



มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม



# การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management )

# คำอธิบายรายวิชา



หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์  
หน้าที่ความรับผิดชอบ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ  
ทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากร  
มนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล  
การจ่ายค่าตอบแทน และแนวโน้มการจัดการทรัพยากรมนุษย์

# จุดประสงค์การเรียนรู้



## เพื่อให้นักศึกษา

1. มีความรู้ความเข้าใจความเป็นมา ความสำคัญ แนวคิดและหลักการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์
2. เกิดทักษะการทำงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการสร้างประสิทธิภาพให้แก่องค์กร
3. สามารถนำความรู้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ในการทำงาน
4. ตระหนักถึงความสำคัญของงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรในองค์กร



# บทที่ 1

## ความรู้พื้นฐาน

### ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

รายวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management )

# บทนำ : ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร : 4 M

## Method

### วิธีปฏิบัติงาน

ซึ่งควรวางแผนและปรับให้เข้ากับทีมงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและกินเวลา



ตั้งตัว  
MODERN SMEs  
tangtuamagazine

## Material

### วัตถุดิบ

การสรรหาวัตถุดิบที่มีคุณภาพ และราคาต่ำเป็นเรื่องที่ช่วยให้สินค้ามีผลกำไรมากขึ้น



ตั้งตัว  
MODERN SMEs  
tangtuamagazine



## + คน

หมายรวมถึง เจ้าของ ลูกน้อง หรือ พนักงาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆของตนเอง เพื่อทำให้อุรกิจดำเนินไป ทั้งในด้านบริหารและด้านการผลิต ซึ่งแต่ละประเภทธุรกิจ ก็ย่อมต้องการประเภทของแรงงานแตกต่างกัน บางที่ต้องการแรงงานเฉพาะทาง บางที่ต้องการแรงงานที่เน้นจำนวนการผลิต

# Man



ตั้งตัว  
MODERN SMEs  
tangtuamagazine

## เงินทุน

ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนธุรกิจ และใช้หมุนเวียนในด้านต่างๆ ซึ่งควรจัดสรรให้เหมาะสมกับรายได้และผลกำไรของธุรกิจ



ตั้งตัว  
MODERN SMEs  
tangtuamagazine



# การจัดการทรัพยากรมนุษย์



## ความรู้พื้นฐานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

- ความหมาย
- วัตถุประสงค์
- หน้าที่ของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์
- หลักการ แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- พัฒนาการของแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์



# ความหมาย



## การจัดการทรัพยากรมนุษย์

หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงาน บุคลากร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ในการสรรหา การคัดเลือกบุคคล ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพ มีคุณภาพชีวิต การทำงานที่เหมาะสม เสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต



# กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล 3 ส่วน:



**1. ก่อนเข้าร่วมงาน** หน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องทำการวางแผนสรรหา และจูงใจผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเหมาะสมกับงาน เข้ามาเข้าร่วมงานกับองค์กร

**2. ขณะปฏิบัติงาน** สมาชิกต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม การจัดฝึกอบรม พัฒนา จัดสวัสดิการที่เหมาะสม

**3. ภายหลังจากการทำงาน** จัดเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เช่น การให้บำเหน็จ บำนาญ ทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือผลตอบแทนในรูปแบบอื่น

# วัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์



1. **สังคม** สร้างงานให้แก่สมาชิกของสังคม ส่งเสริมการให้ค่าตอบแทน  
ที่ยุติธรรม พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ

2. **องค์กร** เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง

3. **บุคลากร** เริ่มตั้งแต่การรับเข้าทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนอย่าง  
เหมาะสมและยุติธรรม การฝึกอบรมและพัฒนา เลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริม  
คุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น



# หน้าที่ของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์



## หน้าที่เกี่ยวกับสมาชิกขององค์กร

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวทางในการรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงด้านกำลังคนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ช่วยลดความเสี่ยง

2. การจ้างงาน ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้สัมพันธ์กับนโยบายรวมขององค์กรและความต้องการแรงงานของแต่ละหน่วยงาน ระบุบุคคลที่เหมาะสมเข้าร่วมงาน





# หน้าที่ของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์(ต่อ)

3. การจัดการด้านตำแหน่งงาน วางแผนและกำหนดบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่
4. การฝึกอบรมและการพัฒนา เพื่อให้สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
5. การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ประเมินค่างาน ศึกษาเปรียบเทียบ กำหนดอัตราค่าจ้างให้เสมอภาคและยุติธรรม



# หน้าที่ของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์(ต่อ)



6. **การธำรงรักษา** ต้องธำรงรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร
7. **ระเบียบวินัย** รักษากฎเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับขององค์กรให้เป็นที่ปฏิบัติตามที่กำหนด เช่น การเข้าทำงาน การเลิกงาน การลา
8. **แรงงานสัมพันธ์** เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กร พนักงาน และสิ่งแวดล้อม



# หลักการ แนวคิดด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์



## หลักการ แนวคิดด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1. มุ่งสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร
2. มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณค่า
3. เน้นการจัดการองค์การให้อยู่ในฐานะศูนย์กลาง  
การจัดการทรัพยากรมนุษย์



ที่มา: <https://th.depositphotos.com/>

# พัฒนาการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์



## การพัฒนาการแบ่งเป็น 4 ช่วงเวลา ดังนี้

### 1. ช่วงระยะก่อนเริ่มแรก **ไม่ได้**มีการกำหนดและจำแนก HRM

เป็นระบบ และเต็มรูปแบบอย่างชัดเจน แนวคิดการดูแลรักษาบุคลากร

1.1 โรเบิร์ต โอเวน (Robert Owen) ให้ความสนใจกับสภาพการทำงาน  
และความเป็นอยู่ของคนงาน

1.2 ชาร์ลส์ แบบบาจ (Charles Babbage) เป็นบิดาของการคำนวณ  
สมัยใหม่ เป็นผู้ริเริ่ม **“ระบบการให้รางวัล โดยใช้แผนการแบ่งกำไร”**  
**(Profit-sharing Plan) : โบนัส, ค่าจ้างขึ้นกับกำไร**



# พัฒนาการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)



## 2. ช่วงระยะเริ่มแรก

บุคคลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน

### 2.1 เฟรเดอริค ดับเบิลยู เทเลอร์ (Frederick W. Taylor)

เป็นบิดาของการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ เขาค้นพบว่า “คนงานมักทำงานไม่เต็มกำลังความสามารถของตน” เทเลอร์พยายามศึกษา “วิธีการที่ดีที่สุด” ในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้ใช้ “ค่าจ้างแบบจูงใจ”

# พัฒนาการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)



## 3. ช่วงแนวความคิดด้านมนุษยสัมพันธ์

### 3.1 ฮิวโก มันส์เทอร์เบิร์ก (Hugo Munsterberg)

สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานที่ดีที่สุดของแต่ละบุคคล หาวิธีการที่จะให้คนงานปฏิบัติตามที่ฝ่ายบริหารต้องการ

### 3.2 แมรี พาร์กเกอร์ โพลเลตต์ (Mary Parker Follett)

พลวัตของกลุ่ม การแบ่งอำนาจ การแก้ไขความขัดแย้ง และบูรณาการของระบบองค์การ



# พัฒนาการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

## 3.3 อับบราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow)

ธรรมชาติและพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ ความต้องการของมนุษย์ เป็น 5 ลำดับชั้น ดังนี้

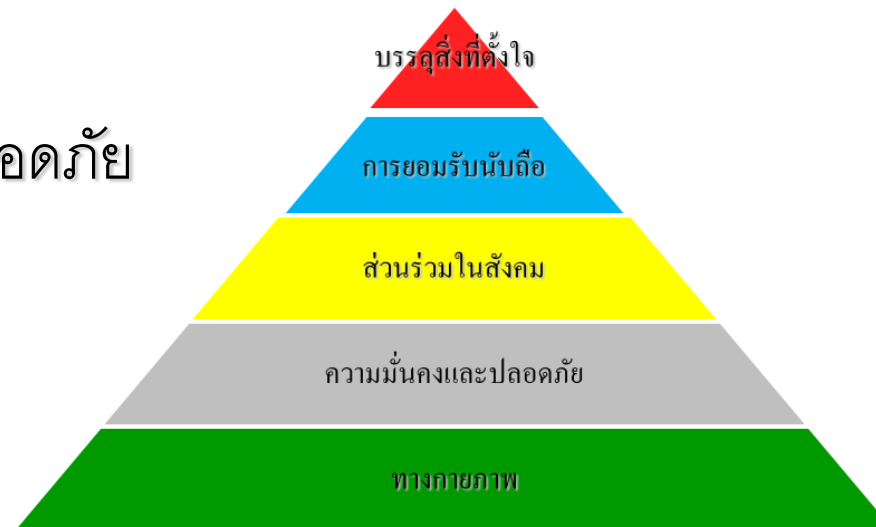
1. ทางกายภาพ

2. ความมั่นคงและปลอดภัย

3. ส่วนร่วมในสังคม

4. การยอมรับนับถือ

5. บรรลุสิ่งที่ตั้งใจ





# พัฒนาการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

## 4. ช่วงระยะเวลาปัจจุบัน

การเปลี่ยนแปลงแนวความคิดจากที่ว่าคุณคนกรเป็นเพียงปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งขององค์กร มาเป็น

**“บุคลากร ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร”**



# แบบฝึกหัดบทที่ 1



1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงอะไร
2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกขององค์การ  
ได้แก่อะไรบ้าง
3. อับบราฮัม มาสโลว์ ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น  
กี่ลำดับชั้น ได้แก่อะไรบ้าง
4. พัฒนาการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสมัยปัจจุบันแบ่งออกเป็น  
กี่ช่วงเวลา ได้แก่อะไรบ้าง
5. จงสรุปพัฒนาการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในช่วงระยะเวลาปัจจุบัน



**Thank you**



มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม





# เอกสารอ้างอิง

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2548). การจัดการทรัพยากรมนุษย์.

กรุงเทพฯ ฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น

จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์และสุวรรธนา เทพจิต. (2550).

การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า.

พชร สันทัด. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์.

กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมคุณธรรม.