

CIM1122

การบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อ.เบญญา หวังมหาพร (อ.กอล์ฟ)

benya.wh@ssru.ac.th

บทที่ 10

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

การศึกษาสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์กายภาพและภูมิศาสตร์วัฒนธรรมของภูมิภาคและโลก โดยส่วนรวม รวมทั้งสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและกฎหมายของภูมิภาคและโลก อันนำไปสู่กระแสโลกาภิวัตน์ ที่ส่งผลให้เกิดปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทั้งนี้ให้รวมถึงการศึกษาถึงบริบทที่เกี่ยวข้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ ปัจจัยของการรับและผลกระทบการรับกระแสโลกาภิวัตน์และแนวทางที่เหมาะสม

มนุษย์ทั่วโลกได้สถาปนาความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกันนานนับหลายศตวรรษ ปัจจุบัน ความสัมพันธ์ในทุก ๆ ด้านได้ทวีมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางติดต่อกันโดยการเดินทางด้วย เครื่องบินขีดสมรรถนะของความเร็วเหนือกว่า ความเร็วของเสียง การเดินทางออกสู่อวกาศ การติดต่อสื่อสารผ่านเครือข่ายระบบสารสนเทศ การเดินทางติดต่อกันทางเรือโดยสารหรือเรือบรรทุกสินค้า ขนาดมหึมา หรือ การไหลเวียนของสินค้าตลอดจนเงินทุน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ยิ่งทำให้มวลมนุษยชาติ ทั้งโลกต้องติดต่อพึ่งพาอาศัยกันและกันมากกว่าที่เคยเป็นมาในอดีต ผลิตภัณฑ์จำนวนมากที่ผลิตขึ้นโดยบริษัทอุตสาหกรรมข้ามชาติจากหลายประเทศได้ถูกส่งไปขายยังประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก

ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายเงินตรา เทคโนโลยีและวัตถุดิบซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตข้ามเขตพรมแดนของตนไป ยังพรมแดนอื่นที่อยู่ไกลออกไปบนเส้นทางแห่งการไหลเวียนของระบบการผลิตและระบบการเงินได้เกิด การแลกเปลี่ยนอันไร้ขอบเขตของแนวคิดและวัฒนธรรมใหม่ซึ่งครอบคลุมวิถีแห่งวิถีการดำรงชีวิตดั้งเดิมของมนุษย์แต่ละ เผ่าพันธุ์ส่งผลให้เกิดการก่อรูปและเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดจนส่งผลให้มีการแลกเปลี่ยนแนวคิดตลอดจน หลักการทางด้านสถานะที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของระบบการเมืองการปกครอง กฎหมาย เศรษฐกิจรวมทั้งสังคม ระหว่างรัฐชาติแต่ละรัฐชาติ

สิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวถึงเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงให้พ้นได้และกำลังคืบคลานเข้ามาเยือนทั่วทั้งโลก ในขณะเดียวกันปัจจัยแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งระบบการเมืองการปกครอง กฎหมาย เศรษฐกิจรวมทั้งสังคมต่างมีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในการบริหารจัดการสมัยใหม่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต้องคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมทางการบริหารจัดการองค์การ สิ่งแวดล้อมในการบริหารองค์การ คือ สิ่งที่อยู่แวดล้อมในการบริหารจัดการองค์การและมีอิทธิพลผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์การไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม โดยสิ่งแวดล้อมสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะดังนี้

สิ่งแวดล้อมภายนอก หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลและมีผลกระทบต่อองค์กร ที่เกิดจาก ภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่อยู่รอบนอกองค์กร ประกอบด้วยดังนี้

- 1) สิ่งแวดล้อมทางการเมือง (Political Environments)
- 2) สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (Economic Environments)
- 3) สิ่งแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม (Social and Cultural Environments)
- 4) สิ่งแวดล้อมเทคโนโลยี (Technological Environments)

ก) ปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่นอกเหนือการควบคุม ต้องใช้การคาดคะเน และเกิดจาก ปัจจัยมากมายที่มากระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม

1. อัตรากำลังพลหรือสภาพแรงงาน (Labour Force)

องค์กรต้องจ้างแรงงานเหล่านี้มาทำงานและคุณภาพของแรงงานเหล่านี้ มีผลโดยตรงที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ ในปัจจุบันสภาพงานเริ่มเปลี่ยนไปสู่ระบบการผลิตกึ่งอัตโนมัติ หรืออัตโนมัติมากขึ้นเรื่อย ๆ ความต้องการแรงงานก็มีความยืดหยุ่นมากขึ้น แรงงานต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้เร็ว มีความสามารถหลายด้าน และสามารถสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ในขณะที่เดียวกันวัฒนธรรมนิสัยของคนก็มีผล เช่น เมื่อมีการเปิดรับการลงทุนจากต่างประเทศ เริ่มแรกพนักงานยังคุ้นเคยกับการทำงานให้กับระบบเดิมอยู่ แต่เมื่อพวกเขาเรียนรู้ว่าองค์กรต่างชาตินั้นพิจารณาความสามารถและความสำเร็จของงานด้วย จะทำให้แรงงานเหล่านี้เปลี่ยนทัศนคติในการทำงานไปได้

การเปลี่ยนแปลงกำลังพลหรือสภาพแรงงานของประเทศก่อให้เกิดสภาพการณ์ที่เป็นพลวัต **(Dynamic)** ภายในองค์กร เช่น การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ อัตรากำลังขาดแคลนในสายอาชีพนั้น ข้อพิจารณาทางกฎหมาย **(Legal consideration)** เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน **(equal employment opportunity)** และการตัดสินของศาลยุติธรรม **(Court decisions)** อาทิ เช่น การมีกฎหมายแรงงาน องค์กรต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ดังนั้นมีผลต่อการจ้างงานโดยตรง เช่น จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน การจัดงานที่เหมาะสมกับพนักงานที่ตั้งครรภ์ การกำหนดค่าทำงานล่วงเวลาตามกฎหมาย การเข้าร่วมกองทุนประกันสังคม

สภาพแรงงานนั้นเกิดขึ้นเพื่อประสานประโยชน์ทั้งของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ถ้าสภาพมีกติกา ระเบียบ ยึดความถูกต้องยุติธรรม ก็จะเป็นองค์กรที่สร้างประโยชน์อย่างแท้จริงและสร้างขวัญกำลังใจในหมู่พนักงานได้

2. สังคม (Society) องค์การจะประสบความสำเร็จเมื่อปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคม (**social norm**) เป็นที่ยอมรับของสังคม การที่องค์การเอาเปรียบผู้บริโภคหรือสังคมหรือสิ่งแวดล้อมจะไม่สามารถอยู่รอดได้ การมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ไม่สร้างปัญหาสิ่งแวดล้อมภาวะที่โรงงานสร้างขึ้น การขายสินค้าคุณภาพต่ำ ถ้ามองในมุมกว้าง คือ การค้าระหว่างประเทศ ก็ต้องมองสังคม สิ่งแวดล้อมของประเทศคู่ค้าเช่นกัน

3. ผู้ถือหุ้น (Share holder) เป็นผู้มีส่วนร่วมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นสาระสำคัญ นอกจากจะหวังในเงินปันผลที่เกิดจากกำไรของกิจการ พวกเขายังหวังให้ธุรกิจเจริญก้าวหน้า และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ

4. การแข่งขัน (Competition) ในโลกการแข่งขันที่รุนแรงทางธุรกิจ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน (**competitive advantage**) จะเกิดขึ้นได้ย่อมต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ องค์การต้องสรรหา พัฒนา และรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้ทำงานให้องค์การบรรลุความสำเร็จ นอกจากการจูงใจด้วยผลตอบแทนต่าง ๆ การสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การเป็นเจ้าของ มีความรักภักดี พร้อมที่จะเติบโตไปพร้อมกับองค์การ ย่อมเป็นสิ่งท้าทายความสามารถของผู้บริหารทรัพยากรบุคคล

5. ลูกค้า (Customer) เป็นตัวกำหนดว่าองค์กรจะอยู่รอดหรือไม่ การตอบสนองที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพ การผลิตและขายสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพย่อมเป็นที่พึงพอใจของลูกค้า ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นผู้สร้างสิ่งเหล่านี้ ต้องอาศัยทักษะ ความชำนาญ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ องค์กรจะจูงใจอย่างไรให้บุคลากรที่มีความสามารถเหล่านี้ทำงานให้เพื่อตอบสนองลูกค้า

6. เทคโนโลยี (Technology) การพัฒนาเทคโนโลยีในด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว เป็นสิ่งเสริมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยการเพิ่มประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะการทำงานควบคู่กันไป การสร้างบรรยากาศการริเริ่มสร้างสรรค์จะเป็นบ่อเกิดเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในขณะเดียวกันเป็นการจูงใจในการทำงาน ไม่ให้เกิดความน่าเบื่อหน่าย มีความรักในงานที่ทำอยู่

7. เศรษฐกิจ (Economic) มีผลโดยตรงต่อสภาพการจ้างงาน อัตราการว่างงาน ความต้องการแรงงานเฉพาะด้าน เมื่อเศรษฐกิจดี ความต้องการแรงงานสูง โดยเฉพาะธุรกิจการเงิน ในช่วงนั้นอัตราค่าจ้างของผู้ที่ทำงานในธุรกิจนี้สูงมากตามไปด้วย

สิ่งแวดล้อมภายใน หมายถึงสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายในองค์กรถือว่าเป็นส่วนที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรประกอบด้วย

1. กลยุทธ์ขององค์กร (**Strategy**)
2. ระบบการปฏิบัติงานในองค์กร (**System**)
3. โครงสร้างขององค์กร (**Structure**)
4. รูปแบบการบริหารของผู้นำองค์กร (**Style**)
5. ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงาน (**Share values**)
6. บุคลากรในองค์กร (**Staff**) ทรัพยากรมนุษย์ (**Human Resource Environment**)
7. ความสามารถหรือทักษะของบุคลากร (**Skill**)

สิ่งแวดล้อมภายในองค์การด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Environment-HRE) นับได้ว่า เป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เป็นสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ของกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRM & HRD) ซึ่งมีอิทธิพลและมีผลกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม

โดยสิ่งแวดล้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว สามารถยกตัวอย่างให้เข้าใจเพิ่มเติม ว่า HRE หรือสิ่งแวดล้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ อาจเป็นเรื่องของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) ที่เป็นการคาดการณ์ความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องใช้ในภายหน้าโดยพิจารณาบนพื้นฐานของข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์เพื่อหาความต้องการของจำนวนคนที่จะต้องใช้ แหล่งที่จะหาคน ลักษณะงานและคุณลักษณะที่เหมาะสมของผู้ที่จะทำงานได้สำเร็จ สมรรถนะของคน เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม

ข) ปัจจัยภายใน คาดคะเนได้ง่ายกว่าและสามารถควบคุมหรือจัดการได้ง่ายกว่า เพราะรู้จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร และประเมินสถานการณ์เพื่อจัดการหรือรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้

1. พันธกิจ (Mission) คือความมุ่งหมายที่ต่อเนื่องขององค์กร เนื่องจากทุกคนในองค์กรต่างก็มีส่วนร่วมในการทำให้พันธกิจนั้นบรรลุ ผู้บริหารในแต่ละระดับต้องดำเนินงานเพื่อความสำเร็จ ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงาน ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ก็จะเป็นผู้จัดสรรเตรียมการในเรื่องกำลังคน

2. นโยบาย (Policy) ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน การพิจารณาผลงานเพื่อการปรับเลื่อนตำแหน่งอันจะก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามมา การให้ความสำคัญต่อคุณค่าของบุคลากร ชื่อเสียงของบริษัทจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานองค์กร แล้วนำไปสู่ความสำเร็จโดยรวม

3. วัฒนธรรมองค์กร (Corporate culture) หมายถึง ค่านิยมร่วม (shared values) ความเชื่อ (believes) และลักษณะนิสัย (habits) ที่ปฏิบัติจนกลายเป็นบรรทัดฐานของพฤติกรรม เกิดมาจาก วัฒนธรรมของสังคม ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน

เช่น การแข่งขันที่รุนแรงก็จะมีวัฒนธรรมในการตอบสนองที่รวดเร็ว ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติของผู้ก่อตั้งบริษัท และจากประสบการณ์ร่วมกันทำให้เปลี่ยนแนวความคิด และวิธีการทำงาน ถ้าวัฒนธรรมใดที่ดีก็ควรสนับสนุน เช่น การทำงานเป็นทีม การใส่ใจและขยันทำงาน ควรให้คำชมเชยหรือให้รางวัล ประกาศให้รับรู้ถึงความสำเร็จของการทำงานนั้น แต่ถ้าไม่ดีก็ต้องหาทางปรับเปลี่ยนในทางที่สร้างสรรค์

คนจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ก็ต่อเมื่อเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรและปรับตัวหรือสร้างวัฒนธรรมที่ดีกว่า แต่สอดคล้องกับวัฒนธรรมเดิม

วัฒนธรรมองค์กร เป็นระบบค่านิยม ความเชื่ออันมีส่วนต่อการกำหนดบรรทัดฐานของพฤติกรรมของคนในองค์กร มีส่วนต่อการกำหนดโครงสร้างระบบที่จะนำมาใช้ในการบริหารการตัดสินใจที่จ้ำงบุคคล ความเหมาะสมของงาน และพนักงาน การให้รางวัล การแก้ปัญหา และการให้โอกาส

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมขององค์กร

1. กลุ่มงาน - ความผูกพัน - ขวัญกำลังใจ - ความเป็นมิตร - อุปสรรค
2. รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้จัดการ
3. ลักษณะขององค์กร
4. กระบวนการการบริหาร

4. วิธีการบริหารของผู้บริหารระดับสูง (Management style) มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การอย่างมาก และสำคัญ เช่น ผู้บริหารระดับสูงที่กระตือรือร้นจะเป็นแบบอย่างและกระตุ้นในบรรยากาศภายในองค์การเป็น ในทางเดียวกัน ไต่มาจากผู้บริหารระดับรองลงมา จนถึงพนักงานระดับล่าง ถ้าผู้บริหารเชิงรุก (proactive) ระบบการทำงานทั้งหมดจะถูกผลักดันเพื่อตอบสนองรูปแบบการบริหารนั้น

5. พนักงาน (employees) มีความแตกต่างในแต่ละบุคคล เป็นการยากที่จัดการด้วยวิธีการเดียวทั้งหมด เนื่องจากมีทัศนคติ เป้าหมายส่วนตัว บุคลิกลักษณะต่างกัน

ผู้บริหารที่เก่งคนหรือผู้บริหารที่มีประสบการณ์กับพนักงานมาก จะให้ความสนใจในด้านเทคนิคน้อย แต่จะสร้างความร่วมมือเป็นกลุ่ม เพราะจะสร้างสรรค์งานได้ดีกว่าและมีประสิทธิภาพกว่า ในขณะที่ผู้บริหารที่เก่งงานจะมุ่งเทคนิคของงานเป็นหลัก

การจัดการพนักงานได้ดีก็จะเป็นการสร้างความสามารถในการควบคุมปัจจัย เพราะพนักงานเป็นผู้ก่อให้เกิดความสำเร็จต่าง ๆ องค์การขนาดใหญ่ที่ประสบความสำเร็จมาก ๆ จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานในด้านการฝึกอบรมต่าง ๆ ทั้งที่เป็นด้านเทคนิค และด้านพฤติกรรม เช่น การปรับแนวความคิดให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

6. องค์กรไม่เป็นทางการ (informal organization) เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานด้วยกัน อย่างค่อยเป็นค่อยไป เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มกินข้าว กลุ่มกิจกรรมนันทนาการ

หากผู้บริหารละเลยจะเกิดผลเสียหาย เพราะกลุ่มอาจสร้างแนวความคิดที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากความเข้าใจผิดหรือถูกทำให้เข้าใจผิดได้ หรือการสร้างกลุ่มอิทธิพล

ผู้บริหารควรรู้ความเป็นไปขององค์กรไม่เป็นทางการนี้ ทั้งการมีส่วนร่วมในทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับกลุ่มเอาไว้และสามารถคาดเดาเหตุการณ์ที่เป็นผลกระทบได้ บางครั้งก็มีส่วนในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นจากความสัมพันธ์นี้

7. ข้อตกลงระหว่างลูกจ้างและนายจ้างในด้านสวัสดิการ ผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ เพื่อความพอใจของทั้งสองฝ่ายที่จะทำงานร่วมกัน หากเกิดความรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมไม่ว่าจะเป็นฝ่ายใดย่อมเกิดปัญหา เช่น การนัดหยุดงาน การเอาเปรียบจากนายจ้าง

ในบางครั้งการทำข้อตกลงอาจเป็นการทำระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน ถ้ากลุ่มพนักงานมีความเชื่อว่าพวกเขาจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าเมื่อต่อรองเป็นกลุ่ม

- การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ (**Compensation and Benefits**) ซึ่งเป็นค่าตอบแทนต่าง ๆ สวัสดิการ
- การอบรมและพัฒนาบุคลากร (**HRD**) อย่างต่อเนื่อง
- การจูงใจ (**Motivation**) ซึ่งเป็นการชักจูงให้ผู้ที่บังคับบัญชาอยากที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
- แรเงงานสัมพันธ์ (**Labor Relation**) ซึ่งเป็นความเกี่ยวพันกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในด้านการจ้าง และการทำงาน
- ความปลอดภัยในการทำงาน (**Safety and Health**) สถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะอนามัย และมีความปลอดภัยในการทำงาน

อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายใน เพื่อพิจารณาว่ามีกำลังคนเพียงพอ และมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานหรือไม่ และจะวางแผนความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตอย่างไร

ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดจากสภาวะของปัจจัยภายนอกบริษัทในการที่จะปรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ผู้ถือหุ้น การแข่งขัน ลูกค้า เทคโนโลยี เศรษฐกิจ กฎหมาย สังคม สหภาพแรงงาน

รูปแบบการเผชิญกับผลกระทบจากสภาพแวดล้อม

- การตอบโต้ล่วงหน้า (**Proactive**) เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีการปฏิบัติการในการจัดการกับสภาพแวดล้อมและมีการวางแผนตอบโต้สภาพแวดล้อมไว้ล่วงหน้า
- การตอบสนองการตอบโต้เมื่อได้รับผลกระทบ (**Reactive**) เป็นการตอบสนองภายหลังสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคได้เกิดขึ้นแล้ว

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างและหลากหลาย (**Managing the diverse workforce**)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านความชำนาญ ทักษะ เพศ สถานะภาพ การสมรส เขต ภูมิศาสตร์ แบบแผนการดำเนินชีวิต

- พนักงานสูงอายุ (**Older workers**)
- คนพิการ (**People with disabilities**)
- ผู้อพยพ (**Immigrants**)
- คนวัยหนุ่มสาวที่มีทักษะหรือการศึกษาจำกัดตามระดับการศึกษาของพนักงาน

กฎหมายต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

สิทธิ เสรีภาพ และความคุ้มครองที่บุคคลต่าง ๆ พึงได้รับตามกฎหมาย มีผลให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยความเหมาะสม ไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้าง ให้ความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน ไม่เลือกปฏิบัติอันมีสาเหตุมาจากถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สถานะทางกายภาพ หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล สถานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา ให้ความคุ้มครองแก่บุคคลต่าง ๆ รวมทั้งแรงงานเด็กที่จะถูกใช้ความรุนแรง และการปฏิบัติงานอันไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน การจะได้รับความปลอดภัยในการทำงาน การให้สิทธิเสรีภาพในการร้องทุกข์ ชุมชนโดยสงบ การก่อตั้งสหภาพ สหพันธ์แรงงาน

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
- พระราชบัญญัติเงินทดแทน
- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
- พระราชบัญญัติประกันสังคม
- พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว

ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม

มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมบนโลกนี้ การตัดสินใจทุกครั้งของมนุษย์มีผลโดยตรงต่อความคงอยู่หรือเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งในระดับ ท้องถิ่น ระดับภูมิภาคและระดับโลก

โลกทัศน์หรือมุมมอง เป็นสิ่งพื้นฐานสำคัญยิ่งต่อการตัดสินใจ การกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ทั้งในด้านบวกและลบ ระบบมนุษย์จึงขึ้นอยู่กับโลกทัศน์ และมนุษย์แต่ละคนมีโลกทัศน์แตกต่างกันขึ้นอยู่กับ สิ่งต่อไปนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางสังคม

สังคมแต่ละสังคมมีลักษณะเฉพาะของตนเอง มีกฎระเบียบ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ความเชื่อ รวมทั้งกระบวนการคิด ที่ถ่ายทอดสืบต่อกันมา ดังนั้นคนที่เติบโตมาในสังคมหนึ่งจะซึมซับเอามาเป็นลักษณะของตนเองโดยไม่รู้ตัว เช่น ความซื่อตรง การเคารพซึ่งกันและกัน การเคารพสิทธิของผู้อื่น การเคารพตัวเอง การนับถือชีวิต ความมีจิตใจโอบอ้อมอารี เป็นต้น

2. ประสบการณ์

เป็นสิ่งที่มนุษย์แต่ละคนได้รับมาตั้งแต่เกิด เริ่มจากครอบครัว การเลี้ยงดู ความสัมพันธ์ในครอบครัว และสะสมเพิ่มขึ้นเมื่อเติบโตขึ้นตามวัย ประสบการณ์การเรียนรู้และรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ประมวลเข้าด้วยกันจะสร้างขึ้นเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละคน และเป็นเหตุเบื้องต้นที่สำคัญที่ทำให้มนุษย์มีมุมมองในเรื่องต่าง ๆ แตกต่างกันไป ดังนั้น ในเรื่องเดียวกันแต่ละคนมีความรู้สึกต่างกันหรือคล้อยตามก็ได้ตามทัศนะของตนเอง

อย่างไรก็ตาม โลกทัศน์ของมนุษย์ ถ้าพิจารณากว้าง ๆ จะมีแตกต่างกันอยู่ 2 ด้าน คือ

1) มุมมองแบบแยกส่วน

มีลักษณะสำคัญ คือ เน้นความความเป็นปัจเจกชน บุคคลต่างมีความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้น ต้องยอมรับในความสามารถส่วนตัว นั่นคือ ผู้ที่มีความสามารถมากกว่าย่อมมีสิทธิในการใช้ความสามารถนั้นเพื่อประโยชน์ส่วนตนได้เต็มที่ เรื่องส่วนรวมมาทีหลัง

2) มุมมองแบบรวมส่วนหรือองค์รวม

มีลักษณะสำคัญ คือ เน้นการอยู่ร่วมกัน มองแบบทุกคนเกี่ยวข้องและพึ่งพิงซึ่งกันและกันเป็นลูกโซ่ในทุกระดับ ดังนั้นความสามารถส่วนตนพียงนำมาใช้เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมก่อน ส่วนประโยชน์ส่วนตนเป็นสิ่งสำคัญรองลงมา

ลักษณะทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจซึ่งเป็นระบบหลักของมนุษย์ในยุคปัจจุบันจะเป็นเช่นไร แตกต่างกันมากน้อย
แค่ไหนในแต่ละสังคม แต่ละรัฐ ก็ขึ้นอยู่กับโลกทัศน์ของสังคมนั้น ๆ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างสังคมหรือรัฐจึงมี
กลุ่ม มีพวกซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มของผู้ที่มีโลกทัศน์ใกล้เคียงกัน

ถ้าเรานำพื้นฐานของโลกทัศน์มาวิเคราะห์ระบบของมนุษย์จะได้รูปแบบเด่นออกมาพอสรุปได้ ดังนี้

ระบบสังคม

ระบบสังคมเป็นระบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้คนภายในสังคมหนึ่ง ๆ ภายใต้กฎเกณฑ์ที่วางกันมาหลายชั่วอายุจนเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป อาจจะได้รับมาจากสังคมอื่นมาประมวลเป็นวิถีชีวิตของผู้คนในสังคมนั้น ๆ ก็ได้

ระบบสังคมในปัจจุบันที่เห็นได้ชัดเจน เช่น ระหว่างสังคมเมืองกับสังคมชนบท หรือ ผู้คนจากสังคมที่พัฒนาแล้วกับสังคมที่ยังพัฒนาไม่มากนักที่ยังยึดติดอยู่กับความเชื่อและขนบประเพณีดั้งเดิมอยู่

ความแตกต่างกันดังกล่าวเริ่มมาจากหลักการคิดหรือโลกทัศน์ที่ไม่เหมือนกัน จึงกำหนดเป็นรูปแบบที่ต่างกัน มีทิศทางการขับเคลื่อนทางสังคมที่ต่างกัน และมีข้อดีข้อด้อยแตกต่างกันออกไปด้วย

ระบบเศรษฐกิจ

ระบบเศรษฐกิจเป็นระบบมนุษย์ที่มีเป้าหมายเพื่อการแบ่งปันทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรอื่นที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ดังนั้นเป็นระบบที่มีผลโดยตรงต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การมองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนรวมหรือมีมุมมองว่าเป็นของส่วนตนที่ผู้คนสามารถครอบครองได้มากเท่าที่มีความสามารถในการหามาได้ย่อมส่งผลกระทบต่อที่แตกต่างกันอย่างมาก ระบบเศรษฐกิจมี 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1) แบบเสรีนิยม หรือ ทุนนิยม

มีลักษณะสำคัญ คือ ทุกคนมีเสรีในการประกอบอาชีพตาม ความสามารถและโอกาสของตนได้โดยอิสระ ผลตอบแทนที่ได้มามากเท่าใดเป็นสิ่งถูกต้อง

2) แบบสังคมนิยม

มีลักษณะสำคัญ คือ ทุกคนประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ผลตอบแทนที่ได้มาต้องไม่ทำให้สังคมโดยรวมเกิดความเสียหาย

ระบบการเมือง

ระบบการเมืองเป็นระบบมนุษย์ในการใช้อำนาจรัฐเพื่อการบริหารจัดการให้ประชาชนภายในรัฐอยู่อาศัยด้วยความสงบเรียบร้อย มั่นคงและผาสุก ซึ่งจะเข้าไปมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคมอีกด้วย จึงมีบทบาทค่อนข้างมากในการนำพาสังคมหนึ่งไปสู่จุดหมายที่แตกต่างกันได้

ดังนั้น โลกทัศน์ของผู้ที่เข้ามาทำงานทางการเมืองต้องชัดเจน เพราะส่งผลต่อทั้งเศรษฐกิจและสังคมในภาพรวมได้

ระบบการเมืองมี 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1) แบบใช้อำนาจโดยคนเดียวหรือกลุ่มคนหรือเผด็จการ

มีลักษณะสำคัญ คือ การใช้อำนาจเบ็ดเสร็จโดยคนเดียวหรือกลุ่มคนในทุกเรื่อง อำนาจมีลักษณะรวมศูนย์ ดังนั้น ทิศทางของรัฐตกอยู่ในการตัดสินใจของคนกลุ่มนี้เท่านั้น

2) แบบใช้อำนาจโดยคนทั้งปวงหรือประชาธิปไตย

มีลักษณะสำคัญ คือ การใช้อำนาจรัฐโดยอำนาจของคนทั้งหมดภายในขอบเขตของรัฐนั้น ๆ ปกติจะมักผ่านทางตัวแทนที่เลือกตั้งเข้ามา การตัดสินใจต้องฟังกระแสทิศทางความต้องการของคนทั้งหมด

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันภายในสังคม แต่ละสังคมจะมีรูปแบบแตกต่างกันทั้งวิถีชีวิตและพฤติกรรมของคน ทั้งนี้เนื่องมาจากโลกทัศน์ของสังคมนั้น ๆ เป็นปัจจัยกำหนด อย่างไรก็ตามในสภาพเป็นจริงภายในสังคมหนึ่ง ๆ หรือแม้แต่ปัจเจกชนก็ไม่ได้มีลักษณะเอียงไปทางด้านใดด้านหนึ่งโดยเด็ดขาด แต่จะมีลักษณะผสมปนกันเพียงแต่มีลักษณะเด่นไปทางด้านใดมากกว่ากันเท่านั้น

■ ประกาศ

- วันหยุด วันพุธที่ **13** ตุลาคมให้อ่านหนังสือ
- สอบปลายภาค

ข้อสอบเขียน **4** ข้อ ข้อละ **10** คะแนน รวม **40** คะแนน

เขียนแล้วถ่ายรูปส่งอีเมลอาจารย์ **benya.wh@ssru.ac.th**

วันพุธที่ **20** ตุลาคม **2564** เวลา **11.05 – 14.00** น.

เปิดห้อง **zoom** เวลา **10.45** น.

11.05 น. อาจารย์จะส่งข้อสอบให้ใน **chat zoom**