

นโยบายการจัดการทุนมนุษย์



โดย รศ.ดร.ชุตिकाญจน์ ศรีวิบูลย์

Thailand 4.0

(Smart Industry + Smart City + Smart People)



Thailand 1.0

Thailand 2.0

Thailand 3.0

Thailand 4.0

Agriculture

Light Industry
Low wages

Heavy Industry
Advanced Machine

Creativity + Innovation
Smart Thailand

เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม



พฤติกรรมการอ่านของคนไทยในรอบ 10 ปี

หน่วย: บท/วัน

ปี 2550-2559



ที่มา: รวบรวมโดยสำนักข่าวออนไลน์ไทยพับลิก้า





การตลาดยุคดิจิทัล

<p>เทคโนโลยีดิจิทัลลด ความสำเร็จใหม่ใน การค้าปลีก</p>	<p>การปรับยุทธศาสตร์ ขององค์กร ให้รองรับ กับการแข่งขันดิจิทัล</p>
<p>การนำเสนอ สินค้า ใหม่ที่ ตอบโจทย์ ความต้องการในขนาดตลาด</p>	<p>การนำเสนอคุณค่าของสินค้า ให้กับกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย ที่หลากหลายมากขึ้น</p>
<p>การสร้างแบรนด์ นวัตกรรมและการเชื่อมโยงกับ ความเชื่อทางธุรกิจ</p>	<p>แบรนด์ที่ปรับตัวให้ทัน กับเทคโนโลยีสูงของ โลกยุคใหม่</p>

ภาพ : ไลน์กราฟิกฟรีดาวน์

ผู้ประกอบการยุคใหม่ เตรียมตัวอย่างไร? รับปี 2018

ที่มา : ธนาคารกสิกรไทย

- 1 ศึกษา**
 เทรนด์ธุรกิจ
 และคู่แข่งให้ดี
- 2 เริ่มต้นเตรียม**
 ทีมธุรกิจให้พร้อม
 สำหรับการเติบโต
- 3 รู้ช่องทาง**
 การขายที่เหมาะสม
 กับลูกค้าของคุณ
- 4 มีระบบ**
 จัดเก็บข้อมูล
 ที่ดี

info Graphics



STRATEGIC
OBJECTIVES



EMPLOYEE



TRAINING

HRM

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT



SUCCESS



BUSINESS
VALUE



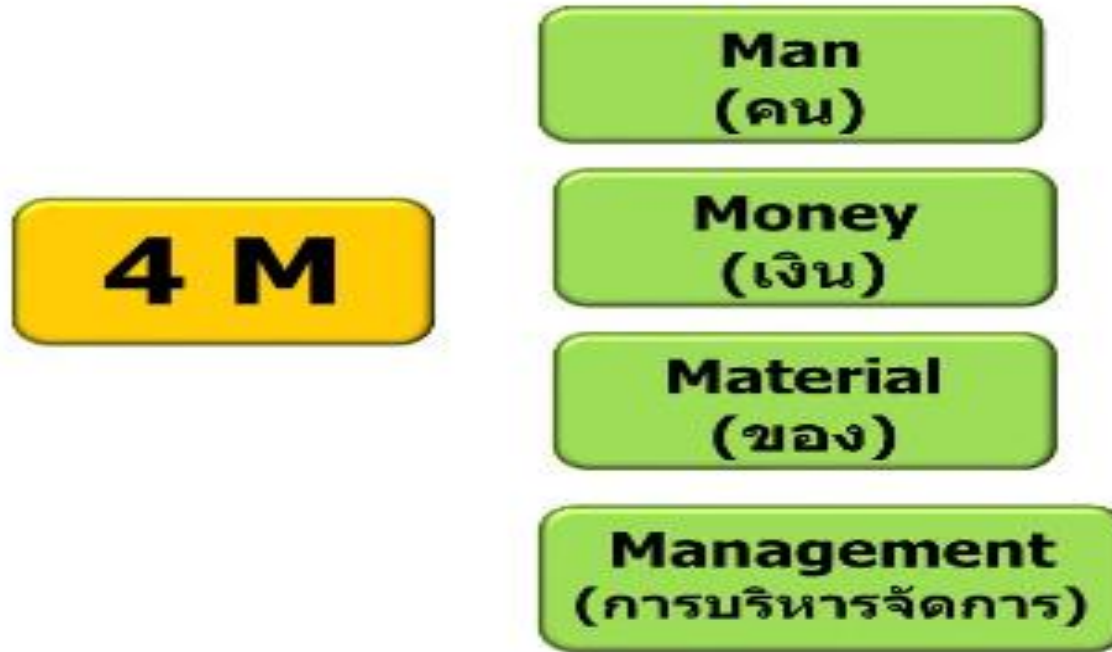
EMPLOYEE
RECRUITMENT



REWARDING



บทนำ



- ดังนั้น ความสำคัญของทรัพยากรพื้นฐานในองค์กร จากทรัพยากรทั้ง 4 ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและองค์กรไม่สามารถดำเนินงานโดยขาดทรัพยากรใดทรัพยากรหนึ่งได้ แต่เมื่อต้องตอบคำถามว่าในทรัพยากรทั้ง 4 นั้น ทรัพยากรใดสำคัญที่สุด คำตอบที่นักบริหารปัจจุบันเห็นพ้องในแนวทางเดียวกัน คือ ทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

- การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการบริหารจัดการเพื่อให้บุคลากรในองค์กร เป็นทรัพยากรที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผล และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยวิธีการบริหารจัดการ เทคนิค เครื่องมือ และวิธีการต่างๆ อันนำไปสู่ผลลัพธ์และความพึงพอใจสูงสุดให้กับองค์กร

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

- ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเองและพัฒนาตนเอง
- ช่วยพัฒนาองค์กรพนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ
- ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติเมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม
- ช่วยในการพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโตเนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเป็นงานที่ต้องประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ
- ช่วยให้กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

- เพื่อช่วยให้บุคลากรใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- เพื่อช่วยองค์กรดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- เพื่อช่วยคัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีแรงจูงใจใฝ่หาผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงเข้ามาปฏิบัติงาน
- เพื่อยกระดับความสามารถ และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- เพื่อพัฒนา และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงานในระดับที่พึงปรารถนาขององค์กร

บทบาทและหน้าที่ของนักบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

- บทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ (Learning Specialist)
- บทบาทผู้จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Manager of HRD)
- บทบาทผู้ให้คำปรึกษา (Consultant)

แนวคิดการจัดการบนฐานของทรัพยากรมนุษย์

- ทรัพยากรขององค์กรด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ทรัพยากรเชิงกายภาพ เช่น เทคโนโลยี เครื่องจักรและอุปกรณ์การผลิต และระบบการเงิน 2) ทรัพยากรเชิงองค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร การวางแผน การควบคุม การประสานงานและระบบบริหารงานบุคคล และ 3) ทรัพยากรมนุษย์
- มนุษย์ยังสามารถสะสมองค์ความรู้ต่างๆ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา
- มนุษย์มองว่าสิ่งสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ และระบบหรือกระบวนการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่างๆ

แนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

- ประเมินความพร้อมขององค์กรในการเปลี่ยนแปลง
- สร้างและทำให้กรอบการทำงานและภาษาของงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นที่ยอมรับในวงกว้าง
- ผู้นำของงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทเป็นนักออกแบบองค์กร
- ทำบทบาทของผู้บริหารระดับล่างสุดให้กระจ่าง และดึงดูดผู้บริหารระดับสูงให้สร้างและเป็นเจ้าของกลยุทธ์ทางทรัพยากรมนุษย์
- กำหนดแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
- มองงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ประการในมุมมองเชิงกลยุทธ์

แนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

- ทำความเข้าใจบทบาทของผู้ที่มีความสามารถหลายด้าน
- ออกแบบโครงสร้างของหน่วยงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบใหม่
- ประเมินและยกระดับคนเก่งในองค์กร
- ตระหนักว่าสิ่งใดเป็นอุปสรรคในการเปลี่ยนแปลงเป็นทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

การใช้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ในการสร้างองค์กรศักยภาพสูง



ที่มา: สурมงคล นิมจิตต์ และธีระวัฒน์ จัน

ทีก (2559: 9)

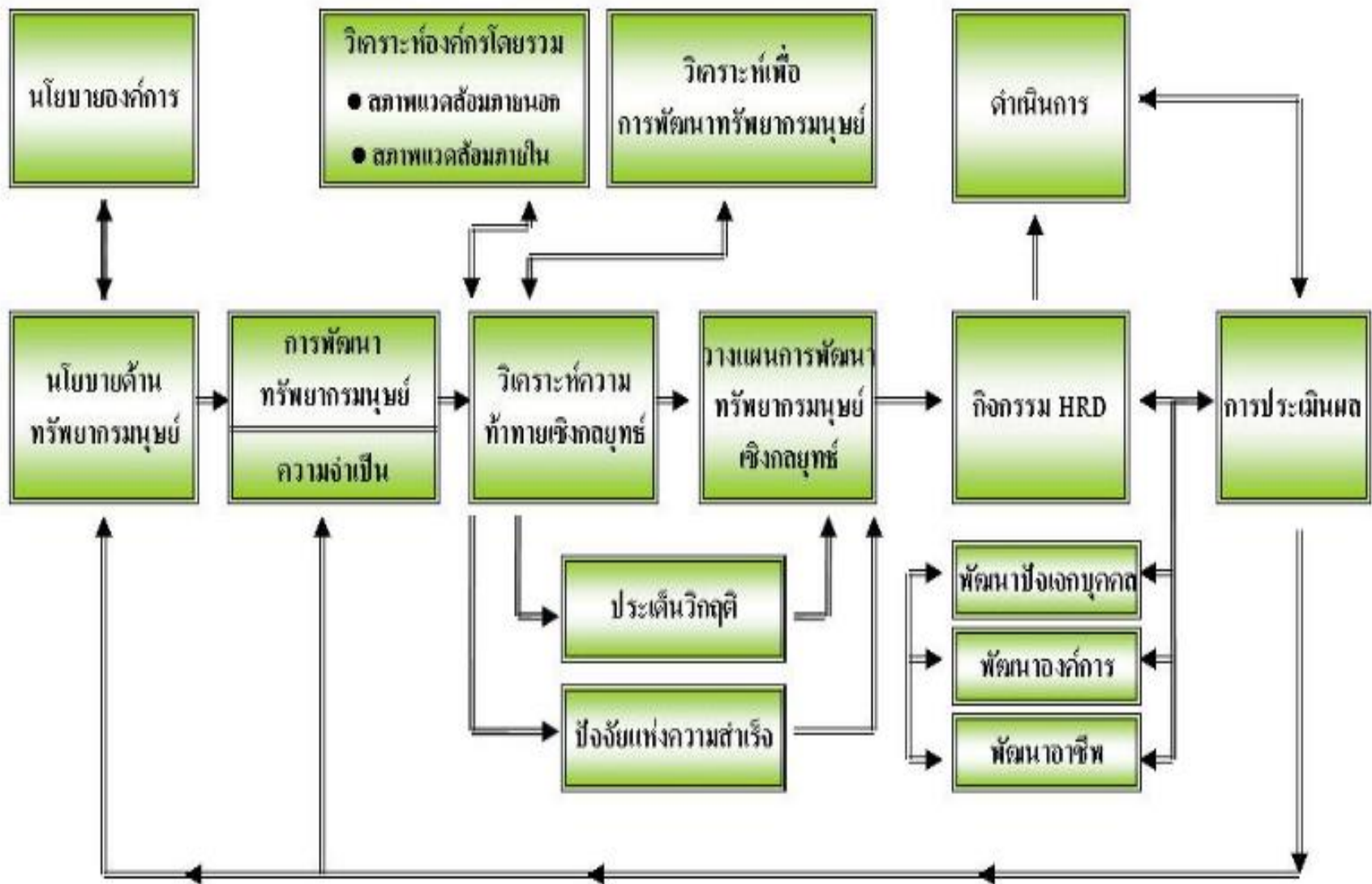
	มองเป็นต้นทุน	มองเป็นทรัพยากร
จุดเน้นของ HR	<ul style="list-style-type: none"> ● ประสิทธิภาพงานธุรการ ● การออกแบบการทำงานของฝ่าย HR ● เชื่อมโยง HR เข้ากับกลยุทธ์ขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> ● HR จะเป็นผู้สร้างคุณค่าภายในองค์กรร่วมกับพนักงาน และสร้างคุณค่าภายนอกร่วมกับลูกค้า ผู้ร่วมทุน และชุมชน
ความสัมพันธ์ของ HR กับองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> ● ใช้ HR เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพภายใน 	<ul style="list-style-type: none"> ● เข้าใจบริบทขององค์กร ● สร้างคุณค่าของ HR ผ่านมุมมองของลูกค้าและผู้ลงทุน
เป้าหมายหรือผลลัพธ์ของ HR	<ul style="list-style-type: none"> ● สร้างคนเก่งและพัฒนาผลผลิตของพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ยกระดับความสามารถของพนักงาน (สมรรถภาพ ความผูกพัน และความทุ่มเท) ● ยกระดับความสามารถขององค์กร (วัฒนธรรม และกระบวนการทำงาน) ● เสริมสร้างภาวะผู้นำ

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

- งานวางแผนกำลังคน/กลยุทธ์/การบริหารบุคคล (HR Planning)
- งานสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Recruitment, Selection & Introduction)
- งานเอกสาร/ระบบข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร เช่น HRIS/Payroll (Personnel Administration)
- งานพัฒนาบุคลากร (Training & Development)
- งานประเมินผลงาน/ให้รางวัล (Performance & Reward Management)
- งานบริหารจัดการผู้มีความสามารถโดดเด่น (Talent Management)

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

- งานวางแผนสืบทอด/ความก้าวหน้าทางอาชีพ (Succession & Career Planning)
- งานแรงงานสัมพันธ์/ความปลอดภัย (Labour Relations)



ที่มา: ยงยุทธ ทศยั้งยง(2556: online)

สรุป

- การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการบริหารจัดการเพื่อให้บุคลากรในองค์กร เป็นทรัพยากรที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผล และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยวิธีการบริหารจัดการ เทคนิค เครื่องมือ และวิธีการต่างๆ อันนำไปสู่ผลลัพธ์และความพึงพอใจสูงสุดให้กับองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร โดยเฉพาะองค์กรที่ต้องใช้มนุษย์เป็นผู้ให้บริการที่สำคัญ ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้มีคนที่เพียงพอและต่อเนื่อง ได้คนดีมีความสามารถทำงานที่เหมาะสมกับงาน มีการรักษาคนให้อยู่กับองค์กรโดยมีการพัฒนา การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการประเมินผลที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์