



การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Human resource management

เสนอ

ผศ.ดร.คันสนีย์ จะสุวรรณ์

รายวิชา EAD5626

จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร และความเป็นนักบริหารมืออาชีพ



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



จัดทำโดย



นายธีระพันธุ์ นาคายน

รหัสนักศึกษา 62561802004



หลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา บริหารการศึกษา รุ่น 22



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



นายธีระพันธุ์ นาคายน
ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ต้องเรียนรู้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



ประเด็นในการศึกษา



1. ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2. วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

3. ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4. วิวัฒนาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

6. ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

7. ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

8. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (กรณีศึกษา)



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



ความหมายของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



(Mondy and Noe, 1996, p. 4 – 6) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์คือการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ และมีหน้าที่ 6 ประการคือ การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์ สุขภาพและปลอดภัย การพนักงานสัมพันธ์และ แรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์



ความหมายของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



(Bernardin and Russell, 1998, p. 1) ได้อธิบายความหมายของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์
ว่าเป็นเรื่องสำคัญที่เกี่ยวกับกระบวนการ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน
การจ่ายค่าตอบแทน การจํารักรักษาพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้น
เลื่อนตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่าในองค์การหนึ่งๆ ประกอบไปด้วย
ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งต่างก็ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองการตัดสินใจต่างๆที่มีผลต่อ ผู้ปฏิบัติงานจะ
เป็นหน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์



ความหมายของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



(พยอม วงศ์สารศรี, 2542) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้
บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติ
งานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจพัฒนาและดำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ความ
สามารถมีสุขภาพกายและ สุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้
สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุผลพลาภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้
สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข



ความหมายของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



(ประเสริฐ พางาม, 2560, น. 6) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผน การใช้ความพยายาม ที่จะปรับปรุงระดับความสามารถทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ของพนักงาน และการทำงานขององค์กร กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะ อันเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากร ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการจํารักรักษาทรัพยากรมนุษย์



จากความหมายดังกล่าวจึงสรุปความหมายของ
การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร
ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร ซึ่งมีกระบวนการตั้งแต่
การวางแผน สรรหา พัฒนา ประเมินและดำรงรักษา
เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรพร้อมกับ
การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันและอนาคต

(ธีระพันธุ์ นาคายน, 2563)





วัตถุประสงค์ของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. เพื่อ**ควบคุม**กำไรและค่าใช้จ่ายขององค์กร
2. เพื่อ**เพิ่มประสิทธิภาพ**ขององค์กร
3. เพื่อ**การบริการที่เป็นเลิศ**
4. เพื่อ**ความรับผิดชอบต่อสังคม**
5. เพื่อ**สร้างคุณภาพชีวิต**การทำงาน



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



วัตถุประสงค์ของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



(อุทัย หิรัญโต, 2531) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารบุคคลไว้ ดังนี้

1. เพื่อ**สรรหา**และคัดเลือก (Recruitment and Selection) ให้ได้
บุคคลที่ความรู้ความสามารถและความประพฤติดี
2. เพื่อ**ใช้ประโยชน์**ของบุคคลให้เกิดผลสูงสุด (Utilization)
3. เพื่อ**รักษา**ไว้ซึ่งบุคคลให้ทำงานอยู่กับองค์กรนาน ๆ (Maintenance)
4. เพื่อ**พัฒนา**ให้บุคคลมีสมรรถภาพเพิ่มขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง
(Development)



ความสำคัญของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



(พยอม วงศ์สารศรี, 2542) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจใน
การปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน
3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมประเทศชาติ
ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข ความเข้าใจที่ดีต่อกัน



ความสำคัญของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



(พิชิต เทพวรรณ, 2554, น. 26) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะสามารถทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสรุปความสำคัญไว้ ดังต่อไปนี้

1. ด้านพนักงาน (Employee)
2. ด้านองค์กร (Organization)
3. ด้านสังคม (Social)



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



ความสำคัญของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



1. **ด้านพนักงาน (Employee)** ทำให้พนักงานในองค์กรสามารถใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ช่วยในพนักงานได้มีโอกาสนำเอา ความรู้และความสามารถของตนเองมาใช้ในงานที่รับผิดชอบได้ อย่างเต็มความสามารถเกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสินค้าหรือบริการ พนักงานมีโอกาสและมีความก้าวหน้าในอาชีพนำไปสู่

องค์กรระหว่าง
พนักงานกับองค์กรร่วมกัน

การบรรลุเป้าหมายของ



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



ความสำคัญของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



2. ด้านองค์กร (Organization) ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์การมีทิศทางหรือนโยบายการบริหารงาน ในลักษณะใดในปัจจุบันและในอนาคต ความพร้อมและความเพียงพอในเรื่องของจำนวนทรัพยากรมนุษย์ ที่มีอยู่ในองค์กร จะสามารถ

ทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการขยายหรือหดตัวขององค์การ ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ตามทิศทางและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ





ความสำคัญของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



3. ด้านสังคม (Social) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐาน ของการพัฒนาระบบสังคมและเศรษฐกิจ เพราะหากองค์การเจริญเติบโตก็จะส่งผลต่อการจ้างงาน ทำให้ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ในการหาเลี้ยงครอบครัว มีสวัสดิการที่ดี อันเป็นการสร้างพื้นฐานที่มั่นคงให้กับสังคม และนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ด้านเศรษฐกิจของประเทศได้ต่อไป



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



วิวัฒนาการของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



(จิตติมา อัครธิติพงศ์, 2556) กล่าวว่าความเป็นองค์การเริ่มเกิดขึ้นหลังจากที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ที่ประเทศอังกฤษระหว่างช่วงเวลาตั้งแต่ ค.ศ. 1750 ถึง ค.ศ.1850 ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในทุกด้านทั้งภาคเกษตรกรรม การผลิต การคมนาคมขนส่งเทคโนโลยี วงการทหาร การอุตสาหกรรมและ การดำเนินการทางธุรกิจต่างๆเพราะเริ่มมีการใช้เครื่องจักรไอน้ำขึ้นและเครื่องจักรประเภทต่างๆ อย่างกว้างขวางซึ่งจำเป็นต้องใช้คนจำนวนมากเข้ามาควบคุม และดูแลเครื่องจักร

วิวัฒนาการของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเริ่มต้นจากจุดนี้และ มีพัฒนาการ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจแบ่งเป็น 5 ยุค



วิวัฒนาการของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



1. ยุคบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์

เทย์เลอร์ (Taylor) ผู้ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของการศึกษาค้นคว้าแบบวิทยาศาสตร์ นำเอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาแก้ปัญหารองานแทนวิธีการลองถูกลองผิดที่เคยใช้

- พัฒนาการปฏิบัติงานเป็นศาสตร์ไม่ใช่กฎที่ไม่มีหลักเกณฑ์
- เน้นประสานงานร่วมมือกันมากกว่าก่อให้เกิดความขัดแย้ง
- เน้นวิธีการเพิ่มผลผลิตสูงสุดแทนการจำกัดการผลิต
- จัดให้มีการคัดเลือก ฝึกหัดและจัดหาคนงานด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์
- พัฒนาพนักงานให้มีความสามารถสู่ระดับสูงสุด



วิวัฒนาการของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



2. ยุคจิตวิทยาอุตสาหกรรม

ฮูโก้ มุนสเตอร์เบิร์ก (Hugo Munsterberg) ได้ประยุกต์แนวคิดด้านจิตวิทยามาใช้กับธุรกิจและอุตสาหกรรม หรือที่เรียกว่า **จิตวิทยาอุตสาหกรรม (industrial psychology)**

- วิเคราะห์งานเกี่ยวกับข้อกำหนดด้านกายภาพ ด้านจิตใจ และอารมณ์ใช้ความเที่ยงตรงทางด้านสถิติ
- พัฒนาเครื่องมือทดสอบเพื่อการคัดเลือกพนักงาน มีการตรวจสอบผู้รับรอง (reference checks)

การใช้แบบประเมินการสัมภาษณ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน



วิวัฒนาการของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



3. ยุคมนุษย์สัมพันธ์กับองค์การ

เอลตัน เมโย (Elton Mayo) บิดาแห่งการจัดการมนุษย์สัมพันธ์หรือการจัดการแบบเน้นการศึกษาพฤติกรรมศาสตร์ เมโยมุ่งเน้น

- พฤติกรรมกลุ่ม และความรู้สึกของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อผลผลิตของการทำงาน
- ขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน รางวัลที่ไม่ใช่เงิน และการลงโทษมีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อ

พฤติกรรมของพนักงาน



วิวัฒนาการของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



4. ยุคการพัฒนาวิชาชีพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์

- มีการร่วมกลุ่มกิจกรรมบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เข้าด้วยกันและตั้งเป็นแผนกขึ้นมา
- จัดทำแผนรายได้จากการเกษียณอายุผลประโยชน์จาก เบี้ยประกัน
- โครงการการรักษาความปลอดภัย และการรักษาพยาบาลขึ้น โดยมีฝ่ายบริหารงานบุคคลและฝึก
อบรมเป็นผู้ประสานงานทั้งหมด



วิวัฒนาการของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



5. ยุคโลกาภิวัตน์

- Multinational Corporation หรือ MNC
- ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความรู้และทักษะหลากหลายรูปแบบ
- ความสามารถในการคาดการณ์และจัดการความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกด้านเช่น ด้านเทคโนโลยี

การเมือง เศรษฐกิจและสังคม

- ความอยู่รอดและรุ่งเรืองขององค์การ



แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์

(Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

ทฤษฎีนี้มาสโลว์ได้สรุปสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ไว้ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการ
นี้จะมิตลอดเวลาไม่มีสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว
ไม่จูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไป
3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็น
ลำดับขั้นตอนจากต่ำไปหาสูง
ตามลำดับเสียก่อน



มาสโลว์

เจ้าแห่งทฤษฎีความต้องการ

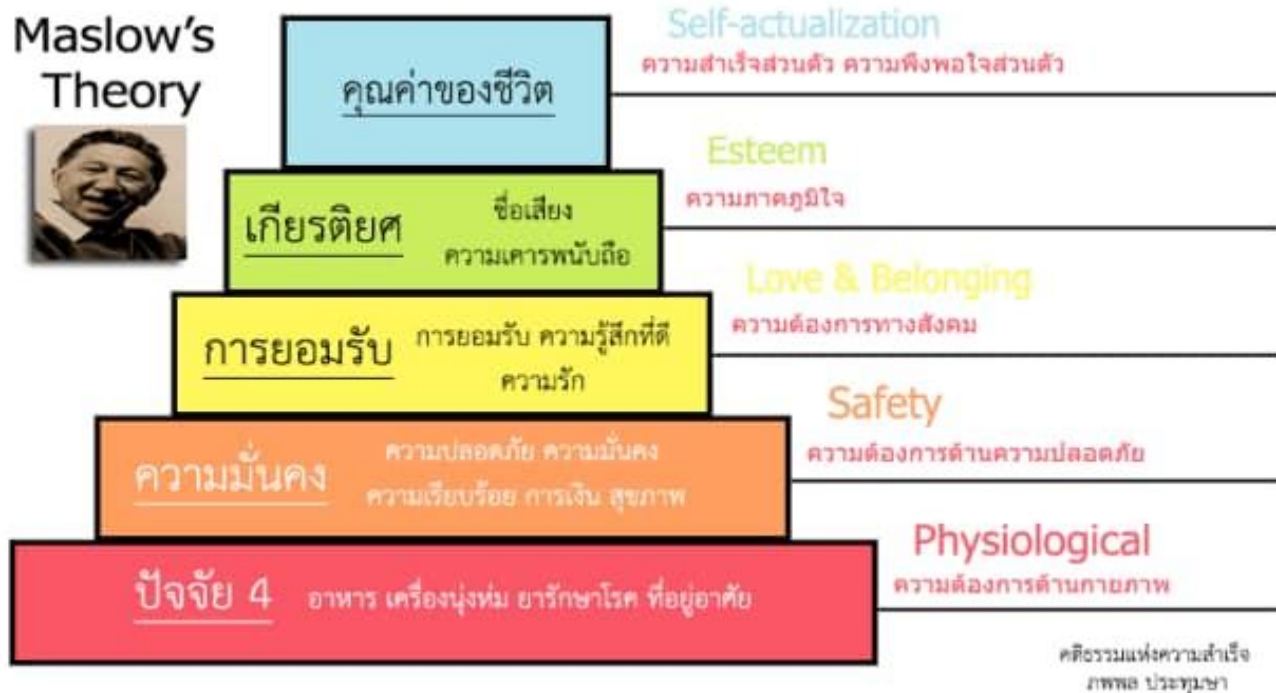
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์

(Maslow's
Hierarchy
of
Needs
Theory)



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ทฤษฎีการจูงใจ - คำจูนของเฮอริชเบอร์ก
(The Motivation-Hygiene Theory)

เป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่าง
แพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีของเขาเรียก
หลายชื่อ เช่น Motivation-maintenance theory,
Dual factor theory, Motivation-hygiene theory
หรืออีกแบบหนึ่งว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ เฮอริชเบอร์ก
สามารถแยกปัจจัยที่มีผลดีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ได้เป็น 2 ประเภท





แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



ทฤษฎีการจูงใจ - คำจูน
ของเฮอริซเบอร์ก
(The Motivation
-Hygiene
Theory)

Hygiene or
Job dissatisfaction - factors:

- Company policy!
- Supervisors
- Work conditions
- Salary
- Status
- Security

Motivation or
Job satisfaction - factors:

- Recognition
- Growth
- Responsibility
- Advancement
- Achievement



แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



ทฤษฎีการจูงใจ - คำจูนของเฮอริชเบอร์ก

(The Motivation-Hygiene Theory)

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีทั้งหมด 5 ประการ

- 1) ความสำเร็จของงาน (achievement)
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition)
- 3) ลักษณะของงาน (work itself)
- 4) ความรับผิดชอบ (responsibility)
- 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement)



แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



ทฤษฎีการจูงใจ - คำจูนของเฮอริชเบอร์ก

(The Motivation-Hygiene Theory)

องค์ประกอบด้านสุขอนามัย (hygiene factor) มีทั้งหมด 11 ประการ

- 1) เงินเดือน (salary)
- 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth)
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (interpersonal relation with subordinate)
- 4) ฐานะของอาชีพ (status)
- 5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (interpersonal relations with supervision)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



ทฤษฎีการจูงใจ - คำจูนของเฮอริชเบอร์ก

(The Motivation-Hygiene Theory)

- 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation with peers)
- 7) เทคนิคการนิเทศ (supervision technical)
- 8) นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (company policy and administration)
- 9) สภาพการทำงาน (working condition)
- 10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal Life)
- 11) ความมั่นคงในงาน (job security)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y
ของแม็กเกรเกอร์

(Mc.Gregor)



X - Y theory by Douglas McGregor

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
• เกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน • มีความทะเยอทะยานต่ำ • ชอบให้บังคับ สั่งให้ปฏิบัติ • ไม่มีความกระตือรือร้น • ใช้ปัจจัยพื้นฐาน เช่น เงิน เป็นเครื่องจูงใจให้ทำงาน	• มีความรับผิดชอบ • มีความคิดสร้างสรรค์ • สามารถที่จะควบคุมตนเองได้ • มีความกระตือรือร้น • ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับความพอใจที่จะได้รับสิ่งจูงใจอื่น

McGregor
X Y
Theory Theory

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



ระบบ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์



ระบบอุปถัมภ์	ระบบคุณธรรม
1. ยึดความพึงพอใจ 2. ให้โอกาสแก่พรรคพวกหรือญาติพี่น้อง 3. ขาดความมั่นคงในการทำงาน 4. มีอิทธิพลการเมืองเข้าแทรกแซงการทำงาน	1. ยึดหลักความสามารถ 2. เปิดโอกาสให้ทุกคนเท่าเทียมกัน 3. มีความมั่นคงในการทำงาน 4. ไม่มีอิทธิพลทางการเมืองเข้าแทรก

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



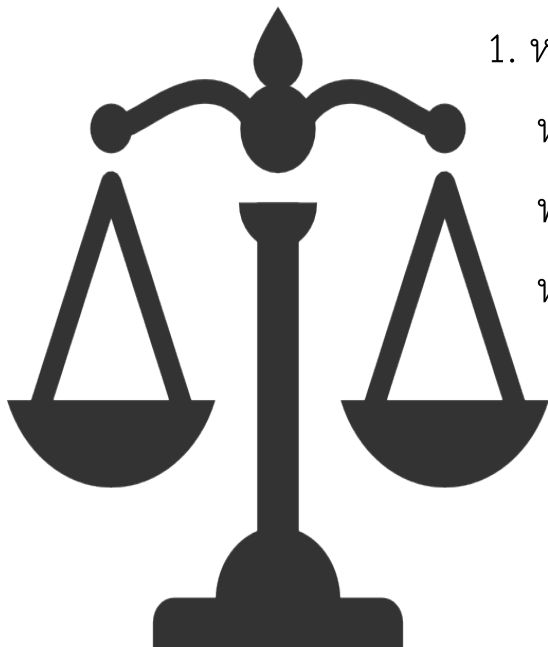
ปรัชญา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์



แนวความคิดที่เป็นพื้นฐานว่าสิ่งที่เลือกทำเป็นสิ่งที่มีความมากที่สุด
ทรัพยากรมนุษย์มีดังต่อไปนี้

ซึ่งสิ่งที่เป็นพื้นฐานของการบริหาร



1. หลักคุณธรรม (Merit - Based)

หรือระบบคุณธรรมใช้ในการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ

หลักคุณธรรมประกอบด้วย 4 หลักใหญ่ คือ

1.1 หลักความเสมอภาค

1.2 หลักความสามารถ

1.3 หลักความเป็นกลาง

1.4 หลักความมั่นคง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



ปรัชญา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์



1.1 หลักความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่คำนึงถึงผิวพรรณ เชื้อชาติ

เพศ ฯลฯ

1.2 หลักความสามารถ การบริหารคนหมู่มากต้องมีวิวัฒนาการ

ความสามารถ ซึ่งปัจจุบันเปลี่ยนมาเป็นหลักผลงาน

และหลักสมรรถนะ

1.3 หลักความเป็นกลาง การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงฝ่ายใด

ข้าราชการ เป็นกลไกรัฐต้องทำงานตามนโยบายของรัฐบาล

แต่บางครั้งถูกมองว่ารับใช้หรือเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งซึ่ง

อาจมีผลกระทบกับความมั่นคงในอาชีพราชการ



ปรัชญา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์



1.4 หลักความมั่นคง

การรับรองการเป็นอาชีพ
มีทางก้าวหน้า มีค่าตอบแทน
และสวัสดิการที่เหมาะสม
ที่เกียรติและศักดิ์ศรี



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



ปรัชญา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์



2. หลักสมรรถนะ (Competency - Based) หมายถึง ใช้คนให้ตรงกับ



ความรู้ความสามารถ

(Put the Right Man
on the Right Job)

โดยการศึกษาและกำหนด

ความรู้ความสามารถที่

ต้องการสำหรับตำแหน่ง

ต่างๆ แล้วนำไปสรรหา

พัฒนาให้ได้บุคคลที่เหมาะสม

าดำรงตำแหน่ง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



ปรัชญา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์



3. หลักผลงาน (Performance - Based) คือการบริหารโดยยึดผลงานเป็นหลัก หมายความว่า จะให้คุณให้โทษใครให้ดูที่ผลงาน ตรงนี้มาจากภาคธุรกิจ ถามว่าราชการยึดผลงานอย่างเดียวได้ไหมคำตอบคือคงไม่ได้ จะต้องมีปัจจัยอื่นๆ หรือแม้แต่ทางธุรกิจเหมือนกัน ต้องมองทั้งปัจจัยที่ใส่เข้าไปในการทำงาน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งทัศนคติ (Attitude) และวิธีการทำงานของเขาต้องโปร่งใส แต่อย่างไรก็ตามก็ให้น้ำหนักผลงานให้ยึดผลงานเป็นหลัก





ปรัชญา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์



4. หลักการกระจายอำนาจ

และความรับผิดชอบ (HR Decentralization)

คือให้ร่วมกันรับผิดชอบ เวลาถามว่าใครเป็นผู้จัดการ

ใครเป็นผู้ถูกจัดการ ถ้าเป็นยุคก่อนคำตอบคือ

หัวหน้าการเจ้าหน้าที่ แต่คำตอบยุคนี้คือ

ผู้บริหารนั่นเอง นั่นเองที่เป็นการบริหาร

ในตัวเองต้องรู้หลักต้องบริหารได้



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)

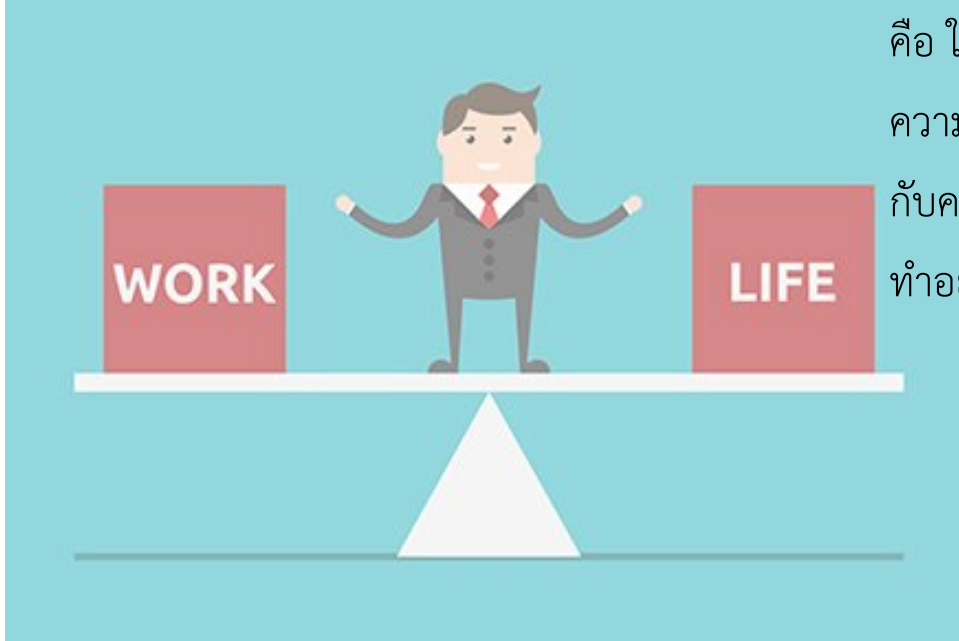


ปรัชญา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์



5. หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)



คือ ในการทำงานมี
ความสุขของครอบครัว
กับความสำเร็จของงาน
ทำอย่างไรให้สมดุลกัน



กระบวนการ

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์



(พนา ดุลยพัชร, 2557, น.16)

กิจกรรมแรกของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้
แผนงาน แนวทางปฏิบัติ และจำนวนของ
บุคลากรที่เหมาะสมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบาย และความต้องการของ
องค์กร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



กระบวนการ

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์



จากนั้นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องทำ**การวิเคราะห์งาน**เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของพนักงานทุกตำแหน่งงานในองค์กร นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์งานไปดำเนินการ**การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร**ต่อไป เมื่อได้บุคลากรเข้ามาในองค์กรแล้ว แผนกทรัพยากรมนุษย์จะต้องจัดให้มีการ**ปฐมนิเทศ**แก่พนักงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานได้รับทราบข้อมูลที่สำคัญทุกด้านที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานและองค์กร



กระบวนการ

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์



หลังจากพนักงานได้เริ่มปฏิบัติงานแล้วองค์กรโดยแผนกทรัพยากรมนุษย์ต้องจัดให้มีการ**บริหารค่าตอบแทน**ให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และจูงใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานไปตามระยะเวลาที่เหมาะสมที่องค์กรได้กำหนดไว้ แผนกทรัพยากรมนุษย์ต้องจัดให้มี

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อจะได้ทราบถึงศักยภาพ จุดอ่อน จุดแข็ง ข้อเด่น ข้อด้อยของพนักงานทั่วทั้งองค์กรเพื่อองค์กรจะได้ให้คุณให้โทษ แก่พนักงานอย่างมีหลักเกณฑ์ นอกจากนี้ องค์กรจะต้องจัดให้มีการ**ฝึกอบรม**อย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติให้แก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ



กระบวนการ

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์



(สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2562, น. 44 - 48) งานบุคคลเป็นงานสนับสนุนบุคลากรที่สำคัญในสถานศึกษา มีจุดประสงค์หลักของงานบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร การส่งเสริมพัฒนาสร้างขวัญกำลังใจและการรักษาระเบียบวินัย สิทธิประโยชน์ อันพึงมีพึงได้ของบุคลากร





กระบวนการ

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์



1. การบริหารงานบุคคล
 - 1.1 การวางแผนอัตรากำลัง
 - 1.2 การพัฒนาบุคลากร
 - 1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - 1.4 การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ
2. การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.1 การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.2 การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ
3. การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรณีศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
จังหวัดสระบุรี

RELATIONSHIP BETWEEN THE MANAGEMENT SKILLS OF
THE SCHOOL ADMINISTRATORS AND HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT IN SCHOOLS UNDER SARABURI SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

ทศลาว สารกุล

วิทยานิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2561

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

- 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดสระบุรี
- 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดสระบุรีและ
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรณีศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4
จังหวัดสระบุรี ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 278 คน โดยใช้
วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครซีและมอร์แกน
เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่าระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
แบบเพียร์สันไพรดักโมเมนต์





งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรณีศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมเขต 4 จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก
- 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดสระบุรี
อยู่ในระดับมากและ
- 3) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหาร
งานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดสระบุรี ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรณีศึกษา

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดสระบุรี พบว่า
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านวินัยและ การรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ ค้นการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการวางแผนอัตรา กำลังและการกำหนดตำแหน่ง



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรณีศึกษา

วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
ในสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

มหาวิทยาลัยศิลปากร ฐานวิจัย

โดย
นางสาวจตุพร วิริยานุภาพ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ

1) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ในสังกัด
เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

2) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

และ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับ
การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัด
เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรณีศึกษา

โดยใช้สถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จำนวน 103 แห่ง เป็นหน่วย
วิเคราะห์ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา
ฝ่ายบริหารทั่วไปหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป และ พนักงาน ครูเทศบาล จำนวน 412 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาตามแนวคิดของ
แพตเตอร์สันเพอร์รี่และปาร์คเกอร์และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามแนวคิดของแคส
เตกเทอร์ สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรณีศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า

1 วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล

กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยเลขคณิต จากมากไปหาน้อยดังนี้
หลักเป้าหมายขององค์กร หลักการตัดสินใจ หลักความเอื้ออาทร หลักความหลากหลาย หลักการมอบอำนาจ หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน หลักการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หลักความซื่อสัตย์ หลักความเป็นเลิศ และหลักความไว้วางใจ



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรณีศึกษา

2. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล
- กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับระดับมาก 9 ด้าน
- โดยมีค่าเฉลี่ยเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้
- ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การนำบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน
- การวางแผนกำลังคน การให้บริการข้อมูลข่าวสาร การเจรจา
- ไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง การคัดเลือก การประเมินผลการ
- ปฏิบัติงาน การให้บริการต่อเนื่อง การพัฒนาและการสรรหา
- และระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ สิ่งตอบแทน



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรณีศึกษา

3. วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์
ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



ภาระงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มบริหารงานบุคคล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรณีศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ

- 1) องค์ประกอบภาระงานของ
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบภาระงานของ
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
กลุ่มบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยศิลปากร

โดย

นายอรรถพร ชุ่มเพ็งพันธ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรณีศึกษา

มีกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำนวน 96 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้
อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และหัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล
รวมทั้งสิ้นจำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบ กึ่ง
โครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล ความถี่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบหลัก การวิเคราะห์เนื้อหา และการยืนยันองค์ประกอบ
จากผู้เชี่ยวชาญและ
ผู้ทรงคุณวุฒิ





งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรณีศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาระงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา
กลุ่มบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 1) งานวางแผนกลยุทธ์
บุคลากร 2)งานพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 3) งานกำกับติดตาม
การปฏิบัติงานบุคลากร 4)งานเสริมสร้างประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน 5) งานวินัยและกฎหมายบุคลากร และ
6) งานเสริมสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร
2. การยืนยันองค์ประกอบและตัวแปรองค์ประกอบภาระงานของ
รองผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มบริหารงานบุคคล
ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้
เป็นประโยชน์และมีความถูกต้องครอบคลุม



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



กรณีศึกษา

เอื้อแต่พวกพ้อง! ครูโรงเรียนดังเมืองอุดรร้องไม่ได้รับความเป็นธรรมเลื่อนขั้นเงินเดือน

เผยแพร่: 2 ก.ค. 2562 12:26 ปรับปรุง: 2 ก.ค. 2562 13:58 โดย: ผู้จัดการออนไลน์



อุดรธานี - ครู ร.ร.อุดรพิทยานุกูล หอบหลักฐานร้องศูนย์ดำรงธรรมหลังผู้บริหารเลื่อนเงินเดือนไม่โปร่งใส ครูบางคนมาทำงานสายกว่า 40 ครั้งยังได้เลื่อนเงินเดือนเท่ากับครูที่มาทำงานแต่เช้า ซ้ำกลุ่มคนได้เลื่อนเงินเดือนสูงๆ ล้วนเป็นคนสนิท



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)



กรณีศึกษา

ถ้าครูไม่ได้เข้าอบรม !!!

ตามเกณฑ์ ว21

ต้องทำอย่างไร ?

ตามเกณฑ์ ว14





ชีวิตคนทำงาน
สิ่งที่ทำให้เหนื่อยที่สุด
ไม่ใช่ความยากของงาน
แต่เป็นความยากของคุณ

Credit : UpYim



Krungsi First Choice