



รายวิชา ผู้ประกอบการสร้างสรรค์

NPRU

# บทที่ 10

## กิจกรรม

## การจัดการทรัพยากรมนุษย์

NAKHON PATHOM  
RAJABHAT UNIVERSITY  
NAKHON  
PATHOM  
RAJABHAT  
UNIVERSITY

อาจารย์ผู้สอน : อาจารย์ ดร.จุฑามาส ศรีชมภู



NPRU

# บทที่ 10

## กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์

- การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
- การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ

# แนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Practices)

Figure 1.1

Human Resource Management Practices



# กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์

## การวิเคราะห์งาน (Job Analysis : JA)

เป็นกระบวนการที่มีระบบ นำมาใช้ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน วิธีการดำเนินงาน เพื่อกำหนดหน้าที่ของตำแหน่ง และกำหนดลักษณะของ บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อจัดทำสารสนเทศของงาน

# กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

## 1. เอกสารพรรณนาลักษณะงาน (Job Descriptions: JD)

เอกสารพรรณนาลักษณะงาน อธิบายถึง ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ในการรายงาน สภาพการทำงาน การบรรยายลักษณะของงาน เป็นการระบุหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน โดยระบุ ตำแหน่งงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณลักษณะของงาน และเงื่อนไขสภาวะแวดล้อมการทำงาน

# กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์(ต่อ)

## 2. เอกสารระบุข้อกำหนดของงาน (Job Specifications: JS)

**เอกสารระบุข้อกำหนดของงาน คือ** การกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายละเอียดคุณสมบัติของบุคลากรทางด้านการศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและความชำนาญ คุณสมบัติทางกายภาพ และจิตใจซึ่งใช้ในการทำงานเฉพาะอย่างเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

# www.jobthai.com

## • ตัวอย่างประกาศรับสมัครงาน ตำแหน่ง HR Supervisor

### รายละเอียดงาน

1. งานค่าแรงค่าจ้าง (Payroll)
2. งานสรรหาบุคลากร (Recruit)
3. งานด้านการฝึกอบรม (HRD)
4. งานธุรการ (Admin) เช่น แม่บ้าน/รปภ./การจัดการขยะ
5. งานแรงงานสัมพันธ์ (Employee Relation)
6. งานด้าน Health เช่น การตรวจสุขภาพแรกเข้าทำงาน/ประจำปี
7. งาน 5ส ความสะอาดภายในโรงงาน
8. งาน CSR กับชุมชน
9. การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการ

### คุณสมบัติผู้สมัคร

1. ปริญญาตรี สาขาบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือสาขาอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
2. มีประสบการณ์ด้าน HR อย่างน้อย 5 ปี
3. อายุ 30-45 ปี
4. เพศชาย
5. มีความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน
6. กล้าแสดงออก มีความเป็นผู้นำ มีทักษะด้านการเป็นวิทยากร
7. มีความรู้และประสบการณ์ด้าน ISO 9001:2015 และ ISO 14001:2015 ในส่วนงาน HR
8. มีความรู้เรื่อง Program สำเร็จรูป Tigersoft หรือ โปรแกรมอื่นๆ ในการคิดค่าจ้างเงินเดือน
9. สามารถขับรถยนต์ได้ และมีใบอนุญาตขับขี่

# การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

## การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning: HRP)

คือ กระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เป้าหมายหลักของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์คือการจัดสรรและใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้เหมาะสมกับความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร



# การวางแผนทรัพยากรมนุษย์(ต่อ)

## ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

1. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
2. การเพิ่มความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
3. การสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
4. การสร้างความพึงพอใจและความผูกพัน
5. การจัดการค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

# การวางแผนทรัพยากรมนุษย์(ต่อ)

## ขั้นตอนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 6 ขั้นตอน

1. การวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์
2. การสร้างแผนกลยุทธ์
3. การสร้างแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์
4. การจัดการและพัฒนาบุคลากร
5. การวิเคราะห์และประเมินแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์
6. การปรับปรุงแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์

# การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

## การสรรหาบุคลากร

หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงาน ที่มี  
ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร กระบวนการนี้จะเริ่มต้นตั้งแต่การ  
แสวงหากคนเข้าทำงานและสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาสมัครงานในองค์กร



# การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (ต่อ)

## การคัดเลือกบุคลากร

หมายถึง กระบวนการที่องค์การใช้เครื่องมือ วิธีการ ในการ ดำเนิน การพิจารณาคัดเลือกผู้สมัคร ตามจำนวนและคุณสมบัติที่ ต้องการ ดังนั้น การคัดเลือกบุคลากรจำเป็นที่จะต้องมีเกณฑ์ที่ กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติ ตรงกับงานที่เปิดรับสมัคร



# การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (ต่อ)

## แหล่งที่มาของบุคลากร

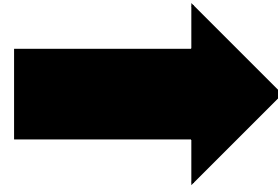
การสรรหาบุคลากร ต้องพิจารณาตัดสินใจเลือกแหล่งที่มา  
ในการสรรหาบุคลากร



- การสรรหาจากภายในองค์การ
- การสรรหาจากภายนอกองค์การ

## การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (ต่อ)

กระบวนการสรรหาและ  
คัดเลือกบุคลากร



- 1 • การเริ่มต้นการสมัคร
- 2 • การสัมภาษณ์ขั้นต้น
- 3 • การกรอกใบสมัคร
- 4 • การสอบคัดเลือก
- 5 • การสอบสัมภาษณ์
- 6 • การสอบประวัติ
- 7 • การตรวจสอบสุขภาพ
- 8 • การคัดเลือกขั้นสุดท้าย
- 9 • การรับเข้าทำงาน

# การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

**การฝึกอบรม** หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ นำไปสู่การ ปรับปรุงพฤติกรรม ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ช่วย ให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ สร้าง บรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้และการพัฒนาต่อเนื่องในองค์กร



# การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (ต่อ)

## กระบวนการในการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

1. วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
2. ตรวจสอบความต้องการ
3. ออกแบบโครงการฝึกอบรม
4. นำเสนอโครงการต่อผู้บริหาร
5. จัดวางระเบียบในการดำเนินงาน
6. การจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
7. ประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
8. การปรับปรุงและติดตามผล





# การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (ต่อ)

## ประโยชน์ของการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

1. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ส่งเสริมให้เกิดการประหยัด
3. ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งาน
4. ช่วยลดภาระหน้าที่ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน
5. ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตน



# การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ

**ค่าตอบแทน (Compensation)** เป็นเงินหรือสิ่งแลกเปลี่ยนที่บุคลากรได้รับเป็นการตอบแทนจากการทำงานของตนในองค์กร มีหลายรูปแบบ เช่น เงินเดือน โบนัส การชดเชยค่ารถพาหนะ และการสามารถออกแบบโครงสร้างต่าง ๆ เพื่อสร้างสมดุลในการจ่ายค่าตอบแทนและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เช่น เพิ่มเงินเดือนหรือโบนัสตามผลงานที่ดี เป็นต้น



# การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ต่อ)

**สวัสดิการ (Benefits)** เป็นสิ่งที่พนักงานได้รับนอกจากค่าตอบแทน เพื่อให้เกิดความผูกพัน และเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกขององค์กร ทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ

สวัสดิการสามารถแบ่งได้หลายประเภท

เช่น บริการทางการแพทย์  
การลาป่วย การลาพักร้อน  
ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต  
เป็นต้น



# การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ต่อ)

## ค่าจ้างขั้นต่ำปี 2567

ค่าแรงขั้นต่ำ ปี 67		
1	ภูเก็ต	370 บาท
2	กรุงเทพฯ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร	363 บาท
3	ชลบุรี ระยอง	361 บาท
เฉลี่ย 77 จังหวัด		345 บาท
เสมอ ครม. 12 ธ.ค. 66 กาดนิพนธ์ 1 ม.ค. 67		

### ค่าจ้างขั้นต่ำปี 2567

มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567 เป็นต้นไป

370 บาท	ภูเก็ต	345 บาท	กาญจนบุรี, จันทบุรี, เชียงราย, ตาก, นครพนม, บุรีรัมย์, ประจวบคีรีขันธ์, พังงา, พิษณุโลก, มุกดาหาร, สกลนคร, สงขลา, สระแก้ว, สุราษฎร์ธานี, อุบลราชธานี,
363 บาท	กรุงเทพฯ นครปฐม, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร	344 บาท	ชุมพร, เพชรบุรี, สุรินทร์
361 บาท	ชลบุรี, ระยอง	343 บาท	นครสวรรค์, ยโสธร, ลำพูน,
352 บาท	นครราชสีมา	342 บาท	กาฬสินธุ์, นครศรีธรรมราช, บึงกาฬ, เพชรบูรณ์, ร้อยเอ็ด,
351 บาท	สมุทรสงคราม	341 บาท	ชัยนาท, ชัยภูมิ, พัทลุง, สิงห์บุรี, อ่างทอง
350 บาท	ขอนแก่น, ฉะเชิงเทรา, เชียงใหม่, ปราจีนบุรี, พระนครศรีอยุธยา, สระบุรี,	340 บาท	กำแพงเพชร, พิจิตร, มหาสารคาม, แม่ฮ่องสอน, ระนอง, ราชบุรี, ลำปาง, เลย, ศรีสะเกษ, สตูล, สุโขทัย,หนองบัวลำภู, อำนาจเจริญ, อุตรดิตถ์, อุทัยธานี,
349 บาท	ลพบุรี	338 บาท	ตรัง, น่าน, พะเยา,แพร่
348 บาท	นครนายก, สุพรรณบุรี,หนองคาย	330 บาท	นราธิวาส, ปัตตานี, ยะลา
347 บาท	กระบี่, ตราด		



NPRU

# บทที่ 10

## กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์

- การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
- การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ

อาจารย์ผู้สอน : อาจารย์ ดร.จุฑามาส ศรีชมภู

NAKHON PATHOM  
RAJABHAT UNIVERSITY  
NAKHON  
PATHOM  
RAJABHAT  
UNIVERSITY