

# การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)

## แนวความคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรทางสังคม (Social resource) ส่วนทรัพยากรอื่นๆ เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (Economic resource)

## อะไรคือการบริหารทรัพยากรมนุษย์

- ☯ การจัดหาบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน
- ☯ การสร้างสภาพแวดล้อมให้มีความสุขในการทำงาน
- ☯ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น
- ☯ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการบริหารงานบุคคล

## เหมือน หรือ แตกต่างกัน...

### การบริหารงานบุคคล (Traditional/Personnel Management)

\*\*\*\*\*

1. เน้นการควบคุม
2. เน้นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
3. มีการวางแผนระยะสั้น
4. มีการกำหนดหน้าที่เฉพาะด้าน
5. มององค์การแบบสมัยดั้งเดิม
6. ไม่ค่อยสนใจสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล
7. ปฏิบัติต่อคนในองค์การเหมือนมีวัฒนธรรมเดียวกัน
8. มีการเก็บบันทึกข้อมูลแบบง่าย ๆ
9. มองสภาพแวดล้อมขององค์การไม่มีการเปลี่ยนแปลง
10. มองบุคคลในองค์การมีลักษณะที่เหมือนกัน
11. มีการกำหนดบทบาทของบุคคลตายตัวไม่ยืดหยุ่น
12. มองคนเป็นต้นทุน
13. เน้นเรื่องต้นทุนเป็นหลัก

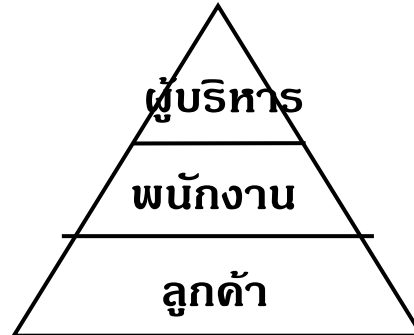
### การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)

\*\*\*\*\*

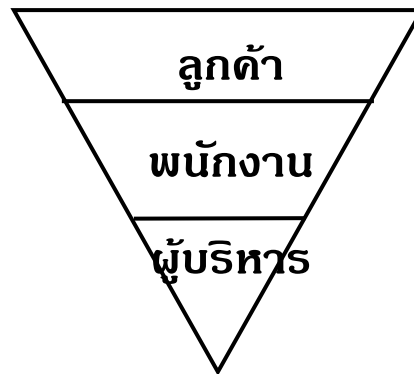
1. เน้นให้ควบคุมตนเอง
2. เน้นการทำงานแบบมีแผน
3. มีการวางแผนระยะยาว
4. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่หลายด้าน
5. มององค์การแบบสมัยปัจจุบัน
6. ให้ความสนใจในสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล
7. ปฏิบัติต่อคนในองค์การแตกต่างกัน
8. มีการนำระบบ IT มาใช้ในการเก็บข้อมูล
9. มองสภาพแวดล้อมขององค์การมีลักษณะที่เปลี่ยนแปลง
10. มองบุคคลในองค์การแตกต่างกัน
11. มีการกำหนดบทบาทของบุคคลที่ยืดหยุ่นมากกว่า
12. มองประโยชน์ที่จะได้รับจากบุคคลเป็นหลัก
13. มองบุคคลเป็นสินทรัพย์

## แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร

### โครงสร้างองค์การแบบดั้งเดิม



### โครงสร้างองค์การตามแนวความคิดใหม่



### ภารกิจหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

- 🏆 การออกแบบงานในองค์การ
- 🏆 กระบวนการหาคนที่เหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ
- 🏆 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 🏆 การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์
- 🏆 การธำรงรักษาพนักงาน

## กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. การออกแบบงาน (Job design)
2. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)
3. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์  
(Human Resource Management)
4. การสรรหา (Recruitment)
5. การคัดเลือก (Selection)
6. การบรรจุ (Placement)
7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
(Human Resource Development)
8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน  
(Performance appraisal)
9. ค่าตอบแทน (Compensation)
10. สุขภาพและความปลอดภัย (Safety and grievance)
11. วินัยและการร้องทุกข์ (Disciplinary and grievance)
12. แรงงานสัมพันธ์ (Labour relation)
13. การบริหารอาชีพ (Career management)

## บทบาทหน้าที่ที่สำคัญของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. การออกแบบงาน และ การวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน
2. การวางแผนกำลังคน
3. การสรรหา และ การคัดเลือกพนักงาน
4. การปฐมนิเทศบรรจุพนักงาน และ การประเมินผล  
การปฏิบัติงาน
5. การอบรมและพัฒนา
6. การจ่ายค่าตอบแทน
7. การทะนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพ
8. การใช้วินัย และการควบคุม

# การวิเคราะห์และการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

## ทำไมต้องวิเคราะห์งาน ?

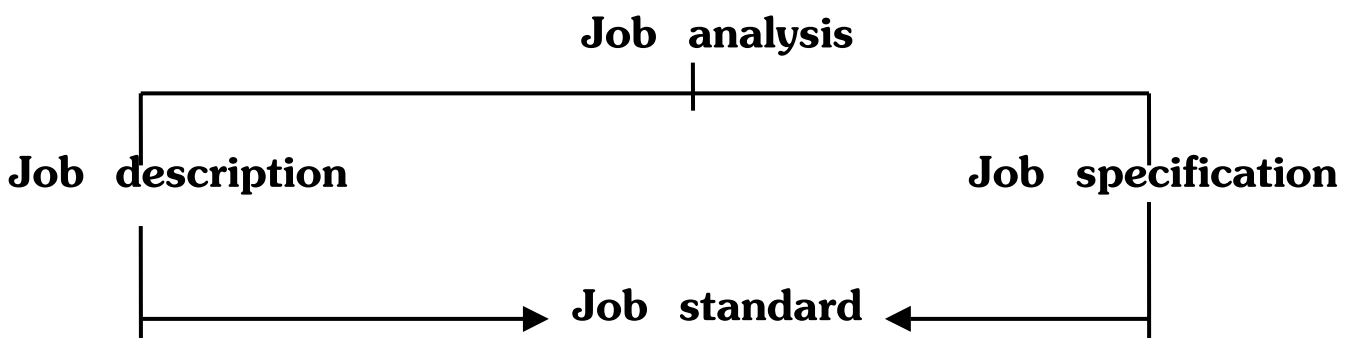
เพราะพนักงาน และ งานที่ทำจะต้องมีความสัมพันธ์กัน คือ

- ☾ งานกับความรู้ความสามารถ
- ☾ งานกับความสนใจของพนักงาน

## การวิเคราะห์งานหมายถึงอะไร ?

กระบวนการหาข้อมูลดังกล่าวเพื่อนำไปใช้วางแผน และ บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ

## ประโยชน์ของการวิเคราะห์งาน



## วิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์งาน

1. การสังเกต (Observation method)
2. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire method)
3. การสัมภาษณ์ (Interview method)
4. การประชุมทางเทคนิค (Technical conference method)
5. การบันทึกประจำวัน (Dairy method)
6. การเข้าร่วมงานด้วย (Work participation method)

### ข้อสังเกต

การวิเคราะห์งานที่ได้ผลดี มักจะใช้องค์ประกอบวิธีการวิเคราะห์งานหลายวิธีรวมกัน

### ขั้นตอนในการวิเคราะห์งาน

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต และ รายละเอียดของข้อมูลการวิเคราะห์
2. การเลือกวิธีวิเคราะห์งาน
3. การรวบรวมข้อมูล และ การวิเคราะห์ข้อมูล
4. การนำข้อมูลไปใช้

# การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

เป็นการเตรียมการล่วงหน้าเกี่ยวกับการดำเนินการ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสม เมื่อองค์การต้องการ ในเวลาที่ต้องการ และ ในตำแหน่งที่ต้องการ

## กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

การพิจารณาแผนกลยุทธ์ขององค์การ  
(Strategic planning)

การคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ  
(Forecasting human resource availability)

การคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์  
(Forecasting human resource requirements)

การคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์  
(Forecasting human resource)

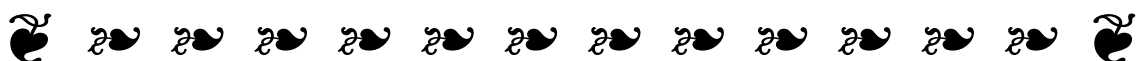
การกำหนดแผนทรัพยากรมนุษย์  
(Determinate human resource planning)

การตรวจสอบและการปรับปรุง  
(Audit and adjustment)



## เทคนิคในการพยากรณ์ทรัพยากรมนุษย์

1. เทคนิคการพยากรณ์แบบฐานศูนย์  
(Zero - base forecasting)
2. เทคนิคการพยากรณ์จากเบื้องล่าง  
(Bottom - up approach)
3. การจำลองสถานการณ์ (Simulation)
4. วิธีคาดการณ์ทางสถิติ (Statistical projection)
5. วิธีคาดการณ์โดยผู้เชี่ยวชาญ (Delphi technique)
6. วิธีคาดการณ์โดยใช้ระบบข้อมูล (Data analysis)
7. วิธีคาดการณ์โดยใช้มาตรฐานของงาน  
(Work standard)
8. วิธีคาดการณ์โดยงบประมาณ (Budgetary planning technique)



## วิธีวิเคราะห์แผนทรัพยากรมนุษย์

เพื่อให้การวางแผนเป็นไปอย่างสมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพต่อการผลิตขององค์การ โดยจะต้องมีการวิเคราะห์แผนทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 2 ด้าน คือ...

- ❁ การวิเคราะห์ด้านคุณภาพ (quality)
- ❁ การวิเคราะห์ด้านปริมาณ (quantity)
  - การวิเคราะห์ปริมาณงาน
  - การวิเคราะห์กำลังคน

### ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

1. ความสอดคล้องเข้ากันได้กับแผนกลยุทธ์ขององค์การ
2. ควรวิเคราะห์ความต้องการเรื่องการอบรมและพัฒนา
3. ช่องตกลงพิเศษกับพนักงาน
4. แผนทรัพยากรมนุษย์ที่จัดทำขึ้น