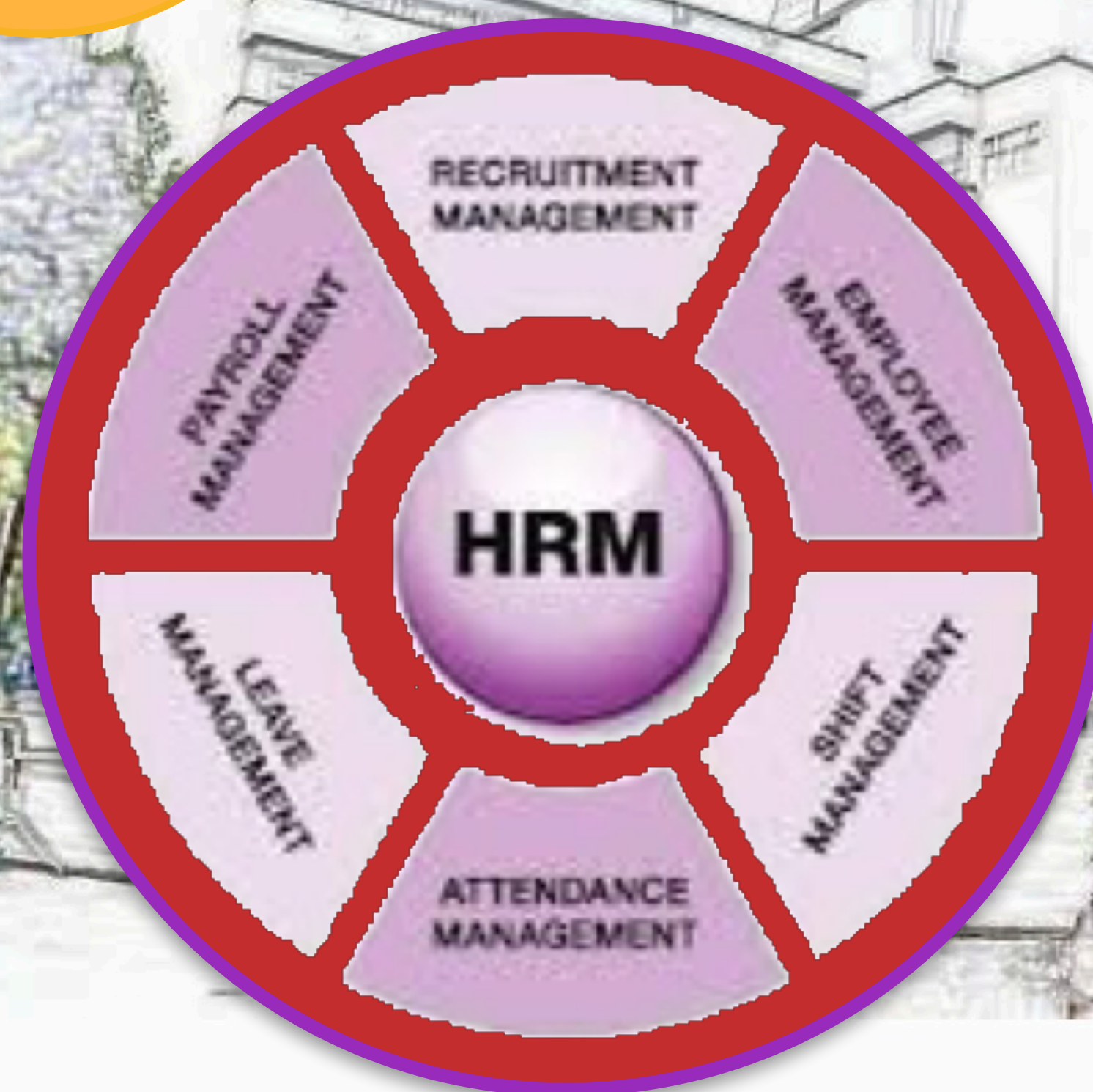




มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
Nakhon Pathom Rajabhat University

4 Staffing



Asst.Prof.Dr.Thongchai Pongsittikanchana
Nakhon Pathom Rajabhat University



มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
Nakhon Pathom Rajabhat University

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

หน้าที่การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ บุคลากรภายในองค์การ ตั้งแต่การวางแผนกำลังคนจนถึงการ ให้พ้นจากสภาพการเป็นพนักงานขององค์การ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อให้การจัดการด้านบุคลากรมีประสิทธิภาพ สูงสุด ควบคู่ไปกับความพึงพอใจของบุคลากร

Human Resources



1. ช่วยเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ
2. ช่วยให้องค์การมีความมั่นคง และมั่นคง
3. ช่วยให้เกิดความมั่นคงแก่สังคม
4. ช่วยให้เกิดความมั่นคงแก่ประเทศชาติ

1. การวางแผนกำลังคน (Personnel Planning)
2. การสรรหาและการคัดเลือก (Finding and Selecting)
3. การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment)
4. การปฐมนิเทศ (Orientation)
5. การพัฒนาและฝึกอบรม (Training and Development)
6. การเลื่อนชั้นและการโยกย้าย (Promotion and Transfer)
7. การสร้างแรงจูงใจ (Motivation)
8. การจัดการด้านสวัสดิการ (Welfare)
9. การพ้นจากงาน (Working Leave)
10. แรงงานสัมพันธ์ (Labor Relation)



1.การวางแผนกำลังคน



การวางแผนกำลังคน จะต้องมีการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะของงานในแต่ละด้านเพื่อหาบุคลากรที่มีสามารถเหมาะสมกับงานนั้น ๆ

1. คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) มีรายละเอียดดังนี้

หน้าที่รับผิดชอบ

กิจกรรมที่ต้องทำ

ขอบเขตความรับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องติดต่อ



2. คุณสมบัติของพนักงาน (Job Specification)

เพศ

ส่วนสูง

อายุ

บุคลิกภาพ

สถานภาพ

ระดับการศึกษา

3. การจัดหมวดหมู่ของงาน (Job Classification)

บัญชี+การเงิน

ผลิต+จัดซื้อ

ขาย+ตลาด

4. การประเมินผลงาน (Job Evaluation)



การสรรหา สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 การสรรหาจากภายในกิจการ

2.2 การสรรหาจากภายนอกกิจการ

2.2.1 สำนักจัดทำงานของรัฐบาล

2.2.2 สำนักจัดทำงานของเอกชน

2.2.3 ผู้สมัครงานที่ไม่ได้ถูกเสาะหาโดยธุรกิจ

2.2.4 การโฆษณา

2.2.5 สหภาพแรงงาน

2.2.6 สถาบันการศึกษา

2.2.7 การแนะนำโดยพนักงาน

การคัดเลือก เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องมาจากการสรรหาบุคลากร แบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ

1. ระบบคุณธรรม มีหลักการอยู่ 4 ประการดังนี้
 - 1.1 หลักความเสมอภาค (Equality Opportunity)
 - 1.2 หลักความสามารถ (Competence)
 - 1.3 หลักความมั่นคง (Security on Tenure)
 - 1.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality)
2. ระบบอุปถัมภ์ มีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกัน เช่น ระบบพรรคพวก ระบบเล่นพรรค ระบบศักดินา เป็นต้น

3. การจัดบุคคลเข้าทำงาน



ยึดหลักที่ว่า Put The Right Man On The Right Job โดยจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไป คือ ประกอบด้วย

- 1. มีบุคลิกที่เหมาะสม**
- 2. มีคุณวุฒิตรตามสายงาน**
- 3. มีทัศนคติเชิงบวกกับงาน**

ลักษณะโดยทั่วไปของการประชุมนิเทศพนักงานใหม่ อาจแยกเป็นประเด็นหลัก ๆ ดังนี้

1. ประวัติความเป็นมา และผู้บริหารชุดปัจจุบัน
2. โครงสร้างองค์การ
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. กฎ ระเบียบ ขอบบังคับ
5. ขอบข่ายของงานในด้านต่าง ๆ
6. ตอบปัญหาและข้อสงสัยประเด็นอื่น ๆ

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม อาจแยกได้ ดังนี้

1. ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
2. ช่วยขจัดปัญหาในการปฏิบัติงาน
3. ช่วยเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
4. ลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
5. เพิ่มความรู้ใหม่ ๆ
6. ใช้เครื่องมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในระยะยาว
8. ทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน



รักในสิ่งที่ทำ



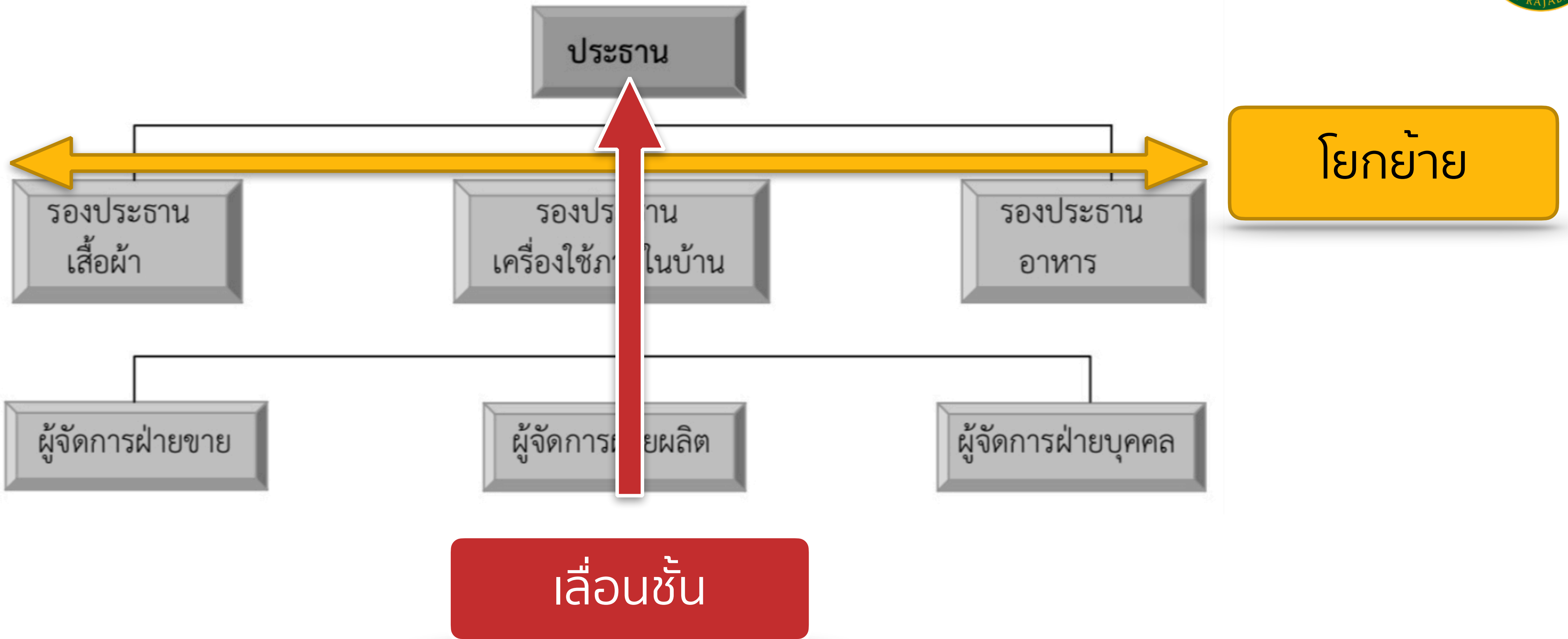
ทำในสิ่งที่รัก

6. การโยกย้ายและเลื่อนชั้น



การโยกย้าย หมายถึง การปรับเปลี่ยนหน้าที่ โดยไม่มีผลกระทบต่ออัตราเงินเดือน และระดับงานตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งอยู่ในเนวราบของผังองค์การ

การเลื่อนชั้น หมายถึง การเลื่อนระดับสายการบังคับบัญชาที่สูงขึ้น ซึ่งจะมีผลต่ออำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและผลตอบแทน ที่สูงขึ้นในเนวตั้งของผังองค์การ



หลักเกณฑ์ในการเลื่อนชั้น พิจารณาจากประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ทักษะในการทำงาน
2. ทักษะในด้านการบริหาร
3. มนุษยสัมพันธ์
4. ความเป็นผู้นำ
5. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
6. การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
7. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา
8. ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีต่อองค์การ

Abraham H. Maslow ได้ให้แนวคิดในเรื่องของทฤษฎีแรงจูงใจไว้อย่างน่าสนใจ เคยมีสาระสำคัญในทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ดังนี้

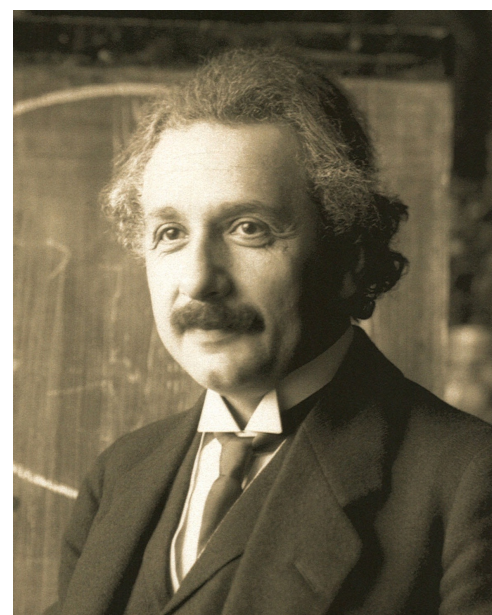
1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs)
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs)
5. ความต้องการสมหวังของชีวิต (Self-Realization Needs)



Maslow's hierarchy of needs
คศ.1943



Anna Eleanor Roosevelt
ประธานคนที่ 1 ของคณะกรรมการ
ประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับ
สถานะของสตรี คศ.1933



Albert Einstein
นักฟิสิกส์ชาวเยอรมัน ได้รับรางวัล
โนเบลสาขาฟิสิกส์ในปี ค.ศ. 1921



ความต้องการทางกายภาพ

เป็นความต้องการเพื่อจะอยู่รอดของมนุษย์ ถ้าความต้องการพื้นฐานที่สุดนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง ร่างกายของมนุษย์ก็ไม่สามารถทำงานได้ หรือไม่สามารถทำงานได้ดี

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะมีอิทธิพลกับพฤติกรรม ส่วนบุคคล ซึ่งรวมถึงความปลอดภัย ด้านความเป็นอยู่ด้านการเงินด้านสวัสดิการสังคม ฯลฯ

ความรักและการยอมรับ

มนุษย์ต้องการที่จะรู้สึกเป็นเจ้าของและถูกยอมรับ ไม่ว่าจะเป็นในระดับกลุ่มสังคมใหญ่ เช่น สโมสร กลุ่ม ศาสนา องค์กรสายอาชีพ ทีมกีฬา หรือ ความสัมพันธ์ทางสังคมเล็กๆ (สมาชิกในครอบครัว คู่ชีวิต พี่เลี้ยง เพื่อนสนิท) มนุษย์ต้องการที่จะรักและถูกรักจากคนอื่น



ความยอมรับยกย่อง

มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะได้รับการยอมรับยกย่องให้เกียรติ และเห็นคุณค่าโดยคนอื่น คนที่ต้องการที่จะทำอะไรจริงจังเพื่อจะได้รับการยอมรับนับถือ และต้องการจะมีกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกว่าเขาได้มีส่วนทำประโยชน์ เพื่อจะรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า ไม่ว่าจะเป็นอาชีพ หรือ งานอดิเรก

ความสมบูรณ์ของชีวิต

มาสโลว์สรุปความหมายของความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิตไว้ว่า ความต้องการนี้เกี่ยวกับ ศักยภาพสูงสุดของบุคคล และ การตระหนักถึงศักยภาพนั้น เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นมากกว่าสถานะปัจจุบัน เป็นจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่บุคคลคนนั้นสามารถจะเป็นได้



วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ ให้แก่พนักงานภายในองค์การพอสรุปได้ ดังนี้

1. เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคคลภายนอกที่มีความสามารถเข้ามาร่วมงาน
2. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน
3. เพื่อเป็นการรักษากำลังคนให้อยู่กับองค์การได้ยาวนาน
4. เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีของพนักงานต่อองค์การ
5. เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับองค์การ
6. เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์การให้ดีขึ้น

การพ้นจากงาน อาจแยกเป็นประเด็นสำคัญ ๆ ได้ดังนี้

1. การสิ้นสุดระยะเวลาโครงการ (Lay Off)
 - 1.1 การสิ้นสุดระยะเวลาโครงการ
 - 1.2 การลดต้นทุนขององค์การ
 - 1.3 การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาทดแทนแรงงาน
 - 1.4 การปรับปรุงโครงสร้างขององค์การ
2. การลาออก (Resignation) อาจมีสาเหตุมาจาก
 - 2.1 ความไม่ก้าวหน้า
 - 2.2 ผลตอบแทน
 - 2.3 การเดินทางไม่สะดวก
 - 2.4 การไม่มั่นคงขององค์การ

3. การปลดเกษียณ (Retirement)

4. การไล่ออก (Discharge)

5. การเสียชีวิต (Death)



แร่งงานสัมพันธ์ อาจเกิดจาก

1. นายจ้างขาดความรู้ด้านกฎหมายแร่งงาน
2. นายจ้างเอาัดเอาเปรียบลูกจ้าง
3. ไม่มีหลักในการจูงใจลูกจ้าง
4. นายจ้างขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อลูกจ้าง





ให้นักศึกษา อธิบายว่า การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย กิจกรรมอะไรบ้าง และมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร อย่างไรบ้าง





THANKS!

Any questions?

You can find me at:



dr.yim21@gmail.com



dr.yim21



ผศ.ดร.ธงชัย พงศ์สิทธิ์กาญจนนา

