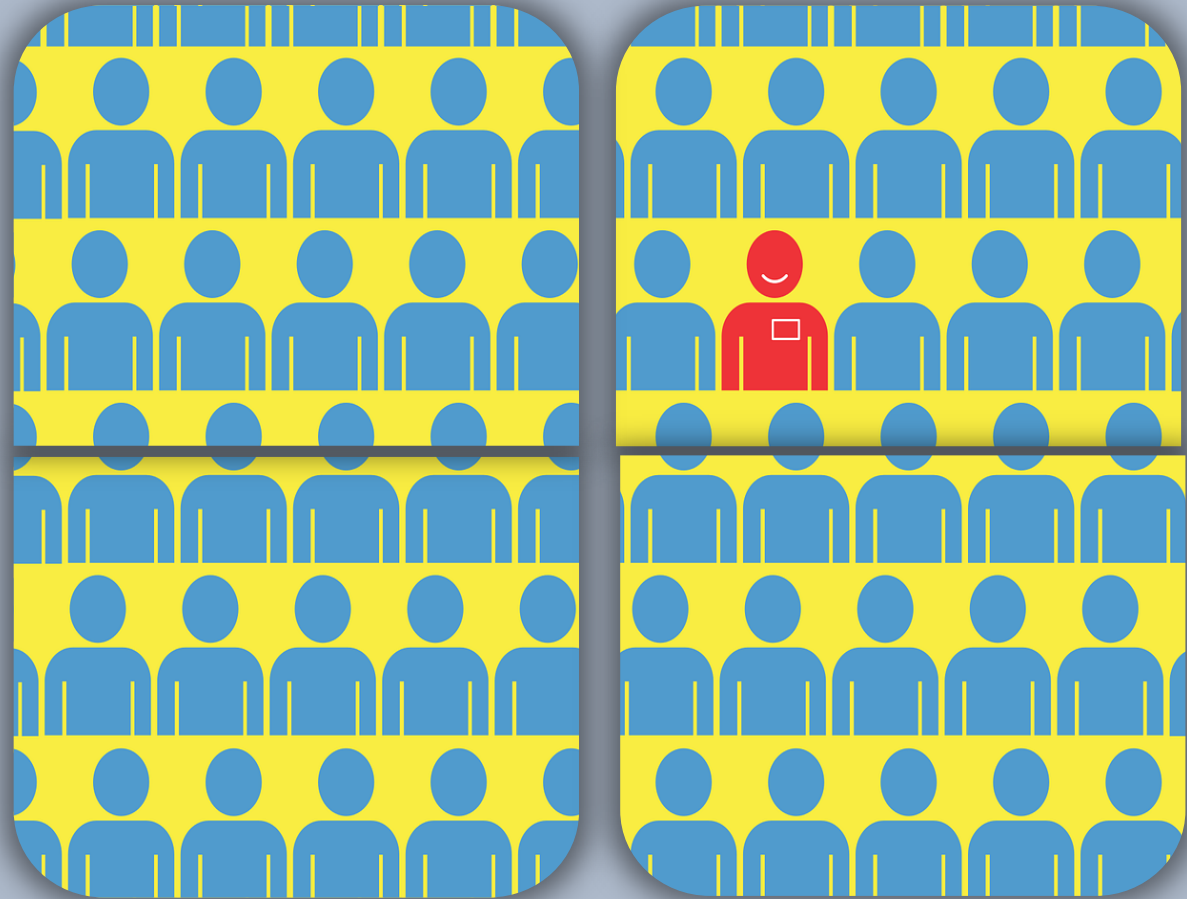


วิชาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์

Human Resource Management

อ.โชติรัตน์ อินทสโร

คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ



Chapter 1

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์



ความหมายและความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์



ความเป็นมาของการจัดการทรัพยากรมนุษย์



กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์



HR ยุคดิจิทัล

The meaning of “HRM”



กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา
คัดเลือก และบรรจุบุคลากร ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน
ในองค์กร พร้อมทั้งใส่ใจ พัฒนา อนุรักษ์ ให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน
ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการ
ปฏิบัติงาน รวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรที่
ต้องพ้นจากการปฏิบัติงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมี
ความสุข

พะยอม วงศ์สารศรี (2545)



ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์



เป็นวิธีการจัดการให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



เพิ่มศักยภาพของบุคลากร ด้วยกระบวนการพัฒนาตนเอง มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พึงพอใจในงานและมีความสุขในการดำเนินชีวิต

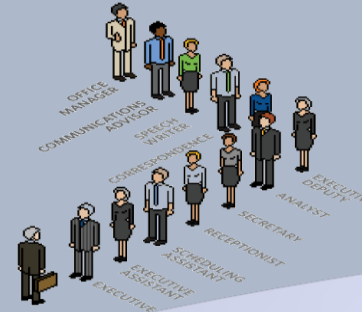
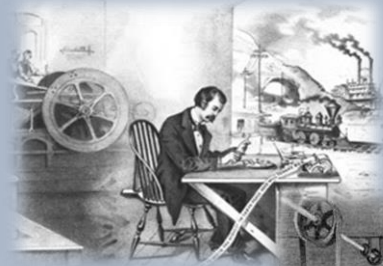


ช่วยพัฒนาองค์กร ประสิทธิภาพของบุคลากรทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้ามั่นคง มีผลกำไร



ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคม บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพ มีรายได้ดี ครอบครัวมีความสุข มีความอบอุ่นทำให้ชุมชนเกิดความมั่นคงแข็งแรงและอบอุ่นด้วย

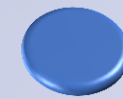
Background



แรงงานครอบครัว
ผู้ใช้แรงงานคือทาส
ช่างก่อสร้าง, ช่างไม้

ปลายศตวรรษที่ 18
(Industrial
Revolution)
เครื่องมือ เครื่องจักร

😊การจัดการแบบ
วิทยาศาสตร์



Personnel
Management

ความเป็นมาและหลักการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. ยุคดั้งเดิม : เริ่มต้นกลางศตวรรษที่ 18 (อังกฤษ) กำหนดค่าแรงขั้นต่ำ ฝ่ายแรงงาน (ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับแรงงานหญิงที่ทำงานปั่นด้ายและทอผ้าในอัตราตามผลผลิตที่แต่ละคนทำได้)

2. ยุคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ : ศึกษาวิธีการทำงาน

● ลักษณะการเคลื่อนไหวร่างกายเทียบกับเวลาที่ใช้ และที่สัมพันธ์กับเครื่องจักร โดยใช้เวลาน้อยที่สุด

- ให้ความสำคัญกับงาน (ทักษะ ความชำนาญ) มากกว่าจิตใจคน
- ระบบการให้รางวัลทำให้คนปฏิบัติงานดีขึ้น
- แบ่งงานกันทำตามความสามารถ



การเคลื่อนไหวสำคัญๆ

Scientific Management



การจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์



Frederick W. Taylor

บิดาของการศึกษาค้นคว้าและกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหาร

ความเป็นมาและหลักการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

3. ยุคการบริหารงานตามแนวมนุษยสัมพันธ์ : การบริหารงานในยุคนี้ได้มีการหันเหความสนใจไปที่พฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมและปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ผู้นำสำคัญคือ Elton Mayo เมโยและคณะได้ศึกษาการปฏิบัติงานของคณงานบริษัท Western Electric Company

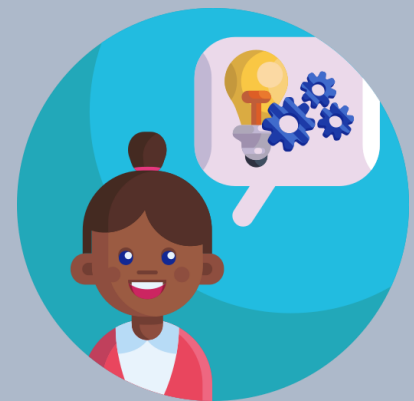
- ทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่สิ่งที่จะใช้ได้เช่นเดียวกับทรัพยากรอื่น เพราะมนุษย์มีชีวิต และกำลังใจจึงเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
- ผลผลิตของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายภาพ แต่ขึ้นอยู่กับสภาพทางสังคม
- รางวัลทางจิตใจมีผลกระทบต่องานยิ่งกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ
- การแบ่งแยกการทำงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน และการจัดระบบ การจัดการที่ดี ไม่ได้หมายความว่า จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเสมอไป



ความเป็นมาและหลักการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4. ยุคปัจจุบัน :

เป็นยุคที่มีการศึกษาค้นคว้าเรื่อง **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** และการจัดการด้านบุคคลมากขึ้นจนกลายเป็นสาขาวิชาการที่สำคัญแขนงหนึ่ง ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแนวคิดจากการมองคนในลักษณะที่ต้องใช้การบังคับบัญชา และการจูงใจโดยใช้เงินเป็นสิ่งล่อ **มาเป็นการสร้างความไว้วางใจ ให้ความรับผิดชอบส่งเสริมความร่วมมือและเน้นการมีส่วนร่วม** จนกลายเป็นทฤษฎีต่างๆ ตามแนวการบริหารเชิงทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนามาจนถึงปัจจุบัน





ภารกิจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning)

- กระบวนการในการคาดการณ์ความต้องการด้านกำลังคนในอนาคตขององค์การว่าต้องการที่จะเพิ่มหรือลดคน
- จะได้จัดปริมาณคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน รวมถึงจัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน
- เพื่อเป็นการวางแผนที่จะฝึกอบรมพัฒนาด้วย



ภารกิจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2. การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection)

- กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความสนใจต้องการเข้ามาร่วมงานกับองค์กร
- ทำการคัดเลือกโดยใช้วิธีการต่าง ๆ
- เพื่อเลือกบุคคลที่องค์กรเห็นว่าเหมาะสมที่สุดให้เข้ามาปฏิบัติงาน
- เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์



ภารกิจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

3. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development)

- การจัดการเพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น
- ส่งผลให้บุคลากรผู้นั้นและองค์กรเจริญก้าวหน้าตามไปด้วย

4. การพัฒนาอาชีพ (Career Development)

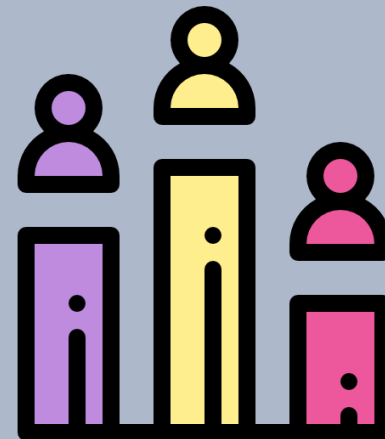
- การจัดการงานอาชีพของบุคลากรเพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้า
- โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น ส่งไปอบรม ดูงาน ส่งเสริมให้บุคลากร ลาไปศึกษาต่อ หรือการหมุนเวียนงาน (job rotation) เป็นต้น



ภารกิจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

5. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

- เริ่มตั้งแต่การวางแผนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน
- การให้ข้อมูลป้อนกลับทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- รวมถึงการปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน (job standard) ว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพเพียงใด
- การพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น



ภารกิจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

6. การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)

- HRM ต้องทำการประเมินค่างาน (job evaluation) ก่อน เพื่อตีค่าของงานในตำแหน่งนั้นออกมาว่ามีภาวะความรับผิดชอบมากน้อยเพียงใด
- ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในระดับใด
- หากงานในตำแหน่งนั้นเป็นงานที่มีภาวะความรับผิดชอบสูงใช้ทักษะความรู้ความสามารถสูง
- การกำหนดค่าตอบแทนก็จะสูงตามไปด้วย



BONUS



ภารกิจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

7. สุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety)



ภารกิจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

8. กฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ (Laws and Labour Relation)



HR ยุคดิจิทัล กับ 5 ทักษะที่ควรมี



1. เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ

2. มีความรู้เรื่องโซเชียลมีเดีย

3. วิเคราะห์และตัดสินใจ แก้ไขปัญหา

4. ทักษะด้านการตลาด

5. ก้าวล้ำตามเทรนด์อยู่เสมอ