



ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการ จัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM)

รายวิชา 30215-2002
สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ | ระดับ ปวส.

โดย ผู้สอน พิมพ์พร สร้อยงาม
วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง



เมื่อพูดถึง HR คุณนึกถึงอะไร?

และพวกเขาทำหน้าที่อะไรในองค์กรกันแน่?





รากฐานการจัดการ: ทฤษฎีของ Henri Fayol



ฟาโยลเน้นการบริหารจัดการในภาพรวม
ประกอบด้วยหน้าที่หลัก 5 ประการ:



มุมมองพฤติกรรมมนุษย์: ทฤษฎีของ Douglas McGregor






ทฤษฎี X (มุมมองดั้งเดิม/ควบคุม)

-  มองว่ามนุษย์ไม่ชอบทำงาน และหลีกเลี่ยงงาน
-  ต้องใช้การสั่งการ ควบคุม และขู่ด้วยการลงโทษ



ทฤษฎี Y (มุมมองเชิงบวก/ส่งเสริม)

-  การทำงานเป็นเรื่องธรรมชาติ
-  พนักงานมีความเต็มใจรับผิดชอบ และมีความคิดสร้างสรรค์
-  ควบคุมตนเองได้หากมีแรงจูงใจที่เหมาะสม



ทรัพยากรมนุษย์ ไม่ใช่แค่ จำนวนคน

แต่คือ ศักยภาพ
โดยรวมขององค์กร

กลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ
ทักษะ และประสบการณ์

บุคลากรทุกคนคือกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ



การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) คืออะไร?

กระบวนการบริหารคนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์องค์กร



1.

1. **สรรหา:**
ค้นหาบุคลากรคุณภาพ

2.

2. **คัดเลือก:** เลือกคนที่
เหมาะสมกับตำแหน่ง

3.

3. **จัดสรร:** วางตัว
บุคคลให้ถูกงาน

4.

4. **พัฒนา:** เสริมทักษะ
และให้การฝึกอบรม

5.

5. **สิ้นสุด:** การดูแล
สิ้นสุดความเป็นบุคลากร

วัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์



เพื่อความยุติธรรม

ดูแลค่าจ้างและสวัสดิการ
ให้เป็นธรรม



เพื่อความเหมาะสม

ให้บุคลากรได้ทำงานตามความถนัด
และพัฒนาความสามารถ

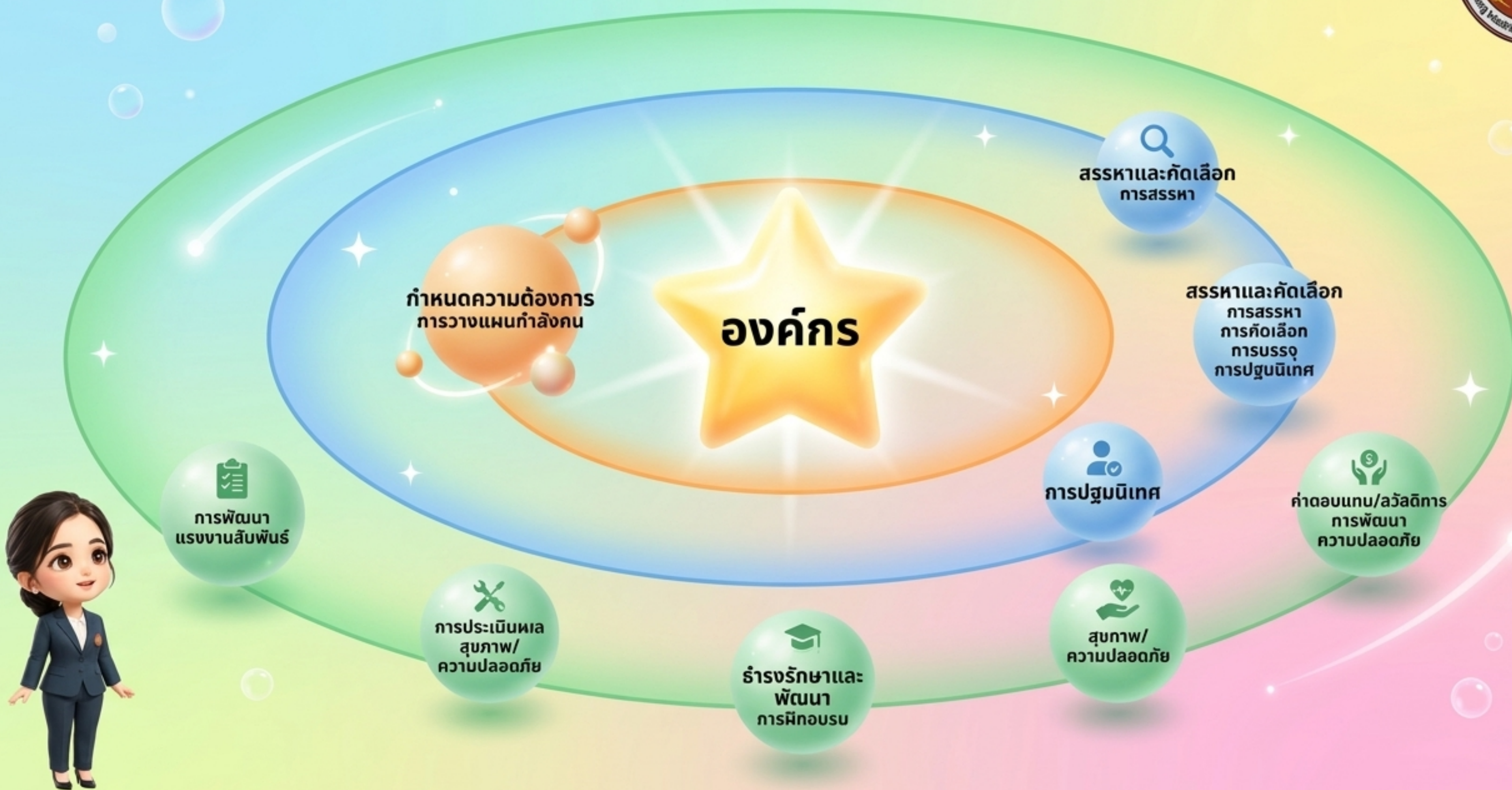


เพื่อสังคม

ตอบสนองความต้องการของสังคม
และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร



ระบบนิเวศของงานทรัพยากรมนุษย์





หัวใจเชิงกลยุทธ์: การวางแผนทรัพยากรมนุษย์



คาดการณ์

วางแผนจำนวนและ
คุณภาพบุคลากร
ในอนาคต



บริหารเวลา

เน้นเวลาที่ต้องใช้
บุคลากรให้เหมาะสม



คุ้มค่า

เพิ่มประสิทธิภาพการ
ใช้คนในองค์กรให้
สูงสุด



เป้าหมายหลักของ การวางแผนกำลังคน

เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอกับความต้องการ

เพื่อให้ทักษะสอดคล้องกับงานที่ทำ

ลดปัญหาการขาดแคลนหรือบุคลากรล้นงาน

พัฒนาบุคลากรให้เติบโตตามสายอาชีพ

ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์



ขั้นตอนสำคัญ: การตรวจสอบและปรับปรุง (Step 5)



ประเมินผล:
วัดประสิทธิผลของแผน
และการดำเนินงาน

ปรับปรุงแผน:
ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตาม
ข้อมูลใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

วงจรนี้ทำให้ HR สามารถปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงของธุรกิจได้ตลอดเวลา



สรุป: HR คือ หัวใจ ของการขับเคลื่อนองค์กร

จากทฤษฎีการ
จัดการ (Fayol)
สู่ความเข้าใจ
ศักยภาพมนุษย์
(McGregor)...



...HRM ไม่ใช่แค่
งานเอกสาร
แต่คือการสร้าง
ระบบนิเวศน์ที่ยุติธรรม
พัฒนาคน และสร้าง
ความสำเร็จที่ยั่งยืน

“องค์กรที่ยิ่งใหญ่ ขับเคลื่อนด้วยคนที่มีศักยภาพ”