาควบคุมมาตรฐานเหล่านี้โดยเฉพาะ ดังนั้นผู้นำในยุคปัจจุบันจึงต้องมองหาถึงความสามารถที่เพิ่มมากขึ้นต่อการนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในท้ายสุด

สำหรับการนำองค์กรไปสู่ความมีประสิทธิภาพ ดังนั้น Marshall Goldsmith และคณะ จึงได้เสนอคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการต่อการนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในยุคโลกาภิวัตน์ ประกอบไปด้วย

1. การคิดแบบโลกาภิวัตน์ : ผู้นำต้องมีความเข้าใจในเรื่องแตกกิ่งสาขา หรือการขยายตัว ทางด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม กฎหมาย และการเมืองที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

2. เล็งเห็นถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม : คือการมองเห็นความหลากหลายในเรื่องรูปแบบการเป็นผู้นำ ประเพณีอุตสาหกรรม พฤติกรรมและค่านิยมส่วนบุคคล รวมถึงเรื่องเชื้อชาติและเพศด้วย การเล็งเห็นความหลากหลายทางวัฒนธรรมนอกจากจะช่วยให้ผู้นำเข้าใจมากขึ้นว่า ซึ่งถือเป็นทักษะสำคัญของผู้บริหารแบบโลกาภิวัตน์

3. พัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี : คือการติดต่อสื่อสาร ซึ่งต้องใช้เรื่องของเทคโนโลยีเข้ามาอำนวยความสะดวกโดย Marshall Goldsmith ได้ระบุว่าผู้นำต้องมีความเข้าใจในเรื่องเหล่านี้

3.1 การนำเรื่องเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ส่งผลหรือสามารถช่วยบุคลากร และองค์กรอย่างไร

3.2 จะสร้าง และจัดการเรื่องการลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างไร

3.3 จะปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในแง่บวกต่อการใช้เทคโนโลยีได้อย่างไร

3.4 จะคัดเลือก พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีได้อย่างไร

4. สร้างคู่แข่งและพันธมิตร : การสร้างคู่แข่งและพันธมิตร เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งในการทำธุรกิจในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่ทำการค้าแบบชาติ

5. สร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ : การสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำเป็นเรื่องจำเป็น เพราะผู้นำหรือผู้บริหารไม่สามารถที่จะเป็นผู้ตัดสินใจได้แต่เพียงผู้เดียว ผู้นำต้องสร้างนิสัยในการแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นให้เกิดขึ้นให้ได้ (Anonymous. (2004)

ผู้บริหารยุคใหม่ในประเทศไทย ต้องหลุดจากกรอบแนวคิดเดิม ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนไปสู่การเป็นผู้นำระดับโลก เพราะการทำธุรกิจในปัจจุบัน จะหยุดเพียงแคภายในประเทศไม่ได้อีกต่อไป ดังนั้น ผู้นำต้องพยายามพัฒนาคุณสมบัติการเป็นผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ทั้ง 5 ประการดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น เพื่อพัฒนาไปสู่ความมีประสิทธิภาพในท้ายที่สุด

บทบาทของผู้นำในองค์กร

การทำงานให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จได้ นอกจากทักษะ ความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ผู้บริหารมีแล้ว ยังรวมถึงความสามารถรอบตัวหรือความคล่อง ในการแสดงบทบาทที่แตกต่างกันในแต่ละสถานการณ์ เพื่อสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และบทบาทที่แตกต่างกัน 5 แบบของการเป็นผู้นำที่ใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน โดยเปรียบเทียบกับนิ้วมือทั้ง 5 บนมือของผู้นำ โดยผู้นำควรปรับใช้บทบาททั้งหมดได้อย่างเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย บทบาทผู้จัดการ บทบาทของผู้สร้างวิสัยทัศน์ บทบาทของผู้ฝึกสอน บทบาทของนักการศึกษา และบทบาทของเอกอัครราชทูต

ความฉลาดทางการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ

ผู้นำควรมีความสามารถในการตัดสินใจปัญหาที่ยากลำบากได้ หรือความสามารถในการออกคำสั่งควบคุม หรือสร้างแรงบันดาลใจและความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในส่วนของผู้นำต้องต้องการสร้างกิจการหรือธุรกิจในระยะยาวหรือทำให้เกิดความยั่งยืน ธุรกิจยังต้องมุ่งเน้นที่ทุนอีก 2 ประเภท คือ ทุนทางสังคม และทุนทางจิตวิญญาณ

แนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้กลยุทธ์ในการนำเอาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน หรือองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ ปัจจัยที่สำคัญคือความสามารถของผู้บริหารในการนำความคิดมาสู่การปฏิบัติให้เกิดผล เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีความเจริญอย่างรวดเร็วและคนที่เข้าใจความหมายของการเปลี่ยนแปลงเท่านั้นจึงจะอยู่รอด และเจริญภายใต้กฎเกณฑ์ใหม่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเราต้องทราบว่าข้อสมมติฐานเก่าข้อใดที่ไม่สามารถนำมาใช้ได้อีกต่อไป ในศตวรรษที่ 21 นี้

ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยสร้างความเข้าใจว่าต้องทำอะไรบ้าง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบที่สามารถควบคุมและจัดการได้ โดยเฉพาะคนที่อยู่ในองค์กรที่มีทั้งคนรุ่นเก่าและคนรุ่นใหม่

การที่องค์กรจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่นๆก็จะดีตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน
2. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น
3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข ความเข้าใจที่ดีต่อกัน

บทบาทหน้าที่ของผู้นำการบริหารทรัพยากรมนุษย์

บทบาทหน้าที่ของผู้นำการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้้องค์การมีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น สมาคมการบริหารทรัพยากร

มนุษย์ (The Society for Human Resource Management : SHRM) ของ ประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดไว้ 6 บทบาทหน้าที่หลัก(งนงช วงษ์สุวรรณ, 2553 : 11-12) ดังต่อไปนี้

1. การวางแผน การสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning, recruitment and selection) ดังนี้

- 1.1 การวิเคราะห์งานเพื่อสร้างความต้องการเฉพาะของงานแต่ละงาน
- 1.2 การคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ

องค์การ

- 1.3 การพัฒนาและจัดทำแผนปฏิบัติการตามความต้องการที่กำหนดไว้
- 1.4 การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการขององค์การ
- 1.5 การคัดเลือกและบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่าง

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) มีหน้าที่ดังนี้

- 2.1 การปฐมนิเทศและฝึกอบรมพนักงาน
- 2.2 การออกแบบการปฏิบัติงานตามแผนและจัดโปรแกรมการพัฒนา
- 2.3 การจัดตั้งทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
- 2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน
- 2.5 การประเมินพนักงานเพื่อการพัฒนาอาชีพ

3. การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and benefits) มีหน้าที่ ดังนี้

- 3.1 การบริหารระบบการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เพื่อพนักงาน
- 3.2 การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เป็นธรรม

4. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and labor relations) มีหน้าที่ดังนี้

- 4.1 การรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การและสหภาพแรงงาน
- 4.2 การออกแนวปฏิบัติงานที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การและ

สหภาพแรงงาน

5. ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย (Safety and Health) มีหน้าที่ดังนี้

- 5.1 การบริหารด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยของพนักงาน
- 5.2 การแก้ปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

6. การวิจัยทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Research) มีหน้าที่ดังนี้

6.1 การจัดหาข้อมูลและสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

6.2 การจัดระบบการสื่อสารข้อมูลการดำเนินงานของพนักงาน

ภารกิจหลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

โดยปกติในการแบ่งภารกิจหลักให้สอดคล้องกับสภาพการแข่งขันทางธุรกิจมักจะแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1. การสรรหา (recruitment) หมายถึง การเสาะแสวงหาเพื่อเลือกสรรให้ได้

คนดีที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน และที่สำคัญที่สุด คือ สามารถปรับตัวตนเองเข้ากับวัฒนธรรมของบริษัท (corporate culture) หรือ ปทัสถาน (norm) ขององค์กร

2. การพัฒนา (development) หมายถึง การดำเนินการที่ส่งเสริมให้พนักงาน

มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้นในรูปแบบของการฝึกอบรม การพัฒนาการศึกษาของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ดำเนินการพัฒนาอาชีพพนักงาน ให้พร้อมที่จะรับผิดชอบหรือเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้นรวมถึงการปรับหรือพัฒนาองค์การ ให้เป็นองค์กรที่ชนะในการแข่งขันได้ในที่สุด

3. การรักษาพนักงาน (retention) หมายถึง ความพยายามที่จะทำให้

พนักงานพึงพอใจในการทำงาน ด้วยการสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีรายได้เพียงพอกับความเป็นอยู่และบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้พนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่ง

4. การใช้ประโยชน์ (utilization) หมายถึง การใช้คนให้ได้ประโยชน์สูงสุดตาม

แนวทางในการจัดทำแผนกำลังคนเพื่อจัดคนให้ตรงการงานให้ได้งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ (ชัยชนันต์ถกร ภาวิศปริยะภฤติ, 2553 : 57-58)

ภารกิจทั้ง 4 ด้านนี้เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะองค์กรจะใช้แนวคิด หรือวางแผนรูปแบบใด จำเป็นที่จะต้องกำหนดภารกิจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน และสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละกิจกรรม เพื่อประสิทธิผลสูงสุดสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร



สรุป

ผู้บริหารขององค์การจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมหรือวิธีการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะเป็นผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้รู้จักเก็บรวบรวมข้อมูล และคิดวิเคราะห์เพื่อประกอบการตัดสินใจ ในการสรรหาบุคลากรมาร่วมงานสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนมีวิธีปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นระบบ เช่น การกำหนดวัตถุประสงค์ การระดมทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกองค์การ มาช่วยงานขององค์การ ประสานงานและการติดตาม และประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

การจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็น หัวใจสำคัญของการทำงาน ในทุกระบบขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นยุคโบราณหรือยุคปัจจุบันที่มีเทคโนโลยีขั้นสูงมากมาย มนุษย์จะเป็นผู้กำหนดชะตากรรมขององค์การโดยรวม เพราะผู้ที่ใช้วัตรกรรมต่างๆ เหล่านั้นให้มีคุณภาพจะต้องเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพด้วย ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญตั้งแต่การสรรหา เพื่อให้ได้คนที่มีคุณภาพ ใช้งานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาฝึกอบรมความรู้ใหม่ๆ และทักษะใหม่ให้กับพนักงานได้มีการปรับตัวอยู่เสมอและสุดท้าย คือ ต้องมีระบบรักษาพนักงานให้อยู่ในองค์การด้วยความจงรักภักดีและความเต็มใจ ระบบการให้สวัสดิการและการสร้างแรงจูงใจก็มีความสำคัญไม่น้อย ที่จะสามารถธำรงรักษาพนักงานไว้ ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุเป้าหมายจึงจะนับได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประสบผลดีอย่างสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- ชัยธนต์ถ์กร ภาวิศพิริยะกฤติ. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2556) การพัฒนาภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธนรัชการพิมพ์จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ดวงกมลสมัย.



สีปนนท์ เกตุทัต. (2551). วิสัยทัศน์กว้างไกลปฏิบัติได้ผลจริง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
มติชน.

Anonymous. (2004). Five emerging requirements for effective leadership. *Leader
to Leader*, 31, 57-58. Retrieved from ABI/INFORM Global database.

เรี ย ก ไ้ ้ เมื่ อ ว น ที่ 1 7 พ ถ ศ จิ ก า ย น 2 5 6 7 จ า ก

<https://mysupa55.blogspot.com/p/blog-page.html>