

การจัดการทรัพยากรมนุษย์

Human Resource Management

รศ.ดร.ฤดี นิยมรัตน์

e-mail: reudee.ni@ssru.ac.th

Google Classroom รหัสชั้นเรียน 6cibeil

Web site: http://www.teacher.ssru.ac.th/reudee_ni/

DLP: <https://ssrudlp.ssru.ac.th/>



H

R

M



HUMAN RESOURCES

Human Resource Management

รศ.ดร.ฤดี นิยมรัตน์



บทที่ 1 บทนำ

1. ความหมายและความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์
2. วิวัฒนาการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์
3. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

H

R

M



HUMAN RESOURCES

Human Resource Management

รศ.ดร.ฤดี นิยมรัตน์





HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

1.

ความหมายของ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์

H

R

M

Human resources

ทรัพยากรมนุษย์

หมายถึง

บุคคลซึ่งมีความพร้อม

มีความจริงใจ

และ

สามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของ

องค์กรได้

H

R

M

Human Resource Management

HRM

การจัดการทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานบุคคล

1. การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์
เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. กิจกรรมการออกแบบ

เพื่อจัดหาและร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

H

R

M



**HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT**

1.

หน้าที่ของ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์

H

R

M



H

R

M

Human resource research

การวิจัยทรัพยากรมนุษย์

การศึกษาที่มีระบบ

เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนตัว

และขององค์กร

H

R

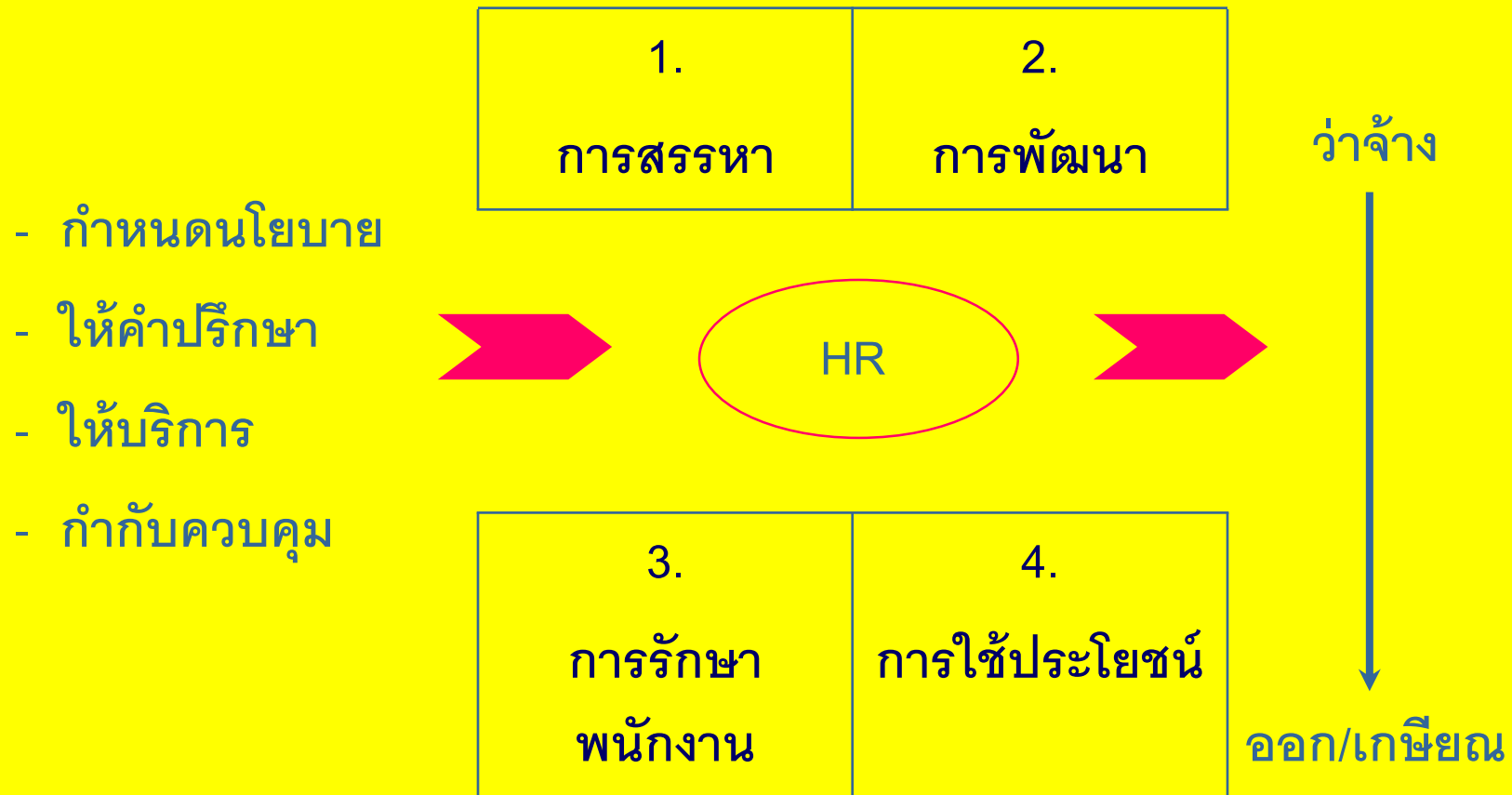
M

โครงสร้างของการวางแผนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

จุดมุ่งหมายและ
วิสัยทัศน์

ภารกิจ

การปฏิบัติ



H

R

M

การจัดการทรัพยากรมนุษย์

กิจกรรมที่ครอบคลุม 4 ภารกิจได้แก่

1. **การสรรหาพนักงาน** ได้แก่ การรับสมัคร การทดสอบ การสัมภาษณ์ การว่าจ้าง การบรรจุ การทดลองงาน
2. **การพัฒนา** ได้แก่ การฝึกอบรมการพัฒนาอาชีพ พัฒนาองค์กร
3. **การรักษาพนักงาน** ได้แก่ การประเมินผล ค่าตอบแทน สวัสดิการ ผลประโยชน์ การสื่อสารสัมพันธ์ สุขอนามัย ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์
4. **การใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่า** ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การออกแบบงาน การกำหนดตำแหน่ง การวิจัย การตรวจสอบ

H

R

M

กิจกรรมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ลักษณะงานด้านการจัดการใน 3 ระดับคือ

นโยบาย

1. ระดับกลยุทธ์ (strategies)

เป็นการกำหนดทิศทาง นโยบายและภารกิจเพื่อวางแนวทางหรือวิธีการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร

สรรหา

รักษา

พัฒนา

คุ้มค่า

2. ระดับบริการ (service delivery)

เป็นการดำเนินการในเรื่องการสรรหาพนักงาน การฝึกอบรม การจัดทำเงินเดือน การประเมินผลงาน การจัดการด้านสวัสดิการ

3. ระดับธุรการงานบุคคล (administration)

เป็นการทำงานด้านการเก็บข้อมูล บันทึกประวัติ การจัดทำบัตรลงเวลา

H

R

M

กลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ Human resource strategy

อิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค)

กลยุทธ์องค์กร

กลยุทธ์อื่นๆ

กลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ก่อนการจ้าง
และการจ้าง

กลยุทธ์การจูงใจ การ
เก็บและการบำรุงรักษา

กลยุทธ์การออกจากงาน

- การพยากรณ์ HR
- การสรรหา (recruit)
- การคัดเลือก (select)
- การบรรจุ (replace)

- การปฐมนิเทศ
- การฝึกอบรม
- การจ่ายค่าตอบแทนและ
การให้รางวัล
- ผลประโยชน์

- การไล่ออก (lay off)
- การออกจากงานตาม
เวลา (retire)
- การให้ออกจากงานก่อน
เวลา (terminate)
- การให้พักงาน
(suspended)

H

R

M

งานหลักของฝ่ายบุคคล

1. ค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทน
2. สวัสดิการและการบริการต่าง ๆ
3. การสรรหา คัดเลือกและว่าจ้าง
4. แรงงานสัมพันธ์
5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
6. นิตยสารสำหรับพนักงาน
7. ความปลอดภัยและอนามัยในการปฏิบัติงาน
8. งานบริหาร/ธุรการทั่วไป
9. การบัญชีที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล
10. การวางแผนและวิจัย
11. การพัฒนาองค์กร
12. การคาดคะเนและวางแผนด้านกำลังคน
13. สันทนาการ
14. โครงการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
15. โครงสร้างการจัดองค์กร
16. การจัดการเกี่ยวกับข้อร้องทุกข์ของพนักงาน
17. การติดต่อสื่อสาร
18. การเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
19. การวิเคราะห์เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตของบุคลากร

H

R

M



**HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT**

2.

วิวัฒนาการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

H

R

M



วิวัฒนาการ

ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1. ยุคสวัสดิการ

กลางศตวรรษที่ 18

ช่วงหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรม

แรงงานเรียกร้องเพื่อความ

ปลอดภัย

ต้องการสวัสดิการที่ดี

H

R

M

วิวัฒนาการ

ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2. ยุควิทยาศาสตร์การบริหาร (ช่วงการผลิตเชิงปริมาณ)

Frederick Taylor

มีแนวคิดที่**ไม่**ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม

คิดหลักการแบ่งงานตามความถนัด

มีการศึกษาประสิทธิภาพกับเวลา

(time and motion study)

เกิดจิตวิทยาอุตสาหกรรม (มีเครื่องมือคัดเลือกคน)

H

R

M

วิวัฒนาการ

ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

3. ยุคอุตสาหกรรมสัมพันธ์หรือ ยุคมนุษยสัมพันธ์ (ช่วงการแข่งขัน)

เป็นช่วง W. II (กลางศตวรรษที่ 20)

(ปี 2488 หรือ 1945 หลัง W II) ต้องการสินค้ามาก

ต้องการทำให้ได้มาก โดย ทำงานเป็นทีม

ทำงานเป็นระบบ ทุกคนสัมพันธ์กัน

มีระบบการจัดการคน

H

R

M

วิวัฒนาการ

ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

4. ยุควางแผนกำลังคน

ใช้แนวคิดจากยุคที่ 1 - 3 มาวางแผนเพื่ออนาคต
ภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
ป้องกันปัญหาการว่างงาน (ยุคการแข่งขัน)

H

R

M

แนวคิดจากยุค 1 มีระบบสวัสดิการ

แนวคิดจากยุค 2 บุคคลมีความเชี่ยวชาญเฉพาะ

แนวคิดจากยุค 3 ทำงานเป็นกลุ่ม



วิวัฒนาการ
ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

5. ยุคบริหารศาสตร์

ใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสถิติ
มาช่วยในการบริหารและตัดสินใจ

เกิด PERT

(Program Evaluation and Review Technique)

CPM

(Critical Part Method)

H

R

M

วิวัฒนาการ

ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

6. ยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ

ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยทุกเรื่อง

มีการวิเคราะห์งาน

แก้ปัญหา ป้องกันปัญหา

สร้างวัฒนธรรมองค์กร

H

R

M

May Day.... วันกรรมกร..... วันแรงงาน.....

1 พฤษภาคม

ในประเทศอังกฤษเป็นวันเทศกาลรื่นเริง มีการเลือกนางงาม เป็น May Queen หรือ Queen of the May ในหมู่กรรมกรด้วยกันทั้งหมด เป็นวันฉลองใหญ่ มีการเดินขบวน

ความเป็นมา

ในปี ค.ศ. 1889 สภาสังคมนิยมระหว่างประเทศ (International Socialist Congress) กำหนดให้วันที่ 1 พฤษภาคม เป็นวันแกลงข่าวเรื่อง การทำงานในระบบวันละ 8 ชั่วโมง เพราะสหพันธ์แรงงานสหรัฐ (American Federation of Labor) วางแผนจะจัดการเดินขบวนในวันที่ 1 พฤษภาคม ค.ศ. 1890 ตั้งแต่นั้นมาจึงเป็นวันหยุดสำคัญของประเทศต่าง ๆ ที่อยู่ในระบบสังคมนิยม

H

R

M



**HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT**


3.

**บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์**

H

R

M



บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์
ของประเทศไทย


1. ยุคก่อนปี พ.ศ. 2540

HRM เป็นงานสนับสนุนองค์กร ได้แก่
การสรรหา การพัฒนา การรักษา
การใช้ประโยชน์
คัดเลือก ประเมินผล

H

R

M



บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์
ของประเทศไทย

2. ยุคปี พ.ศ. 2540 ถึงปัจจุบัน

HRM เป็นเสมือนพันธมิตรทางธุรกิจ (business partner)

มีการเชื่อมโยงงานด้านเศรษฐกิจ

การตลาด งานยุทธศาสตร์ และเทคโนโลยี

เข้าด้วยกัน

ลดสายงาน แก้ปัญหาเร็ว พนักงานพอใจ

H

R

M

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์
ของประเทศไทย

3. ยุคศตวรรษที่ 21

HRM มีความลึกซึ้ง เข้าถึงและเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร
และสังคมโลก ภายใต้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
เพื่อการบริหารมากขึ้น
เงิน ตลาด โอกาส โดยใช้เทคโนโลยี

H

R

M



Q & A

Question & Answer

H

R

M



ลักษณะ 10 ประการ ของทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรต้องการ

10 HR competencies to Success

1. มีความรู้ ความเข้าใจในองค์กรและธุรกิจ
(Business & Organization savvy)
2. มีความชำนาญในวิชาชีพ (Technical expertise)
3. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change leadership)

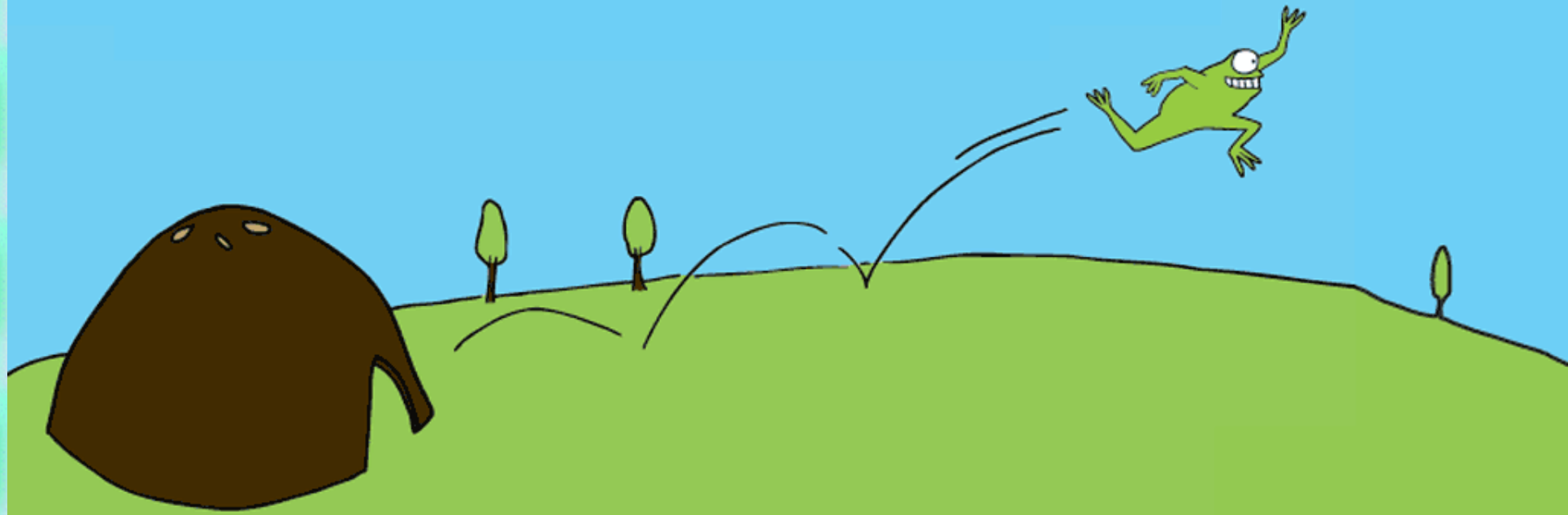
“อย่างไรที่เรียกว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง”

H

R

M

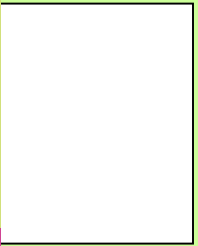
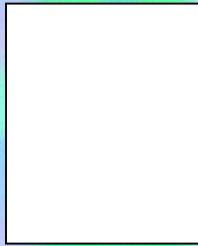
กล้าคิดนอกกรอบ



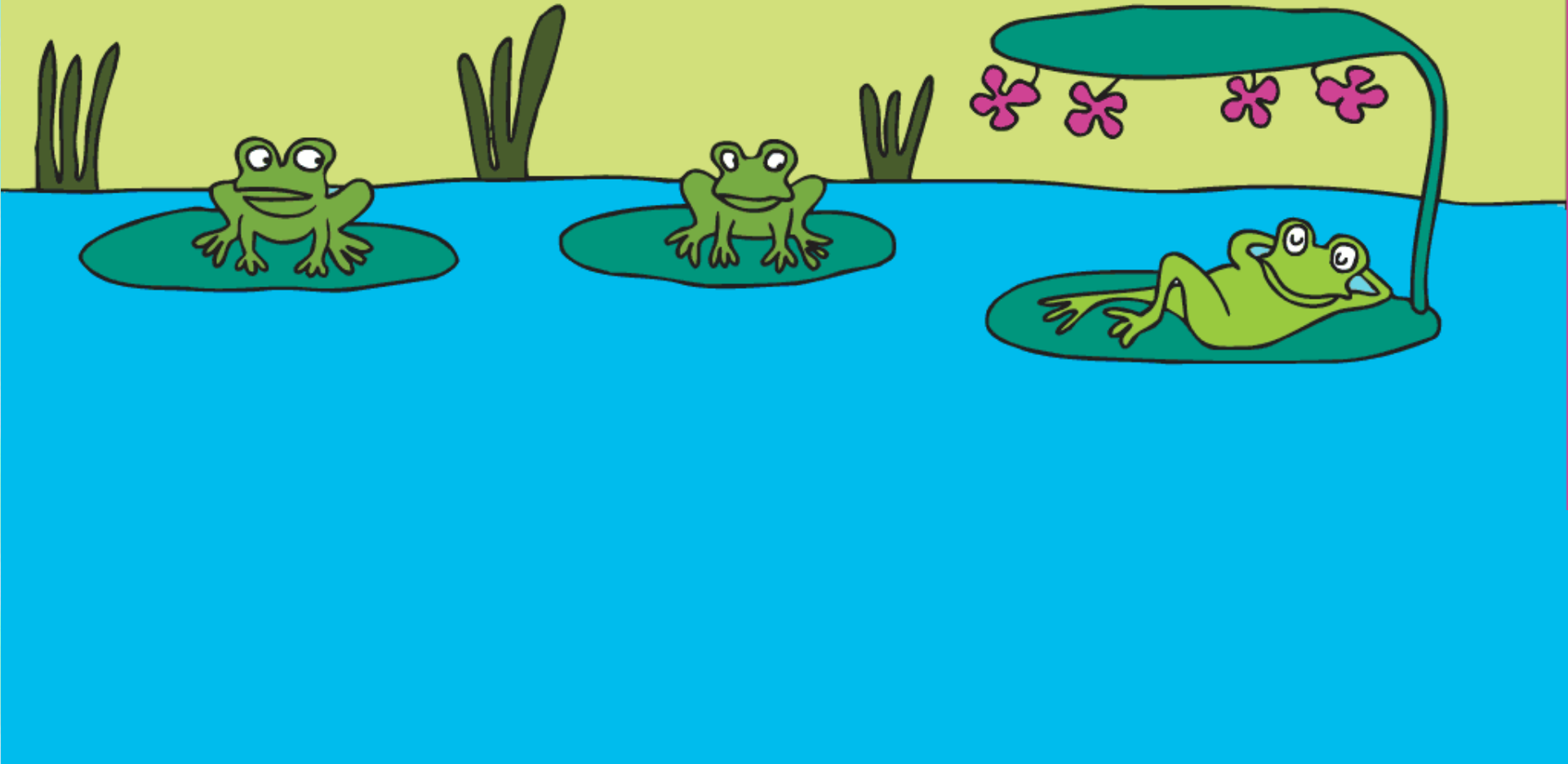
H

R

M



สร้างสระ



H

R

M

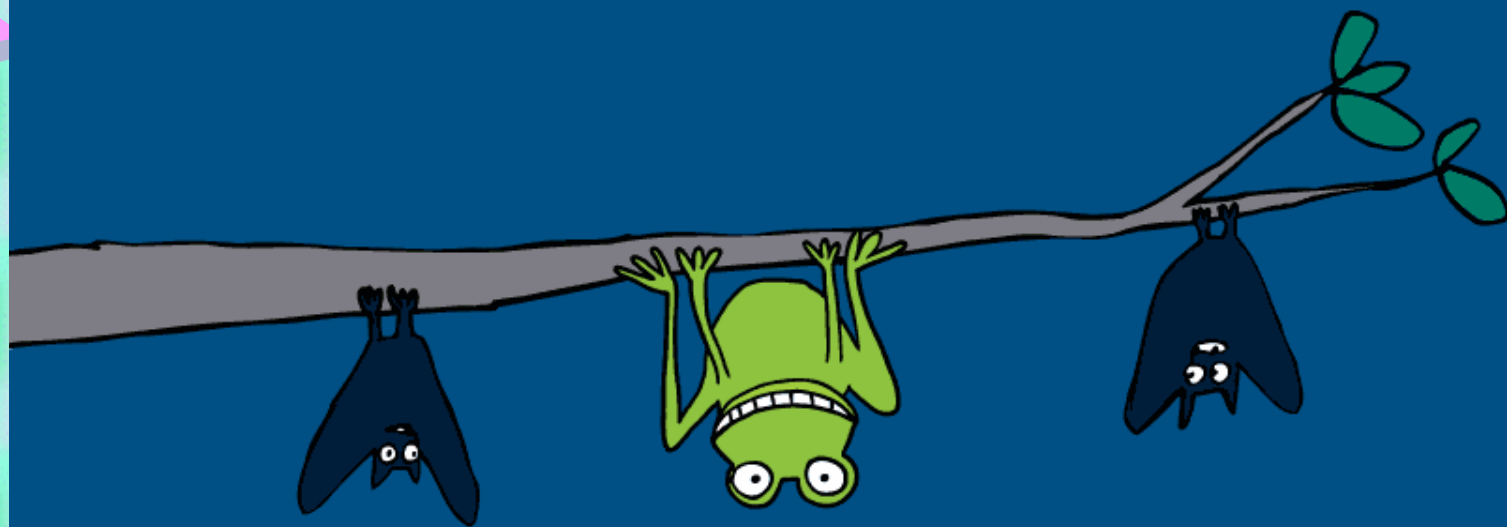


H

R

M

อย่าปล่อยให้เวลา
ให้เสียเปล่า



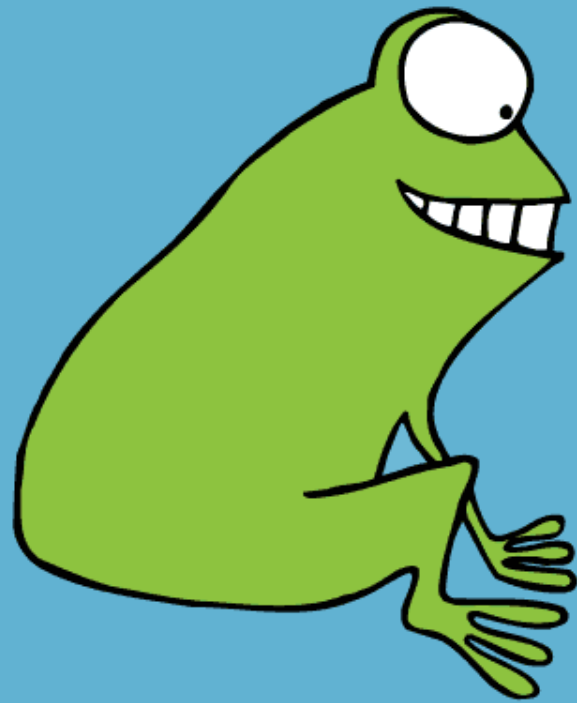
เปลี่ยนมุมมองดูบ้าง

H

R

M

อย่าให้อุปสรรค
ใหญ่เกินตัวเรา

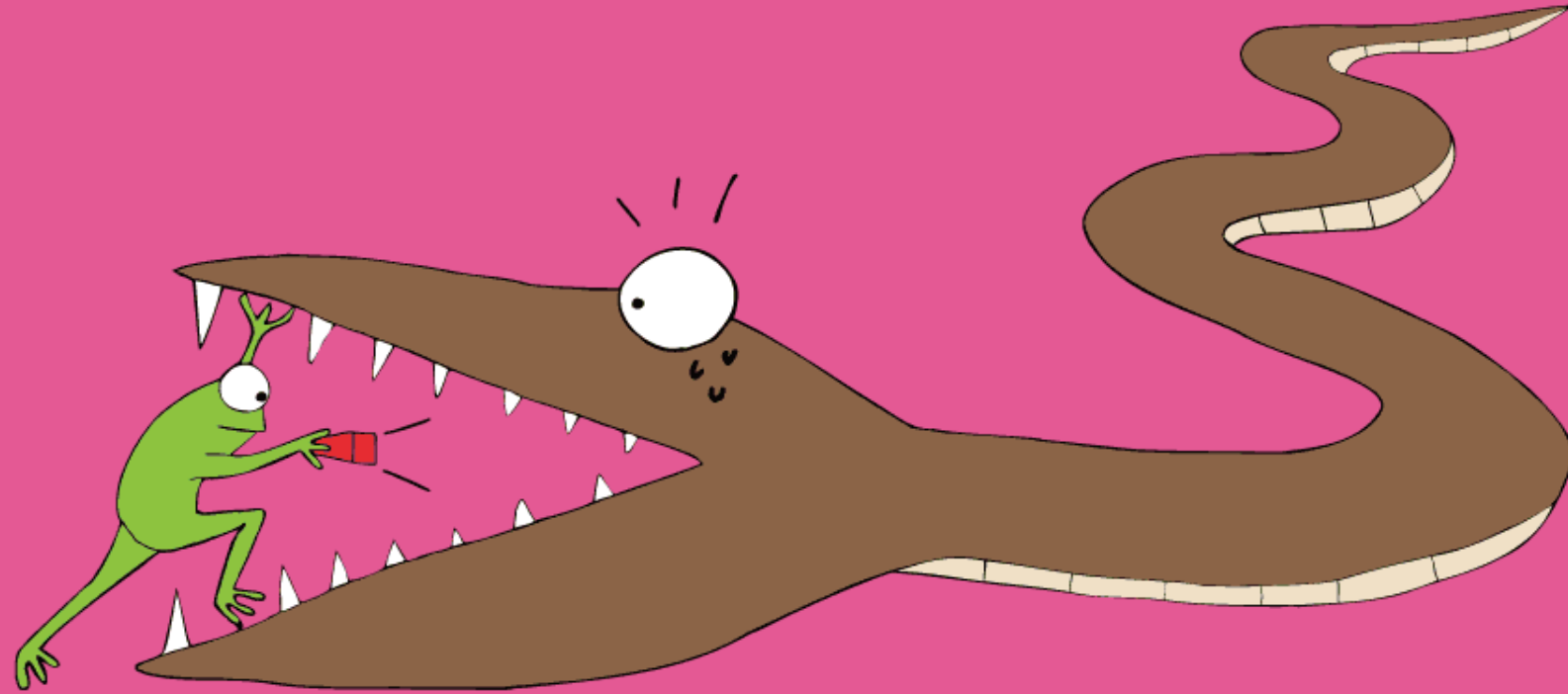


H

R

M

อยากรู้อยากเห็น อยู่เสมอ



H

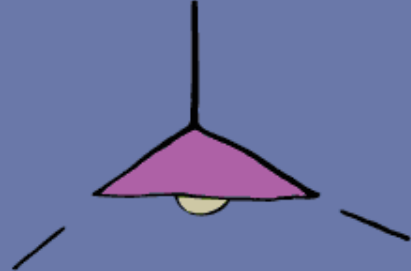
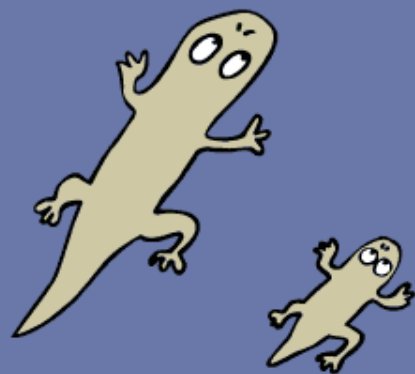
R

M

H

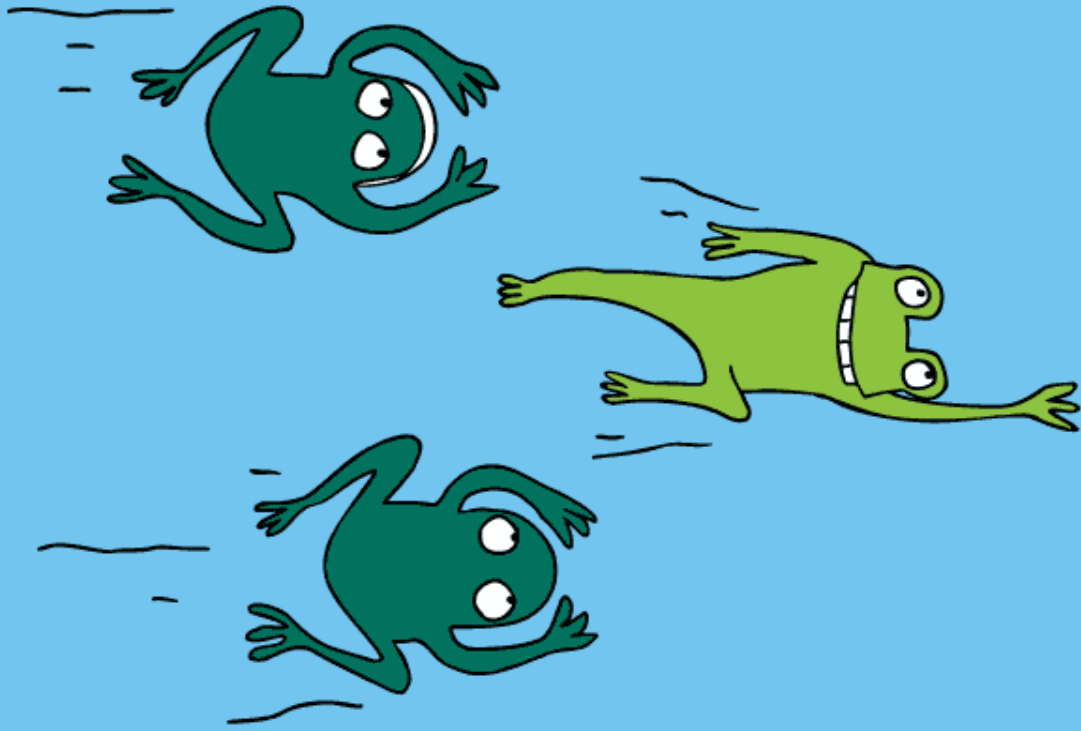
R

M



ลองทำอะไร
แปลกแปลก

ลองทำสิ่งไม่ถนัดบ้าง



H

R

M

ลักษณะ 10 ประการ

ของทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรต้องการ (ต่อ)

10 HR competencies to Success

4. มีการคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking)
5. มีความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal understanding)
6. มีทักษะการสื่อสาร (Communication skills)
7. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)
8. มีทักษะการพัฒนาผู้อื่น (Developing others)
9. มีทักษะการพัฒนาตนเอง (Self development)
10. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT application)

H

R

M