

รายวิชา 30215-2002 สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ | ระดับ ปวส.

# ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM)

Introduction to Human Resource Management (HRM)

## ก้าวแรกสู่โลกแห่งการบริหารคนในยุคดิจิทัล



ครูผู้สอน พิมพ์พร สร้อยงาม

# เมื่อพูดถึง HR คุณนึกถึงอะไร? ทำหน้าที่อะไรในองค์กร?



รับคนเข้า?

ไล่คนออก?

ทำเงินเดือน?

1.สรรหาและคัดเลือก  
(คุณภาพและเหมาะสม)

2. พัฒนาและฝึกอบรม  
(ทักษะและความรู้)

# HRM คือ "วัฏจักร" การดูแลคน

กระบวนการใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้  
บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. ประเมินผลการ  
ปฏิบัติงาน  
(ให้ข้อเสนอแนะ)

3. สร้างแรงจูงใจและรักษา  
(สภาพแวดล้อมที่ดี)

# เครื่องยนต์การจัดการ 5 กลไก (ทฤษฎี Henri Fayol)

บิดาแห่งการจัดการสมัยใหม่ที่มองเห็น  
ภาพรวมขององค์กร

**การควบคุม  
(Controlling):**  
ติดตามและประเมินผล

**การประสานงาน  
(Coordinating):**  
ทำให้ทุกกิจกรรมไปใน  
ทิศทางเดียวกัน



**การวางแผน (Planning):**  
กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์

**การจัดองค์กร  
(Organizing):**  
จัดโครงสร้างและแบ่งงาน

**การสั่งการ  
(Commanding):**  
นำและจูงใจบุคลากร

# มุมมองพลิกองค์การ: ทฤษฎี X vs ทฤษฎี Y (Douglas McGregor)

## ทฤษฎี X

- ไม่ชอบทำงาน
- ขาดความรับผิดชอบ
- ต่อด้านการเปลี่ยนแปลง
- ต้องมีคนควบคุมจึงจะทำ

## ทฤษฎี X

- ไม่ชอบทำงาน
- ขาดความรับผิดชอบ
- ต่อด้านการเปลี่ยนแปลง
- ต้องมีคนควบคุมจึงจะทำ



## ทฤษฎี Y

- ชอบทำงาน
- มีเป้าหมายและความกระตือรือร้น
- รับผิดชอบ
- ชอบคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- ควบคุมตัวเองได้



## จากทฤษฎี สู่สไตล์การบริหาร (Management Styles)



### ภายใต้ทฤษฎี X (การควบคุม)

- การควบคุมอย่างเข้มงวด (Close Supervision)
- ตัดสินใจจากบนลงล่าง
- โครงสร้างแบบรวมอำนาจ (Centralized)



### ภายใต้ทฤษฎี Y (การเติบโต)

- การมอบอำนาจ (Empowerment)
- พนักงานมีส่วนร่วมตัดสินใจ
- โครงสร้างแบบกระจายอำนาจ (Decentralized)

# 3 เสาหลัก: วัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1. เพื่อองค์การ  
(Organization)

2. เพื่อบุคลากร  
(Employees)

3. เพื่อสังคม  
(Society)

# เสาหลักที่ 1: เพื่อความสำเร็จขององค์กร

ปฏิบัติงานอย่าง  
มีประสิทธิภาพ

ลดต้นทุน  
เพิ่มผลกำไร

สร้างความได้เปรียบ  
ในการแข่งขัน



สร้างความได้เปรียบ  
ในการแข่งขัน

สร้างระบบการบริหารงาน  
ที่มีคุณภาพ

จงใจในการทำงาน & สร้าง  
ความมั่นใจในการลงทุน



## เสาหลักที่ 2: เพื่อบุคลากร

- สร้างความมั่นใจ
- ยุติธรรมสำหรับค่าจ้างและสวัสดิการ
- ได้ทำงานตามความถนัดและพัฒนาศักยภาพ



## เสาหลักที่ 3: เพื่อสังคม

- ตอบสนองความต้องการทางสังคม
- สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม (ปัจจัยทางอ้อมที่สำคัญในอนาคต)



## แผนปฏิบัติการ HR ขั้นที่ 1: พิจารณาเป้าหมายและแผนองค์กร



ศึกษาแผนหลัก: ทำความเข้าใจนโยบายและกลยุทธ์องค์กร



สอดคล้องวิสัยทัศน์: กำหนดเป้าหมาย HR ให้สอดคล้องกับองค์กร



## แผนปฏิบัติการ HR ขั้นที่ 2: พิจารณาสภาพปัจจุบัน



**สำรวจบุคลากร:**  
ตรวจสอบจำนวนและทักษะของพนักงานปัจจุบัน



**วิเคราะห์ข้อมูล:**  
ใช้ข้อมูลการจ้างงานและการลาออกเป็นฐานวางแผน

# Step 3



## แผนปฏิบัติการ HR ขั้นที่ 3: คาดการณ์ความต้องการ



วางแผนจำนวน:  
ระบุจำนวนและประเภทบุคลากรที่ต้องใช้ในอนาคต



กำหนดช่วงเวลา:  
เลือกเวลาที่เหมาะสมสำหรับการเพิ่มหรือลดคน



## แผนปฏิบัติการ HR ชั้นที่ 4: การกำหนดแผนปฏิบัติการ



**สรรหาและอบสม:**  
จัดหาและพัฒนาพนักงานให้ตรงตามความต้องการ



**จัดการบุคลากร:**  
โยกย้ายและปรับแต่งทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

## สรุปภาพรวม: ระบบนิเวศของงาน HR (The HR Ecosystem)

ทฤษฎี (เครื่องยนต์) ขับเคลื่อนด้วย ทัศนคติเชิงบวก (คนขับ) ข้ามผ่าน  
แผนปฏิบัติการ 4 ชั้น (เส้นทาง) เพื่อไปสู่ วัตถุประสงค์สูงสุด 3 ด้าน (จุดหมาย)





# HR ไม่ใช่แค่แผนกสนับสนุน แต่คือหัวใจที่ขับเคลื่อนองค์กร

เพราะทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของการทำธุรกิจ คือ 'มนุษย์'