

หน่วยที่ 12

ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์



ชื่อ รองศาสตราจารย์สงเสริม หอมกลิ่น
วุฒิ ศ.บ.(เศรษฐศาสตร์การเกษตร)
บธ.ม.(บริหารการเงิน) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาเกษตรศาสตร์และ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

หน่วยที่ 12

ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

หัวเรื่อง

ตอนที่ 12.1 ปัจจัยด้านสังคมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

12.1.1 แนวคิดทางสังคมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

12.1.2 การเปลี่ยนแปลงด้านสังคมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

12.1.3 กรณีตัวอย่างปัจจัยด้านสังคมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

ตอนที่ 12.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

12.2.1 แนวคิดทางเศรษฐกิจกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

12.2.2 การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

12.2.3 กรณีตัวอย่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

ตอนที่ 12.3 ปัจจัยด้านการเมืองการปกครองกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

12.3.1 แนวคิดทางการเมืองการปกครองกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

12.3.2 การเปลี่ยนแปลงด้านการเมืองการปกครองกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

12.3.3 กรณีตัวอย่างปัจจัยด้านการเมืองการปกครองกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

แนวคิด

1. สังคมเป็นการที่คนจำนวนหนึ่งหรือกลุ่มคนที่อยู่รวมกันเป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์ต่อกันตามระเบียบ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างมีความสุขหรือสันติสุข กิจกรรมทางสังคมเกิดจากปัจจัยทางสังคม ได้แก่กิจกรรมทางครอบครัว ทางเศรษฐกิจ ทางการศึกษา ทางการเมือง ทางวัฒนธรรม ซึ่งเมื่อกิจกรรมต่างๆ เปลี่ยนแปลงนำมาสู่สังคมที่เปลี่ยนแปลงด้วย ทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์เป็นคนในสังคมส่วนรวม และสังคมสหกรณ์ ย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงมีผลกระทบต่อการดำเนินงานสหกรณ์ ซึ่งสหกรณ์ต้องบริหารจัดการให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงนั้น มิฉะนั้นสหกรณ์อาจจะเสียหายหรือต้องปิดกิจการลงก็ได้

2. เศรษฐกิจเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการผลิต การจำหน่ายและการบริโภคซึ่งมีปัญหาพื้นฐานทางเศรษฐกิจว่าจะผลิตหรือบริการอะไร จะผลิตหรือบริการอย่างไร และจะผลิตหรือบริการเพื่อใคร เนื่องจากมีทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตจำกัด เศรษฐกิจไม่ว่าจะระดับบุคคลหรือระดับองค์กรธุรกิจหรือสหกรณ์หรือระดับชาติ ต้องการให้มีรายได้มากที่สุด ทั้งนี้เมื่อเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปจะมีผลกระทบต่อตัวบุคคลหรือ

ทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ และกระทบต่อสหกรณ์ด้วย สหกรณ์จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของสหกรณ์

3. การเมืองการปกครอง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสหกรณ์ทั้งภายในและภายนอกสหกรณ์ ซึ่งมีความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม และกระทบต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและการปกครอง ซึ่งสหกรณ์จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปัจจัยภายนอกสหกรณ์ ส่วนการเปลี่ยนแปลงการเมืองการปกครองภายในสหกรณ์จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เช่นกัน ตั้งแต่กระบวนการบรรจุแต่งตั้งจนถึงการพ้นจากตำแหน่ง ให้เหมาะสมแต่ละสหกรณ์

วัตถุประสงค์

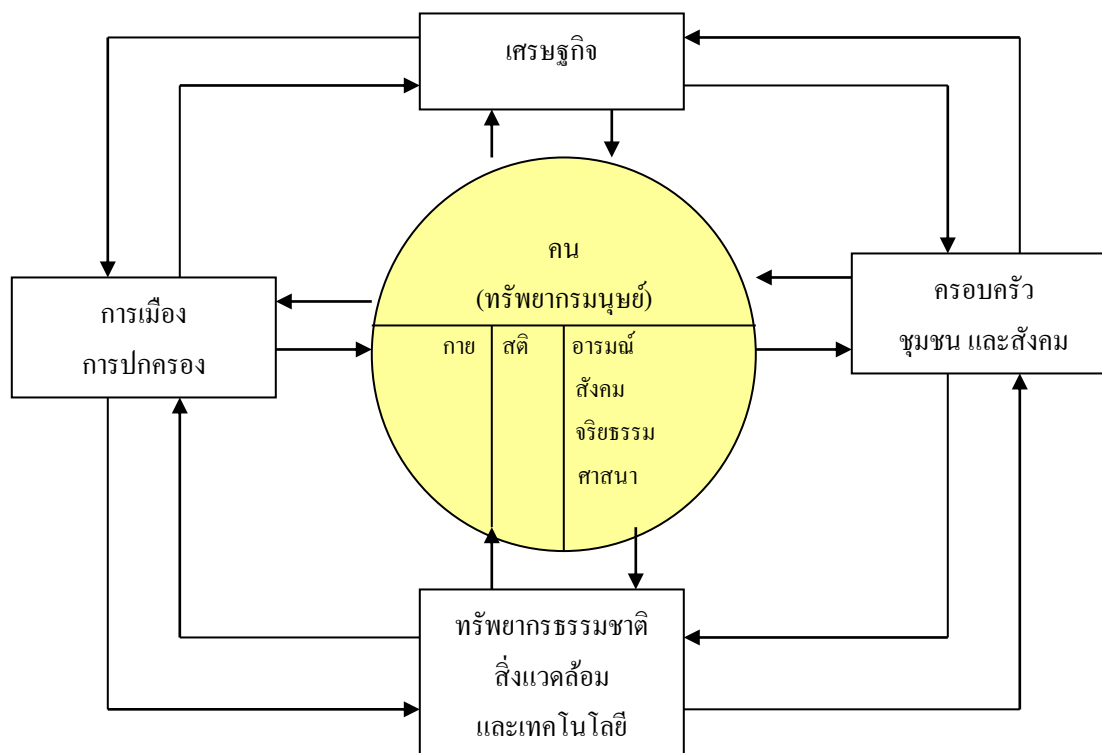
เมื่อศึกษาหน่วยที่ 12 แล้ว นักศึกษาสามารถ

1. วิเคราะห์ปัจจัยด้านสังคมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ได้
2. วิเคราะห์ปัจจัยด้านเศรษฐกิจกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ได้
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านการเมืองการปกครองกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ได้

ความนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะประเทศใดก็ตาม ต่างให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น และในยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคสังคมแห่งความรู้ (Knowledge Based Society) ที่ความรู้และภูมิปัญญาของแต่ละประเทศและสังคม ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นมีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่งไม่ว่าจะเป็นประเทศชาติหรือในระดับองค์กรต่างๆ รวมทั้งสหกรณ์ด้วย

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง ตลอดจนเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมต่างๆ นั้นเป็นได้ทั้ง โอกาสและภัยคุกคาม ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศและของสหกรณ์ ไม่ว่าจะเป็นระบบเศรษฐกิจหรือกระแสสังคม การเมืองการปกครอง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม โลกหรือไทยซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งรวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วสนองต่อความเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ประเทศรวมถึงสหกรณ์สามารถดำรงได้ภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ การพัฒนาการในด้านต่างๆ ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์หรือคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกรอบด้าน ดังภาพต่อไปนี้

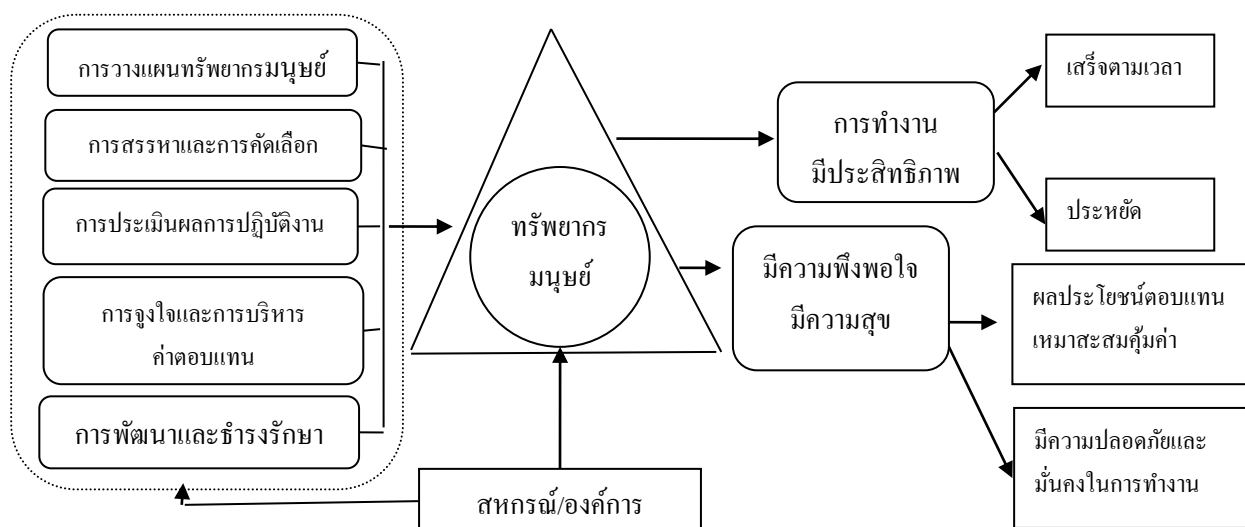


ภาพที่ 12.1 คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

จากภาพคนหรือทรัพยากรมนุษย์มีกาย สติ อารมณ์ สังคม จริยธรรม และศาสนาเป็นศูนย์กลางของ การพัฒนาในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว ชุมชน และสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ตลอดจน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี และในขณะเดียวกันคนหรือทรัพยากรเองก็ต้องอยู่ภายใต้ สภาวะการณ์ต่างๆดังกล่าวเช่นกัน ซึ่งจัดเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน สหกรณ์ ทั้งนี้การศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ได้แก่ ปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองและการปกครอง เท่านั้น ส่วนปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมมิได้กล่าวถึง เนื่องจากทั้งสองปัจจัยส่วนใหญ่จะกระทบต่อปัจจัยด้านเศรษฐกิจทั้งในด้านการผลิตหรือบริการ การจำหน่าย และการบริโภคนั่นเอง และเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยทางสังคมด้วยและปัจจัยภายนอกต่างๆ ย่อมมีผลต่อกัน และกันด้วย

ทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์โดยทั่วไปแล้วจะหมายถึงเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดการของสหกรณ์ แต่ใน สหกรณ์รวมถึงคณะกรรมการดำเนินการในฐานะผู้บริหารสูงสุดของสหกรณ์ ซึ่งเป็นสมาชิกสหกรณ์ได้รับ การเลือกตั้งมาจากที่ประชุมใหญ่ของสมาชิกสหกรณ์ และทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ยังรวมถึงสมาชิก สหกรณ์ด้วย ถือว่าเป็นบุคคลสามฝ่ายในสหกรณ์ที่จะมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนสหกรณ์เพื่อการบรรลุ เป้าหมายรวมกันในการบริหารจัดการสหกรณ์ แต่ทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยนี้จะเน้นเฉพาะฝ่ายจัดการ สหกรณ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์สำคัญคือ ให้ฝ่ายจัดการสหกรณ์ ปฏิบัติงานสหกรณ์บรรลุวัตถุประสงค์ของสหกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และทรัพยากรมนุษย์ มีความพึงพอใจและเต็มใจที่จะทำงาน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดวางระบบการจัดการเกี่ยวกับคนในองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมาย ให้คนในองค์การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และมีประสิทธิผล งานเสร็จรวดเร็วในเวลา กำหนด โดยพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และมีความพึงพอใจใน ผลประโยชน์ตอบแทนการทำงาน ทั้งนี้ ระบบการจัดการเกี่ยวกับคนในองค์การดังกล่าวจะประกอบด้วย การวางแผน การสรรหา การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการ พัฒนา การออกแบบงาน การบริหารค่าตอบแทน และการวางแผนเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในตำแหน่ง การ จัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการคนในธุรกิจหรือสหกรณ์ โดยมีกิจกรรมและเป้าหมายในการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้อาจจะสรุปเป็นประเด็นสำคัญของความต่อเนื่องเชื่อมโยงในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของธุรกิจหรือสหกรณ์ ตามภาพข้างล่างนี้



ภาพที่ 12.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์/องค์การ

จากภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์หรือองค์การเริ่มตั้งแต่ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การสรรหา การคัดเลือก การจัดหาคนเข้าทำงาน รวมถึงการฝึกอบรมและพัฒนา การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาอาชีพ 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อการจ้าง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง 4) การแรงจูงใจและการบริหารค่าตอบแทน เป็นการจูงใจและออกแบบงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน รางวัลและค่าตอบแทน ผลประโยชน์ของบุคลากร และ 5) การพัฒนาและธำรงรักษา เพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีให้อยู่ในองค์กรตลอดไป ประกอบด้วย สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การสื่อสาร การพนักงานสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อการบรรลุเป้าหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ข้างต้น

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสหกรณ์ โดยเฉพาะผู้จัดการในฐานะผู้บริหารสูงสุดในสหกรณ์นอกเหนือจากคณะกรรมการดำเนินการต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ปัจจัยภายในสหกรณ์แล้วจะต้องคำนึงถึงปัจจัยภายนอกที่มีผลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ ไม่ว่าจะเป็นด้านครอบครัว ชุมชน และสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองการปกครอง ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

ผลกระทบของปัจจัยภายนอกด้านต่างๆ จะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ ทั้งในทางบวกและทางลบต่อความมีประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ผู้บริหารสหกรณ์จะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ของทั้งทรัพยากรมนุษย์สหกรณ์เป็นสำคัญ ดังจะศึกษารายละเอียดในแต่ละด้านต่อไป

ตอนที่ 12.1

ปัจจัยด้านสังคมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

โปรดอ่านแผนการสอนประจำตอนที่ 12.2 แล้วจึงศึกษาเนื้อหาสาระ พร้อมปฏิบัติกิจกรรมในแต่ละเรื่อง
หัวเรื่อง

เรื่องที่ 12.1.1 แนวคิดด้านสังคมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

เรื่องที่ 12.1.2 การเปลี่ยนแปลงด้านสังคมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

เรื่องที่ 12.1.3 กรณีตัวอย่างปัจจัยด้านสังคมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

แนวคิด

1. สังคมเป็นการที่คนจำนวนหนึ่งหรือกลุ่มคนที่อยู่รวมกันเป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์ต่อกันตามระเบียบโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นสังคมอย่างมีความสุข มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่มสังคม การเรียนรู้สังคมจะทำให้เข้าใจถึงลักษณะ รูปแบบโครงสร้างของสังคมเพื่อจะได้นำไปใช้ในวิถีประจำวันให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น ทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์เป็นส่วนหนึ่งของคนในสังคมทั้งสังคมครอบครัวและสังคมภายในสหกรณ์ บุคคลที่อยู่ในสังคมที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมที่ต่างกันการบริหารจัดการย่อมต่างกัน

2. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดจากปัจจัยทางสังคมได้แก่กิจกรรมทางครอบครัว ทางเศรษฐกิจ ทางการศึกษา ทางการเมือง ทางวัฒนธรรม และเมื่อกิจกรรมเปลี่ยนแปลงทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงและมีผลต่อพฤติกรรมทางสังคมของทรัพยากรมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปด้วย สหกรณ์ต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับภาวะสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ตั้งแต่การวางแผนบรรจุ แต่งตั้ง จนถึงการพ้นออกจากตำแหน่ง

3. การที่สังคมเปลี่ยนแปลงทำให้พฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะสมาชิกสหกรณ์ซึ่งเป็นผู้ให้บริการของสหกรณ์กรณีตัวอย่างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกจากสังคมชนบทเป็นสังคมเมืองกระทบอย่างมากต่อสหกรณ์ร้านค้าทั่วไปหรือร้านค้าวัสดุการเกษตรกรรมตามจำเป็นอย่างยิ่งต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถในการปรับธุรกิจสหกรณ์ให้สนองต่อความต้องการของสมาชิกที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสสังคมมิฉะนั้นสหกรณ์อาจจะต้องปิดกิจการลง

วัตถุประสงค์

เมื่อศึกษาตอนที่ 12.1 แล้วนักศึกษาสามารถ

1. วิเคราะห์แนวคิดทางสังคมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ได้
2. วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงปัจจัยด้านสังคมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ได้
3. วิเคราะห์กรณีตัวอย่างปัจจัยด้านสังคมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ได้

เรื่องที่ 12.1.1 แนวคิดด้านสังคมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

สังคมเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันของสิ่งมีชีวิตทั้งคนและสัตว์ต่างก็มีสังคมของมันและกัน หรืออาจกล่าวได้ว่าสิ่งมีชีวิตย่อมอยู่ร่วมกันเป็นสังคมเนื่องจากสิ่งมีชีวิตทั้งคนและสัตว์ต่างมีจำนวนมาก จึงทำให้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาจากการอยู่ร่วมกันในสังคมนั้นมีจำนวนมากด้วย และเป็นปัญหาที่ทำให้คุณภาพของสังคมเสื่อมลง รวมไปถึงปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสิ่งอื่นๆ ตามมาอีกมากมาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับความเป็นอยู่ การใช้ชีวิต ในแต่ละวันต้องเลี้ยงกับภยันตรายมากมาย ถ้าจะเปรียบเทียบกับสังคมสมัยก่อนกับสมัยปัจจุบันนั้น คงจะปฏิเสธไม่ได้กับความเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัด ในเรื่องวัตถุที่มีความเจริญรุ่งเรืองมาก การที่สังคมเปลี่ยนแปลงนั้นประเด็นสำคัญที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงคือ จิตใจมนุษย์ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงเริ่มต้นที่ความคิด การเปลี่ยนแปลงเพื่อการรองรับจิตใจผู้คนในสังคมปัจจุบันให้ดำรงชีวิต รอด สะดวก รวดเร็วขึ้นนำมาซึ่งพฤติกรรมของคนก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย

ชีวิตของคนในสังคมที่มีผู้คนมากมาย ในแต่ละวันต่างทำกิจกรรมของตนเอง การดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งเราไม่รู้ว่าคนในวันนี้จะไปทำอะไร พบกับอะไรบ้าง พบปัญหาอะไรบ้าง ในแต่ละวันนั้นมีบางคนดีใจ บางคนเสียใจ คนในปัจจุบันจำนวนมากไม่สามารถที่จะใช้วิธีหรือรูปแบบอย่างสมัยก่อนได้ เพราะการดำเนินชีวิตไม่เหมือนกัน แต่สิ่งที่เป็นข้อที่เหมือนกันระหว่างปัจจุบันกับสมัยก่อน คือ เกิดเป็นคนแล้วต้องดำเนินต่อไปเพื่อให้ชีวิตตัวเองรอดและมีความสุข นั่นคือ สิ่งที่ต้องการอันแท้จริง

ทรัพยากรมนุษย์เป็นคนหนึ่งในสังคมและรวมอยู่ในกลุ่มและสังคม จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องได้รับผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงของสังคมที่อยู่อาศัยและในหน่วยงานหรือในสหกรณ์โดยเฉพาะสหกรณ์ขนาดใหญ่ที่มีทรัพยากรมนุษย์จำนวนมาก ก่อนที่จะศึกษาต่อไปเราควรทราบความหมาย ความสำคัญของสังคม การศึกษาสังคม และเมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไปจะมีผลกระทบอย่างไรต่อทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์และสหกรณ์ควรบริหารจัดการอย่างไร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความหมายของสังคม

สังคมตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน , 2556: 1199) ให้ความหมายของสังคมไว้ดังนี้ น.คนจำนวนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันตามระเบียบ กฎเกณฑ์โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญร่วมกัน เช่น สังคมชนบท , วงการหรือสมาคมของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เช่น สังคมชาวบ้าน ว.ที่เกี่ยวกับการพบปะสังสรรค์หรือชุมนุม เช่น วงสังคม,งานสังคม

นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของสังคม สรุปได้ดังนี้ ไพบูลย์ ช่างเรียน(2548:9) ให้ความหมาย สังคม หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ของกลุ่มคน ซึ่งอาศัยอยู่ในบริเวณใดบริเวณหนึ่งใน

ระยะเวลาพอสมควร มีการดำเนินกิจกรรมในด้านต่างๆ ทางสังคม ได้แก่ กิจกรรมทางครอบครัว การศึกษา เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง การบริหาร ตลอดจนวัฒนธรรมและความเชื่อถือต่างๆ เพื่อการอยู่ร่วมกัน

จีระพรรณ กาญจนะจิตรา(2547:8-9) อธิบาย สังคม หมายถึง 1) กลุ่มของบุคคลที่รวมกันอยู่เป็นกลุ่ม เป็นก้อน มีขอบเขตและที่อยู่อาศัยเป็นสัดส่วน เช่น สังคมไทย สังคมจีน ฯลฯ 2) กลุ่มของบุคคลที่อยู่ร่วมกัน เหล่านี้ต้องมีความเข้าใจในแบบแผนของการดำเนินชีวิต(Way of Life) ร่วมกัน เช่น บุคคลในสังคมไทยมีความรักชาติ มีการเคารพนับถือ และอุปถัมภ์ค้ำชูพุทธศาสนา ฯลฯ 3) กลุ่มของบุคคลที่อยู่ร่วมกันเหล่านี้นี้จะต้องมีความสัมพันธ์ติดต่อกันและกันอย่างใกล้ชิดและมีความร่วมมือ ซึ่งความสัมพันธ์ของกลุ่มบุคคลเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้สังคมดำรงอยู่ได้

กิริติ ชัยยังยง(2549:5) ได้ให้ความหมายของสังคม หมายถึง 1) กลุ่มคนที่อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม 2) มีขอบเขตที่อยู่อาศัยที่ใดที่หนึ่งในระยะเวลาพอสมควร 3) มีระบบหลักเป็นส่วนประกอบสำคัญ อาทิ ระบบวัฒนธรรม เช่น ภาษาในการติดต่อสื่อสารและบรรทัดฐานในการดำเนินชีวิตร่วมกัน 4) มีระบบย่อยต่างๆหรือ โครงสร้างสังคม หรือระบบความสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมทางสังคมระหว่างกัน เช่น กิจกรรมทางครอบครัว การศึกษา เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง การบริหาร ตลอดจนวัฒนธรรมและความเชื่อถือต่างๆ ฯลฯ

จากความหมายของสังคมดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า สังคม หมายถึง คนจำนวนหนึ่งหรือกลุ่มคนที่อยู่รวมกันเป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันตามระเบียบ กฎเกณฑ์โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญร่วมกัน นอกจากนั้นสังคมยังมีขอบเขตที่อยู่อาศัยที่ใดที่หนึ่งในระยะเวลาพอสมควร มีระบบหลักเป็นส่วนประกอบสำคัญของสังคม อาทิ ระบบวัฒนธรรม เช่น ภาษาในการติดต่อสื่อสาร และบรรทัดฐานในการดำเนินชีวิตร่วมกัน และมีระบบย่อยต่างๆหรือ โครงสร้างสังคม หรือระบบความสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมทางสังคมระหว่างกัน เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์สำคัญร่วมกัน

ประเด็นสำคัญของการบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันของสังคมคืออะไร หรืออาจจะพิจารณาว่าเป้าหมายสูงสุดท้ายของสังคมต้องการอะไร จากการสังเคราะห์ความหมายของการบริหารสังคมของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่า การบริหารสังคมให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการทำให้ชีวิตของคนและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นหรือพัฒนา โดยมุ่งส่งเสริมให้ประชาชนมีความอยู่ดีมีสุข สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี หรือเพื่อการพัฒนาคนและสังคมที่พึงปรารถนาอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับภูมิสังคม สถานการณ์สังคม ห่วงเวลา และข้อจำกัดของทรัพยากรต่างๆ เป็นสังคมที่พึงปรารถนา

2. ความสำคัญของศึกษาสังคม

สังคมมนุษย์เกี่ยวข้องกับชีวิตของมนุษย์ทุกคนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเป็นสังคม การได้เรียนรู้เข้าใจมนุษย์ในแต่ละสังคมทำให้แต่ละคนสามารถอยู่ร่วมกันใน

สังคมได้อย่างมีความสุข และถ้าเป็นองค์กรหรือสหกรณ์ที่จะต้องผลิตสินค้าหรือบริการสนองความต้องการของคนในสังคมจะได้สนองตรงตามความต้องการของคนในสังคมมากที่สุด ซึ่งจะนำมาซึ่งยอดขายหรือรายได้ของสหกรณ์ การศึกษาสังคมเพื่อเข้าใจสังคมด้วยเหตุผลสำคัญ ดังนี้ ปรับปรุงจาก กิริติ ศยียงยง (2549 :6-7)

2.1 มนุษย์ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ในระยะเริ่มต้นของชีวิต มนุษย์มีระยะการเป็นทารกนานและช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ในระยะเริ่มต้นของชีวิต ความจำเป็นที่ต้องเลี้ยงดูทารกเป็นเวลานานนี้เอง ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันและสร้างแบบแผนความสัมพันธ์ในรูปแบบของครอบครัวเกิดขึ้น รวมทั้งมีญาติวงศ์วาน เพื่อนบ้าน มีความสัมพันธ์กับคนกลุ่มอื่นๆ

2.2 มนุษย์ต้องการความสะดวกสบายให้แก่ชีวิตและสังคม มนุษย์มีความสามารถด้านสมองสามารถประดิษฐ์ กิดค้นและควบคุมธรรมชาติได้ เพราะการควบคุมธรรมชาติไม่สามารถกระทำได้โดยบุคคลคนเดียว ดังนั้นต้องอาศัยความร่วมมือและแบ่งงานกันทำกับคนอื่น ๆ ในสังคม การเสาะแสวงหาและการทำการเพาะปลูก ในเรื่องอาหารการกิน การสร้างบ้านเรือนและเครื่องนุ่งห่ม การบำบัดรักษาเหล่านี้ย่อมต้องการคนที่มีความชำนาญเฉพาะอย่าง แต่เนื่องจากคนแต่ละคนมีความสามารถจำกัดเฉพาะตัว ฉะนั้นเมื่อรวมคนหลายคนเข้าด้วยกัน พวกเขาจะสร้างความสะดวกสบายให้แก่ชีวิตและความต้องการทางชีวภาพของพวกเขาและสังคมทั้งหมด

2.3 มนุษย์มีความสามารถในการสร้างวัฒนธรรม รวมทั้งสร้างการติดต่อสื่อสาร ศาสนา ค่านิยม ฯลฯ วัฒนธรรมเหล่านี้ จำเป็นต้องส่งผ่านไปยังอนุชนรุ่นหลัง ดังนั้น มนุษย์ต้องอาศัยอยู่ร่วมกันเพื่อรับการถ่ายทอดทางวัฒนธรรมที่มนุษย์สร้างขึ้นนั้น มิได้เพียงเพื่อตอบสนองความต้องการในแง่ของปัจจัยสี่เท่านั้น แต่มนุษย์ยังมีความต้องการนอกเหนือไปจากสิ่งที่มีความจำเป็นต่อชีวภาพ เช่น ความรัก ความอบอุ่น ความเป็นเพื่อนฝูง การจัดระเบียบทางสังคม ความคิดความเชื่อ ศาสนา และค่านิยม ฯลฯ ด้วยเหตุนี้การถ่ายทอดทางวัฒนธรรม จึงเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องกันไปไม่ขาดระยะ ทำให้มีความจำเป็นที่คนต้องมาอยู่ร่วมกันตลอดไป

การศึกษาสังคมจะได้เข้าใจว่าลักษณะ รูปแบบ และ โครงสร้างของสังคมที่เราอาศัยอยู่นั้น เป็นเพียงสังคมหนึ่งในหลายๆ แบบในโลก การศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบของสังคมประเภทต่างๆ จะทำให้เรามองเห็นว่าสภาพสังคมของตนเป็นอย่างไร ความเข้าใจสังคมตนและสังคมอื่นๆ จะทำให้เราทราบกลไกการทำงานของสังคม สถาบัน ระบบความคิด ความเชื่อ ศาสนา ตลอดจนวิถีชีวิตและแนวทางปฏิบัติเพื่อจะได้นำเอาไปใช้ในชีวิตประจำวันให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่สังคมได้กำหนดขึ้น

นอกจากนี้จากสมมติฐานที่ว่า คนเราอยู่โดดเดี่ยวต่างหากไม่ได้ จำเป็นต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ทั้งที่เป็นญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงานและคนอื่นๆ ในสังคมหรือแม้แต่คนที่มาจากสังคมอื่น เช่น

1) ความเข้าใจเกี่ยวกับคนและวัฒนธรรม จะทำให้เราสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อสมาชิกร่วมสังคมและสมาชิกทั่วโลกเพื่อให้การดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างมีความสุข

2) ความเข้าใจในสถานภาพและบทบาทของตนและผู้อื่น จะทำให้เราสามารถแสดงพฤติกรรมได้ถูกต้อง ไม่เคอะเขิน ไม่บาดหมางใจผู้อื่น ในขณะที่เดียวกันทำให้เราเข้าใจและมีใจกว้างขวางพอที่จะยอมรับคนอื่นไม่ว่าเขาเหล่านั้นจะมีสีผิว ภาษา และวัฒนธรรม เชื้อชาติอารยะของมนุษยชาติ

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาเรื่องราวของคนและสังคมให้ลึกซึ้งอันอาจมีผลทำให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน ความสงบสุขที่แท้จริงระหว่างมวลมนุษยชาติจะเกิดขึ้น

2.4 การมีปัญญทางสังคม ปัญหาสังคมเช่น การมีอาชญากรรม แหล่งเสื่อมโทรม ความยากจน ความขัดแย้งระหว่างชนชั้น การไร้การศึกษา ความด้อยการพัฒนา โสเภณี ฯลฯ ล้วนแต่เป็นปัญหาที่คนในสังคม มักจะประสบปัญหาอยู่เสมอ ความรู้ที่ได้จากการศึกษาจะทำให้เราเข้าใจว่าอะไรเป็นสาเหตุที่กำหนดพฤติกรรมเบี่ยงเบนนั้นขึ้นมา ยิ่งในสมัยปัจจุบัน สังคมเพิ่มความสลับซับซ้อนมากขึ้น ปัญหาต่างๆเกี่ยวพันกันเป็นลูกโซ่ หากทุกคนสามารถเข้าใจถึงข้อเท็จจริงของปัญหา ก็จะสามารถร่วมกันแก้และปิดเป่าปัญหานั้นให้หมดสิ้นไป ปัจจุบันการศึกษาสาขาวิชาทางสังคมนี้ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางและได้ทำคุณประโยชน์ให้มากมายแก่วงการรัฐบาล ธุรกิจเอกชน การปกครอง การพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ ฯลฯ

2.5 ความเกี่ยวข้องกับศาสตร์อื่น การศึกษาวิชาการต่างๆไม่ว่าจะเป็นแพทย์ วิศวกรรมศาสตร์ กฎหมาย รัฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ หรือวิชาไหนก็ตาม การใช้วิชาชีพดังกล่าวย่อมจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้คนในสังคม เช่น แพทย์ต้องรักษาคคนไข้ และให้บริการสาธารณสุขแก่คนทั่วไป วิศวกรจะสร้างเขื่อน ดิถ หรือวัตถุอื่นใด ตลอดจนนักกฎหมาย และนักธุรกิจซึ่งทุกฝ่ายต่างจะต้องใช้วิชาชีพนั้นๆ กับคนในสังคมทั้งสิ้น ฉะนั้นการที่จะใช้วิชาชีพให้สอดคล้องกับคนและชุมชน จำเป็นต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับสังคมควบคู่ไปด้วย

ดังนั้น สังคมจึงมีหน้าที่รองรับการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในรูปแบบต่างๆ ปรับปรุงจาก ปฐม ทรัพย์ เจริญ และ กิรติ ยศยิ่งยง (2549 :7-8)

1) สังคมมีหน้าที่ดำรงไว้ซึ่งหน้าที่ทางชีวภาพ ลักษณะชีวภาพของมนุษย์เช่น แรงขับ (Drive) อาทิต ความหิว ความต้องการทางเพศ การพึ่งพายามเยาว์ ความสามารถในการเรียนรู้ และมีภาษาเป็นสื่อถ่ายทอดซึ่งลักษณะทางชีวภาพส่งผลให้มนุษย์มีการเรียนรู้ทางสังคม (Socialization)

2) สังคมมีหน้าที่ผลิตและจำหน่ายแจกสิ่งอุปโภคบริโภค รวมถึงการให้บริการ

3) สังคมมีหน้าที่ผลิตสมาชิกใหม่ นับตั้งแต่การกำหนดแบบแผนของการสมรส ฯลฯ

4) สังคมมีหน้าที่อบรมสมาชิกให้เรียนรู้ระเบียบสังคมเป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมอันประกอบด้วย ความคิด บรรทัดฐาน และวัตถุแก่สมาชิกสังคมที่จะเกิดขึ้นตลอดชั่วชีวิตของบุคคลและเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล การเรียนรู้ทางสังคมจะออกมาในรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ความมุ่ง

หมายของการเรียนรู้ทางสังคม ประกอบด้วย ปลูกฝังระเบียบวินัย(Disciplines) ปลูกฝังความมุ่งมั่น (Aspiration) สอนให้รู้จักบทบาททางสังคม(Social Roles) เพื่อให้เกิดทักษะ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมสังคม โดยมีตัวแทนการให้การเรียนรู้ทางสังคม(Socialization Agent) ประกอบด้วย ครอบครัว กลุ่มเพื่อน โรงเรียน และกลุ่มอาชีพ เป็นต้น

5) สังคมมีหน้าที่ดำรงไว้ซึ่งความเป็นระบบของสังคม

6) สังคมมีหน้าที่ธำรงไว้ซึ่งความหมายและมูลเหตุจูงใจในการรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม

โดยหน้าที่ของสังคม และความสำคัญของการศึกษาสังคมดังที่กล่าวข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าสังคมมีหน้าที่หลายประการ เป้าหมายของสังคมเพื่อต้องการให้ชีวิตของคนและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นหรือพัฒนาโดยมุ่งส่งเสริมให้ประชาชนมีความอยู่ดีมีสุข สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี หรือเพื่อการพัฒนาคนและสังคมที่พึงปรารถนาอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับภูมิสังคม สถานการณ์สังคม ห้วงเวลา และข้อจำกัดของทรัพยากรต่างๆ เป็นสังคมที่พึงปรารถนาาร่วมกัน

การเรียนรู้สังคมจะทำให้เข้าใจถึงลักษณะ รูปแบบ และ โครงสร้างของสังคม เพื่อจะได้นำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่สังคมได้กำหนดขึ้น ทำให้เข้าใจเกี่ยวกับคนและวัฒนธรรมสถานภาพ และบทบาทของตนและผู้อื่นในสังคม จะทำให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกันนำไปสู่ความสงบสุขที่แท้จริงของมวลมนุษย์ ยังทำให้สามารถทราบถึงปัญหาที่แท้จริงของปัญหาสังคมที่จะนำไปสู่การแก้ไขได้อย่างเหมาะสม และทำให้การดำเนินชีวิต วิชาชีพสอดคล้องกับคนและชุมชนหรือคนในสังคม

3. โครงสร้างของสังคม

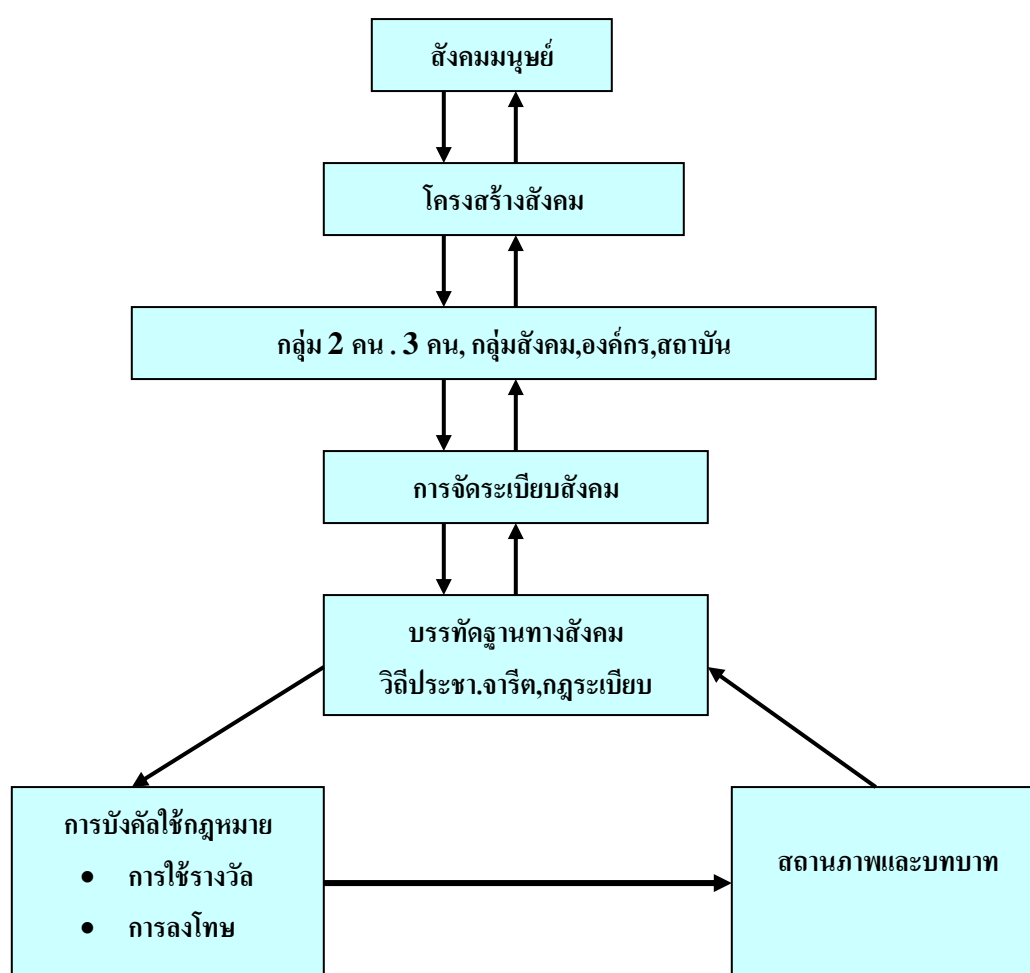
3.1 ความหมายของโครงสร้างของสังคม นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของ โครงสร้างสังคม ไว้ดังนี้ ไพบูลย์ ช่างเรียน (2548: 21) ให้ความหมายว่า “โครงสร้างสังคม หมายถึง สัมพันธภาพของกิจกรรมต่างๆที่ปรากฏอยู่ในสังคมทุกสังคมอันได้แก่ กิจกรรมทางด้านครอบครัว เครือญาติพี่น้อง การศึกษา เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ตลอดจนการบริหารและความเชื่อถือต่างๆ

ทัศนีย์ ลักษณ์าภิชนัชช (2548:4-8) อธิบายว่า “โครงสร้างสังคม หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รวมกันอยู่ในสังคมไทย มีเป้าหมายหรือหน้าที่โดยเฉพาะของบุคคลหรือกลุ่ม และมีระเบียบแบบแผนของตนเอง โดยมีวัฒนธรรมหรือแนวทางในการคิดหรือการกระทำกิจกรรมพื้นฐานต่างๆตามตำแหน่งหน้าที่แบบอย่างของพฤติกรรมที่ถือปฏิบัติกันมา ได้แก่ กิจกรรมด้านครอบครัว การศึกษา เศรษฐกิจ การเมือง ศาสนา และนันทนาการ

กิริติ ศยียงขง(2549:13) ให้ทรศนะ “โครงสร้างสังคม หมายถึง ระบบสังคมหรือความสัมพันธ์ของหน้าที่ หรือกิจกรรมของระบบย่อยต่างๆภายในสังคมระหว่างมนุษย์หรือระหว่างบุคคล เช่นกิจกรรมทางด้าน

ครอบครัว เครือญาติพี่น้อง การศึกษา เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ตลอดจนการบริหารและความเชื่อที่ต่าง ๆ

โครงสร้างสังคมดังภาพที่ 12.3 แสดงให้เห็นว่า สังคมมนุษย์เป็นระบบสังคมอย่างหนึ่ง (Social System) กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์หรือระหว่างบุคคลจะมี 2 ระบบ คือ ระบบส่วนย่อยต่างๆ ที่แตกต่างกัน เช่นอาชีพการงานที่แตกต่างกัน หรือในสังคมจะมีสถาบันหรือการทำหน้าที่ต่างๆที่แตกต่างกัน เช่น การศึกษา เศรษฐกิจ การเมือง ฯลฯ ระบบส่วนย่อยนี้ก็ต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างมีระเบียบ โดยเฉพาะในทางที่จะต้องพึ่งพาอาศัยเกี่ยวข้องกัน ทำให้ชีวิต สังคมดำเนินไปอย่างเป็นปกติสุข มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาวะสมดุล



ภาพที่ 12.3 โครงสร้างสังคม

ที่มา “ดัดแปลงจาก ปฐม ทรัพย์เจริญ และ กิรติ ชัยขัยง (2549:14)

สำหรับส่วนประกอบของโครงสร้างของสังคม เป็นส่วนสำคัญที่จะก่อให้เกิดความเป็นระเบียบขึ้นในระบบความสัมพันธ์ในระบบสังคม ดังปรากฏตามภาพที่ 12.3 เนื่องจาก (ปฐม ทรัพย์เจริญ 2546: 5-6)

1) การที่แต่ละคนจะต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนหรือปทัสถานหรือบรรทัดฐานทางสังคม (Social Norms) ของพวกตน ซึ่งบรรทัดฐานจะมีลักษณะอย่างไรย่อมแล้วแต่วัฒนธรรมของกลุ่มนั้นๆ (บรรทัดฐานประกอบด้วย วิถีประชา จารีต และกฎหมาย)

2) ระเบียบแบบแผนหรือบรรทัดฐานทางสังคมนั้น จะต้องเป็นไปตามตำแหน่งหรือสถานภาพของผู้คนเหล่านั้น แต่ละคนแต่ละกลุ่ม แต่ละประเทศซึ่งแตกต่างกันไป เช่น ข้อบังคับว่าด้วยการแต่งกาย เป็นต้น บรรดาสมาชิกของสังคมแต่ละแห่ง กลุ่มประเทศ จะต้องมิบทบาทให้เป็นไปตามสถานภาพของตนเนื่องจากในโครงสร้างของสังคมจะมีสถานภาพมากมาย และในแต่ละสถานภาพจะมีบทบาทกำกับซึ่งกันไปตามบรรทัดฐานของแต่ละสังคม

3) ทุกสังคมจะมีวิธีการจูงใจ ให้คนในสังคมปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนหรือบรรทัดฐาน และมีบทบาทตามสถานการณ์นั้น ซึ่งเรียกว่า “การบังคับใช้”(Sanction)” การบังคับใช้ประกอบด้วย การยกย่องหรือการให้รางวัล (Reward) กับการลงโทษ (Punishment) ซึ่งวิธีการให้รางวัลและวิธีการลงโทษจะแตกต่างกันในแต่ละสังคม

3.2 ระดับของโครงสร้างทางสังคม กิรติ ยศยิ่งยง (2549:20-21) ได้แบ่งโครงสร้างสังคมเป็น 4 ระดับ หรือ 4 มิติ ดังนี้

1) ระดับจุลภาพ (Micro Level) หรือมิติปัจเจกบุคคล (Individual Dimension) หมายถึง บุคคลที่มีแนวความคิด สถานภาพและบทบาท เนื่องจากเป็นผู้กำหนดแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกให้แสดงการกระทำระหว่างกันตามสถานภาพ และบทบาทที่ดำรงอยู่ อีกทั้งเป็นศูนย์กลางของสังคม

2) ระดับกลาง (Mid Level) หรือมิติกลุ่มและองค์การ (Group and Organization Dimension) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รวมกันอยู่ในรูปแบบและขนาดต่างๆกัน มีเป้าหมายหรือหน้าที่เฉพาะของกลุ่มและมีระเบียบแบบแผนเป็นของตนเอง เช่น กลุ่มทางสังคม ครอบครัว ชุมชน ชนชั้น ฯลฯ กลุ่มและองค์การเหล่านี้มีส่วนประกอบที่เหมือนกัน 3 ประการ คือ คณะบุคคล ระเบียบแบบแผน และเป้าหมายหรือหน้าที่

3) ระดับมหภาค (Macro Level) หรือมิติสถาบันทางสังคม (Institution Dimension) หมายถึง แนวทางในการคิดหรือการปฏิบัติกิจกรรมพื้นฐานและนำไปปฏิบัติจริงๆจนได้รับการยอมรับเป็นสถาบัน ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการด้านต่างๆของคนในสังคม ได้แก่ สถาบันเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม โดยมีองค์ประกอบเหมือนกัน ตำแหน่งทางสังคม หน้าที่และแบบอย่างของพฤติกรรม

4) ระดับ โลก (Global Level) หรือมิติระบบ โลก (World System Dimension) หมายถึงบริบทจากภายนอกสังคมที่มีอิทธิพลต่อแนวทางในการคิดและการปฏิบัติกิจกรรมของคนในสังคม เช่น โลกาภิวัตน์

4.สังคมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

จากแนวคิดเกี่ยวกับสังคมจะเห็นได้ว่า สังคม หมายถึง คนจำนวนหนึ่งหรือกลุ่มคนที่อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ที่มีความสัมพันธ์ต่อกันตามระเบียบ กฎเกณฑ์โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญร่วมกัน นอกจากนั้นสังคมนั้นยังมีขอบเขตที่อยู่อาศัยที่ใดที่หนึ่งในระยะเวลาพอสมควร มีระบบหลักเป็นส่วนประกอบสำคัญของสังคม อาทิ ระบบวัฒนธรรม เช่น ภาษาในการติดต่อสื่อสาร และบรรทัดฐานในการดำเนินชีวิตร่วมกัน และมีระบบย่อยต่างๆ หรือโครงสร้างสังคม หรือระบบความสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมทางสังคมระหว่างกัน เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือให้ประชาชนมีความอยู่ดีมีสุข สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี หรือเพื่อการพัฒนาคนและสังคมที่พึงปรารถนาอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับภูมิสังคม สถานการณ์สังคม ทรัพยากร และข้อจำกัดของทรัพยากรต่างๆ เป็นสังคมที่พึงปรารถนา

โครงสร้างสังคม เป็นระบบสังคมหรือความสัมพันธ์ของหน้าที่หรือกิจกรรมของระบบย่อยต่างๆ ภายในสังคมระหว่างมนุษย์ หรือระหว่างบุคคล เช่น กิจกรรมทางด้านครอบครัว เครือญาติ พี่น้อง การศึกษา เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ตลอดจนการบริหาร และความเชื่อถือต่างๆ

สังคมมีลักษณะทั้งที่เป็นภาพนิ่ง (Static) และเป็นพลวัต (Dynamic) ที่เป็นภาพนิ่ง เนื่องจากมีรูปแบบของสังคมที่เป็นจริงอันเกิดจากระบบความสัมพันธ์ของบุคคลที่อยู่รวมกัน และมีพฤติกรรมปฏิบัติต่อกันตามกรอบที่ยอมรับร่วมกันอยู่ และมีลักษณะเป็นพลวัต เนื่องจากมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากระบบย่อยในสังคมทำให้ระบบสังคมเป็นระบบที่มีการเรียนรู้ มีลักษณะเฉพาะมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงต่างๆ ให้สอดคล้องกับบริบทที่เกิดขึ้น

คนหรือทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์เป็นบุคคลหนึ่งที่อยู่ในสังคมและถูกล้อมไปด้วยกระแสสังคมต่างๆ ตั้งแต่ระดับจุลภาคหรือปัจเจกบุคคล ระดับกลางหรือกลุ่มและองค์กร ระดับมหภาคหรือสถาบันทางสังคม และจนถึงระดับ โลก ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ที่แวดล้อมด้วยสังคมที่มีความแตกต่างกัน การบริหารจัดการย่อมแตกต่างกันออกไปด้วย ดังที่กล่าวกันว่าร้อยคนร้อยแบบ ไม่ว่าจะจัดการบุคคลส่วนตนหรือบุคคลในฐานะทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ ซึ่งเป้าหมายของสหกรณ์ในด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถซึ่งจะทำให้การดำเนินงานของสหกรณ์บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และคนหรือทรัพยากรมนุษย์มีความพอใจ และสหกรณ์จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ

สังคมของคนแต่ละคนและสังคมในองค์กรสหกรณ์เป็นส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพของคนในสหกรณ์เช่นกัน เช่น บุคคลของสหกรณ์อยู่ในสังคมแวดล้อมที่ดี ครอบครัวอบอุ่น มีความซื่อสัตย์

เที่ยงตรง บุคคลที่อยู่ในสังคมเช่นนี้ย่อมจะเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งจะเหมาะสมกับการทำงานด้านการเงิน หรือบุคคลของสหกรณ์ที่อยู่ในสังคมของนักค้าขายหรือสังคมคนเชื้อสายจีน ย่อมจะมีความสามารถในการค้าขายเป็นอย่างดีเป็นนักการตลาดที่ดี หรือคนที่อยู่ในสังคมที่ครอบครัวขาดความอบอุ่น ครอบครัวถูกกดดัน แกร่งแย่งชิงดีชิงเด่น บุคคลนั้นจะได้รับอิทธิพลของครัว ทำให้เป็นคนเช่นนั้น ซึ่งเหมาะสมสำหรับการทำงานในบ้างหน้าที่ หรือสังคมของคนในแต่ละภูมิภาคของไทยซึ่งมีความต่างกัน เป็นต้น

ดังนั้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์เริ่มตั้งแต่การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา ค่าตอบแทน และสวัสดิการ จนถึงการพ้นออกจากงาน ของแต่ละคนและสังคมย่อมแตกต่างกันตามพื้นฐานของสังคมที่แตกต่างกัน

สังคมสหกรณ์ก็เช่นกันเกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลแต่ละคนที่แตกต่างกันมารวมกันเป็นสังคมของเจ้าหน้าที่หรือทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันการบริหารจัดการบุคคลที่แตกต่างกันต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถประสบการณ์ที่ดีพอที่จะทำให้คนในสังคมดำเนินกิจกรรมตามเป้าหมายรวมของสหกรณ์และเจ้าหน้าที่พึงพอใจ ดังนั้นสหกรณ์จึงต้องมีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ และยังมีกฎหมาย มาจำกัดการดำเนินงานของทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์อีกด้วยเพื่อเป็นปทัสถานของสังคมร่วมกัน

ประเด็นวิเคราะห์

คนในสังคมแต่ละคนแตกต่างกัน และเมื่อมารวมเป็นทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ย่อมแตกต่างกันผู้บริหารสหกรณ์จะบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้การดำเนินงานสหกรณ์บรรลุตามเป้าหมายของสหกรณ์ในประเด็นใดบ้างจงอภิปราย

หลังจากศึกษาเนื้อหาสาระเรื่องที่ 12.1.1 แล้วโปรดปฏิบัติกิจกรรมที่ 12.1.1
ในแนวการศึกษาหน่วยที่ 12 ตอนที่ 12.1 เรื่องที่ 12.1.1

เรื่องที่ 12.2.2 การเปลี่ยนแปลงปัจจัยด้านสังคมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

มนุษย์เป็นทรัพยากรบุคคลในสหกรณ์ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานสหกรณ์ไม่ว่าจะเป็นกรรมการ สมาชิก ฝ่ายจัดการ รวมถึงบุคคลของส่วนงานหรือองค์การที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ด้วย ทรัพยากรมนุษย์เป็นบุคคลที่อยู่ในสังคมหนึ่งและเป็นบุคคลที่อยู่ในสังคมของสหกรณ์ ซึ่งเมื่อสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปย่อมจะมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์แน่นอน และเมื่อพฤติกรรมมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปย่อมมีผลต่อการดำเนินงานของสหกรณ์โดยรวมเช่นกัน เพราะการดำเนินงานสหกรณ์ทั้งกระบวนการต้องอาศัยความรู้

ความสามารถของคนทั้งสิ้น ดังนั้นเมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรมนุษย์ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงด้วย สหกรณ์ควรจะมีความทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ซึ่งจะกล่าวถึงต่อไป อย่างไรก็ตามการที่จะบริหารความเปลี่ยนแปลงนั้นได้ควรจะได้อบรมถึงเหตุปัจจัยที่ทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงดังนี้

1. ปัจจัยทางสังคมกับการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

จากความหมายของสังคม ตลอดจนความสำคัญของการศึกษาสังคม โครงสร้างของสังคมอาจสรุปเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสังคมทั้งสังคมนวมและสังคมส่วนบุคคลตลอดจนเป้าหมายของประชาชนหรือคนในสังคมดังภาพที่ 12.4 ปัจจัยและเป้าหมายทางสังคมมนุษย์คือความอยู่ดี มีสุข ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

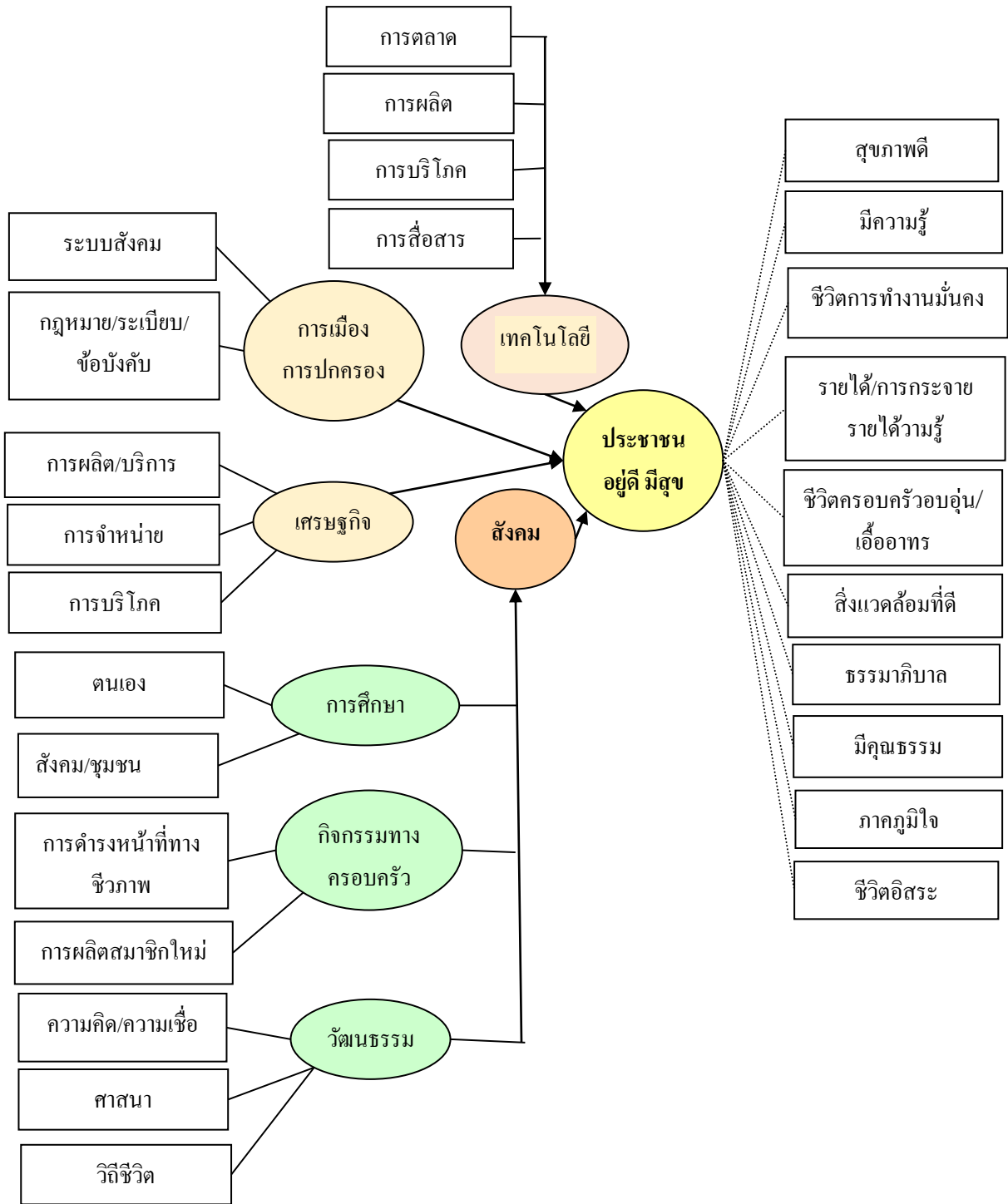
1.1 ปัจจัยทางการเมือง การปกครอง เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับระบบสังคม ตลอดจนโครงสร้างทางสังคม การปกครอง การสร้างกฎระเบียบและข้อบังคับของชุมชนเพื่อให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างเหมาะสม

1.2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตหรือบริการของคนในสังคม และกิจกรรมการจำหน่าย และบริโภคของคนในสังคม เนื่องด้วยมีปัจจัยการผลิตหรือทรัพยากรจำกัด เป้าหมายเพื่อให้มีรายได้นั่นเอง

1.3 ปัจจัยทางเทคโนโลยี เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องการใช้เทคโนโลยีด้านการผลิต การตลาด การบริโภค และการสื่อสารซึ่งจะมีผลกระทบต่อประชาชนเช่นเดียวกัน

1.4 ปัจจัยทางสังคม ประกอบด้วย 1) กิจกรรมทางการศึกษา เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของคนในสังคมหรือของตน และการศึกษาสังคม/ชุมชนที่ตนเองอยู่อาศัยในสังคมเพื่อการดำรงอยู่อย่างเหมาะสมในสังคม 2) กิจกรรมทางครอบครัว เป็นกิจกรรมที่ดำรงไว้ซึ่งหน้าที่ทางชีวภาพของมนุษย์ เช่น แรงขับ ความหิว ความต้องการทางเพศ การพักผ่อนหย่อนใจ ความสามารถในการเรียนรู้ และมีภาษาเป็นสื่อถ่ายทอดลักษณะทางชีวภาพ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้มนุษย์มีการเรียนรู้ทางสังคม และการผลิตสมาชิกใหม่ในสังคมหรือการสืบพันธุ์พันธุ์ 3) กิจกรรมทางวัฒนธรรม เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ ศาสนา และวิถีชีวิตของคนในสังคม เพื่อให้สังคมอยู่อย่างมีความสุข

ทั้งนี้จากกิจกรรมทางสังคมดังกล่าวนี้ ทำให้มนุษย์รวมกันเป็นสังคมและเป้าหมายของการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมนุษย์อยู่ที่การมีความอยู่ดี มีสุขหรือมีสันติสุข สำหรับความอยู่ดี มีสุข ได้มีหลายคนหรือส่วนงานได้กล่าวถึง คำนีวัดความสุขของสังคม ซึ่งสรุปได้ว่าดัชนีความสุขจะเป็นเป้าหมายรวมของคนในสังคม ได้แก่ สุขภาพดี มีความรู้ ชีวิตการทำงานมั่นคง รายได้/การกระจายรายได้ที่เหมาะสม ชีวิตครอบครัวอบอุ่น/เอื้ออาทร สิ่งแวดล้อมที่ดี ธรรมาภิบาล มีคุณธรรม ภาคภูมิใจ และชีวิตอิสระ เป็นต้น



ภาพที่ 12.4 ปัจจัยการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี

ดังนั้นจากภาพปัจจัยและเป้าหมายทางสังคมดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เมื่อกิจกรรมทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าจะด้วยแรงกระตุ้นต่างๆจากทั้งสังคมภายในประเทศ หรือจากต่างประเทศในปัจจุบันนี้ ในโลกที่เป็นโลกาภิวัตน์ เช่น แรงกระตุ้นจากสื่อต่างๆทำให้ความต้องการทางชีวภาพของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นสื่อ โทรทัศน์ ซีดี วีซีดี อินเทอร์เน็ต ไลน์ โซเชียลมีเดียต่างๆ สื่อที่ไม่เหมาะสมต่างๆ กระตุ้นให้เกิดปัญหาทางสังคมมากมายเช่นปัจจุบันนี้ หรือจากสภาพการเปลี่ยนทางการผลิต หรือบริการ การจำหน่ายหรือการบริโภคของคนในสังคม จะมีผลทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงไปแน่นอน และเมื่อปัจจัยทางสังคมเปลี่ยนแปลงไปคนในสังคมย่อมต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย และทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญต่อการดำเนินงานสหกรณ์ย่อมจะต้องกระทบไปด้วยนั่นคือความสุขของคนในสังคมและทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ด้วยเช่นกัน

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปควรจะพิจารณาถึงปัจจัยที่มีทำให้สังคมมีการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้าน หรืออาจจะต้องมองภาพรวมทั้งด้านของสังคมด้วย และสังคมที่เปลี่ยนแปลงนั้นมีผลกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์มากน้อยขนาดใด และสหกรณ์จะบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างไร ควรจะพิจารณาเฉพาะแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นและกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์อย่างไร เช่น การที่สื่อต่างๆ ที่เข้ามาในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะสื่อที่ไม่เหมาะสม ล่อแหลม อนาจาร หรือกระแสสังคมต้องการเงินหรือถือผู้มีเงินมากเป็นใหญ่อำนาจเงินซื้อได้ทุกอย่างทุกคนหวังจะมีรายได้ที่เป็นตัวเงินอย่างมาก แล้วมีผลที่เกิดขึ้นกระทบทำให้ทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ หลงใหลได้ปลื้มกับสื่อ เทียวกลางคืนเป็นประจำ หรือกรณีต้องการมีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น ต้องทำงานอื่นนอกจากงานประจำในสหกรณ์ หรือชอบเสี่ยงโชค เล่นการพนัน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้ย่อมมีผลกระทบต่อการทำงานสหกรณ์ เช่น การทำงานด้อยประสิทธิภาพลง หรือมีความเสี่ยงที่จะทุจริตในการทำงานมีมากขึ้น เช่น กรณีเป็นผู้ชอบเล่นการพนัน หรือบางคนชอบใช้จ่ายฟุ้งเฟ้อ เป็นต้น กรณีที่กล่าวนี้ย่อมกระทบต่อการทำงานของสหกรณ์ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ หรือคณะกรรมการ หรือสมาชิกก็ตาม ดังนั้นในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมจะมีผลกระทบต่อการทำงานสหกรณ์อย่างไรนั้นผู้บริหารต้องสังเกตพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์และพยายามหาแนวทางป้องกันดังนี้

2.1 พฤติกรรมทางสังคมที่ขัดต่อศีลธรรมอันดีงาม ทรัพยากรมนุษย์ที่มีพฤติกรรมการใช้จ่ายเงินเกินตัว เทียวกลางคืนเป็นประจำหรือชอบเล่นการพนัน บุคคลในลักษณะนี้ต้องระวังไม่ให้เกี่ยวข้องกับงานการเงินหรืองานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ

2.2 ครอบครัวยุคความอบอุ่น ทรัพยากรมนุษย์ที่เติบโตมาจากสังคมที่ขาดความอบอุ่น ครอบครัวไม่สมบูรณ์หรือแตกแยก หรือขาดความรัก บุคคลลักษณะนี้ก็อาจจะเป็นคนเจ้าคิดเจ้าแค้น วาดระแวง สหกรณ์อาจจะต้องใช้คนลักษณะนี้ให้เหมาะสมกับงานที่เข้าหน้า อาจจะไม่เหมาะกับการเป็นผู้บริหาร สหกรณ์ในระดับสูง

2.3 สังคมครอบครัวปกป้องดูแล ทรัพยากรมนุษย์ที่เติบโตมาจากครอบครัวที่คอยดูแลปกป้อง พ่อแม่ปู่ย่า ตายาย คอยเอาอกเอาใจ อาจกลายเป็นบุคคลที่ทำอะไรไม่เป็น ไม่ยอมทำงานหนัก หรือเรียกว่าไม่สู้งาน มีข้ออ้างหรือต่อรองตลอด ทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะนี้ไม่เหมาะสมกับการทำงานบริการเช่นงานสหกรณ์ หรือมักชอบเปลี่ยนงานบ่อยๆ

2.4 สังคมที่มีระดับการศึกษาแตกต่าง ทรัพยากรมนุษย์มีการศึกษาที่ต่างกัน ความรู้ความสามารถย่อมแตกต่างกัน หรืออยู่ในสังคมครอบครัวที่ต่างกัน การทำงานก็ต้องให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล

นอกจากนี้ยังมีกรณีต่างๆอีกมากที่มีผลมาจากสังคมที่เปลี่ยนแปลงหรือคนที่อยู่ในสังคมที่แตกต่างกัน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบุคคลในสังคมที่แตกต่างกันบุคคลย่อมแตกต่างกันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์จะต้องพิจารณามูลค่าที่เหมาะสมกับงานที่จะต้องรับผิดชอบที่แตกต่างกันตั้งแต่กระบวนการสรรหามูลค่าเข้าทำงาน การบรรจุ แต่งตั้ง การให้ค่าตอบแทน จนถึง การให้พ้นออกจากงาน ถ้าทรัพยากรมนุษย์ไม่สามารถปรับตัวและการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ด้วยกระแสโลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

สหกรณ์ในฐานะองค์กรต้องปรับตัวทั้งการผลิต การจำหน่าย หรือการใช้สินค้าและบริการที่สอดคล้องกับกระแสสังคมที่เปลี่ยนไปเช่นกัน เช่น สหกรณ์โคนม จะต้องผลิตนมไขมันดิบและแปรรูปให้ได้ตามมาตรฐานสากล หรือต้องมีระบบป้องกันดูแลสิ่งแวดล้อมให้ดี ทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ต้องเรียนรู้ที่จะบริหารจัดการให้สอดคล้องเหมาะสมและทำให้สหกรณ์ไม่เสียค่าใช้จ่ายที่สูงจนเกินควร หรือ กรณีสหกรณ์ที่ต้องผลิตกล้วยหอมทองส่งให้ผู้บริโภคในประเทศญี่ปุ่นต้องผลิตให้มีคุณภาพได้มาตรฐานตรงความต้องการของลูกค้าตามสภาพความต้องการของคนญี่ปุ่นนั่นเอง สหกรณ์ต้องพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ ชัดตรงที่จะผลิตสินค้าหรือบริการในทุกกระบวนการเพื่อให้ได้สินค้าหรือบริการตามที่ลูกค้าต้องการ มีต้องพึ่งพาทรัพยากรบุคคลจากภายนอกสหกรณ์ ทำให้สหกรณ์เสียค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าเมื่อมีปัจจัยต่างๆที่ทำให้ระบบสังคมเปลี่ยนแปลง จะมีผลต่อคนหรือทรัพยากรมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในสหกรณ์เปลี่ยนแปลงไป การทำงานของคนในสหกรณ์ก็เปลี่ยนซึ่งกระทบต่อประสิทธิภาพของสหกรณ์และธุรกิจของสหกรณ์ด้วย

ประเด็นวิเคราะห์

ปัจจัยทางสังคมที่กระทบต่อตัวทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ หรือที่กระทบต่อสหกรณ์โดยตรงใน ฐานะองค์กร จะมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการมนุษย์แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ผู้บริหารสหกรณ์ควรมี แนวทางในการบริหารความเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างไร จงอภิปราย

หลังจากศึกษาเนื้อหาสาระเรื่องที่ 12.1.2 แล้วโปรดปฏิบัติกิจกรรมที่ 12.1.2
ในแนวการศึกษาหน่วยที่ 12 ตอนที่ 12.1 เรื่องที่ 12.1.2

เรื่องที่ 12.1.3 กรณีตัวอย่างปัจจัยด้านสังคมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

การที่ได้กล่าวแล้วเมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลงย่อมมีผลกระทบต่อบุคคลทั้งในส่วนที่เป็นบุคคลทั่วไป สมาชิกสหกรณ์ กรรมการดำเนินการ ตลอดจนเจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งคือทรัพยากรมนุษย์สหกรณ์นั่นเอง นอกจากนั้นยังกระทบต่อบุคคลในสังคมนอกด้านอีกด้วย ซึ่งเหตุปัจจัยที่ทำให้คนในสังคมเปลี่ยนแปลงมี หลายประการดังกล่าว กรณีตัวอย่างต่อไปนี้ เป็นกรณีที่ทราบกันอยู่ทั่วไปที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของ สังคมจากสังคมชนบทเป็นสังคมเมืองซึ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นซึ่งอาจเกิดจากเหตุปัจจัยทางสังคมหลาย ประการด้วยกัน การเป็นสังคมเมืองของสมาชิกสหกรณ์ตลอดจนทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ที่กระทบ โดยตรงกับสหกรณ์คือสหกรณ์ที่มีร้านค้า ไม่ว่าจะเป็นสหกรณ์ร้านค้าหรือสหกรณ์การเกษตรซึ่งพบว่าต้อง ปิดลงหลายสหกรณ์มาแล้วเพราะไม่สามารถปรับตัวให้ต่อสู้กับการแข่งขันกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ใน ส่วนของทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ก็เช่นเดียวกันจะต้องมีการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงดังกล่าว หรือแม้แต่สหกรณ์ออมทรัพย์หรือสหกรณ์อื่นๆก็ตาม ทำให้สมาชิกใช้จ่ายเงินเกินตัว ก่อให้เกิดหนี้สินมากมายหลายด้านทั้งนี้ภายนอกและภายในระบบ จนบางคนต้องหนีหนีออกจากสหกรณ์ ทั้งภาระหนี้สินทั้งหมดต้องติดตามหรืออาจจะหนีสูญในอนาคตก็ได้

การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของสมาชิกสหกรณ์จากวิถีชีวิตสังคมชนบททั่วไปซึ่งมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ เรียบง่าย เอื้ออาทร สังคมเครือญาติ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีผู้คนในสังคมชุมชนไม่มาก ทรัพยากรธรรมชาติใน ชุมชนยังเอื้ออำนวย สิ่งแวดล้อมยังเหมาะสม เปลี่ยนมาเป็นสังคมเมืองทำให้วิถีชีวิตของคนในสังคม เปลี่ยนไป

สภาพทั่วไปของสมาชิกสหกรณ์ที่เป็นสังคมเมืองได้แก่ ครอบครัวเดี่ยว มีเฉพาะสามี ภรรยา และบุตร 2 หรือ 3 คน ในครอบครัวหนึ่ง ซึ่งมีผลทำให้ฐานะเศรษฐกิจของครอบครัวต้องทำงานหาเลี้ยงชีพอย่างหนัก ตามภาวะเศรษฐกิจค่าครองชีพที่สูงขึ้น เวลาที่จะให้กับครอบครัวมีน้อย ลูกๆต้องส่งเสียให้เรียนสูงในสถานศึกษาต่างๆเพื่อความเท่าเทียมกันของสังคม ค่าใช้จ่ายต่างๆทั้งการศึกษาของลูกและการดำรงชีวิตที่สูงชีวิตมีแต่ความรีบร้อนให้ทันกับเวลาในการดำเนินชีวิตแต่ละวัน ไหนจะเป็นปัญหาที่จะต้องสร้างบ้านที่อยู่อาศัย พาหนะเดินทาง รวมทั้งการต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและต้องการมีรายได้จำนวนมากๆ และความต้องการทัดเทียมกันของคนในสังคมนั้นๆ ตลอดจนสิ่งต่างๆกระตุ้นความต้องการของคนอยู่ตลอดเวลาทำให้คนมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป

จากสภาพดังกล่าวกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของสมาชิกสหกรณ์ในสังคมและที่สำคัญมีผลกระทบโดยตรงกับพฤติกรรมการบริโภค การซื้อสินค้าและการใช้บริการของที่มีร้านค้าหรือสหกรณ์ร้านค้าอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจุบันนี้ ร้านสะดวกซื้อต่างๆมีอยู่ทุกชุมชนและบริการแก่ผู้บริโภคอย่างหลากหลายและครบถ้วนทุกอย่างตามความต้องการของผู้บริโภครวมทั้งห้างสรรพสินค้าต่างๆเกิดขึ้นมากมายเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกผู้บริโภคนั้นเองและกระทบโดยตรงกับสหกรณ์ที่มีร้านค้าในปัจจุบันต้องปิดตัวลง

กรณีตัวอย่างสหกรณ์ร้านค้าในสถาบันการศึกษาหลายแห่งต้องปิดตัวลงเพราะพฤติกรรมการบริโภคของสมาชิกเปลี่ยนแปลงไปและขณะเดียวกันคู่แข่งขั้นที่สำคัญมีขึ้น โดยเฉพาะร้านสะดวกซื้ออย่างเช่น เซเว่น อีเลฟเว่น เทสโก้ โลตัส เป็นต้น กรณีเช่นนี้สหกรณ์จะมีแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างไรเมื่อสภาพสังคมของสมาชิกเปลี่ยนแปลงไป แนวทางที่สหกรณ์จะสามารถดำเนินการได้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาสหกรณ์ต่อไปดังนี้

1. ผู้บริหารสหกรณ์ต้องปรับวิสัยทัศน์เพื่อการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ใช้แนวทางการบริหารกลยุทธ์ ตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก กำหนดหรือพัฒนาวิสัยทัศน์ กำหนดกลยุทธ์ ดำเนินการตามกลยุทธ์ จนถึงการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ของสหกรณ์ในทุกระดับตั้งแต่ระดับสหกรณ์ ระดับธุรกิจ และระดับหน้าที่

2. ทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์และดำเนินการตามกลยุทธ์อย่างจริงจัง สำหรับกลยุทธ์ที่สหกรณ์ควรจะต้องดำเนินการในด้านทรัพยากรมนุษย์ควรต้องเร่งพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในทุกด้านเพื่อการดำเนินการรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

สำหรับทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพต่ำอาจจะต้องให้พ้นจากการทำงานสหกรณ์ผู้บริหารสหกรณ์ต้องกล้าที่จะตัดสินใจ สำหรับทรัพยากรที่มีคุณภาพสูงควรจะบริหารจัดการโดยการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานนอกจากเงินได้ประจำ บริหารจัดการในรูปแบบหรือเชิงธุรกิจมากยิ่งขึ้น ตลอดจนพัฒนาอบรมเจ้าหน้าที่สหกรณ์อย่างต่อเนื่องเน้นการให้บริการที่เป็นเลิศและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

3. ผู้บริหารสหกรณ์จำเป็นต้องพัฒนาแนวคิดที่จะสร้างเครือข่ายธุรกิจของสหกรณ์ พยายามพัฒนาธุรกิจให้รองรับกับความต้องการของสมาชิกและลูกค้าอื่นๆที่ใช้บริการของสหกรณ์ให้มากยิ่งขึ้น เช่น ขยายบริการเคเตอร์เซอร์วิส หรือธุรกิจอื่นๆทุกอย่างที่เป็นความต้องการของสมาชิก หรืออาจจะต้องขยายถึงการขายสินค้าหรือบริการเงินผ่อนด้วยก็ได้ หรือขยายธุรกิจการท่องเที่ยว บริการจองตั๋วค่าโดยสารต่างๆ บริการจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้ หรือดำเนินการทุกอย่างที่บริการแก่สมาชิกและลูกค้าอื่นๆ และทำให้สหกรณ์มีรายได้สูงกว่ารายจ่าย เป็นต้น

4. พัฒนาระบบการบริหารภายในด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการอำนวยความสะดวกแก่สมาชิก ไม่ว่าจะเป็นระบบคอมพิวเตอร์ในการบันทึกการขายสินค้า การควบคุมสินค้า การลงบัญชี และอื่นๆที่จำเป็นและต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสามารถรองรับกับเทคโนโลยีใหม่ๆ

5. พัฒนาความร่วมมือกับส่วนงานหรือส่วนราชการที่สหกรณ์ดำเนินธุรกิจอยู่เพื่อการสนับสนุนกิจการสหกรณ์และลดคู่แข่งอื่นที่จะเข้ามาในส่วนงานนั้นๆ อย่างจริงจัง เป็นรูปธรรม

6. ผู้บริหารสหกรณ์ต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนธุรกิจวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในทุกด้าน วิเคราะห์ถึงความคุ้มค่าของการดำเนินงานต่อไปถ้าไม่มีทางเลือกจำเป็นต้องหยุดกิจการต้องให้สมาชิกมีส่วนร่วมพิจารณาด้วยกัน

นอกจากนั้นประเด็นที่มีความสำคัญเช่นกันสหกรณ์ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกคนในสหกรณ์ต้องเห็นความสำคัญของสหกรณ์ร่วมกันและร่วมกันแก้ไขปัญหาซึ่งมิใช่เฉพาะปัจจัยที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงทางสังคมเท่านั้นที่กระทบต่อการดำเนินงานสหกรณ์ปัจจัยด้านอื่นก็สำคัญและกระทบต่อสหกรณ์ได้เช่นเดียวกัน

ประเด็นวิเคราะห์

ผู้บริหารสหกรณ์โดยทั่วไปทราบอยู่แล้วว่าสังคมเปลี่ยนแปลงไปสหกรณ์ควรจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น เพราะเหตุใดผู้บริหารสหกรณ์จึงไม่พยายามปรับการดำเนินงานเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงของสังคมนั้นๆ หรือทำแล้วแต่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร จงอภิปราย

หลังจากศึกษาเนื้อหาสาระเรื่องที่ 12.1.3 แล้วโปรดปฏิบัติกิจกรรมที่ 12.1.3

ในแนวการศึกษาหน่วยที่ 12 ตอนที่ 12.1 เรื่องที่ 12.1.3

ตอนที่ 12.2

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

โปรดอ่านแผนการสอนประจำตอนที่ 12.2 แล้วจึงศึกษาเนื้อหาสาระ พร้อมปฏิบัติกิจกรรมในแต่ละเรื่อง
หัวข้อ

เรื่องที่ 12.2.1 แนวคิดทางเศรษฐกิจกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

เรื่องที่ 12.2.2 การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

เรื่องที่ 12.2.3 กรณีตัวอย่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

แนวคิด

1. เศรษฐกิจเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการผลิต การจำหน่ายและการบริโภค โดยมีปัญหาพื้นฐานทางเศรษฐกิจว่าจะผลิตหรือบริการอะไร จะผลิตหรือบริการอย่างไร และจะผลิตหรือบริการเพื่อใคร ซึ่งประกอบด้วยเศรษฐกิจระดับจุลภาคได้แก่ ระดับครัวเรือนหรือบุคคล ระดับหน่วยธุรกิจ และระดับหน่วยรัฐบาล และเศรษฐกิจระดับมหภาคเป็นเศรษฐกิจในระดับชาติ ซึ่งเศรษฐกิจจะเกี่ยวเนื่องกันจนถึงระดับโลก สหกรณ์ในฐานะหน่วยธุรกิจเป็นส่วนหนึ่งในระบบเศรษฐกิจซึ่งต้องมีทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์เป็นหน่วยธุรกิจในระดับบุคคลซึ่งจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง ทั้งระดับบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ เศรษฐกิจระดับสหกรณ์ และเศรษฐกิจระดับประเทศ จนถึงระดับโลกด้วย

2. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจทั้งการเปลี่ยนแปลงทางการผลิตหรือบริการ การเปลี่ยนแปลงการจำหน่ายและการเปลี่ยนแปลงผู้บริโภค มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจของทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ต่อสหกรณ์ ย่อมส่งผลถึงกันและกัน สหกรณ์จำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพที่บริหารจัดการสหกรณ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อสหกรณ์เองและเพื่อทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ด้วย

3. กรณีตัวอย่างการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจภายนอกสหกรณ์ที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจภายในสหกรณ์และส่งผลต่อเศรษฐกิจของทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ซึ่งถ้าสหกรณ์บริหารจัดการไม่เหมาะสมจะส่งผลถึงกันและกัน การดำเนินงานของสหกรณ์ยิ่งจะด้อยประสิทธิภาพลง

วัตถุประสงค์

เมื่อศึกษาตอนที่ 12.2 แล้วนักศึกษาสามารถ

1. วิเคราะห์แนวคิดทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ได้
2. วิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจได้
3. วิเคราะห์กรณีตัวอย่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจได้

เรื่องที่ 12.2.1 แนวคิดทางเศรษฐกิจกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

เศรษฐกิจเป็นคำที่คุ้นเคยกันทั่วไปซึ่งเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของประชาชนทุกคน ในการดำรงชีวิตซึ่งจะเกี่ยวข้องกับ รายได้ รายจ่าย ฐานะความเป็นอยู่ การเลือกซื้อสินค้า การบริโภคและการรับบริการ การออม และการตัดสินใจลงทุน การประกอบการจนถึงการวางแผนนโยบายของรัฐบาล ดังนั้นถ้ากล่าวถึงเศรษฐกิจอาจจะแบ่งเป็นได้เศรษฐกิจระดับบุคคลหรือครัวเรือน เศรษฐกิจระดับองค์การหรือสหกรณ์ และเศรษฐกิจระดับประเทศ ถึงเศรษฐกิจโลกก็ว่าได้ การที่จะศึกษาถึงแนวคิดทางเศรษฐกิจนั้นจะเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์อย่างไรนั้นเราควรจะทราบความหมายของคำว่า เศรษฐกิจโดยรวม และปัจจัยทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ ดังนี้

1. ความหมายของเศรษฐกิจ

เศรษฐกิจ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556:1148) ให้ความหมายว่า “ น.งานอันเกี่ยวกับการผลิต การจำหน่ายแจก และการบริโภคใช้สอยสิ่งต่างๆ ของชุมชน” จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเศรษฐกิจเกี่ยวข้องกับเรื่องที่สำคัญๆ ดังนี้

1.1 การผลิต คือ การกระทำเพื่อให้เกิดผลที่สามารถตีค่าออกมาเป็นเงินได้ หากการกระทำใด ซึ่งผลของการกระทำแม้จะมีคุณค่ามีประโยชน์แต่ไม่สามารถตีค่าออกมาเป็นเงินได้ การกระทำนั้นในความหมายทางเศรษฐกิจไม่ถือเป็นการผลิต และผลของการกระทำก็ไม่เรียกผลผลิต อาจจะเรียกเป็นผลงาน ทั้งนี้การผลิตจะหมายรวมรวมถึงการบริการด้วย

1.2 การจำหน่าย คือ การนำผลผลิตไปเสนอต่อผู้ที่มีความต้องการ หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ การนำผลผลิตไปสู่ตลาด เพื่อให้เกิดการซื้อขายกันขึ้น

1.3 การบริโภค คือ การจับจ่ายใช้สอยรวมถึงการรับประทานด้วย จะมองเห็นได้ว่า เศรษฐกิจนั้นจะเน้นที่ราคาหรือเงิน ของบางสิ่งถึงแม้จะมีประโยชน์ซึ่งมนุษย์และสิ่งมีชีวิตจะขาดเสียมิได้ เช่น อากาศสำหรับหายใจ แต่เนื่องจากอากาศมีอยู่ทั่วไป ซื้อขายกันไม่ได้ อากาศจึงไม่ถือเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจ แต่ถ้ามีคนเอาอากาศนั้นมาบรรจุในภาชนะ เพื่อจำหน่าย อากาศเช่นนั้นก็กลายเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจไป ดังนั้นเมื่อพูดถึงเรื่องเศรษฐกิจจึงต้องเกี่ยวข้องกับราคาหรือเงินเสมอ

จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเศรษฐกิจจะเกี่ยวข้องกับทุกคนไม่ว่าจะเป็นระดับบุคคล ระดับองค์การหรือหน่วยธุรกิจ ระดับประเทศ และระดับโลก จึงได้มีการศึกษาเกี่ยวเศรษฐกิจที่เรียกกันว่าวิชาเศรษฐศาสตร์

2. การศึกษาด้านเศรษฐกิจ

การศึกษาด้านเศรษฐกิจมีการศึกษาใน 2 ส่วน คือ เศรษฐศาสตร์จุลภาค และเศรษฐศาสตร์มหภาค ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 เศรษฐศาสตร์จุลภาค (Microeconomics) เป็นการศึกษากิจกรรมทางเศรษฐกิจในระดับหน่วย (Unit) หรือ ระดับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือ หน่วยงานการผลิตแต่ละกลุ่มหน่วยใดหน่วยหนึ่ง หรือ เฉพาะบุคคล หรือ หน่วยงานการผลิต (Firms) ซึ่งแต่ละกลุ่มเกี่ยวกับส่วนย่อยๆ ของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ครัวเรือน ธุรกิจ และรัฐบาล

1) **หน่วยครัวเรือน (Households)** เป็นกลุ่มบุคคลที่อาศัยอยู่ร่วมกัน มีบทบาทสำคัญ 2 ประการ บทบาทแรก คือ ผู้บริโภค (Consumer) โดยสมาชิกในครัวเรือนจะเป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับชนิดของสินค้าและบริการที่จะทำการผลิตอะไรในระบบเศรษฐกิจ (What to Produce) อีกบทบาทหนึ่ง คือ เจ้าของปัจจัยการผลิต (Resource Owners) ซึ่งจะได้รับรายได้จากการขายปัจจัยการผลิตและเมื่อใช้จ่ายเงินรายได้ที่ได้รับมาจากครัวเรือนก็จะอยู่ในฐานะของผู้บริโภค

2) **หน่วยธุรกิจ (Business Firms)** เป็นหน่วยเศรษฐกิจที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิต เป็นผู้ซื้อปัจจัยการผลิตจากครัวเรือน และทำการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการที่จะนำมาใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ (How to Produce Goods and Services) ซึ่งจะได้รับผลกำไรเป็นผลตอบแทนจากการดำเนินงาน

3) **หน่วยรัฐบาล (Government)** บทบาทของรัฐบาลจะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับรูปแบบการปกครอง หากประเทศที่มีการปกครองแบบสังคมนิยม รัฐบาลจะมีบทบาทมาก ส่วนประเทศที่มีรูปแบบการปกครองแบบทุนนิยม รัฐบาลจะมีบทบาทน้อย ซึ่งหน้าที่พื้นฐานของรัฐบาล ได้แก่ การจัดสรรทรัพยากร การจัดสรรรายได้ และการรักษาเสถียรภาพ

2.2 เศรษฐศาสตร์มหภาค (Macroeconomics) เป็นการศึกษาถึงกิจกรรมทางเศรษฐกิจส่วนรวม เช่น ผลผลิตผลรวมของประเทศ การจ้างงาน การเงินและการธนาคาร การพัฒนาประเทศ การค้าระหว่างประเทศ อัตราดอกเบี้ย ซึ่งทั้งหมดนั้นเป็นปัญหาที่กว้างกว่าเศรษฐศาสตร์จุลภาค เพราะไม่ได้กระทบเพียงหน่วยธุรกิจเท่านั้น แต่จะกระทบถึงบุคคล หน่วยการผลิต และ อุตสาหกรรมทั้งหมด และเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ เศรษฐศาสตร์มหภาคนั้นจะมุ่งเน้นที่ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติเบื้องต้น (GNP) และการว่าจ้างงาน จะหาว่าอะไรเป็นสาเหตุให้ผลิตผลรวมและระดับการว่าจ้างงานมีการเคลื่อนไหวขึ้นลง เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาต่างๆ ได้ตรงจุด เช่น ภาวะเงินเฟ้อเงินฝืด และ ปัญหาการว่างงาน เป็นต้น

จุดมุ่งหมายของเศรษฐศาสตร์มหภาค การศึกษาเศรษฐศาสตร์มหภาคจะเน้นหน่วยเศรษฐกิจโดยส่วนรวมโดยเฉพาะเศรษฐกิจระดับชาติ ให้ระบบเศรษฐกิจดำเนินต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1) **เพื่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Economic Progress)** เป็นเป้าหมายทางเศรษฐกิจที่สำคัญ

ของส่วนรวม เมื่อเศรษฐกิจมีความเจริญเติบโต คือ มีการลงทุน การผลิต และการบริโภคสินค้าและบริการเพิ่มมากขึ้น ย่อมแสดงว่ามีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรของประเทศที่มีจำกัด ให้ประชากรมีความกินดีอยู่ดีขึ้น มีสินค้าและบริการสนองความต้องการเพิ่มสูงขึ้นนั่นเอง ซึ่งเราสามารถวัดได้จาก ตัวเลขรายได้ประชาชาติที่แท้จริง (Real National Income) และรายได้ที่แท้จริงต่อหัวของประชากรในประเทศ (Per Capital Real Income)

2) **เพื่อความมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Stability)** เศรษฐกิจที่มีเสถียรภาพ จะมีการเปลี่ยนแปลงของระดับราคาค่อนข้างคงที่ ไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก ความมีเสถียรภาพภายในดูได้จากดัชนีราคาสินค้า (Price Index) หรือดัชนีราคาผู้บริโภค (Consumer Price Index) และมีระดับการจ้างงานที่สูงพอสมควร ส่วนเสถียรภาพภายนอกดูจากอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราสกุลของประเทศกับต่างประเทศ ซึ่งรัฐบาลสามารถเข้ามาแทรกแซงได้ถ้าเศรษฐกิจขาดเสถียรภาพ โดยใช้ นโยบายการเงิน (Monetary Policy) และ นโยบายการคลัง (Fiscal Policy) เข้าช่วย

3) **เพื่อความยุติธรรมทางเศรษฐกิจ (Economic Justices)** เพราะว่าทรัพยากรธรรมชาติมีอยู่อย่างจำกัด แต่ ประชากรมีความต้องการไม่จำกัด รัฐบาลในแต่ละประเทศเข้ามาจัดการจัดสรรทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชากรส่วนใหญ่อย่างเท่าเทียมกัน โดยการกระจายรายได้ การให้สิทธิในทรัพย์สิน การบริการสาธารณสุขประ โภคขั้นพื้นฐาน ในราคาที่สามารถใช้บริการได้เท่าเทียมกัน และมีการจัดเก็บภาษีอากรในอัตราก้าวหน้าเพื่อลดความเหลื่อมล้ำของรายได้ ให้มีความเท่าเทียมกันมากที่สุด

4) **เพื่อให้มีเสรีภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Freedom)** เสรีภาพทางเศรษฐกิจ คือ การที่ประชาชนมีสิทธิในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ มีเสรีในการเลือกการบริโภคและการประกอบการอื่นในเศรษฐกิจ ซึ่งขอบเขตมีความแตกต่างกันไปซึ่งขึ้นอยู่กับการปกครองของประเทศนั้นๆ ในประเทศที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมย่อมมีเสรีภาพมากกว่าประเทศที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจแบบสังคมนิยม

ความสำคัญของเศรษฐศาสตร์มหภาค เนื่องจากเศรษฐศาสตร์มหภาคเป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ของระบบเศรษฐกิจโดยรวม ซึ่งมีผลต่อความเป็นอยู่ของประชาชนทุกคน ดังนั้นเศรษฐศาสตร์มหภาคจึงมีความสำคัญดังนี้

ประชาชนทั่วไป ประชาชนเป็นพลเมืองส่วนใหญ่ของประเทศ ถ้ามีความเข้าใจในภาวะเศรษฐกิจจะสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจได้อย่างทันท่วงที และจะช่วยให้ประชาชนเข้าใจและสามารถที่จะให้ความร่วมมือกับรัฐบาลได้อย่างดียิ่งขึ้น

ผู้ประกอบการ ไม่ว่าผู้ประกอบการอาชีพใดต้องอาศัยความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ในการประกอบการตัดสินใจบริหารงานต่างๆ ซึ่งจะสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจได้ และเป็นการลดความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจได้อีกด้วย

3. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

จากความหมายของเศรษฐกิจในสองระดับดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือชุมชน หรือระดับประเทศต่างมีปัญหาพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่สำคัญเหมือนกัน เนื่องจากความต้องการของมนุษย์โดยทั่วไปมักมีอยู่อย่างไม่จำกัด ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่จำเป็นหรือไม่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต แต่ปัจจัยการผลิตหรือสิ่งที่จะนำมาใช้ผลิตสินค้าและบริการเพื่อสนองความต้องการนี้มีจำกัด จึงทำให้ทุกประเทศ ทุกระบบเศรษฐกิจต้องเผชิญกับปัญหาพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ปัญหาที่ว่านี้ได้แก่

1) ปัญหาจะผลิตอะไร (What to produce ?) สินค้าและบริการในโลกนี้มีมากมายนับหมื่นล้านชนิดจึงเป็นปัญหาที่ทุกระบบเศรษฐกิจต้องตัดสินใจว่าจะผลิตอะไร จะอาศัยเกณฑ์ใด หรือ เรียกว่า ปัญหาด้านการผลิต

2) ปัญหาว่าจะผลิตอย่างไร(How to produce ?) หลังจากที่เลือกชนิดของสินค้าและบริการที่จะผลิตได้แล้วระบบเศรษฐกิจต้องเผชิญกับปัญหาอีกว่าจะผลิตวิธีใด จะใช้เทคนิคการผลิตแบบใด จะเน้นใช้เครื่องจักรหรือแรงงานคน หรือใช้ทั้งสองอย่าง ถ้าเป็นเครื่องจักรจะใช้เครื่องจักรขนาดใด จะอาศัยเกณฑ์ใด เพื่อช่วยในการตัดสินใจ หรือเรียกว่าปัญหาด้านการจำหน่าย

3) ปัญหาว่าจะผลิตเพื่อใคร(For whom to produce ?) สินค้าและบริการที่ผลิตเสร็จแล้วจะเป็นของใคร ใครควรจะเป็นผู้ครอบครอง จะอาศัยเกณฑ์ใดบ้าง หรือเรียกว่าปัญหาด้านการบริโภค

จากความหมายทางเศรษฐกิจและปัญหาพื้นฐานทางเศรษฐกิจข้างต้นนั้น ถ้าพิจารณาในระดับเศรษฐกิจจุลภาคหรือระดับครัวเรือนหรือระดับบุคคล จะพบปัญหาเช่นเดียวกับว่า ประชาชนแต่ละคนหรือแต่ละครัวเรือนจะทำการผลิตสินค้าหรือเพาะปลูกหรือจะประกอบอาชีพอะไรเพื่อจะได้มีผลผลิตสินค้าหรือบริการที่มากที่สุดในขณะที่ทรัพยากรมีจำกัด และถ้าตัดสินใจได้ว่าจะผลิตอะไรแล้วต้องพิจารณาต่อไปว่าจะผลิตอย่างไรแบบไหนจึงจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดหรือต้นทุนต่ำสุด และสุดท้ายจะผลิตสินค้าหรือบริการเพื่อใครหรือจะขายใครนั่นเอง เป้าหมายคือทำอย่างไรให้ผู้ผลิตมีรายได้มากที่สุดนั่นเองและในระดับประเทศก็เช่นเดียวกัน

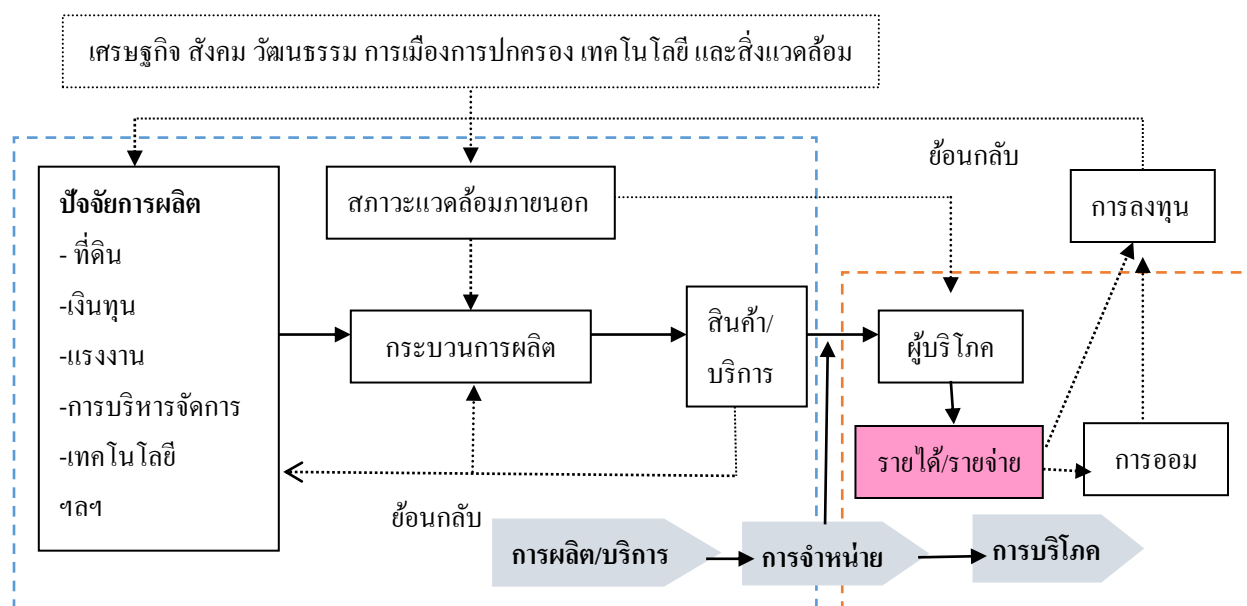
ในระดับเศรษฐกิจจุลภาคซึ่งพิจารณาในระดับหน่วยธุรกิจ สหกรณ์เป็นหน่วยธุรกิจหนึ่งจะมีปัญหาเช่นเดียวกับในระดับครัวเรือนเช่นกันว่าจะผลิตสินค้าหรือบริการอะไร ผลิตแล้วจะจำหน่ายหรือบริการอย่างไร และผลิตแล้วจะจำหน่ายหรือบริการใคร

ในที่นี้จะแบ่งเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสหกรณ์เป็น 3 ระดับ ด้วยกันคือ เศรษฐกิจระดับบุคคลหรือเศรษฐกิจของทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์นั่นเอง เศรษฐกิจระดับหน่วยธุรกิจหรือองค์การหรือสหกรณ์ และเศรษฐกิจระดับประเทศ และระดับโลกซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ทั้งนี้เศรษฐกิจระดับหน่วยธุรกิจหรือสหกรณ์หรือองค์การในฐานะที่เป็นองค์การธุรกิจที่มีบุคคลหรือครัวเรือนเป็นทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ จะเห็นได้ว่าถ้าสหกรณ์เป็นสหกรณ์ขนาดใหญ่มีรายได้หรือฐานะทางเศรษฐกิจดีย่อมต้องการบุคคลที่ดีมีคุณภาพสูง และย่อมต้องจ่ายค่าตอบแทนที่สูงด้วย เช่นเดียวกัน ถ้าเศรษฐกิจระดับประเทศดีย่อมส่งผลต่อฐานะทางเศรษฐกิจของทั้งสหกรณ์และของบุคคลด้วย หรือถ้าบุคคลมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีต้องเลือกที่จะเป็นทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าเป็นต้น และเศรษฐกิจระดับประเทศย่อมเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจโลกด้วย

ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่สำคัญทั้งต่อตัวบุคคลหรือครัวเรือน หรือสหกรณ์ในฐานะขององค์การ โดยทั่วไปจะพิจารณาถึงรายได้เป็นหลักว่าจะทำอะไรทำให้บุคคลหรือครัวเรือนหรือสหกรณ์มีรายได้มากที่สุด โดยถ้าพิจารณาจากปัญหาพื้นฐานทางเศรษฐกิจทั้ง 3 ประการไม่ว่าจะเป็นการผลิตหรือบริการ การจำหน่าย และการบริโภค สามารถระบุปัจจัยทางเศรษฐกิจได้โดยมองเศรษฐกิจ เป็น 3 ระดับ ดังนี้

3.1 ระดับบุคคล หรือทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ เป้าหมายคือทำอะไรให้มีรายได้มากที่สุด ถ้ามองระดับบุคคลเป็นผู้ผลิตเป้าหมายจะผลิตสินค้าหรือบริการอะไร จะผลิตอย่างไร แล้วจะผลิตเพื่อใครนั่นเอง ทั้งนี้การจะผลิตอะไรจะต้องมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิต ไม่ว่าจะเป็นที่ดิน เงินทุน แรงงาน และการบริหารจัดการ เมื่อมีปัจจัยการผลิตแล้วต้องทราบว่าจะผลิตสินค้าหรือบริการอะไรจึงจะจำหน่ายได้หรือตรงตามความต้องการของผู้บริโภคหรือลูกค้า ส่วนการจะผลิตอย่างไรจะเป็นกระบวนการผลิตและการบริหารจัดการที่ใส่เข้าเพื่อให้ปัจจัยการผลิตออกมาเป็นสินค้าหรือบริการที่ต้องการ ด้วยจำนวน คุณภาพ และมีต้นทุนต่ำสุดนั่นเอง ซึ่งนำไปสู่การมีรายได้ในระดับบุคคลต้องการมากที่สุดเช่นกัน ดังนั้นอาจสรุปได้ว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจของบุคคลเพื่อนำไปสู่การมีรายได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 12.5 ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่นำไปสู่รายได้ส่วนบุคคล

จากภาพปัจจัยทางเศรษฐกิจส่วนบุคคลหรือครัวเรือนเป้าหมายเพื่อมีรายได้ ซึ่งการจะมีรายได้จะต้องเกี่ยวข้องกับตั้งแต่ปัจจัยการผลิตที่ใส่เข้าไปโดยผ่านกระบวนการผลิต จนได้เป็นสินค้าหรือบริการที่สนองตอบต่อความต้องการของผู้บริโภค ซึ่งในกระบวนการผลิตนั้นจะต้องมีสถานะแวดล้อมภายนอกมาเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นภาวะเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองการปกครอง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการตลาดและคู่แข่งกัน ในขณะที่เดียวกันผู้บริโภคจะมีความต้องการที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเช่นเดียวกัน และ การที่ต้องใช้ปัจจัยการผลิตและกระบวนการผลิตย่อมต้องมีค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการจัดหาและการบริหาร ส่วนที่เหลือจึงจะเป็นรายได้ส่วนบุคคล

ดังนั้นถ้าปัจจัยใดเปลี่ยนแปลงไปสภาพเศรษฐกิจหรือรายได้ส่วนบุคคล/ครัวเรือนของคนย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปด้วย

ทั้งนี้ถ้ามองบุคคลเป็นทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ คนเป็นปัจจัยการผลิตหนึ่งของสหกรณ์หรือที่เรียกว่าทรัพยากรการบริหารหนึ่งทีนอกเหนือจากเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ และคนยังเกี่ยวข้องกับ การจัดการด้วย การที่สหกรณ์จะมีรายได้หรือเศรษฐกิจที่ดี ทรัพยากรบุคคลย่อมจะต้องดีไปด้วย ทั้งที่เป็น ทรัพยากรมนุษย์ในส่วนของการปฏิบัติการและในส่วนบริหารจัดการทรัพยากรการบริหารต่างๆของสหกรณ์ เพื่อให้สหกรณ์มีสินค้าหรือบริการที่สนองต่อความต้องการของผู้บริโภคและนำมาสู่รายได้/ค่าใช้จ่ายของสหกรณ์

ดังนั้นการที่ทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์เปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลถึงรายได้ของสหกรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย และในขณะที่เดียวกันถ้ารายได้ของสหกรณ์เปลี่ยนแปลงย่อมจะส่งผลต่อรายได้ส่วนบุคคลย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วย หรือถ้าคนมีรายได้ที่มากขึ้นความต้องการของคนย่อมเปลี่ยนแปลง หรือถ้าสหกรณ์เป็นสหกรณ์ขนาดใหญ่ที่มีรายได้จำนวนมากความต้องการทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพย่อมต้องมากไปด้วย

การเปลี่ยนแปลงภาวะเศรษฐกิจทั้งส่วนบุคคลและส่วนสหกรณ์ย่อมมีผลต่อการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์แน่นอนสหกรณ์ในฐานะองค์กรจะต้องเตรียมการบริหารจัดการภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไรจะศึกษาในเรื่องต่อไป

3.2 ระดับสหกรณ์หรือหน่วยธุรกิจ เป้าหมายของสหกรณ์เช่นเดียวกับเป้าหมายของบุคคล คือ สหกรณ์จะอย่างไรให้มีรายได้มากที่สุด ถ้าสหกรณ์เป็นผู้ผลิต เป้าหมายจะผลิตสินค้าหรือบริการอะไร จะผลิตอย่างไรแล้วจะผลิตเพื่อใครหรือใครคือลูกค้าของสหกรณ์นั่นเอง ทั้งนี้การจะผลิตอะไรจะต้องมีปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับการผลิต ไม่ว่าจะเป็นที่ดิน เงินทุน แรงงาน และการบริหารจัดการ เมื่อมีปัจจัยการผลิตแล้วต้อง ทราบว่าจะผลิตสินค้าหรือบริการอะไรจึงจะจำหน่ายได้หรือตรงตามความต้องการของผู้บริโภคหรือลูกค้า ส่วนการจะผลิตอย่างไรจะเป็นกระบวนการผลิตและการบริหารจัดการที่ใส่เข้าไปให้ปัจจัยการผลิตออกมา เป็นสินค้าหรือบริการที่ต้องการ ด้วยจำนวน คุณภาพ และมีต้นทุนต่ำสุดนั่นเอง ซึ่งนำไปสู่การทำให้สหกรณ์

มีรายได้มากที่สุด และการที่สหกรณ์หรือหน่วยธุรกิจจะสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายทางเศรษฐกิจได้ ต่อเมื่อมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ

3.3 ระดับประเทศ เป้าหมายทางเศรษฐกิจไม่ต่างกับองค์กรธุรกิจทั่วไปแต่มองในทุกด้านของประเทศในระดับมหภาคนั้น ซึ่งจะต้องเกี่ยวเนื่องมาตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับหน่วยธุรกิจ จึงจะมาถึงระดับประเทศ และในยุคปัจจุบันต้องเกี่ยวเนื่องกันในระดับโลกด้วย และทรัพยากรบุคคลนี่เองที่เป็นเครื่องขับเคลื่อนเศรษฐกิจในทุกระดับ

ประเด็นวิเคราะห์

ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่กระทบต่อการมีรายได้ของสหกรณ์ในฐานะองค์กรของสมาชิก มีอะไรบ้าง จงยกตัวอย่างประกอบการอธิบายให้ชัดเจน

หลังจากศึกษาเนื้อหาสาระเรื่องที่ 12.2.1 แล้วโปรดปฏิบัติกิจกรรมที่ 12.2.1
ในแนวการศึกษาหน่วยที่ 12 ตอนที่ 12.2 เรื่องที่ 12.2.1

เรื่องที่ 12.2.2 การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์นั้นเริ่มตั้งแต่การวางแผนทรัพยากร การจัดหา การบรรจุ แต่งตั้ง ค่าตอบแทน แรงจูงใจ และการจัดสวัสดิการ จนถึง การพ้นจากตำแหน่งนั้นย่อมมีผลจากการเปลี่ยนแปลงไปถ้าสภาพทางเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปย่อมมีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์แน่นอน เช่น ถ้าภาวะเศรษฐกิจตกต่ำรายได้ของสหกรณ์ลดลงสิ่งหนึ่งที่สหกรณ์จะต้องพิจารณาคือจะทำอย่างไรที่จะลดค่าใช้จ่าย เงินเดือนค่าจ้างซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายประจำของสหกรณ์อาจจะต้องปรับลดลงหรือแม้จะต้องมีการปรับเจ้าหน้าที่ออกจากสหกรณ์ก็ได้ ซึ่งนอกจากจะกระทบต่อสหกรณ์โดยตรงแล้วยังจะกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์แต่ละคนด้วย และกระทบต่อการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ต่อสหกรณ์ด้วย กรณีถ้าภาวะเศรษฐกิจทั้งภายในสหกรณ์หรือภายนอกสหกรณ์เปลี่ยนแปลงไปสหกรณ์จะบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้อย่างไรจะได้กล่าวถึงต่อไป

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจภายนอกสหกรณ์จะมีผลเช่นเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจภายในสหกรณ์ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของชุมชน หรือ สังคม หรือหน่วยงานที่สหกรณ์ตั้งอยู่ หรือการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของประเทศชาติ ย่อมมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสหกรณ์และกระทบต่อเศรษฐกิจของสหกรณ์ และยังมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ไม่ว่าจะเป็น

สมาชิก กรรมการ หรือฝ่ายจัดการ ส่วนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจภายในสหกรณ์เป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านการผลิตหรือบริการ การจำหน่าย และการบริโภคหรือการใช้ปัจจัยการผลิตและบริการของสหกรณ์ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลต่อของรายได้ของสหกรณ์และเมื่อรายได้ของสหกรณ์เปลี่ยนแปลงจะส่งผลถึงทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ด้วย ซึ่งพิจารณาในแต่ละด้าน ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงการผลิตหรือบริการ

การเปลี่ยนแปลงการผลิตหรือบริการ เมื่อภาวะเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงในส่วนของกระบวนการผลิตหรือบริการซึ่งอาจจะมีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยการผลิต ไม่ว่าจะเป็นที่ดิน แรงงาน วัสดุอุปกรณ์การผลิต หรือเรื่องของการบริหารจัดการสมัยใหม่ หรือสหกรณ์จะต้องปรับการผลิตและบริการตามความต้องการของลูกค้าหรือสมาชิก และต่อสู้กับการแข่งขันในโลกปัจจุบันซึ่งสหกรณ์จะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตเพื่อให้ได้สินค้าหรือบริการที่ดีมีคุณภาพ ปริมาณ และต้นทุนที่เหมาะสม

สหกรณ์จำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ นับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงที่จะต้องมีความวิสัยทัศน์ที่จะต้องพัฒนาบุคคลในสหกรณ์ และคนในสหกรณ์เองต้องพัฒนาเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การอบรมฝึกอบรม การจัดสวัสดิการค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อการได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ รวมถึงการอาจจะต้องเลิกจ้างทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์บ้างตำแหน่งเพื่อการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมมาทดแทน ซึ่งมีจะนั้นแล้วสหกรณ์จะไม่สามารถแข่งขันได้ย่อมจะส่งผลกระทบต่อฐานะการเงินของสหกรณ์ และความเป็นอยู่ของทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ด้วย หรืออาจไม่ได้บุคคลที่สามารถมาดำเนินงานสหกรณ์

ในภาวะเศรษฐกิจดีแรงงานหางานง่าย สหกรณ์เองต้องปรับตัวเพื่อให้ได้คนดีมีความสามารถมาทำงานในสหกรณ์ อย่างน้อยค่าจ้างแรงงานต้องจูงใจพอที่จะดึงคนดีมีความสามารถมาทำงาน หรือไม่คนที่ดีมีประสิทธิภาพอยู่แล้วอาจจะต้องออกจากงานเพื่อไปทำงานใหม่ที่ให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่า เป็นต้น หรือกรณีที่เศรษฐกิจของประเทศซบเซาสหกรณ์จะต้องปรับตัวเพื่อลดเจ้าหน้าที่สหกรณ์เพื่อลดค่าใช้จ่ายของสหกรณ์นั่นเอง ตัวอย่างที่เห็นชัดเจนในช่วงปีเศรษฐกิจซบเซามากๆ หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ต้องปลดคนงานหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นจำนวนมากดังที่ทราบกันอยู่ หรือในช่วงภาวะเงินบาทแข็งตัวขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ธุรกิจนำเข้าหรือส่งออกประสบปัญหาอย่างรุนแรงต้องปิดกิจการเลิกจ้างทรัพยากรมนุษย์ให้เห็นอยู่

ดังนั้นสหกรณ์ในฐานะองค์การธุรกิจต้องพบกับการเปลี่ยนการผลิตและบริการอย่างแน่นอน สหกรณ์ต้องเตรียมทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงนั้น และต้องพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถรองรับกับการ

เปลี่ยนได้อย่างทันท่วงท่าทำให้สหกรณ์ยังคงดำเนินกิจการอยู่ได้ ซึ่งต้องใช้กระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทุกขั้นตอนตั้งแต่การบรรจุแต่ตั้งจนถึงขั้นพ้นออกจากงานนั่นเอง

2. การเปลี่ยนแปลงการจำหน่าย

การเปลี่ยนการจำหน่ายหรือการกระจายสินค้า หรือบริการอย่างไรให้ถึงมือผู้บริโภคเร็วที่สุดในปริมาณที่ต้องการ ซึ่งปัจจุบันธุรกิจหลายแห่งมีวิธีการ กลยุทธ์ต่างๆ ในการจัดจำหน่ายที่สามารถดึงดูดลูกค้าและเข้าถึงลูกค้าได้ง่าย ซึ่งเมื่อธุรกิจทั่วไปมีการเปลี่ยนแปลง ช่องทางการจัดจำหน่ายเพื่อสนองความต้องการของลูกค้าเร็วที่สุด และดีที่สุดในหลายๆ เพิ่มมากขึ้น เช่น ธุรกิจการขายตรง การจำหน่ายผ่านช่องทางออนไลน์ต่างๆ รวมทั้งมีสถานที่หรือศูนย์กลางในการจัดซื้อสินค้าหรือบริการง่ายขึ้น และมีสินค้าให้เลือกอย่างหลากหลายมากขึ้น รวมถึงมีสาขาบริการแก่ลูกค้าที่สะดวกขึ้น เป็นต้น

สหกรณ์เองต้องเปลี่ยนด้วยเช่นกัน และผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็คือทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ตั้งแต่คณะกรรมการลงมา ต้องพัฒนาหรือสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถมาช่วยดำเนินงาน มิฉะนั้นสหกรณ์จะมีผลกระทบต่อยอดขายและรายได้ของสหกรณ์โดยรวมและส่งผลกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ด้วยต่อเนื่องกัน

3. การเปลี่ยนแปลงการบริโภค

การเปลี่ยนแปลงการผู้บริโภคหรือลูกค้านับว่าเป็นบุคคลสำคัญยิ่งที่จะเป็นผู้ซื้อสินค้าและบริการของสหกรณ์ เมื่อภาวะเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปความต้องการของผู้บริโภคย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วย และเมื่อความต้องการเปลี่ยน พฤติกรรมการบริโภคของลูกค้าก็เปลี่ยนไปด้วย เช่น ถ้าคนเรามีรายได้เพิ่มมากขึ้น เงินเดือนสูงๆ หรือรสนิยมเปลี่ยน การบริโภคสินค้าและบริการก็เปลี่ยนแปลงไปด้วยดังที่เราทราบทั่วไป สหกรณ์เองต้องมีการศึกษาพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงของผู้บริโภคอยู่ตลอดเวลา ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายส่วนด้วยกัน ถ้าไม่สามารถผลิตสินค้าหรือบริการที่สนองความต้องการของสมาชิกหรือลูกค้าได้สินค้านั้นจะขายไม่ได้ รายได้ของสหกรณ์จะลดน้อยถอยลง และสหกรณ์จะสามารถเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงของผู้บริโภคได้ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์อีกนั่นเองเป็นผู้ศึกษาวิเคราะห์และเตรียมที่จะพัฒนาสินค้าหรือบริการของสหกรณ์ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนดังกล่าว ซึ่งจะสัมพันธ์หรือนำไปสู่การผลิตสินค้าหรือบริการ ตลอดจนการเปลี่ยนการจำหน่ายให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคหรือสมาชิกสหกรณ์

เช่น ถ้าในภาวะเศรษฐกิจของประเทศดี ประชาชนมีรายได้สูง รายได้หาได้ง่าย การจับจ่ายใช้สอยของประชาชนย่อมจ่ายได้อย่างง่าย และนั่นหมายถึงยอดขายของสหกรณ์ย่อมสูงขึ้นด้วย รายได้และผลตอบแทนที่สหกรณ์จะจ่ายให้ทรัพยากรมนุษย์ย่อมสูงขึ้นด้วย

ดังนั้นเราจะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์นี้เองที่เป็นบุคคลสำคัญที่จะพัฒนาเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจต่างๆ ดังกล่าวเพื่อให้สหกรณ์มีรายได้พอควร และการที่สหกรณ์มีรายได้พอควร ทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์จะมีรายได้ที่พอควร และส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสหกรณ์ต่อไปด้วย

ประเด็นวิเคราะห์

ใครควรจะมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจภายนอกและภายในของสหกรณ์

หลังจากศึกษาเนื้อหาสาระเรื่อง 12.2.2 แล้วโปรดปฏิบัติกิจกรรมที่ 12.2.2
ในแนวการศึกษาหน่วยที่ 12 ตอนที่ 12.2 เรื่องที่ 12.2.2

เรื่องที่ 12.2.3

กรณีตัวอย่างการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

กรณีตัวอย่างต่อไปนี้เป็นกรณีตัวอย่างที่สมมติขึ้นเทียบเคียงกับกรณีที่เกิดขึ้นจริงในสหกรณ์ร้านค้าแห่งหนึ่งซึ่งได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในสหกรณ์ซึ่งมีผลทำให้รายได้ของสหกรณ์ลดลงต้องมีการปรับตัวลดขนาดลง และผลกระทบโดยตรงต่อทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ซึ่งสหกรณ์จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมต่อการดำเนินงานต่อไป

กรณีตัวอย่างสหกรณ์ร้านค้าขนาดใหญ่มาก มีสำนักงานใหญ่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครย่านสะพานควาย มีสาขาคำเนินงานในขณะนั้น ได้แก่ สาขาสภาพาชาดไทย สาขาลาดพร้าว และสาขากรมสรรพากร กรณีตัวอย่างเฉพาะสาขาลาดพร้าวในอดีต ซึ่งเป็นร้านค้าสาขาของสหกรณ์ขนาดใหญ่มากซึ่งในช่วงต้นนั้นเป็นร้านค้าที่มีสินค้าและบริการต่างๆเช่นเดียวกับซูเปอร์มาเก็ตทั่วไป มีลูกค้าเข้าซื้อของในร้านค้าจำนวนมากแต่เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะลูกค้าหลักที่อยู่บริเวณดังกล่าวปิดกิจการไป และมีคู่แข่งใหม่ที่เข้มแข็งอย่างมากขึ้นมาแทนที่ เช่น ห้างเซ็นทรัล ลาดพร้าว ซึ่งมีสินค้าและบริการที่หลากหลายมากกว่าบริการแบบครบวงจรก็ว่าได้ สถานที่สะดวกสบาย ที่จอดรถมากมาย ระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยบริการลูกค้าได้มากมาย นอกจากนั้นยังมีร้านสะดวกซื้ออีกมากมายที่บริการตลอด 24 ชั่วโมง ในขณะที่สหกรณ์บริการนอกเวลาราชการไม่มากนัก ลูกค้าของสหกรณ์เริ่มลดน้อยลง พฤติกรรมการบริโภคสินค้า

ของลูกค้าเปลี่ยนแปลงไป ลูกค้าเป้าหมายหลักเปลี่ยนแปลงไป ผลที่สุดยอดขายของสหกรณ์ลดลง และนำมาสู่รายได้ของสหกรณ์ที่ลดลง

นั่นคือผลจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การจำหน่ายของสหกรณ์ไม่ได้เปรียบทางการแข่งขัน พฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลง ลูกค้าน้อยลง รายได้ของสหกรณ์ลดลง สหกรณ์จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด โดยการลดขนาดของร้านค้าลงไปเป็นระยะๆ และสุดท้ายอาจจะต้องปิดสาขาดังกล่าวและยอมขายพื้นที่เพื่อการชำระหนี้สินของสหกรณ์ที่มีอยู่เดิมจากการก่อหนี้สร้างสินทรัพย์ถาวรของสหกรณ์ที่ต้องรับภาระดอกเบี้ยจ่ายจำนวนมาก

เมื่อรายได้ของสหกรณ์เปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ต้องกระทบกระเทือนไปด้วย สหกรณ์ปรับตัวตั้งแตงไม่เพิ่มเงินเดือนเจ้าหน้าที่เพราะอ้างเหตุแห่งรายได้ที่ลดลงและขาดทุนและขณะเดียวกันพบว่ามีสินค้าขาดบัญชีอีกจำนวนหนึ่ง เพื่อให้เจ้าหน้าที่เองต้องออกจากงานหรือเปลี่ยนงานโดยสมัครใจแทนที่สหกรณ์จะเลิกจ้างเพราะถ้าสหกรณ์เลิกจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน และถ้าจำเป็นต้องย้ายเจ้าหน้าที่ประจำสาขามาสำนักงานใหญ่ ซึ่งมีเจ้าหน้าที่เพียงพอหรือมากอยู่แล้ว และเมื่อสาขาต้องปิดกิจการ เจ้าหน้าที่ทั้งหมดซึ่งสหกรณ์จ้างระยะยาวยังคงอยู่ ยังจะทำให้รายได้ของสหกรณ์ยิ่งลดลงจากยอดขายที่ลดลง ในขณะที่เจ้าหน้าที่ยังคงเดิมการจะเลิกจ้างสหกรณ์ ต้องมีเงินชดเชยจ่ายให้เจ้าหน้าที่ดังกล่าว แม้ว่าจะมีเจ้าหน้าที่บางรายสมัครใจที่จะลาออกจากงานแต่สหกรณ์ยังจะต้องจ่ายบำเหน็จจำนวนมากสำหรับแต่ละคนเช่นกัน เพราะว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ทำงานสหกรณ์มาเป็นเวลานาน ยิ่งจะทำให้สภาพคล่องของสหกรณ์ลดลงไปอีกและยิ่งทำให้รายได้ของสหกรณ์ลดลงไปอีกด้วย และมีได้กระทบเฉพาะสาขาเดียว ยังกระทบต่อการดำเนินงานของสาขาสาขาอีกด้วย

จากกรณีดังกล่าวนี้มีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจภายนอกสหกรณ์ ซึ่งมีผลต่อเศรษฐกิจหรือรายได้ของสหกรณ์ด้วย และสหกรณ์ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ในด้านทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์นั้น สหกรณ์จะต้องพยายามลดรายจ่ายด้านนี้ให้มากที่สุดและสุดท้ายอาจต้องใช้มาตรการต่างๆ เช่น ไม่เพิ่มเงินเดือน หรือลดสวัสดิการ จนที่สุดอาจต้องเลิกจ้าง ซึ่งส่งผลกระทบต่อรายได้ของสหกรณ์เช่นเดียวกัน ในส่วนของเจ้าหน้าที่สหกรณ์เองหรือทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์การทำงานด้วยความไม่มั่นใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ต้องการจะได้รับและเมื่อเศรษฐกิจของทรัพยากรมนุษย์ไม่ดี การทำงานย่อมมีประสิทธิภาพต่ำ ยิ่งจะทำให้สหกรณ์เสียหายลงไปอีกทางหนึ่งด้วย

นอกจากนั้นยังมีผลต่อการเมืองการปกครองของสหกรณ์ด้วยเพราะเจ้าหน้าที่สหกรณ์ดังกล่าวยังเป็นสมาชิกสหกรณ์ได้ด้วย และเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งที่เข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปีของสหกรณ์มีสิทธิในการเลือกตั้งคณะกรรมการได้ด้วย

ดังนั้นในกรณีนี้สหกรณ์เองในฐานะองค์กรต้องมีการวิเคราะห์และติดตามความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและเตรียมปรับตัวที่ทันกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในเชิงธุรกิจและไม่ลืมที่จะพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถที่เพียงพอที่จะต่อสู้กับการแข่งขัน รวมทั้งต้องคำนึงถึงผลตอบแทนที่เพียงพอด้วย และเตรียมแผนรองรับถ้าจะต้องมีการปิดสาขาที่ดีพอและมองภาพบุคคลในระยะยาวด้วย ซึ่งในวงการสหกรณ์ไทยเรามากไม่ให้ความสำคัญนี้ ดังนั้นความอ่อนแอจึงเกิดกับสหกรณ์และส่งผลกระทบต่อความอ่อนด้อยของทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ด้วยและจะยิ่งจะทำให้สหกรณ์ยิ่งอ่อนแอลงมากยิ่งขึ้น

ประเด็นวิเคราะห์

กรณีสถานะเศรษฐกิจของสหกรณ์มีการเปลี่ยนแปลงที่ไม่แน่นอนสหกรณ์ควรจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทันต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างไร ถ้าสหกรณ์มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะสามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจทั้งภายในและภายนอกสหกรณ์ได้อย่างไร จงอภิปราย

หลังจากศึกษาเนื้อหาสาระเรื่องที่ 12.2.3 แล้วโปรดปฏิบัติกิจกรรมที่ 12.2.3
ในแนวการศึกษาหน่วยที่ 12 ตอนที่ 12.2 เรื่องที่ 12.2.3

ตอนที่ 12.3

ปัจจัยด้านการเมืองการปกครองกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

โปรดอ่านแผนการสอนประจำตอนที่ 12.3 แล้วจึงศึกษาเนื้อหาสาระ พร้อมปฏิบัติกิจกรรมในแต่ละเรื่อง
หัวข้อเรื่อง

เรื่องที่ 12.3.1 แนวคิดด้านการเมืองการปกครองกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

เรื่องที่ 12.3.2 การเปลี่ยนแปลงด้านการเมืองการปกครองกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

เรื่องที่ 12.3.3 กรณีตัวอย่างปัจจัยด้านการเมืองการปกครองกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในสหกรณ์

แนวคิด

1. การเมืองการปกครองเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสหกรณ์มีสองส่วนด้วยกันได้แก่ การเมืองการปกครองภายในสหกรณ์เป็นเรื่องของอำนาจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์โดยตรงและการเมืองการปกครองภายนอกสหกรณ์ เป็นเรื่องของอำนาจการบริหารจัดการภายนอกที่มีผลกระทบต่อสหกรณ์ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม การเมืองการปกครองมีความสำคัญทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ดำเนินงานร่วมกันประสบความสำเร็จและอยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุข

2. การเปลี่ยนแปลงการเมืองการปกครองในสหกรณ์เกิดจากการเปลี่ยนแปลงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกสหกรณ์ที่มีผลกระทบต่อารดำเนินงานสหกรณ์ การเปลี่ยนแปลงการเมืองการปกครองที่เกิดจากปัจจัยภายนอกสหกรณ์ต้องบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สำหรับการเปลี่ยนแปลงการเมืองการปกครองภายในสหกรณ์เกิดได้ทั้งในส่วนของสมาชิก กรรมการ และฝ่ายจัดการ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องพิจารณาตั้งแต่การคัดเลือกบรรจุแต่งตั้งจนถึงการพ้นจากตำแหน่ง

3. กรณีตัวอย่างเป็นการเปลี่ยนแปลงการเมืองการปกครองเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายของคณะกรรมการชุดเดิมมาเป็นคณะกรรมการชุดใหม่ที่มีนโยบายในการผ่อนคลายการดำเนินงาน ซึ่งนำมาสู่ความขัดแย้งทั้งในส่วนสมาชิก กรรมการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ และทำให้การดำเนินงานของสหกรณ์ในระยะสั้นจะปรากฏผลดีที่ทำให้สมาชิกส่วนใหญ่พอใจแต่จะมีผลกระทบในระยะยาวต่อสหกรณ์ได้

วัตถุประสงค์

เมื่อ ศึกษาตอนที่ 12.3 แล้ว นักศึกษาสามารถ

1. วิเคราะห์แนวคิดทางการเมืองการปกครองกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ได้

2. วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองการปกครองกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ได้

3. วิเคราะห์กรณีตัวอย่างปัจจัยด้านการเมืองการปกครองกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

ได้

เรื่องที่ 12.3.1 แนวคิดด้านการเมืองการปกครองกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

การเมืองการปกครองมีส่วนสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์เช่นเดียวกัน นอกจากคนหรือทรัพยากรมนุษย์จะอยู่ในสังคมแล้วการเมืองการปกครองมีส่วนสำคัญต่อการดำเนินชีวิตความเป็นอยู่และการทำงานของคนหรือทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ด้วย และเมื่อการเมืองการปกครองมีการเปลี่ยนแปลงย่อมมีผลต่อการดำเนินงานของสหกรณ์เช่นกัน สหกรณ์จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองการปกครองโดยเฉพาะการเมืองการปกครองในสหกรณ์ขนาดใหญ่ ทั้งนี้ ความหมายและความสำคัญของการเมืองการปกครองในสหกรณ์ มีดังนี้

1. ความหมายของการเมืองการปกครอง

การเมือง การปกครอง มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กันดังนี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ฉบับ พ.ศ. 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556: 117-118) ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้ การเมือง น. (1) งานที่เกี่ยวกับรัฐหรือแผ่นดิน เช่น วิชาการเมือง ได้แก่ วิชาว่าด้วยรัฐ การจัดส่วนแห่งรัฐ และการดำเนินการแห่งรัฐ (2) การบริหารประเทศเฉพาะที่เกี่ยวกับนโยบายในการบริหารประเทศ เช่น การเมืองระหว่างประเทศ ได้แก่ การดำเนินนโยบายระหว่างประเทศ (3) กิจการอำนาจหรือควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน เช่น ตำแหน่งการเมือง ได้แก่ ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ อำนาจ (คณะรัฐมนตรี) หรือควบคุม(สภาผู้แทนราษฎร)การบริหารแผ่นดิน (ปาก) ว. มีเงื่อนไข,มีการกระทำอันมีเจตนาแอบแฝงอยู่ เช่น ป่วยการเมือง

ดิเรก ถึงฝั่ง (2550: 14-6-14-7) กล่าวถึงความหมายของการเมือง โดยอ้างถึง ชัยอนันต์ สมุทวณิช ได้ให้ความหมายของการการเมืองว่า “ การเมืองเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับรัฐและการจัดระเบียบความสัมพันธ์ภายในรัฐระหว่างผู้ปกครองและผู้ถูกปกครอง โดยเมื่อสังคมมนุษย์ยังมีความจำเป็นที่จะต้องมีรัฐบาล คนเราจึงต้องแบ่งออกเป็นสองพวกใหญ่ๆ คือ ผู้ทำหน้าที่บังคับ กับ ผู้ถูกบังคับเสมอ” และกล่าวถึง ความหมายของการเมืองของ เพนนอกและสมิท(Pennock and Smith) ได้กล่าวไว้ว่า “ การเมืองหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับอำนาจ สถาบัน และองค์กรในสังคม ซึ่งได้รับการยอมรับว่ามีอำนาจเด็ดขาดครอบคลุมสังคมนั้นในการใช้และบำรุงรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม มีอำนาจในการทำให้จุดประสงค์ร่วมกันของสมาชิกในสังคมได้บังเกิดผลขึ้นมา และมีอำนาจในการประนีประนอมความคิดเห็นที่แตกต่างกันของคนในสังคม”

เดวิด อีสตัน (David Easton) นักรัฐศาสตร์ชาวอเมริกันที่ได้ชื่อว่าเป็นนักทฤษฎีการเมืองเชิงระบบได้ให้ความหมายของการเมืองไว้ว่า “ เป็นการใช้อำนาจหน้าที่ในการจัดสรรแจกแจงสิ่งที่มีคุณค่าต่างๆ ให้แก่สังคมอย่างชอบธรรม (The authoritative allocation of values to society)” ฮาโรลด์ ลาสเวลล์(Harold D.

Lasswell) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การเมืองเป็นเรื่องของการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลและผู้มีอิทธิพล และการเมืองเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับว่า ใครทำอะไร เมื่อไร และอย่างไร (Politics is who get “what” “when” and “how”)” และฌ็อง-ฌัก ลินด์สกี ได้ให้ความหมายการเมืองไว้ว่า “การเมืองเป็นการต่อสู้ช่วงชิง การรักษาไว้ และการใช้อำนาจทางการเมือง โดยที่อำนาจทางการเมือง หมายถึง อำนาจในการที่จะวางนโยบายในการบริหารประเทศหรือสังคม อำนาจที่จะแต่งตั้งบุคคล เพื่อช่วยในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และอำนาจที่จะใช้ข้าราชการ งบประมาณ หรือเครื่องมืออื่นๆ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ” และสรุปแล้วการเมืองเป็นเรื่องของการใช้อำนาจในการที่จะแบ่งปันผลประโยชน์ ทั้งผู้ปกครอง และผู้ถูกปกครอง อย่างเป็นธรรม และพึงพอใจนั่นเอง

การเมือง เป็นเรื่องเกี่ยวกับการตัดสินใจตกลงใจเพื่อที่จะจัดสรรทรัพยากรและเพื่อควบคุมการดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมด้วย การกำหนดและปฏิบัติตามข้อบัญญัติรวมทั้งการยอมรับการใช้อำนาจในสังคม โดยที่มักจะมีทางบังคับ (Sanction) ในรูปของการลงโทษหรือการให้รางวัลอยู่ด้วยเสมอ แต่อาจจะมีการใช้มาตรการอย่างอื่น เช่น ในสังคมที่พัฒนาแล้วอาจจะใช้วิธีการชักชวนและการต่อรองประนีประนอม ส่วนในสังคมกำลังพัฒนาที่มีความเห็นร่วมกันในสังคมน้อยมักจะมีการใช้วิธีการคุกคามการตัดสินใจบน การต่อสู้ เป็นต้น (พฤทธิสาณ ชุมพล ม.ร.ว. 2544: 23)

การเมือง หมายถึงการจัดสรรอำนาจเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ 2543:7) ความหมายของการเมืองเกี่ยวข้องกับเรื่องอำนาจ(Power) ในสังคมและเกี่ยวพันกับปัญหาความขัดแย้ง แข่งขันกันระหว่างคนหรือกลุ่มคน การกระทำบางส่วนในสังคมมีลักษณะเป็นบทบาททางการเมือง(Political Roles) ขับเคลื่อนชีวิตทางการเมือง(Political Life) ก่อเกิดอำนาจสาธารณะ(Public Power) หมุนเวียนเป็นกระบวนการอยู่ในระบบการเมือง(Political System) เสนีย์ คำสุข (2546: 263) และอธิบายเพิ่มเติมว่า “จากลักษณะทางสังคมที่มีความขัดแย้งกันอยู่ในหลากหลายรูปแบบและมีระดับความรุนแรงแตกต่างกันทำให้เกิดความจำเป็นในการควบคุมและบังคับ เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนวุ่นวายและเกิดความไร้เสถียรภาพ ความสัมพันธ์ในเชิงการบังคับและการควบคุมนี้จึงทำให้เกิดรูปแบบของการเมืองขึ้น ดังนั้นการเมืองจึงเกี่ยวข้องในลักษณะใดลักษณะหนึ่งกับเรื่องของอำนาจ และเป็นลักษณะของอำนาจอันชอบธรรม(Authority) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับอำนาจทางการเมืองก็คือกระบวนการของการปกครอง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือการทำการตัดสินใจ(Decision-making) เพื่อกำหนดนโยบายสาธารณะ(Public Policy) ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดกระบวนการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ ในสังคมควบคู่ไปกับกระบวนการของอำนาจอยู่ในกระบวนการทางการเมือง อำนาจทางการเมืองมีลักษณะเป็นอำนาจทางสังคม(Social Power) ด้วย ซึ่งการได้มา การบังคับใช้ และการรักษาอำนาจไว้ จะเกี่ยวพันกับธรรมชาติและแหล่งของการบังคับใช้อำนาจ รวมทั้งวิธีการหรือเทคนิคในการใช้อำนาจ ซึ่งเป็นไปตามปัจจัยพื้นฐานของแต่ละสังคม

เหตุนี้การเมืองจึงเป็นเรื่องของการแสวงหา การรักษาไว้ และการใช้อำนาจสาธารณะที่สัมพันธ์กับเรื่องของอิทธิพล(Influence) และการมีอิทธิพลมาก(Influential) ของบุคคล และ/หรือกลุ่มบุคคลที่ขัดแย้งกัน อยู่ในหลายระดับตั้งแต่การแข่งขันและต่อสู้กันเพื่อแสวงหาอำนาจไปจนถึงระดับความขัดแย้งในเชิงค่านิยมเกี่ยวกับอำนาจในกลุ่มชนชั้นนำทางการเมือง เพื่อใช้อำนาจทางการเมืองไปเพื่อประโยชน์ในสังคม รวมทั้งการสร้างความปลอดภัยให้กับบุคคล และกลุ่มบุคคลที่ขัดแย้งและแข่งขันกัน

ในโครงสร้างอำนาจของประชาชน ซึ่งเป็นเรื่องทางการเมือง จึงเกี่ยวข้องกับคนหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่พยายามรวมกลุ่มหรือจัดองค์กรขึ้นเพื่อแสวงหา รักษาไว้และใช้อำนาจจากพื้นฐานของลักษณะความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆ และผลของกระบวนการของการได้มา และการใช้อำนาจทางการเมืองดังกล่าวนี้จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในลักษณะใดลักษณะหนึ่งติดตามมา และถ้าเกิดปัญหาวิกฤตการณ์ทางการเมืองขึ้นก็คือวิกฤตของความชอบธรรมของอำนาจที่มีอยู่

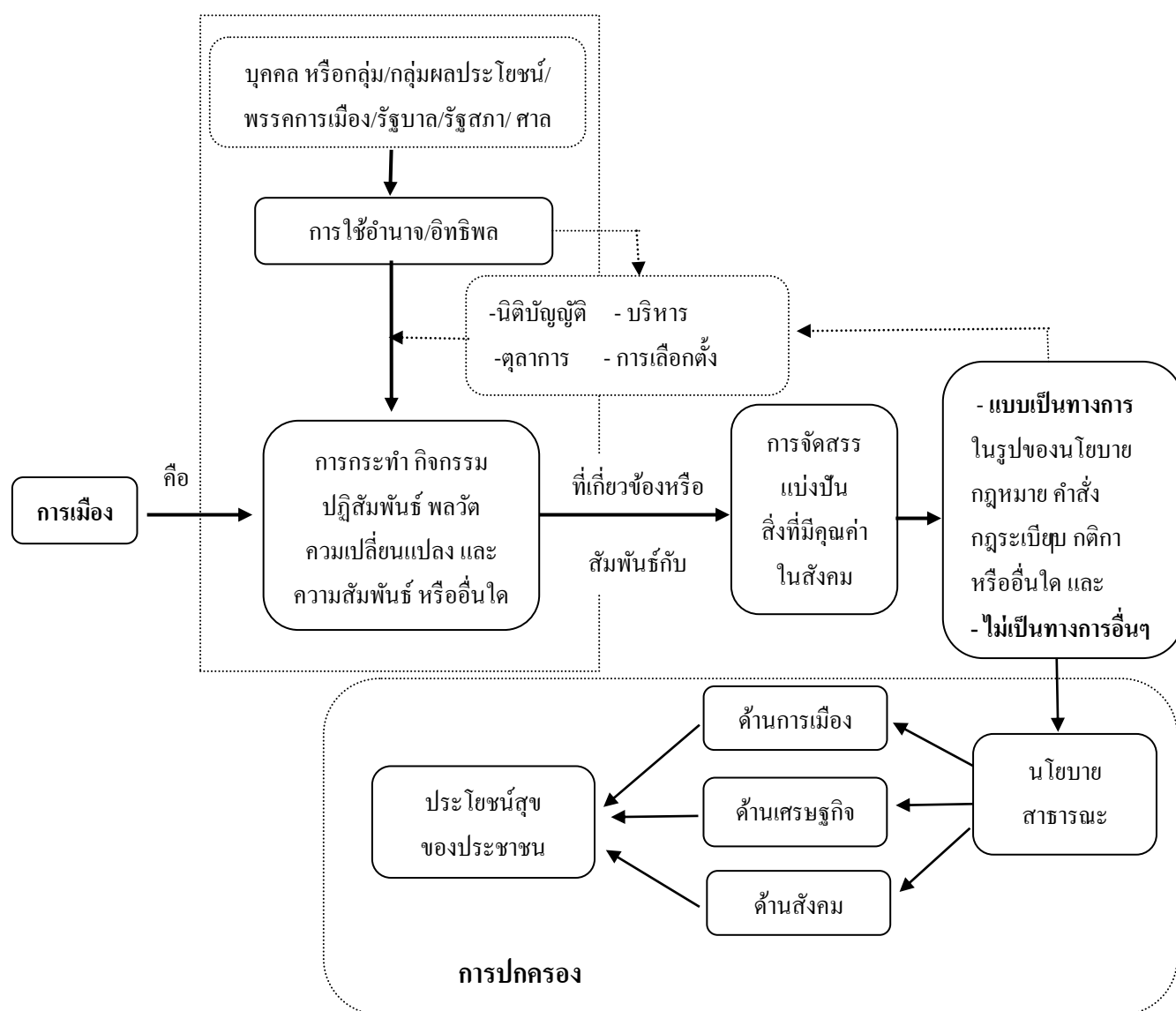
การเมืองซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับอำนาจจึงครอบคลุมในเกือบทุกกิจกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคนที่แข่งขันหรือต่อสู้กันเพื่อให้ได้อำนาจ การใช้อำนาจและการรักษาหรือเพิ่มพูนอำนาจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมที่เป็นการกระทำร่วมกัน(Collective Acts) ของกลุ่มคนที่มีการจัดองค์กรขึ้นเพื่อทำกิจกรรมดังกล่าวหรือการรวมกลุ่มกันในลักษณะของกลุ่มผลประโยชน์หรือกลุ่มกดดันในรูปแบบต่างๆ และการจัดตั้งพรรคการเมืองขึ้น โดยจุดศูนย์กลางรวมของอำนาจทางการเมืองก็คือการทำหน้าที่ของรัฐบาลในระบบการเมืองเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ที่สามารถควบคุมและมีอิทธิพลทางการเมืองและความต้องการของสังคมโดยรวม”

ธ โสธร ผู้ทอคำ(2553 :1-19) การเมือง คือ การกระทำ กิจกรรม ปฏิสัมพันธ์ พลวัต พัฒนาการ ความเปลี่ยนแปลง และความสัมพันธ์ หรืออื่นใด ที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับการจัดสรรแบ่งปันสิ่งที่มีคุณค่าในสังคมการจัดสรรแบ่งปันสิ่งที่มีคุณค่าในสังคมนี้ประกอบด้วย ด้านการเมือง เช่น การมีส่วนร่วมทางการเมือง การมีอำนาจ ความมีเสถียรภาพ ความเสมอภาค เป็นต้น ด้านเศรษฐกิจ เช่น การมีงานทำ การมีอาชีพ การมีรายได้ ความอยู่ดีกินดี เป็นต้น ด้านสังคม เช่น การได้รับการศึกษา การได้รับการรักษาพยาบาล เป็นต้น การจัดสรรแบ่งปันสิ่งที่มีคุณค่าในสังคมมีทั้งลักษณะที่เป็นทางการ ในรูปของนโยบาย กฎหมาย คำสั่ง กฎระเบียบ กติกา หรืออื่นใด และไม่เป็นทางการ คือ การนำความต้องการหรือนโยบายส่วนตัวมาเป็นนโยบายสาธารณะอาจตกอยู่ในความรับผิดชอบของบุคคลเพียงคนเดียวหรือกลุ่มบุคคลก็ได้ แต่บุคคลหรือกลุ่มต้องมีอำนาจหรืออิทธิพล การมีหรือการได้มาซึ่งอำนาจหรืออิทธิพลของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในกรณีที่สังคมมีกลุ่มต่างๆ ที่มีความเข้มแข็งหลายกลุ่มทั้งในระบบการเมืองและนอกระบบการเมืองนั้น มิได้มีได้โดยง่าย จะต้องมีการต่อสู้แข่งขันระหว่างกลุ่มที่เข้มแข็งเหล่านี้ และกลุ่มสามารถที่จะแข่งขันเพื่อให้มาซึ่งชัยชนะกลุ่มการเมืองอื่น จึงจะมีโอกาสในการจัดสรรแบ่งปันสิ่งที่มีคุณค่าในสังคม และอธิบายเพิ่มเติมว่า

การเมืองมีความหมายในสามลักษณะ ลักษณะแรก เป็นความหมายการเมืองในแง่ของสถาบัน ลักษณะที่สอง เป็นความหมายการเมืองในแง่ของหน้าที่ และลักษณะที่สาม เป็นความหมายการเมืองในแง่ของระบบ

สำหรับในความหมายของการปกครอง ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานฉบับ พ.ศ. 2545 (2556:693) ปกครอง ก ดูแล คຸ້ມครอง ระวังรักษา บริหาร ส่วน บริหาร(2556:655) ก. ปกครอง ดำเนินการ จัดการ เช่น บริหารธุรกิจ

จากความหมายของการเมืองและการปกครองดังกล่าวข้างต้นซึ่งจะมีความหมายใกล้เคียงกันจึงมักใช้ คู่กันเป็นการเมืองการปกครอง ซึ่งมีความหมายในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้ตามภาพข้างล่างนี้



ภาพที่ 12.6 ความหมายของการเมืองและการปกครอง

จากภาพความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการเมืองการปกครองเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสหกรณ์ ในสองส่วนด้วยกันคือการเมืองการปกครองภายในสหกรณ์ที่เป็นเรื่องของอำนาจการบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์ในสหกรณ์โดยตรง และการเมืองการปกครองภายนอกสหกรณ์ที่จะมีผลกระทบต่อสหกรณ์ เช่นนโยบายต่างๆของภาครัฐที่มีต่อการดำเนินงานสหกรณ์ สำหรับรายละเอียดการเมืองการปกครองที่กระทบต่อการบริหารจัดการสหกรณ์จะศึกษาในเรื่องต่อไป

2.ความสำคัญของการเมืองการปกครองกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

เรามักตั้งคำถามว่า เหตุใดมนุษย์จึงต้องปกครองกัน ปล่อยให้มนุษย์อยู่กันเองได้หรือไม่ จนมีคำกล่าวที่ว่า “การเมืองกับการปกครองเป็นเรื่องใกล้ตัว” ทั้งนี้เนื่องจากมนุษย์โดยธรรมชาติเป็นสัตว์สังคม ที่ต้องอาศัยอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเป็นหมู่คณะ เมื่อมนุษย์มาอยู่รวมกัน หากมิได้กำหนดกติกาอะไรสักอย่างขึ้นมา กำกับการอยู่รวมกันของมนุษย์แล้วนั้น มนุษย์ด้วยกันเองยังเชื่อว่าน่าจะทำให้เกิดความสับสนวุ่นวายขึ้นในสังคมและการอยู่รวมกันของมนุษย์ เนื่องจากโดยธรรมชาติของมนุษย์นั้น ป่าเถื่อน ขาดกลัวและไม่เป็นระเบียบ ดังนั้นเหตุผลที่จะมีระบบการปกครองเกิดขึ้น และโดยนัยที่มนุษย์จำต้องปกครองกันนั้น หากเกิดปัญหาขึ้นในระหว่างมนุษย์ด้วยกัน หรือการจะทำให้สังคมมีความเจริญก้าวหน้าขึ้นไป หลีกเลียงมิได้ที่จะต้องเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจทางการเมือง อันมีความหมายและบริบทที่สะท้อนออกมาในเรื่องของการใช้อำนาจเพื่อการปกครองประชาชน

การเมืองการปกครองซึ่งเป็นสภาพการณ์และผลที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์ จึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชีวิตของมนุษย์อย่างมีอาจปฏิเสธได้ ซึ่งเป็นธรรมชาติอยู่เองที่ทุกคนจำเป็นต้องให้ความสนใจกับเรื่องการเมืองการปกครองไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง เนื่องจากสิ่งใดที่ออกมาจากสถาบันทางการเมือง ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติที่ทำหน้าที่ในการตรากฎหมายต่าง ๆ เพื่อบังคับใช้ มาจากรัฐบาลในรูปของนโยบาย สาธารณะ โครงการพัฒนา และงานต่าง ๆ ที่ประกอบขึ้นหรือดำเนินไปโดยภาคราชการ รวมไปถึงการตัดสินใจ คดีความหรือข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลต่อบุคคล และบุคคลกับรัฐ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นเรื่องที่การเมืองส่งผลกระทบต่อบุคคลทั่วไปอย่างไม่อาจมองข้ามไปได้

โดยบริบทดังกล่าวการเมืองและการปกครองของประเทศ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจในฐานะที่อย่างน้อยก็เป็นสมาชิกคนหนึ่งในสังคม และเป็นเรื่องภาคราชการทั้งหลายต่างตระหนักให้ความรู้แก่ประชาชนทั่วไป ภายใต้ความมุ่งประสงค์ที่จะหยั่งรากประชาธิปไตยในสังคมไทย และตามแนวคิดของนักปรัชญาการเมืองโบราณอย่าง อริสโตเติล (Aristotle) ปรัชญาเมธีชาวกรีกโบราณ ซึ่งได้รับยกย่องว่าเป็น “บิดาแห่งวิชารัฐศาสตร์” ผู้กล่าวไว้ว่า มนุษย์ตามธรรมชาติเป็นสัตว์การเมืองต้องอาศัยอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มหรือชุมชน อันแตกต่างไปจากสัตว์โลกอื่น ๆ ซึ่งใช้ชีวิตอยู่ด้วยสัญชาตญาณเป็นหลัก หากแต่มนุษย์ นอกจากจะอยู่ด้วยสัญชาตญาณแล้ว ยังมีเป้าหมายอยู่ร่วมกันอีกด้วย ดังนั้นการอยู่รวมกันของมนุษย์จึง

มิใช่มีชีวิตอยู่ไปเพียงวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น หากแต่เป็นการอยู่ร่วมกันเพื่อจะให้มีชีวิตที่ดีขึ้นอีกด้วย เราจะมองเห็นภาพของการเมืองในแง่หนึ่งว่าการเมืองนั้นคือ การอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในชุมชนหรือสังคมเพื่อให้ความสงบสุข

ทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์เป็นบุคคลหนึ่งที่อยู่ในสังคมมนุษย์ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งต้องเกี่ยวข้องกับ การเมือง โดยเฉพาะเมื่อต้องมาอยู่ร่วมกันในสหกรณ์ไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ คณะกรรมการดำเนินการ และสมาชิกสหกรณ์ เพื่อการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ทุกฝ่ายในสหกรณ์ให้มีความสุข หรือสันติสุขนั่นเอง และการเมืองการปกครองโดยอำนาจรัฐหรือองค์การต่างๆที่เกี่ยวข้องจะต้องมากระทบทั้งโดยตรงและโดยอ้อมทั้งตัวบุคคลแต่ละคนและต่อสหกรณ์ในฐานะองค์การที่มีบุคคลรวมอยู่ในสหกรณ์ด้วย เช่น ในอดีตนโยบายรัฐส่งเสริมให้มีกลุ่มเกษตรกรตามหมู่บ้านหรือตำบลต่างๆ เพื่อให้มีกิจกรรมการดำเนินงานตามหลักการและวิธีการสหกรณ์ เพื่อเตรียมตัวเป็นสหกรณ์ เพื่อสร้างเครือข่ายหรือประสานความร่วมมือทางธุรกิจกับสหกรณ์การเกษตรในแต่ละอำเภอ แต่เมื่อนโยบายปรับเปลี่ยนแปลงกลุ่มเกษตรกรอยู่ในการดูแลของกรมส่งเสริมการเกษตรระยะหนึ่ง (ปัจจุบันกลับมาอยู่ในการดูแลของกรมส่งเสริมสหกรณ์) แต่สหกรณ์อยู่ในการดูแลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ การแข่งขันประชาชนจึงเกิดขึ้น นอกจากนั้นส่วนราชการอื่นๆยังส่งเสริมการรวมกลุ่มในลักษณะอื่นๆที่คล้ายกับการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกองทุนหมู่บ้าน ซึ่งก็คือหลักการและวิธีการเดียวกับสหกรณ์ทำให้เกิดความแตกแยก ซ้ำซ้อนในการทำงานซึ่งสุดท้ายการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวกระทบกับสหกรณ์โดยตรง และทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์เองจำเป็นต้องตัวปรับการดำเนินงานเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงนั้น

ประเด็นวิเคราะห์

เพราะเหตุใดการเมืองการปกครองจึงเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์และเกี่ยวข้องกับประเด็นใดบ้าง และเกี่ยวข้องอย่างไร จงอภิปราย

หลังจากศึกษาเนื้อหาสาระเรื่องที่ 12.3.1 แล้วโปรดปฏิบัติกิจกรรมที่ 12.3.1

ในแนวการศึกษาหน่วยที่ 12 ตอนที่ 12.3 เรื่องที่ 12.3.1

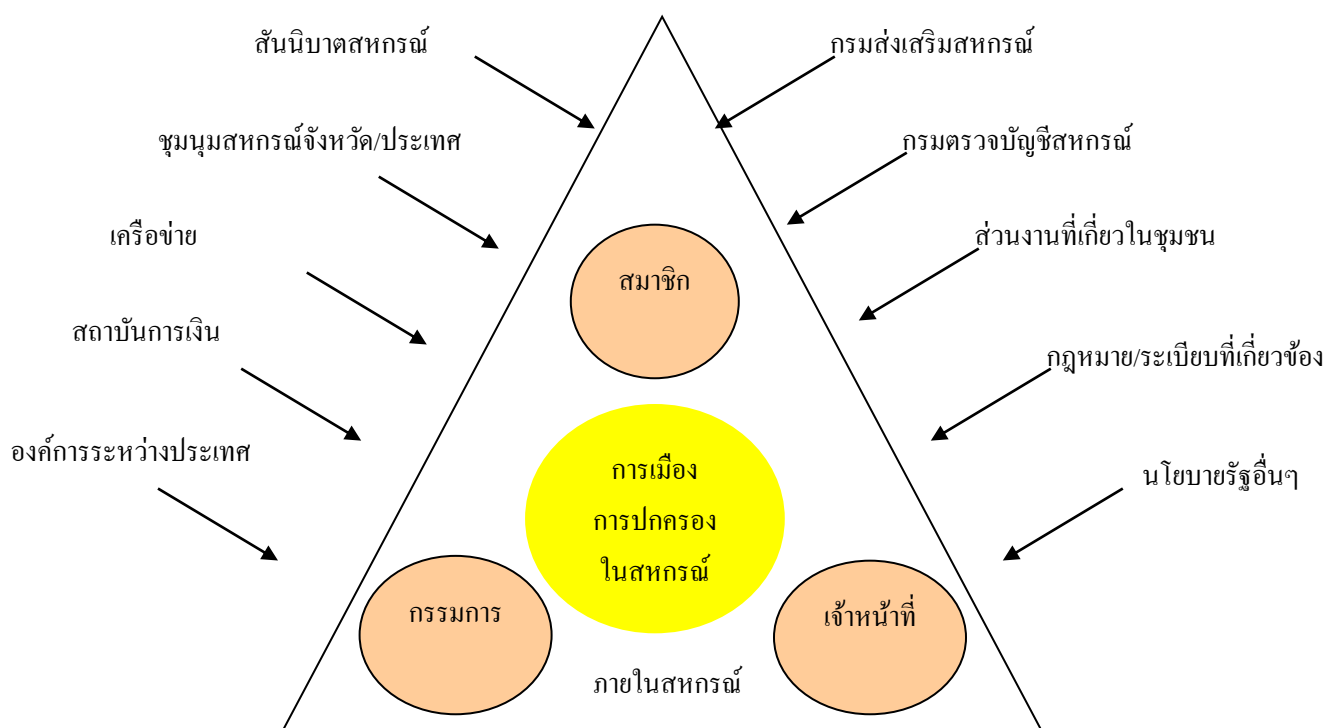
เรื่องที่ 12.3.2

การเปลี่ยนแปลงด้านการเมืองการปกครองกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

การเมืองการปกครองจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับสหกรณ์ทั้งภายในและภายนอกสหกรณ์ด้วยปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นสมาชิก กรรมการ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ หรือส่วนงานหรือราชการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ทั้งนี้จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยซึ่งเป็นองค์การที่เกี่ยวข้องกับการเมืองการปกครองของสหกรณ์ซึ่งจะกล่าวถึงต่อไป และเมื่อปัจจัยทางการเมืองการปกครองเปลี่ยนแปลงไปสหกรณ์ควรจะบริหารจัดการ เพื่อรองรับหรือต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงนั้น โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ ดังนี้

1. ปัจจัยการเมืองการปกครองที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์

ปัจจัยทางการเมืองการปกครองที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์อาจแบ่งได้เป็น 2 ส่วนด้วยกันคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเมืองภายในและภายนอกสหกรณ์ดังภาพที่ 12.7 ข้างล่างนี้



ภาพที่ 12.7 ปัจจัยการเมืองการปกครองที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์

จากภาพปัจจัยการเมืองการปกครองที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์พิจารณาเป็น 2 ส่วนด้วยกันคือ ปัจจัยการเมืองการปกครองภายนอกสหกรณ์ และปัจจัยการเมืองการปกครองภายในสหกรณ์

1.1 ปัจจัยการเมืองการปกครองภายนอกสหกรณ์ เป็นผลจากนโยบายของรัฐหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสหกรณ์ในส่วนของทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ซึ่งเป็นปัจจัยที่สหกรณ์ไม่อาจจะหลีกเลี่ยงได้ แต่สามารถบริหารจัดการได้ ปัจจัยดังกล่าวอาจเกิดจากนโยบายของกรมส่งเสริมสหกรณ์ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ เช่น ชุมชนที่สหกรณ์ตั้งอยู่ อำเภอ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลหรือจังหวัด หรือส่วนราชการที่สหกรณ์ดำเนินงานอยู่ เช่น สถาบันการศึกษา กระทรวง หรือกรมหรือองค์กรเอกชนต่างๆ ที่มีสหกรณ์ เป็นต้น นอกจากนั้นสหกรณ์ยังต้องดำเนินงานภายใต้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยทั่วไปของประเทศไม่ว่าจะเป็นกฎหมายแพ่งหรือพาณิชย์ กฎหมายแรงงาน เป็นต้น รวมถึงนโยบายรัฐอื่นที่เกี่ยวข้อง นอกจากนั้นยังมีองค์การที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ เช่น สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย ชุมชมสหกรณ์ประเภทต่างๆ เครือข่ายสหกรณ์ สถาบันการเงินต่างๆ ตลอดจนองค์การระหว่างประเทศต่างๆซึ่งมีผลกระทบต่อสหกรณ์เช่นเดียวกัน

ตัวอย่างการเมืองการปกครองที่กระทบต่อการบริหารจัดการสหกรณ์ เช่น กฎหมายแรงงาน การกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ การกำหนดค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาของเจ้าหน้าที่ การกำหนดระบบการดำเนินงานสหกรณ์ไม่ว่าจะเป็นระบบบัญชี ระบบการรายงานทางการเงินต่างๆที่สหกรณ์ต้องทำการที่สหกรณ์ต้องดำเนินการตามนโยบายของส่วนราชการที่สหกรณ์ตั้งอยู่ อาทิสหกรณ์ในสถาบันการศึกษา บางแห่งอนุญาตให้ร้านสะดวกซื้อหรือร้านค้าย่อยต่างๆมาเปิดดำเนินงานภายในสถานการศึกษาได้ทำให้สหกรณ์ต้องมีคู่แข่งมากขึ้น หรือยอมให้สหกรณ์จำหน่ายเครื่องแบบหรือเครื่องหมายหรือตราของสถาบันการศึกษา เป็นต้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์กรณีนี้สหกรณ์ต้องมีการติดตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวตลอดเวลาและปรับการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นหรือต้องพยายามหาทางลดข้อขัดแย้งต่างๆ

1.2 ปัจจัยการเมืองการปกครองภายในสหกรณ์ ซึ่งจะมีผลกระทบเกิดขึ้นโดยตรงกับสหกรณ์เป็นการเมืองการปกครองที่เกี่ยวกับสมาชิก กรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ปกติแล้วการเมืองการปกครองเกิดขึ้นโดยธรรมชาติอยู่แล้วแต่ถ้าไม่นำไปสู่ความขัดแย้งร้ายแรงต่อการดำเนินงานหรือภาพพจน์ของสหกรณ์ อาจจะไม่ต้องบริหารจัดการก็ได้ การเมืองการปกครองภายในที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ได้แก่ การเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินการ ซึ่งโดยทั่วไปเลือกตามหลักการประชาธิปไตย โดยให้ผู้ประสงค์การเป็นคณะกรรมการสมัครเข้ามาให้สมาชิกเลือกตั้ง 1 คน 1 เสียง แต่มีบางสหกรณ์ใช้วิธีการเลือกตั้งเข้ามาตามโควตาหน่วยงาน ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งที่จะรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มหรือหน่วยงานของตนเอง หรือแม้แต่กรรมการที่ได้รับเลือกตั้งตามแบบประชาธิปไตยส่วนใหญ่มีการหาเสียงกันอย่างมากเช่นกัน นำไปสู่ความขัดแย้งปกป้องผลประโยชน์หรือกระทำนโยบายตามที่หาเสียงเข้ามาในสหกรณ์ เช่น หาเสียงกับสมาชิกเมื่อ

เข้ามาเป็นกรรมการแล้วจะขยายวงเงินกู้ อำนาจความสะดวกให้สามารถกู้ยืมเงินง่ายขึ้นลดเงื่อนไขการขอกู้ลง ซึ่งสมาชิกกลุ่มผู้ต้องการกู้ยืมเงินต้องพอใจแน่นอน ในขณะที่สมาชิกกลุ่มออมเงินหรือกลุ่มถือหุ้นมาก อาจจะไม่ชอบเพราะสหกรณ์ต้องมีความเสี่ยงในการให้สินเชื่อสูงขึ้น เป็นต้น และเมื่อคณะกรรมการเข้ามาเป็นกรรมการสหกรณ์อาจจะเกิดความขัดแย้งในกลุ่มกรรมการด้วยเนื่องจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันและไม่ยอมรับความคิดเห็นของอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งมักพบอยู่บ่อยในวงการสหกรณ์ เป็นต้น

ในส่วนของผู้ถือหุ้นหรือฝ่ายจัดการก็เช่นกันจะพบว่ามักมีการเมืองการปกครองอยู่เสมอ ได้แก่ เจ้าหน้าที่กลุ่มประธาน กลุ่มผู้จัดการ หรือเจ้าหน้าที่กลุ่มเก่า กลุ่มใหม่ เป็นต้น นำมาสู่ความขัดแย้งของทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์อยู่เนืองๆ โดยเฉพาะในช่วงของการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการใหม่ หรือการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ หรือเปลี่ยนตัวหัวหน้างานระดับสูง เป็นต้น ประเด็นความขัดแย้งที่พบบ่อยในสหกรณ์ ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของเจ้าหน้าที่ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่ การจ่ายสวัสดิการต่างๆ ตลอดจนโบนัสกรรมการ และเจ้าหน้าที่ รวมถึงการประเมินเพื่อให้เจ้าหน้าที่พ้นจากงาน การสอบสวนกรณีการมีข้อร้องเรียนจากสมาชิกหรือ ทำความผิดวินัย เป็นต้น นำมาสู่ความขัดแย้งและทำให้การดำเนินงานสหกรณ์ด้อยประสิทธิภาพลงและเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีการเปลี่ยนงานบ่อย สหกรณ์ไม่มีแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือสหกรณ์ไม่สามารถธำรงรักษาเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพไว้ได้

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการเปลี่ยนแปลง

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ซึ่งเป็นผลมาจากการเมืองการปกครองภายในสหกรณ์ ซึ่งนำมาสู่ความขัดแย้งในสหกรณ์ทำให้สังคมไม่สงบสุขและทำให้การดำเนินงานสหกรณ์ด้อยประสิทธิภาพหรือเป็นภาพลักษณ์ที่ไม่พึงประสงค์ของสหกรณ์ โดยเฉพาะสหกรณ์ที่เป็นสถาบันการเงิน แนวทางที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์เพื่อลดความขัดแย้งควรจะต้องเริ่มตั้งแต่กระบวนการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การกำหนดสวัสดิการค่าตอบแทน การพัฒนาและธำรงรักษา จนถึงทำให้พ้นจากหน้าที่การทำงาน หรือการพ้นจากการเป็นกรรมการและสมาชิกสหกรณ์ มีดังนี้

2.1 การคัดเลือกบรรจุแต่งตั้ง ควรดำเนินการไปตามกระบวนการที่เหมาะสมตามขั้นตอนปราศจากการเมืองหรือกลุ่มอำนาจใดๆ เช่น ไม่มีการฝากงาน พิจารณาจากความรู้ความสามารถโดยตรง เป็นต้น

ในกรณีของกรรมการดำเนินการสหกรณ์ซึ่งนับว่ามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการสหกรณ์การเลือกตั้งหรือสมัครเข้ามาเป็นกรรมการต้องมีการเลือกตั้งที่เหมาะสมมีความรู้ความสามารถเช่นกัน ไข่จะเลือกตั้งเพราะการหาเสียงที่เอื้อประโยชน์เฉพาะบางกลุ่มสมาชิกเท่านั้น

กรณีสมาชิกก็เช่นเดียวกันการจะคัดเลือกสมาชิกสมัครใจมาเป็นสมาชิกสหกรณ์ควรจะได้สมาชิกที่สมัครใจและเห็นประโยชน์ของสหกรณ์ตามอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์จริง ควรจะมีการอบรม

และประเมินเพื่อการเข้าเป็นสมาชิกเช่นเดียวกับสหกรณ์เครดิตยูเนียนทุกสหกรณ์อย่างน้อยสมาชิกทุกคนจะ
ได้ทราบถึงอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ และการดำเนินกิจกรรมของสหกรณ์อย่างถูกต้อง

2.2 การกำหนดเงินเดือนค่าตอบแทนสวัสดิการ กำหนดข้อตกลงร่วมกันล่วงหน้าซึ่งเจ้าหน้าที่ทุกคน
ยอมรับเงื่อนไขตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้ง รวมทั้งสวัสดิการต่างๆที่ควรจะได้รับขั้นต่ำไม่ควรจะต่ำกว่ากฎหมาย
แรงงาน รวมทั้งการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีควรมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน วัดได้ และต้องมี
การกำหนดเกณฑ์ต่างๆไว้ล่วงหน้า และประเด็นสำคัญที่สหกรณ์ส่วนใหญ่ประสบปัญหาคือเงิน โบนัส
ประจำปีซึ่งได้รับการจัดสรรจากกำไรสุทธิทุกปีซึ่งรวมกับโบนัสของคณะกรรมการดำเนินการ และที่ประชุม
ใหญ่สามัญประจำปีมักจะมีประเด็นอภิปรายและขอตัดต่ออยู่เป็นประจำเกือบทุกสหกรณ์ และเมื่อได้รับการ
จัดสรรจากกำไรสุทธิแล้ว เกณฑ์ในการจัดสรร โบนัสระหว่างกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่สหกรณ์ควรที่จะกำหนด
ไว้อย่างชัดเจน และการจัดสรรระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันก็ต้องชัดเจน เป็นเกณฑ์ที่ควรจะได้กำหนดไว้
ล่วงหน้าจึงจะช่วยลดความขัดแย้งภายในสหกรณ์ได้ด้วย และสวัสดิการต่างๆตลอดจน โบนัสจะได้เป็น
แรงจูงใจสำหรับเจ้าหน้าที่ที่พรากเพียรทำงานและสอดคล้องกับงานที่ทำ มิใช่ทุกคนเป็นสิทธิที่จะต้องได้โดย
ไม่มีการเพิ่มประสิทธิภาพของงานขึ้นมา

การกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับหน้าที่และ
ความรับผิดชอบปัจจุบันสหกรณ์ส่วนใหญ่ไม่มีค่าตอบแทนแก่กรรมการ จ่ายแต่เพียงค่าเบี้ยประชุมหรือเบี้ย
เลี้ยง ทั้งนี้เมื่อสังคมเปลี่ยนไปความจำเป็นในการใช้จ่ายของกรรมการย่อมมีมากขึ้นสหกรณ์อาจจะกำหนด
ค่าตอบแทนกรรมการก็ได้ซึ่งบางสหกรณ์ได้มีการดำเนินการอยู่แล้วเพื่อเป็นแรงจูงใจในการบริหารจัดการ
สหกรณ์

ในส่วนของสมาชิกสหกรณ์ในฐานะเจ้าของและผู้ใช้บริการของสหกรณ์ การกำหนดค่าตอบแทน
หรือสิทธิประโยชน์ที่ได้ก็เป็นประเด็นสำคัญที่สหกรณ์สามารถอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกนอกเหนือการทำกิจกรรม
ปกติของสหกรณ์ เช่น ทุนสะสมเพื่อสวัสดิการต่างๆ ความคุ้มครองต่างๆ เป็นต้น ซึ่งจะยิ่งทำสมาชิก
จงรักภักดีต่อสหกรณ์และอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกมากยิ่งขึ้นด้วย

2.3 การพัฒนาและธำรงรักษา เจ้าหน้าที่หรือทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ทุกส่วนมิใช่เฉพาะ
เจ้าหน้าที่เท่านั้น คณะกรรมการดำเนินการ สมาชิกเองต้องพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เป็นประจำอย่าง
ต่อเนื่องเพราะว่ามนุษย์มีความต้องการ มีแรงฮึด มีแรงถ้อย มีขวัญมีกำลังใจ และมีเลี้ยววิญญูกำลังใจเป็น
ธรรมดา การมีการพัฒนาเรียนรู้ ทักษะ ความรู้ ความสามารถและทัศนคติทั้งตนเองและงานใหม่ๆและการ
ทำงานร่วมกันของคนในสังคมตลอดจนการศึกษาดูงานเรียนรู้กับสหกรณ์อื่นๆจึงมีความสำคัญยิ่งต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ อย่างที่เราทราบเช่นธุรกิจเอกชนทั่วไปเน้นในเรื่อง
การพัฒนาคนเป็นอย่างมาก เช่น ร้านสกี เอ็มเค. หรือร้านสะดวกซื้อเช่น เซเว่น อีเลฟเว่น เป็นต้น และเมื่อ

สหกรณ์ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีความสามารถก็ต้องมีวิธีการบริหารจัดการที่จะรักษาหรือธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีให้อยู่กับสหกรณ์ตลอดไป

ในส่วนของคณะกรรมการเองจำเป็นต้องมีการพัฒนาทั้งคณะกรรมการเดิมหรือกรรมการใหม่เพราะเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานสหกรณ์ รวมทั้งสมาชิกควรมีการพัฒนาการเรียนรู้สหกรณ์และมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานสหกรณ์เพื่อจะเป็นแรงช่วยให้การดำเนินงานสหกรณ์ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น กรรมการที่ดี และสมาชิกที่ดี สหกรณ์ก็ควรมีมาตรการให้ยังคงอยู่กับสหกรณ์ตลอดไป ซึ่งสหกรณ์หลายๆสหกรณ์ได้ดำเนินการอยู่แล้ว เช่น การให้สิทธิพิเศษสำหรับสมาชิกที่จงรักภักดีต่อสหกรณ์หรือเป็นสมาชิกชั้นนำ การจัดสวัสดิการต่างๆสำหรับสมาชิก เป็นต้น แต่การธำรงรักษาคณะกรรมการที่ดีไม่ค่อยพบว่าสหกรณ์ใดมีการดำเนินการยกเว้นกรรมการโดยตำแหน่ง และมักพบว่ากรรมการที่มีความรู้ความสามารถไม่ค่อยมาร่วมทำกิจกรรมหรือมาสมัครเป็นกรรมการดำเนินการสหกรณ์มากนัก หรือสมาชิกเองมักไม่ค่อยให้ความสำคัญที่จะเลือกเข้ามามากนัก

2.4 การพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ และเมื่อทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องพ้นตำแหน่งจะด้วยตามวาระหรืออาจจะเป็นการลาออกจากตำแหน่งด้วยความสมัครใจ หรือเพื่อเหตุการณ์กระทำผิดวินัย สหกรณ์ต้องมีกฎระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และไม่ลืมที่จะต้องเตรียมแผนการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ขึ้นทดแทน ตำแหน่งที่พ้นออกไป

การพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการส่วนใหญ่จะเป็นไปตามวาระ ถ้ามีกรรมการที่พฤติกรรมมิชอบก็ต้องดำเนินการตามกฎหมายทั่วไป หรือดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์ สำหรับสมาชิกบางคนที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมสหกรณ์สามารถให้พ้นจากการเป็นสมาชิกได้เช่นเดียวกัน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการเมืองการปกครองเปลี่ยนแปลงไปการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ต้องปรับให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งจนถึงการพ้นจากตำแหน่งเพื่อให้การรวมกันในสหกรณ์มีความสุขและทำให้สหกรณ์ดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จ

ประเด็นวิเคราะห์

การเมืองการปกครองที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ทั้งกรรมการดำเนินการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์อย่างไรบ้าง และจะมีผลกระทบต่อการทำงานสหกรณ์อย่างไร จงอภิปราย

หลังจากศึกษาเนื้อหาสาระเรื่องที่ 12.3.2 แล้วโปรดปฏิบัติกิจกรรมที่ 12.3.2

ในแนวการศึกษาหน่วยที่ 12 ตอนที่ 12.3 เรื่องที่ 12.3.2

เรื่องที่ 12.3.3

กรณีตัวอย่างปัจจัยด้านการเมืองการปกครองกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

กรณีตัวอย่างต่อไปนี้เป็นกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้นในสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งหนึ่งในสถาบันการศึกษา สหกรณ์แห่งนี้มีคณะกรรมการ 14 คน และมีประธานกรรมการ 1 คน คณะกรรมการทุกคนสมัครรับเลือกตั้งจากสมาชิกปีละครั้งหนึ่ง ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งคละกันไปคณะกรรมการทุกส่วนงานในสถาบันการศึกษา ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการที่มาจากสายวิชาการ เช่น ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์ เป็นต้น คณะกรรมการที่มาจากสายสนับสนุนวิชาการหรือสายปฏิบัติการ เช่นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิชาการต่างๆ ของสำนัก กอง หรือ สถาบันต่างๆ เป็นต้น และ คณะกรรมการที่มาจากสายคนงาน นักการ ยาม หรือลูกจ้างประจำ ซึ่งในสังคมของสถาบันศึกษามีการแบ่งชั้นทางสังคมตามลำดับและสิทธิหรือการ มีปากมีเสียงจะต่างกัน แต่ในการดำเนินงานสหกรณ์ทุกคนจะทำเทียมกัน อย่างไรก็ตามยังคงมีความแตกต่าง ของคนในแต่ละหน่วยงานหรือตำแหน่ง

ประธานกรรมการในขณะนั้นได้รับเลือกตั้งจากสายปฏิบัติการ เป็นนักบัญชีและการเงินของกองคลัง ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ให้ความเชื่อถือ คณะกรรมการคนอื่นมาจากส่วนงานอื่น ทั้งสายวิชาการ สายปฏิบัติการ สายคนงานนักการ กรรมการกลุ่มที่ค่อนข้างมีบทบาทมากมักจะเป็นสายวิชาการแม้ว่าจะมีจำนวนน้อยกว่า นอกจากนั้นเป็นสายปฏิบัติการซึ่งมีสัดส่วนมากที่สุด ส่วนอีกสายหนึ่งมีจำนวนน้อยและไม่ค่อยมีบทบาทมาก

การดำเนินงานของสหกรณ์ในส่วนของการให้สินเชื่อทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นเงินกู้เพื่อเหตุฉุกเฉิน ซึ่งเป็นเงินกู้ระยะสั้น วงเงินต่ำ ไม่ต้องมีหลักประกัน ยื่นกู้ช่วงเช้าได้รับเงินกู้ช่วงบ่าย เงินกู้สามัญ เป็นเงินกู้ ระยะปานกลาง วงเงินเป็นเท่าของเงินได้รายเดือน ต้องมีสมาชิกด้วยกันค้ำประกัน คณะกรรมการอนุมัติเดือน ละ 2 ครั้ง และเงินกู้พิเศษ เป็นเงินกู้ระยะยาว เพื่อซื้อทรัพย์สิน หรือลงทุนระยะยาว ต้องมีหลักทรัพย์ค้ำ ประกัน ซึ่งการประเมินหลักทรัพย์โดยคณะกรรมการ การกำหนดเงื่อนไขการให้สินเชื่อ การพิจารณาและการ อนุมัติค่อนข้างเข้มงวด ความพยายามที่ต้องการให้สมาชิกมีรายได้สุทธิคงเหลือหลังจากหักรายจ่ายทั้ง หมดแล้ว เพื่อใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นจากเดิมที่กำหนดไว้เพียง 600 บาท เป็น 1,000 บาท และมีนโยบายจะให้ สมาชิกมีรายได้คงเหลือหลังจากหักภาระต่างๆแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของเงินได้รายเดือน (สอดคล้องกับ นโยบายรัฐ) จุดประสงค์เพื่อความมั่นคงของสหกรณ์และสมาชิกจะได้ไม่ต้องก่อหนี้เกินเงินรายได้เดือนใน บางเดือนหรือกรณีสหกรณ์ปรับอัตราดอกเบี้ยเงินกู้เพิ่มขึ้นและเพื่อลดปัญหาเงินได้ไม่พอหักชำระหนี้ในแต่ละเดือนด้วย

การกำหนดเงื่อนไขต่างๆที่เข้มงวดสมาชิกผู้ส่วนใหญ่จะเป็นสมาชิกใหม่หรือสมาชิกที่มีรายได้น้อย (กลุ่มสมาชิกที่เป็นคนงาน ลูกจ้างเงินรายได้ และข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย ซึ่งเป็นสมาชิกกลุ่มใหญ่หรือสองในสามของสมาชิกสหกรณ์) ก่อนข้างจะไม่พอใจเพราะจะกู้เงินได้ค่อนข้างยาก การจัดหาหลักประกันก็ยาก และกู้เงินได้จำนวนน้อย ในขณะที่สมาชิกกลุ่มผู้ฝากหรือผู้ถือหุ้นจำนวนมากซึ่งเป็นกลุ่มสมาชิกที่น้อยกว่า มีพอใจในมาตรการดังกล่าวเพราะเห็นความมั่นคงปลอดภัยของสหกรณ์ ความเสี่ยงที่หนี้จะสูญมีน้อย และมีความเชื่อมั่นในตัวประธานมากอยู่แล้วด้วย ในส่วนของเจ้าหน้าที่สหกรณ์เองค่อนข้างพอใจเนื่องการทำงานเป็นไปตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ชัดเจน

เมื่อประธานกรรมการท่านนี้หมดวาระและครบสองวาระแล้วจึงหมดสิทธิ์ที่จะสมัครเข้ามาเป็นคณะกรรมการ ทำให้มีการสมัครประธานกรรมการและคณะกรรมการใหม่ การสมัครรับเลือกตั้งมีการหาเสียงกันค่อนข้างจะรุนแรง โดยเฉพาะการหาเสียงกับสมาชิกกลุ่มข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย คนงาน นักการและลูกจ้างเงินรายได้ โดยการหาเสียงเน้นที่จะช่วยผ่อนคลายนโยบายการให้สินเชื่อลง และจะขยายวงเงินการให้สินเชื่อด้วย ผลการเลือกตั้งได้ประธานกรรมการคนใหม่ และกรรมการใหม่อีก 7 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่หาเสียงเข้ามาและเป็นกลุ่มสมาชิกสายปฏิบัติการและคนงาน นักการ และลูกจ้างประจำ ส่วนสายวิชาการได้มาน้อยมาก

นโยบายของคณะกรรมการชุดใหม่ภายใต้การนำของประธานกรรมการคนใหม่ค่อนข้างจะผ่อนคลายนโยบายที่หาเสียงเอาไว้ เงื่อนไขการให้สินเชื่อผ่อนคลายนโยบายและไม่กำหนดเงินได้คงเหลือขั้นต่ำของสมาชิกจากที่กำหนดไว้เดิม 600 บาท ไม่ต้องมีเงินได้รายเดือนเหลือก็ได้เพราะถือว่าสมาชิกส่วนใหญ่มีรายได้อื่นที่จะเลี้ยงครอบครัว และสมาชิกส่วนใหญ่สามีหรือภรรยาไม่ได้อยู่ในหน่วยงานนี้และมีรายได้พอที่จะเลี้ยงชีพได้ นอกจากนั้นการกำหนดหลักประกันและการประเมินราคาทรัพย์สินค่อนข้างจะผ่อนคลายนโยบายด้วย สหกรณ์ปรับลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้หลายครั้งในขณะที่อัตราดอกเบี้ยเงินฝากปรับลงด้วยในอัตราที่ใกล้เคียงกับอัตราดอกเบี้ยของสถาบันการเงินทั่วไปสูงกว่าเล็กน้อยแต่จะปรับซ้ำกว่าดอกเบี้ยเงินกู้ นอกจากนั้นสหกรณ์ได้มีการขยายวงเงินกู้เพิ่มขึ้น โดยขยายจำนวนเท่าของการกู้ยืม ขยายวงเงินกู้ และขยายวงลดการชำระหนี้เพิ่มขึ้นทำให้สหกรณ์สามารถจ่ายเงินกู้ได้เพิ่มมากขึ้นเนื่องจากสหกรณ์มีสภาพคล่องเหลือมีเงินจำนวนหนึ่งไปลงทุนในสถาบันการเงินภายนอก

สมาชิกผู้ส่วนใหญ่จะพอใจมาก และสมาชิกผู้ออมไม่ค่อยจะพอใจแต่ไม่ได้แสดงออกถึงการคัดค้านอย่างไรเพราะอย่างไรยังได้ผลตอบแทนสูงกว่าสถาบันการเงินภายนอก ในส่วนของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ค่อนข้างจะทำงานยากเพราะนโยบายมีการเปลี่ยนแปลงที่บ่อยมาก เงื่อนไขผ่อนคลายนโยบายคณะกรรมการแต่ละครั้ง และเจ้าหน้าที่มักได้รับการร้องเรียนเรื่องการบริการจากสมาชิกบ่อยครั้งมาก จนหลายคนหมดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

สิ้นปีแรกสหกรณ์มีกำไรสุทธิค่อนข้างสูงเพราะสามารถจ่ายเงินกู้ได้เพิ่มขึ้นอย่างมาก ประกอบกับเงินลงทุนระยะยาวจากสถาบันการเงินภายนอกยังให้ผลตอบแทนในอัตราสูง ในการประชุมใหญ่สามัญประจำปี สหกรณ์ใช้นโยบายแจกของที่ระลึกในการประชุมใหญ่จำนวนมากขึ้น และบางชิ้นราคาค่อนข้างสูงด้วย และจัดทำข้อเสนอแนะการจ่ายเงินปันผลและจ่ายเงินเฉลี่ยคืนในอัตราที่สูง (ซึ่งถ้าอนุมัติในวันรุ่งขึ้นก็สามารถรับเงินได้ทันทีหรือสหกรณ์จะโอนเงินปันผลและเงินเฉลี่ยคืนเข้าฝากบัญชีออมทรัพย์ของทุกคนอยู่แล้ว) สมาชิกส่วนใหญ่พอใจกับผลตอบแทนนั้น ไม่มีการพูดอภิปรายหรือพูดถึงนโยบายการดำเนินงานของสหกรณ์แต่อย่างใด เงินโบนัสที่ของจัดสรรเป็นโบนัสกรรมการและเจ้าหน้าที่สามารถผ่านที่ประชุมใหญ่โดยง่าย สมาชิกส่วนใหญ่สนใจกับการจับฉลากเพื่อรับของรางวัลมากกว่า(สมาชิกที่เข้าประชุมใหญ่จะเป็นสมาชิกกลุ่มข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย หรือลูกจ้าง คนงาน นั่นเอง)

เกณฑ์การจัดสรรโบนัสกรรมการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์มิได้กำหนดหรือตกลงกันอย่างเป็นทางการไว้ล่วงหน้าตั้งแต่ต้นปีส่วนใหญ่จะพิจารณาเมื่อใกล้จะสิ้นปีหลังจากทราบกำไรสุทธิและจัดทำข้อเสนอการจัดสรรกำไรสุทธิประจำปีก่อนเสนอที่ประชุมใหญ่อนุมัติในปีนี้ก็เช่นเดียวกัน แต่มีหลักการการจัดสรรระหว่างกรรมการและเจ้าหน้าที่โดยกรรมการทั้งหมดจะได้รับร้อยละ 55 ของโบนัสที่ได้รับจัดสรรทั้งหมด จากที่ประชุมใหญ่ ที่เหลือร้อยละ 45 เป็นส่วนของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ (สหกรณ์มีกรรมการ 15 คน และมีเจ้าหน้าที่ 13 คน) จัดสรรโบนัสของกรรมการจัดสัดส่วนให้คณะกรรมการตามสัดส่วนความรับผิดชอบ คือ ประธานกรรมการ และกรรมการบริหารจะได้ในสัดส่วนที่สูงกว่ากรรมการอื่นๆ โดยประธานกรรมการได้ในสัดส่วนสูงที่สุดเนื่องจากความรับผิดชอบที่ต่างกัน

การจัดสรรโบนัสในส่วน of เจ้าหน้าที่สหกรณ์จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยๆ ไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจน คณะกรรมการจะพิจารณาตามความเหมาะสมในแต่ละปี และไม่อ้างอิงกับเงินเดือน ดังนั้นจึงมักจะเกิดความขัดแย้งในการจัดสรรโบนัสเจ้าหน้าที่อยู่เสมอ เนื่องจากสหกรณ์มีทั้งเจ้าหน้าที่เดิมระดับหัวหน้างาน ทำงานมานาน เป็น 10 กว่าปี เจ้าหน้าที่ระดับกลาง กับเจ้าหน้าที่ใหม่เพิ่งเริ่มบรรจุ ซึ่งความรับผิดชอบและอัตราเงินเดือนก็แตกต่างกัน

ทั้งหมดนี้เป็นกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้นเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงการเมืองการปกครองเปลี่ยนแปลง คณะกรรมการชุดใหม่ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสหกรณ์และทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ดังนี้

- 1) การเปลี่ยนแปลงนโยบาย จากนโยบายที่เข้มงวด เป็นนโยบายที่ผ่อนคลายเป็น ทำให้สมาชิกมีทั้งพอใจและไม่พอใจ ในส่วนของเจ้าหน้าที่มีทั้งพอใจและไม่พอใจในส่วนสหกรณ์มีทั้งข้อดีและข้อไม่ดีเช่นกัน
- 2) การแบ่งกลุ่มของกรรมการ กรรมการเองก็แบ่งเป็นกลุ่มแล้วแต่กลุ่มใดจะมีจำนวนที่มากกว่า แม้ว่าโดยภาพรวมในระยะสั้นยังไม่พบปัญหาความขัดแย้งและกระทบต่อสหกรณ์มากนักแต่ในระยะยาวสหกรณ์อาจจะต้องประสบกับภาวะหนี้เสียเพิ่มมากขึ้น
- 3) การหาเสียงเข้ามาของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ การเข้ามาของกรรมการโดยการหาเสียง

และให้ประโยชน์ตามที่สมาชิกต้องการอาจเป็นหนทางให้กรรมการคนต่อๆมาใช้เป็นบรรทัดฐานซึ่งก็เป็นจริงเช่นนั้นเพราะในระยะหลังการสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการมีการหาเสียงรุนแรงมากขึ้นและมักอ้างประโยชน์ที่จะให้สำหรับสมาชิกเฉพาะกลุ่มมากกว่ามองสหกรณ์ในภาพของสหกรณ์โดยรวม เพราะต่อมาสหกรณ์ยิ่งจะผ่อนคลายเงื่อนไขการให้สินเชื่อมากขึ้นและขยายวงเงินกู้ยืมอยู่บ่อยจนมากเกินความจำเป็นก็ว่าได้ เป็นหนี้ที่หลักประกันไม่ค่อยจะมั่นคงนัก ซึ่งส่งผลกระทบยาวต่อสหกรณ์แน่นอนแต่คณะกรรมการสหกรณ์มักจะพิจารณาเฉพาะในวาระที่ตนรับผิดชอบเท่านั้น ภาระที่อาจจะเกิดขึ้นเป็นหน้าที่ของสหกรณ์จะต้องแก้ไขเองหรือเป็นภาระของกรรมการชุดต่อไป

4) นโยบายการจัดสรรโบนัส ประเด็นสำคัญในการจัดสรรโบนัสกรรมการและเจ้าหน้าที่การไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนตั้งแต่ต้นปีและมีการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของกรรมการแต่ละคณะยังทำให้เกิดความขัดแย้งในสหกรณ์และ โบนัสกับไม่เป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่หรือกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อจะได้ผลตอบแทนที่เป็นโบนัสตามความสามารถ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการสหกรณ์ในส่วนของทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ภายใต้ นโยบายที่เปลี่ยนแปลงทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในสหกรณ์และจะส่งผลกระทบยาวต่อการดำเนินงานสหกรณ์ คณะกรรมการดำเนินการมีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแต่ก็ไม่ค่อยให้ความสำคัญการดำเนินนโยบายต่างๆในระยะยาวของสหกรณ์จึงมักขาดความต่อเนื่องฝ่ายจัดการเองหรือผู้จัดการในฐานะผู้บริหารสูงสุดในฝ่ายจัดการต้องปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยๆ เพื่อให้ตนเองอยู่รอดในการดำเนินงานได้ ไม่กระทบกับการทำงานของตนเองและเจ้าหน้าที่อื่นๆด้วย ซึ่งนับว่าเป็นจุดด้อยของสหกรณ์ที่พบกันทั่วไป ซึ่งแม้สหกรณ์จะพากเพียรพยายามทำแผนกลยุทธ์แต่เมื่อกรรมการเปลี่ยนนโยบายก็จะเปลี่ยนไป

ประเด็นวิเคราะห์

จากกรณีตัวอย่างนักศึกษาเห็นว่าอาจจะมี ความขัดแย้งใดบ้างในสหกรณ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ใครควรจะมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการความขัดแย้งนั้น

หลังจากศึกษาเนื้อหาสาระเรื่อง 12.3.3 แล้วโปรดปฏิบัติกิจกรรมที่ 12.3.3
ในแนวการศึกษาหน่วยที่ 12 ตอนที่ 12.3 เรื่องที่ 12.3.3

บรรณานุกรม

- กีระติ ชศยิ่งยง.(2549). การบริหารสังคม: แนวคิดและกระบวนการ .กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์
มิสเตอร์ก๊อปปี้.
- จีระพรรณ กาญจนะจิตรา.(2547). สังคมวิทยาและมานุษยวิทยาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชมพู โกดิรัมย์ .(2542). ความสมดุลในการพัฒนาโครงสร้างสังคม. วารสารศรีปทุม .ปีที่ 2 ฉบับที่ 1
(กค.-ชค).
- ทัศนีย์ ลักขณาภิชนชัช. (2548). การบริหารสังคมกับโครงสร้างสังคมไทย . กรุงเทพมหานคร. บริษัทก๊อปปี้
(ประเทศไทย) จำกัด.
- สนิท สมักรการ.(2538). การศึกษาสังคมมนุษย์. กรุงเทพมหานคร. ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์.(2540.) ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลง
กรณ์มหาวิทยาลัย .
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. (2548). สังคม วัฒนธรรม และการบริหารแบบไทย. กรุงเทพมหานคร .สำนักพิมพ์สมา
ธรรม.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 เฉลิมพระเกียรติ
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในวโรกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระเกียรติพระ
ชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพมหานคร บริษัท สิริวัฒนาอินเตอร์พรีนท์ จำกัด
(มหาชน) .
- คณาจารย์ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา .(2538). สังคมวิทยาและมานุษยวิทยาเบื้องต้น
กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พฤกษิสาณ ชุมพล ม.ร.ว.. (2544). ระบบการเมือง:ความรู้เบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 5 . โรงพิมพ์แห่งจุฬาล
งกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.
- สมบัติ ชำรงชัยวงศ์.(2543). การเมือง: แนวความคิดและการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 10 สำนักพิมพ์สมาธรรม .
กรุงเทพมหานคร.
- สุจิต บุญบงการ .(2546). กระบวนการทางการเมือง. ในเอกสารการสอนชุดวิชา. หลักพื้นฐานทางรัฐศาสตร์
หน่วยที่ 6 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี.
- เสนีย์ คำสุข .(2546). พลวัตทางการเมือง. ในเอกสารการสอนชุดวิชา หลักพื้นฐานทางรัฐศาสตร์ หน่วยที่ 7
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี.