

รหัสวิชา MHE5401
นวัตกรรมสำหรับการวางแผน
จัดการพัฒนาทุนมนุษย์และ
การประกอบการ

อาจารย์ ดร.พนิดา นิลอรุณ

Email: panida.ni@ssru.ac.th





นวัตกรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์



- Procurement
- Job Analysis
- HR Planning
- Recruitment & Selection



- Retention
- Compensation & Benefits Management
- Safety & Health
- Labor Relation
- Development & Training



- Performance Appraisal
- Performance Appraisal

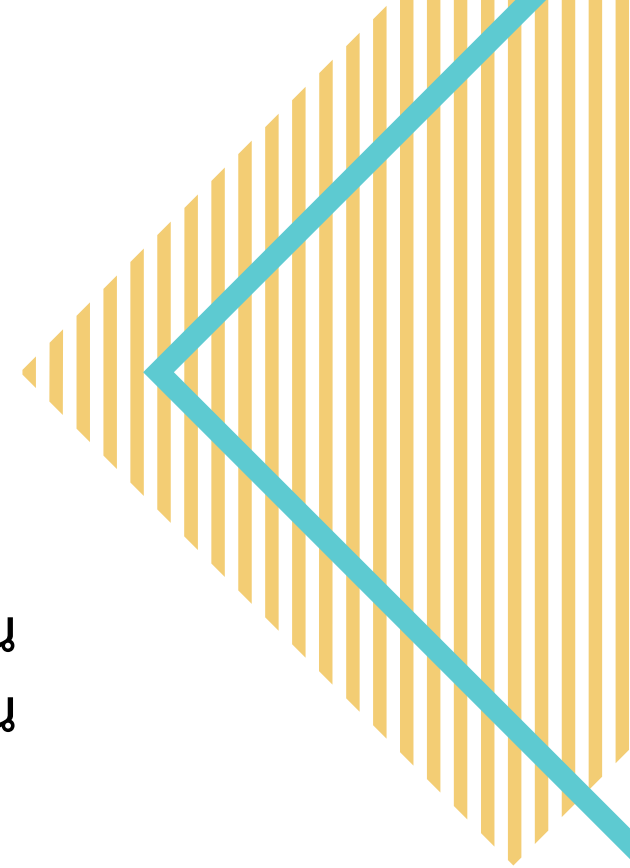


- Withdrawal
- Promotion
- Transfer
- Demotion
- Retirement
- Resignation
- Discharge



นวัตกรรม

การเปลี่ยนแปลง การนำสิ่งใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็
แนวความคิด วิธีการ มาใช้ในการทำงาน
เพื่อสร้างสรรค์ ผลผลิตใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม



ลักษณะนวัตกรรม

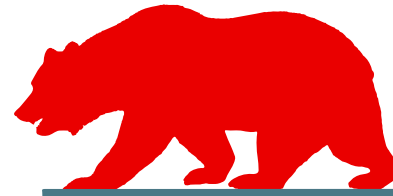
1. นวัตกรรมใหม่อย่างสิ้นเชิง หรือ Radical Innovation หมายถึง กระบวนการเสนอสิ่งใหม่ที่ใหม่อย่างแท้จริงสู่สังคม โดยการเปลี่ยนแปลง ค่านิยม (Value) ความเชื่อ (Belief) เดิม ตลอดจนระบบคุณค่า (Value System) ของสังคมอย่างสิ้นเชิง
2. นวัตกรรมที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป เป็นกระบวนการค้นพบ (Discover) หรือคิดค้นสิ่งใหม่ (Invent) โดยการประยุกต์ใช้แนวความคิดใหม่ (New Idea) หรือความรู้ใหม่ (New Knowledge) ที่มีลักษณะต่อเนื่องไม่สิ้นสุด

ประเภทของนวัตกรรม

สินค้า/ผลิตภัณฑ์ หรือ
บริการรูปแบบใหม่
สินค้าตัวใหม่ และ
บริการใหม่



นวัตกรรมด้าน
สินค้า/ผลิตภัณฑ์
(Product
Innovations)



นวัตกรรมด้าน
กระบวนการ
(Process
innovations)

ส่วนประกอบใหม่ ที่ได้รับ
การนำเอา มา ใช้ ใน
กระบวนการผลิตขององค์กร
หรือการบริการ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน

กลยุทธ์การบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ที่
หลากหลาย

การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์
แบบยืดหยุ่น

การพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ เพื่อเพิ่ม
ศักยภาพและ
ความสามารถ

การบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์แบบ
บูรณาการ



ความสำคัญของนวัตกรรม

- 1) นวัตกรรมเพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการใหม่ ๆ ของลูกค้าโดยเฉพาะ (Customer Oriented Innovation)
- 2) นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาและนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ (Product Innovation)
- 3) นวัตกรรมเพื่อการสร้างสรรคพัฒนา (Process Innovation)
- 4) นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนยุทธศาสตร์ (Strategic Innovation)



องค์ประกอบของการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม

2. โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม

4. การฝึกอบรมและพัฒนา



1. มีวิสัยทัศน์ร่วมผู้นำและการมุ่ง
ไปสู่นวัตกรรม

3. บุคลากรที่มีความสำคัญ

5. การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม

องค์ประกอบของการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม

7. บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์



6. ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

9. การขยายการสื่อสาร



8. ปัจจัยภายนอก



10. องค์การแห่งการเรียนรู้

การจัดการของผู้บริหารในองค์กรขนาดใหญ่ที่ ต้องการจะพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม Christiansen (2000)

1) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์(Vision and Strategy)

2) ระบบการจัดการความสามารถ (The Competence Management System)

3) มีเป้าหมาย (Goal)

4) มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน (Organization Structure)



Organizational Effectiveness



01

สนองความต้องการทางสังคม
(Society's Requirements)

02

สนองความคาดหวังด้านการบริหาร
(Management's Expectation)

03

สนองความต้องการของพนักงาน
(Employee's Needs)

แนวความคิดการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์



แนวทางการสร้างนวัตกรรมในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งออกได้ 4 กลุ่ม



กลุ่มที่ 1

นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือก



กลุ่มที่ 2

นวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนา



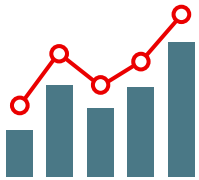
กลุ่มที่ 3

นวัตกรรมด้านค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์



กลุ่มที่ 4

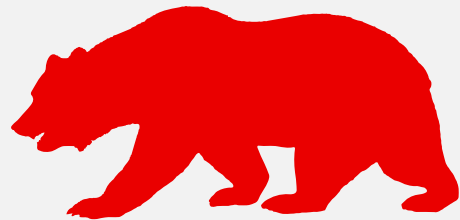
นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์



กลุ่มที่ 1 นวัตกรรมด้านการสรรหา และคัดเลือก (Innovative Recruitment & Selection)

- ✓ การสรรหาพนักงานใหม่โดยพนักงานปัจจุบัน (Internal Head Hunter)
- ✓ การคัดเลือกขั้นสุดท้าย ควรให้เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องในอนาคตของผู้สมัครรายนั้นได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายด้วย





กลุ่มที่ 2 นวัตกรรมกรฝึกอบรมและพัฒนา
(Innovative Training & Development)

- ✓ เปลี่ยนการฝึกอบรมที่ให้วิทยากรเป็นศูนย์กลาง (Trainer-Center Training) ให้เป็นการฝึกอบรมที่ยืด ผู้เรียนเป็นหลัก (Learner-Center Training)
- ✓ เทคนิคการเรียนรู้รูปแบบใหม่



กลุ่มที่ 3 นวัตกรรมด้านค่าตอบแทน
และพนักงานสัมพันธ์ (Innovative
Compensation & Employee
Relation)

“ไม่มุ่งเน้นการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอย่างเดียว
แต่ควรมุ่งเน้นควบคู่ไปกับการกระจายความสุขใน
การทำงานไปยังพนักงานด้วย ลดเวลาการทำงานลง
โดยให้พนักงานได้มีเวลาส่วนตัวมากขึ้น





กลุ่มที่ 4 นวัตกรรมเทคโนโลยี
สารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ HRIS
(Human Resource Information
System)

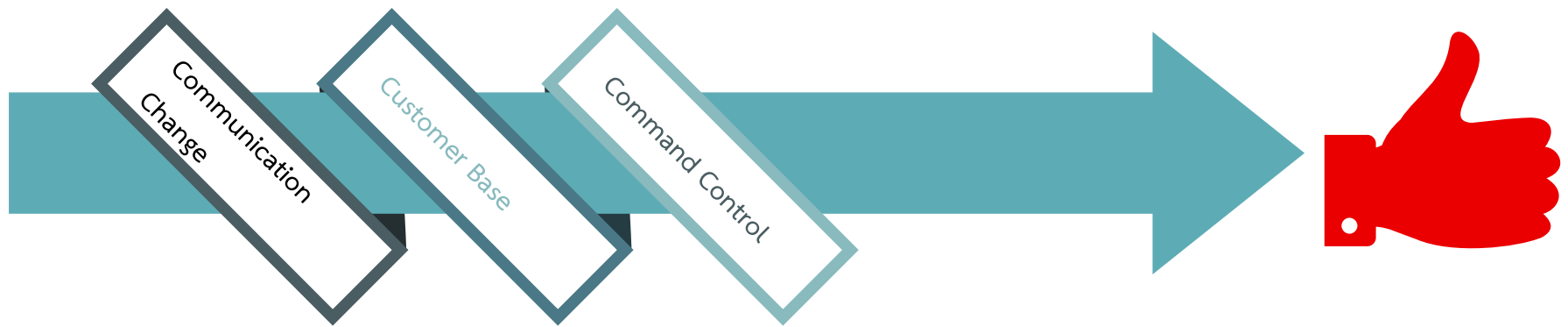
ระบบสารสนเทศทางการบริหารทรัพยากร
มนุษย์





- 1) ระบบงานวางแผนกำลังคน (Man Power Planning)
- 2) ระบบงานทะเบียนประวัติ(Central Database)
- 3) ระบบการตรวจสอบเวลา (Time Attendance)
- 4) ระบบงานด้านการคำนวณเงินเดือน (Payroll)
- 5) ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation)
- 6) ระบบงานพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร (Training and Development)
- 7) ระบบงานสวัสดิการต่าง ๆ (Welfare)
- 8) ระบบการสรรหาบุคลากร (Recruitment)

นวัตกรรมจะไม่ประสบความสำเร็จเกิดจากสาเหตุดังต่อไปนี้



01

Communication Change หมายถึง บุคลากรไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการสื่อสาร ของนวัตกรรมนั้น

02

Customer Base หมายถึง นวัตกรรมเหล่านั้นไม่ตอบโจทย์ หรือตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ ได้

03

Command Control หมายถึง การควบคุมสั่งการไม่เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสมกับนวัตกรรมนั้น