

บทที่ 1

แนวคิดและภาพรวมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ภารกิจหลักขององค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ
จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน



HRM เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน
บุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ทั้งเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ
หากองค์การเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยอื่นๆจะดีตามมา



ดังนั้น **HRM** จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ
โดยถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ
เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
พร้อมทั้งดำเนินการบำรุงรักษาและพัฒนา
ให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน



การบริหารงานบุคคล (Personnel Management)

เป็นกระบวนการบริหารบุคคลที่อยู่ในองค์การ
เริ่มตั้งแต่การคัดเลือกคนที่ดีที่สุดเข้ามาสู่องค์การ
แล้วใช้คนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
จนกระทั่งคนนั้นพ้นออกไปจากองค์การ
ซึ่งเมื่อคนออกไปจากองค์การแล้วมีการให้ Compensation / Bonus
เงินสะสม บำเหน็จบำนาญ
ถือว่าเป็นอันจบสิ้นกระบวนการ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)



แนวคิดที่พยายามบริหารคนที่อยู่ในองค์กร

เป็นคนที่มีความรู้และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น องค์กรไม่ต้องการคนที่ทำงานเก่งอย่างเดียว
แต่ต้องการคนที่มีความรับผิดชอบ เชื่อมั่นในตัวเอง ซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร

เป็นผู้นำที่สามารถตัดสินใจได้ และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี
จะเห็นได้ว่า HRM เน้นอย่างมากในเรื่องของกลยุทธ์

ในขณะที่ PM ไม่ค่อยให้ความสำคัญมากนัก



วัตถุประสงค์ HRM

1. Social objective

การสร้างงาน

ความยุติธรรม

หลักประกันความมั่นคง

2. Organization objectives

การเพิ่มประสิทธิภาพในงาน

3. Personal objectives

คุณภาพชีวิตที่ดี

การทำงานเป็นทีม

การจูงใจ

การรักษาบุคลากร



ความสำคัญของ HRM

การแข่งขันทางธุรกิจ

การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงาน

การจัดการการเปลี่ยนแปลง

การลดต้นทุน

การเปลี่ยนแปลงด้านแรงงาน

การเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมการทำงาน

การควบคุมของรัฐ

บทบาทของสหภาพแรงงาน

จิตวิทยาการทำงาน



ประโยชน์ของ HRM

ช่วยให้องค์การเจริญเติบโต

ช่วยให้มีการจัดบุคคลให้เหมาะสม

ช่วยพัฒนาบุคลากร

ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ช่วยให้เกิดความมั่นคงทางสังคมและการเมือง

ปรัชญาของ HRM



การยอมรับในสมรรถนะของคน

การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

การจัดงานให้ตรงความสามารถ

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

การประนีประนอม

การเปลี่ยนแปลงองค์กร

ความรับผิดชอบต่อสังคม

แนวคิดของ HRM

HRM Function



- Procurement (การจัดหาบุคคล)
- Development (การพัฒนากำลังคน)
- Motivation (การจูงใจ)
- Maintenance (การบำรุงรักษาพนักงาน)



หน้าที่ของ HRM

การกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์	(HRM Strategy)
การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง	(Recruitment Selection and Placement)
การฝึกอบรมและการพัฒนา	(Training and Development)
การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์	(Compensation, Benefit and Service)
วินัย อุตธรณ์ ร้องทุกข์	(Discipline, Appeal and Compliant)
สุขภาพและความปลอดภัย	(Safety and Health)
แรงงานสัมพันธ์	(Labour Relation)
ระบบข้อมูล การตรวจสอบ และการวิจัยทรัพยากรมนุษย์	(Info System, Monitoring and Research)

Put the right man on the right job”

การเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน



- ดูผลงานที่เคยทำมาก่อน
- จัดการขนาดงานให้เหมาะสมกับความสามารถคน
- สืบประวัติจากคนใกล้ชิด
- เลือกคนที่เข้าใจงาน
- เข้าใจจุดแข็ง – จุดอ่อนของคน ก่อนเลือกใช้งาน
- ดูลักษณะนิสัยประกอบการตัดสินใจ
- เลือกคนที่ความสามารถโดดเด่น เป็นที่ยอมรับ



นโยบายทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

- ✓ เพื่อแจ้งให้บุคลากรได้ทราบแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง
- ✓ เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการตัดสินใจปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร
- ✓ เป็นบรรทัดฐานให้ทราบถึงกระบวนการ ขั้นตอนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน



บุคลากรมีคุณภาพ

การธำรงรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ

สวัสดิการดี

ค่าตอบแทนดึงดูดใจ