

Human Resources



- **คนที่มีคุณค่าต้องพัฒนาอะไรบ้าง**
 - พัฒนาความรู้ (โดยการศึกษา)
 - พัฒนาชีวิต (โดยการสร้าง **Character** ที่ดี และเป็นแบบอย่างได้)
 - พัฒนาการทำงาน (โดยการฝึกอบรมและพัฒนา)
- **การพัฒนาทั้ง 3 ด้านนี้ต้องทำอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต**



ปรัชญาการพัฒนาคอนขงประเทศไทย



- เก่ง (ความรู้และสติปัญญา)
- ดี (คุณธรรม)
- มีความสุข (ร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ)

**เราเข้าใกล้วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มาก
น้อยแค่ไหน ?**



ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย

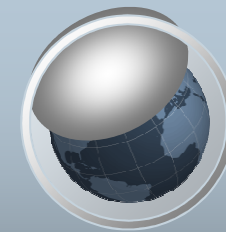


– World Economic Forum 2016 จัดลำดับขีด
ความสามารถประเทศ ต่าง ๆ

– ประเทศไทย อยู่ในลำดับ 28

- คุณภาพของ HR
- คุณภาพของ Science & Technology
- คุณภาพของ Mgt.
- ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับ Globalization





ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย

- ขณะที่ประเทศสิงคโปร์ อยู่ในลำดับ 4
- ผลที่ตามมา

per capita income (รายได้ของพลเมืองแต่ละคน)

- ไทย US \$5,200 (approx.)
- สิงคโปร์ US \$50,000 (approx.)
- ไม่เคยมีประเทศใดที่พลเมืองมีขีดความสามารถสูง (ฉลาด)แล้ว ยากจน หรือประเทศชาติต้องล่าหลัง



ความเปลี่ยนแปลงของโลก

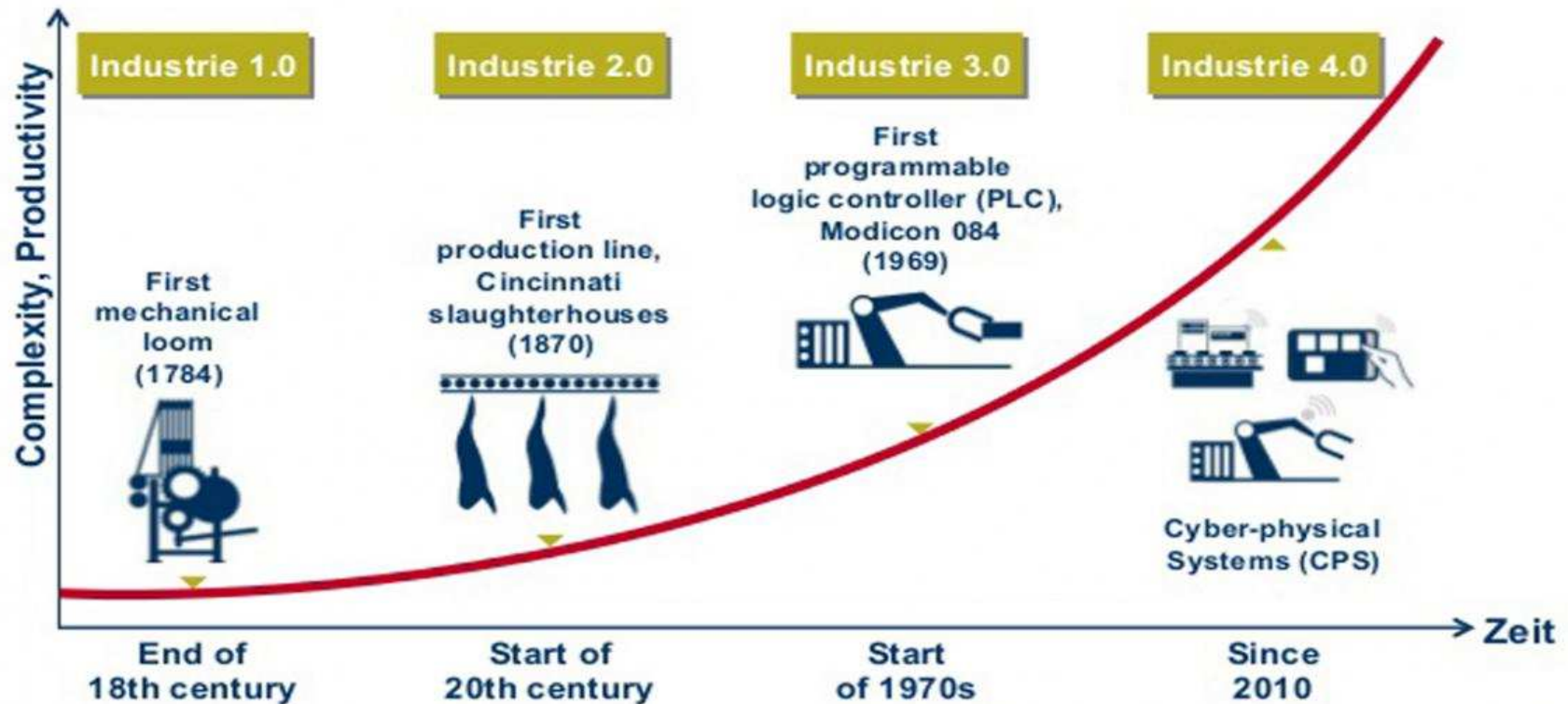


- Alvin Toffler, *The Third Wave*
 - 1st Wave 8,000 B.C. (Before Christ) to 1750 A.D. (anno domini)
 - เป็นการปฏิวัติทางเกษตรกรรม
 - อาชีพคนส่วนใหญ่ของโลกคือการเกษตร
 - 2nd Wave 1750 - 1955 A.D.
 - เป็นการปฏิวัติอุตสาหกรรมไปสู่ Mass production
 - คนส่วนใหญ่ในโลกตะวันตกมีอาชีพอยู่ในภาคอุตสาหกรรม
 - 3rd Wave 1950s - 2000s
 - เป็นยุคข้อมูลข่าวสาร
 - เป็นการปฏิวัติในวิธีการส่งข้อมูลข่าวสาร



การปฏิวัติโลกอุตสาหกรรมครั้งที่ 4

Industrie 4.0: The next Industrial Revolution



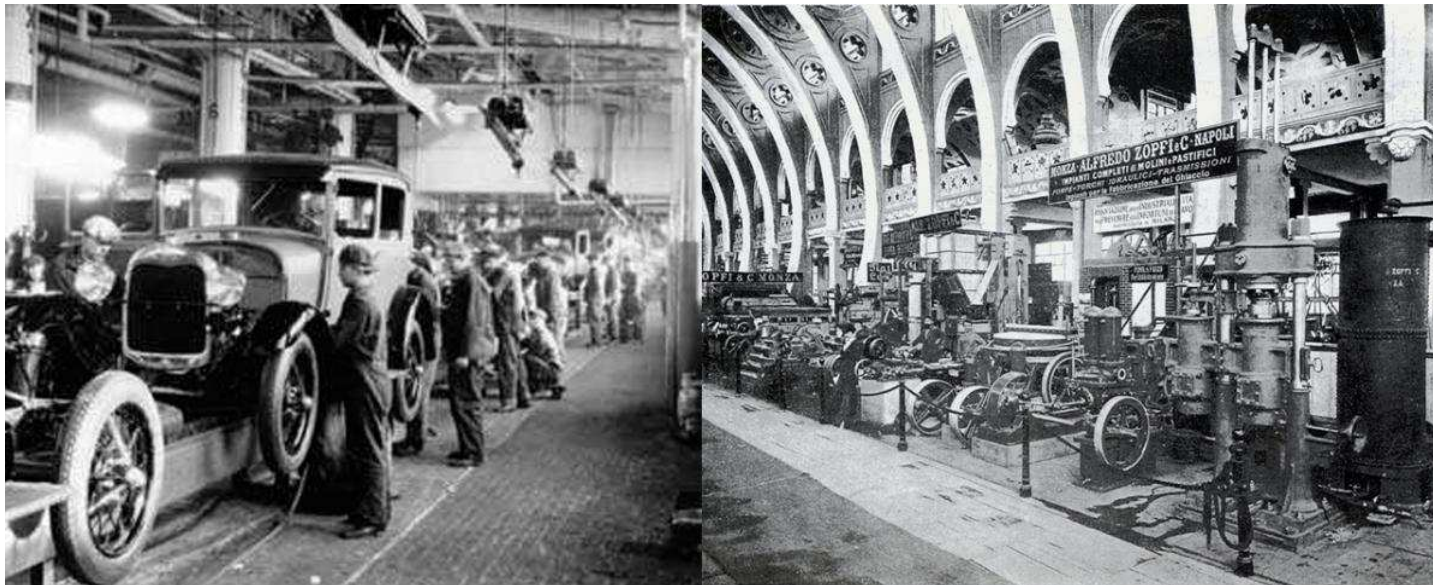
ประวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 1



ปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 1

- ในช่วงปลายศตวรรษที่ 18 เจมส์ วัตต์ ได้ปรับปรุงเครื่องจักรกลไอน้ำนิโคแมนให้ใช้งานได้ดียิ่งขึ้น สามารถสร้างรถไฟลุดระยะทางคมนาคม และนำไปสู่การสร้างเครื่องจักร เรียกว่า “สมัยแห่งพลังไอน้ำ”
- เจมส์ วัตต์ ไม่ได้ประดิษฐ์เครื่องจักรไอน้ำ แต่สิ่งที่เขาทำคือ สร้างนวัตกรรมจำนวนมากที่ช่วยให้ประสิทธิภาพของการผลิตสิ่งทอเพิ่มขึ้นอย่างน้อยสามเท่าจากที่เคยทำได้ อาจกล่าวได้ว่า เขาเป็นจุดเริ่มต้นของการมาถึงของโรงงานผลิตที่ใช้เครื่องจักรช่วยในการผลิต ก่อกำเนิดเป็นโรงงานสมัยใหม่

ปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 2



ปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 2

- ในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 เมื่อ เฮนรี ฟอร์ด ได้นำระบบสายพานเข้ามาใช้ในสายการผลิตรถยนต์ในปี ค.ศ. 1913 ทำให้เกิดเป็นรถยนต์โมเดลทีที่มีจำนวนการผลิตมากถึง 15 ล้านคัน จนกระทั่งหยุดสายการผลิตไปในปี ค.ศ. 1927 เป็นการเปลี่ยนจากการใช้เครื่องจักรไอน้ำ มาใช้พลังงานไฟฟ้าส่งผลให้สามารถปลดปล่อยพลังการผลิตอย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน
- เทคนิคใช้สายพานการผลิตในลักษณะเดียวกันนี้ได้รับการเผยแพร่ไปยังอุตสาหกรรมอื่น ๆ ทำให้ประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตลดลง ถึงตรงนี้เรียกได้ว่า ยุคของการผลิตสินค้าเหมือน ๆ กันเป็นจำนวนมากหรือ Mass Production ได้เกิดขึ้นแล้ว

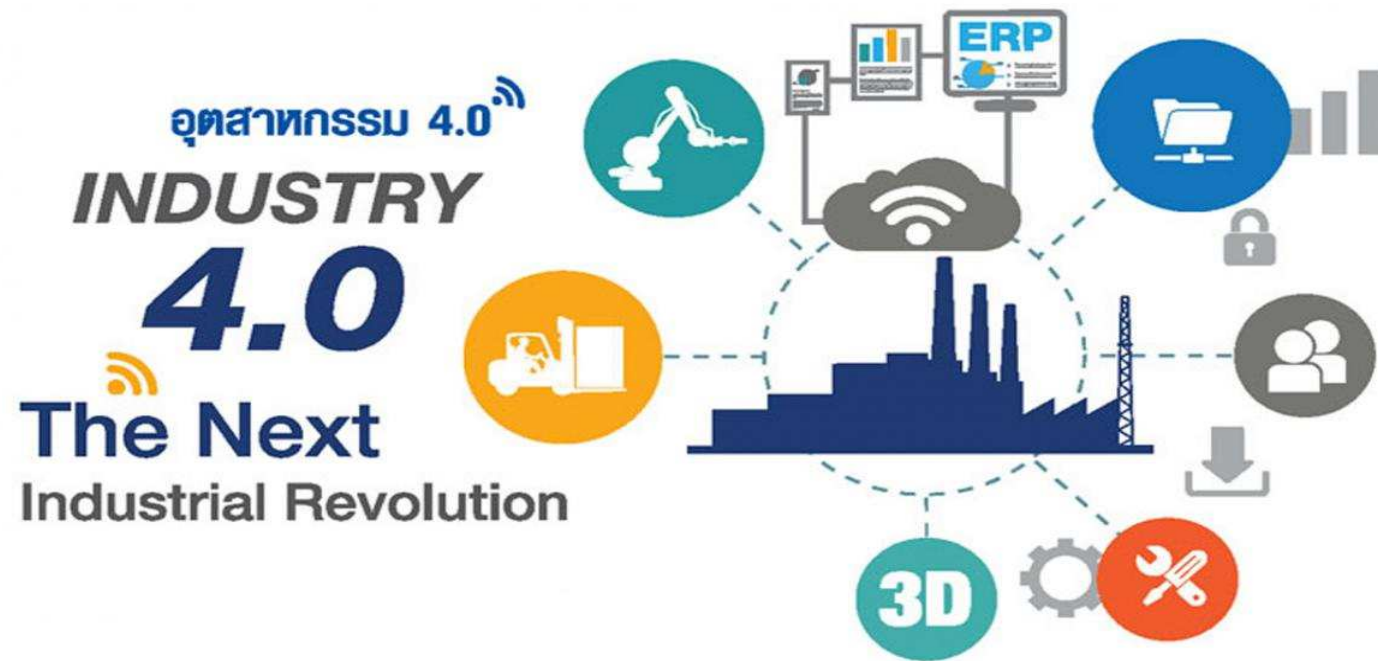
ปฏิบัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 3



ปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 3

- เป็นผลมาจากยุคเริ่มต้นของคอมพิวเตอร์ที่เข้ามาช่วยในงานอุตสาหกรรมตั้งแต่ ค.ศ. 1970 ทำให้เกิดสายการผลิตแบบอัตโนมัติขึ้น และเข้ามาเสริมการทำงานเดิมที่มีแต่ชุดกลไกเพียงอย่างเดียว
- เป็นการใช้เครื่องจักรอัตโนมัติหรือหุ่นยนต์ในการผลิตแทนที่แรงงานมนุษย์มากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้นอีกระดับหนึ่ง จนทุกวันนี้แทบทุกโรงงานต่างต้องมีระบบการผลิตแบบอัตโนมัติเข้าไปมีส่วนช่วยในการผลิตด้วยเสมอ จนมาถึงโรงงานผลิตที่ใช้ระบบอัตโนมัติขั้นสูงเพื่อผลิตสินค้าอุปโภคที่มีความซับซ้อนมาก ๆ จุดประสงค์ก็เพื่อให้สินค้ามีราคาต่ำพอที่ผู้บริโภคจะสามารถจ่ายได้

ปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4



ปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4

- การนำเทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ต มาใช้ในกระบวนการผลิตสินค้า
- จุดเด่นที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือสามารถเชื่อมความต้องการของผู้บริโภคแต่ละรายเข้ากับกระบวนการผลิตสินค้าได้โดยตรง พุดง่าย ๆ ก็คือ โรงงานยุค 3.0 สามารถผลิตของแบบเดียวกันจำนวนมากในเวลาพริบตาเดียว แต่โรงงานยุค 4.0 จะสามารถผลิตของหลากหลายรูปแบบแตกต่างกัน (ตามความต้องการเฉพาะของผู้บริโภคแต่ละราย) เป็นจำนวนมากในเวลาพริบตาเดียว โดยใช้กระบวนการผลิตที่ประหยัดและมีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลครบวงจรแบบ “Smart Factory”
- เป็นการบูรณาการโลกของการผลิต เข้ากับการเชื่อมต่อทางเครือข่ายในรูปแบบ “The Internet of Things (IoT)” คือการทำให้กระบวนการผลิตสินค้าเชื่อมกับเทคโนโลยีดิจิทัล หรือแม้กระทั่งทำให้ตัวสินค้าเองเชื่อมกับเทคโนโลยีดิจิทัล

จำไว้เมื่อต้องทำงาน



- องค์กรในปัจจุบันเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
(learning organizations)
- สังคมในอนาคตจะเป็นสังคมฐานความรู้
(knowledge-based society)
- เศรษฐกิจในอนาคตจะเป็นเศรษฐกิจฐานความรู้
(knowledge-based economy)



จำไว้เมื่อต้องทำงาน



- คนในองค์กรต้องเรียนรู้จากความสำเร็จ และ ความล้มเหลวในอดีต
- การทดลองสิ่งใหม่ ๆ ต้องได้รับการสนับสนุน และ รางวัลจากความสำเร็จที่ได้จากการทดลองสิ่งใหม่ ต้องสูง
- ขณะที่ ความเสี่ยงหรือผลร้ายจากความล้มเหลว ต้องต่ำ คนจึงจะกล้าเรียนรู้และทดลองสิ่งใหม่ ๆ



รูปแบบการบริหาร



การบริหารประกอบด้วย ระบบ และ คน

- **Structural Side (Taylor)** i.e. โครงสร้างองค์กร ระบบงาน เทคนิควิธีการทำงาน ฯลฯ (Organiz ation without man)
- **Human Side (McGregor)** i.e. การพัฒนา การจูงใจ พฤติกรรมองค์กร จิตวิทยา ฯลฯ (Man without organiz ation)



หันมามองระบบราชการ



ต้องทำทั้ง 2 ด้าน

- Structural side (การจัดกลุ่มงานกระทรวง ทบวง กรม) การใช้ IT เพื่อการบริหาร เช่น IT G.I.S และยังคง “หาเจ้าภาพ” เพื่อให้มี accountability
- Human side (กพร. มีงานใหญ่รออยู่)

ขณะนี้ Structural side ทำไปมากแล้วส่วน Human side ยังไม่ได้รับการผลักดันอย่างเป็นระบบ และเพียงพอ



ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์



- ทรัพยากรบริหาร (Administrative Resources) 3Ms
4Ms 5Ms7Ms แต่หลัก ๆ ก็มี

- Man

- Money

- Material



ทำไมทรัพยากรบุคคลจึงสำคัญที่สุด



- **คนเป็นผู้กำหนดทุกสิ่งในองค์กร**
 - ชนิดของผลผลิต
 - วิธีการผลิต
 - ปริมาณการผลิต
 - คุณภาพของผลผลิต
- **คนเป็นทรัพยากรที่มีลักษณะพิเศษเพราะคน**
 - มีความรู้สึก
 - มีความคาดหวัง
 - มีความเชื่อและมีอุดมการณ์
 - มีความจงรักภักดี
 - ความคิดริเริ่ม
- **จึงต้องการการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากทรัพยากรอื่น ๆ**



เชื่อมโยง?



- **นักบริหารทุกคนต้องเป็นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะ**
 - ต้องเกี่ยวข้องกับคน
 - ต้องรู้จักจิตใจบุคคล รู้จักใช้คน
 - ต้องเข้าใจธรรมชาติของคน
- **Personnel managers are now corporate heroes.**
- **ยิ่งถ้าเป็นนักบริหาร “มืออาชีพ” ยิ่งต้องเก่งเรื่องคนมาก**





นักบริหารมืออาชีพ หมายถึงอะไร?

- ทำงานสำเร็จ (บรรลุเป้าหมาย) ให้ทำงานอะไรก็ทำได้สำเร็จ
- แก้ปัญหาได้ (โดยเฉพาะปัญหาวิกฤต)
(ความสามารถของกัปตันจะถูกทดสอบในเวลาเผชิญกับ
พายุร้ายแรง)
- อีกความหมายหนึ่งคือ เขาไม่เป็นผู้ประกอบการเอง
- อีกความหมายหนึ่งคือ **แพง** (แต่คุ้ม)

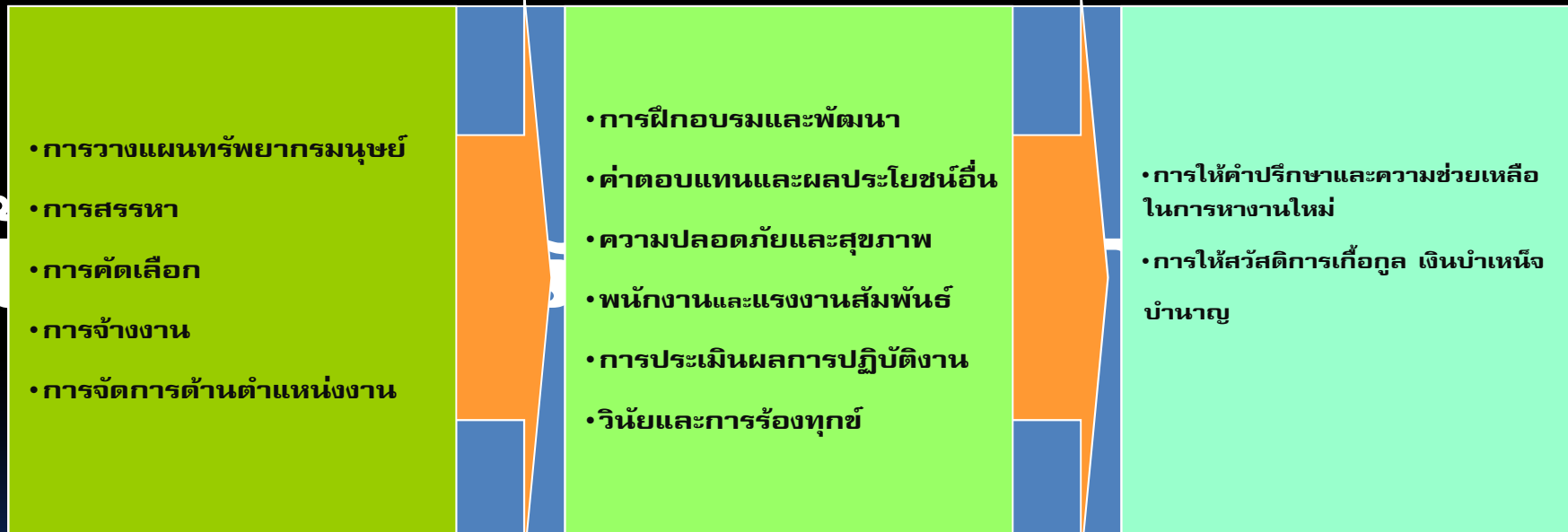


กรอบแนวคิดการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

ก่อนเข้าร่วมงาน

ขณะปฏิบัติงาน

ภายหลังจากการร่วมงาน



Acquisition

Retention

Separation

ความหมาย

การบริหารทรัพยากรบุคคล



หมายถึง กิจกรรมด้านบริหารงานบุคคล/การพนักงาน/บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ **ครอบคลุม**ในภารกิจ 4 ด้าน

- 1. ด้านการสรรหาพนักงาน** เช่น การรับสมัคร การทดสอบ การสัมภาษณ์ การว่าจ้าง การบรรจุ และการทดลองปฏิบัติงาน เป็นต้น
- 2. ด้านการพัฒนาซึ่งครอบคลุมถึงการพัฒนาพนักงาน** (การฝึกอบรมและพัฒนา) การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กรเป็นต้น
- 3. ด้านการรักษาพนักงาน** ในส่วนค่าตอบแทนความก้าวหน้าในตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล การสื่อสารสัมพันธ์ สุขอนามัย ความปลอดภัย และแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น
- 4. ด้านการใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่า** เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน การออกแบบงาน การกำหนดตำแหน่ง การวิจัย และการตรวจสอบด้านทรัพยากรบุคคล เป็นต้น



กิจกรรม/งานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล



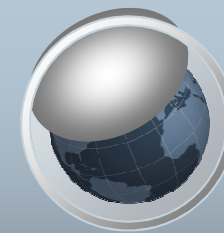
หมายถึง ลักษณะงานทางด้านบริหารทรัพยากรบุคคลใน 3 ระดับ คือ

1. ระดับกลยุทธ์ (Strategy) เป็นลักษณะการกำหนดทิศทาง นโยบาย และภารกิจ เพื่อวางแผนทางหรือวิธีการของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ธุรกิจ

2. ระดับบริการ (Service Delivery) หมายถึง การดำเนินการในเรื่องการสรรหาพนักงาน การฝึกอบรม การจัดทำเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการด้านสวัสดิการ เป็นต้น

3. ระดับธุรการงานบุคคล (Administration) หมายถึง การทำงานด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล บันทึกประวัติ การจัดทำบัตรตอก - ลงเวลา การแจก Pay-Slip เป็นต้น





แนวโน้มเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

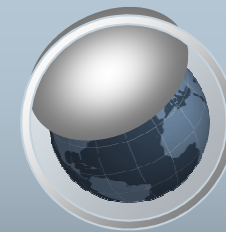




แนวโน้มด้าน HRM และการจัดการ

- องค์กรเล็กลง เพื่อลดค่าใช้จ่าย
- Flat Organization เพื่อความมีประสิทธิภาพในการประสานตัดสินใจ การบริการลูกค้าอย่างรวดเร็ว
- หน่วยงานน้อยลง มีการรวมตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบที่คล้ายกันเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อน
- มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในงาน HR เช่น ระบบ HRIS
- ให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารจากระดับล่างสู่ระดับบน (Bottom Up) มากขึ้น เพื่อการมีส่วนร่วมในการกำหนด ทิศทางร่วมกันของนโยบายองค์กร
- Competency Based Pay





แนวโน้มด้าน HRM และการจัดการ

- เพิ่มศักยภาพให้กับพนักงานด้วยการฝึกอบรม พัฒนาอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึง พัฒนาผู้บริหารของทุกหน่วยงานให้ทำหน้าที่ของ HR อย่างมีประสิทธิภาพ
- นำระบบ Competency มาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของพนักงาน
- สร้างบทบาทในลักษณะ Business Partner
- Outsourcing เพื่อลดค่าใช้จ่ายต้นทุนและนำไปสู่การได้เปรียบในเชิงธุรกิจ
- การผลิตสินค้า บริการ คำนึงถึงสภาพแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่มากขึ้น
- ต้องสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมในองค์กร (Corporate Culture) ให้ชัดเจนขึ้นเพื่อเป็นกรอบและยึดถือร่วมกันในการดำเนินธุรกิจ





แนวโน้ม HRM กับการควบคุมและการประเมินผล

■ การควบคุมภายในองค์กร

- เพื่อให้กระบวนการทำงานภายในองค์กรของหน่วยงานต่าง ๆ ได้มาตรฐาน บรรลุเป้าหมาย ด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น
- การควบคุมงบประมาณ
- การควบคุมอัตรากำลังคน
- ISO / TQM

■ การประเมินผลแบบเปิด

หมายถึง ผู้ประเมินได้แก่ ลูกค้า หรือผู้รับบริการ จากทุกหน่วยงาน ทุกคน ทุกระดับ ประชาชนผู้ซื้อสินค้า ตัวแทนจำหน่าย ฯลฯ

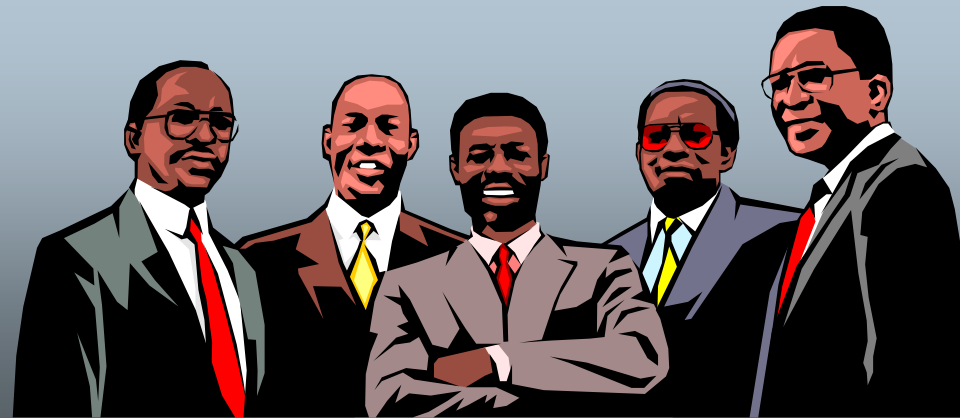




แนวโน้ม HRM กับการควบคุมและการประเมินผล

- **การควบคุมด้วยความผูกพันกับลูกค้าและเงื่อนไขเวลา**
หมายถึง การเปลี่ยนแปลงนโยบาย การผลิตสินค้า/บริการ และธุรกิจขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ โดยมุ่งสู่การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ส่งเสริมรักษาสภาพแวดล้อม ช่วยเหลือปัญหาสังคม เพื่อสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์กร
- **การควบคุม Sub-Contractor**
งานบางอย่างไม่มี Value Added จะดูการบริหารงานบางอย่างด้วยวิธี Outsource เพื่อลดค่าใช้จ่าย แต่ก็ต้องมีการควบคุมให้ได้มาตรฐานเพราะแม้ว่า ไม่ได้เป็นงานที่มี Value Added แต่งานนั้นสนับสนุนหรือเอื้ออำนวยให้หน่วยงานสำคัญ บรรลุเป้าหมายองค์กรด้วยเช่นกัน





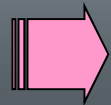
บทบาทของผู้บริหารกับงานด้านทรัพยากรบุคคล

- ในฐานะผู้บริหารงานทรัพยากรบุคคลของบริษัท (HR Professional)
- ในฐานะผู้จัดการ / ผู้บริหารของหน่วยงาน





ในฐานะผู้บริหารงานทรัพยากรบุคคลของบริษัท (HR Professional)

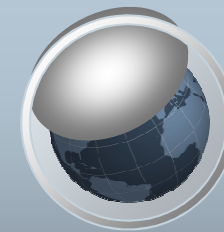


ทำไมถึงต้องมี HR

- HR ช่วยให้พนักงานและองค์กรได้มีการปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
- HR ช่วยทุกหน่วยงานโดยเฉพาะหน่วยงานหลักในการร่วมคิด ร่วมปรึกษา ในฐานะผู้มีส่วนร่วม (Partnership)
- HR ช่วยทำให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าในด้านผลงาน เทคโนโลยี และความเชี่ยวชาญในงานของ

พนักงาน





HR CHAMPION



Strategic Partner

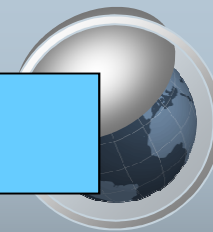


ในมุมมองทางด้านที่เน้นพันธมิตรในการกำหนดกลยุทธ์เชิงธุรกิจ

- เป็นหน่วยงานที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ภายในองค์กร
- เป็นหน่วยงานที่สามารถเชื่อมกลยุทธ์ด้าน HR กับกลยุทธ์ทางธุรกิจ
- เป็นหน่วยงานที่สามารถแปลงกลยุทธ์ธุรกิจด้าน HR มาเป็นแผนปฏิบัติการที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่ต้องการ
- เป็นหน่วยงานที่สามารถสร้างผลงานเชิงธุรกิจโดยใช้ศักยภาพของคน และ องค์กร



Change Agent



ในมุมมองทางด้านที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- เป็นหน่วยงานที่วางนโยบาย หลักการ วิธีการ และแนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรในทางที่ดี และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจ
- เป็นหน่วยงานที่เตรียมพร้อมความสามารถขององค์กรในการที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวในทุกสถานการณ์
- เป็นหน่วยงานที่เข้าไปร่วมมือกับส่วนงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงาน/ทีมงาน อันนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง



Employee Champion



ในมุมมองทางด้านที่เป็นผู้ครองใจพนักงาน

- เป็นหน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรมด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ การสร้างความรู้สึกที่ดี และการสนองตอบต่อความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์
- เป็นหน่วยงานที่จัดหาแหล่งและระบบที่ช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้/พัฒนาขีดความสามารถ และการปรับปรุงผลงาน
- เป็นหน่วยงานที่จัดวางแผนการพัฒนารายบุคคล พัฒนาอาชีพ และพัฒนาองค์กร เพื่อเตรียมการสำหรับการแข่งขันทางธุรกิจ
- เป็นหน่วยงานที่คิดหาแนวทาง/กิจกรรมที่ทำให้พนักงานได้รับการปฏิบัติที่สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมาย ค่านิยม และหลักการที่บริษัทกำหนด



Administrative Expert



ในมุมมองทางด้านที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

- เป็นหน่วยงานที่สร้างและปรับปรุงกระบวนการทำงาน นำไปสู่การให้บริการผ่านทางทีมงานและเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว
- เป็นหน่วยงานที่พัฒนาระบบงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น





สรุป HR CHAMPION

Strategic Partner

ร่วมวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ธุรกิจ

Change Agent

เท่าทันและบริหารการเปลี่ยนแปลงให้บังเกิดผล

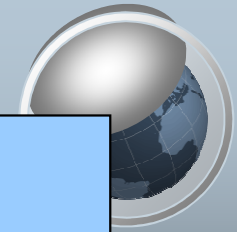
Employee Champion

ช่วยให้พนักงานได้พัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานให้แก่หน่วยงานได้เต็มศักยภาพ

Admin Expert

เชี่ยวชาญในกระบวนการจัดการงานบุคคลได้ทุกด้าน





2

ในฐานะผู้จัดการ/ผู้บริหารของหน่วยงาน

บทบาท

- All Managers are HR Managers หรือ
- Non-HR Manager is HR Manager

หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้จัดการที่มี ผู้ใต้บังคับบัญชา

1. Business Management
2. People Management
3. Asset Management



Business Management



คือ การดำเนินธุรกิจตามงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีเป้าหรือ Objective ที่ชัดเจน

ในเรื่องนี้ ผู้จัดการมีหน้าที่ที่จะต้องวางแผน (Plan) ดำเนินตามแผน (Execution) วัดและรายงานผล (Measurement) ของหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ถ้าเป็น Line Operations - เน้นเรื่องยอดขายและกำไร

ถ้าเป็น Staff Operations - เน้นการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ และบริการที่ดียิ่งขึ้น



People Management



คือ การบริหารบุคลากร

เป็นหน้าที่ที่สำคัญมากเพราะความสำเร็จของบริษัทจะขึ้นอยู่กับผลงานของพนักงานเป็นส่วนใหญ่ (Employee Success = Company Success) การที่จะทำให้พนักงาน มีขวัญกำลังใจ และผลงนที่ดีได้ ต้องอาศัยระบบบริหารบุคลากรที่ดี และ ผู้จัดการที่มีความสามารถและเอาใจใส่ในเรื่องนี้

หน้าที่หลักของผู้จัดการ คือ

- Compensation Management
- Performance Management
- Personnel Development
- Morale Management



Compensation Management



เป็นการบริหารเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นธรรมต่อพนักงาน ซึ่งผู้จัดการควรดูแลอยู่เสมอว่าผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ได้รับผลตอบแทนที่อยู่ในมาตรฐาน Salary Structure หรือไม่ และสมควรกับความสามารถและผลงานของเขาหรือไม่ รวมทั้งการพิจารณาขึ้นเงินเดือนในเวลาและอัตราที่สมควร



Performance Management



เป็นการกำหนดหน้าที่และ **Objective** ที่ชัดเจนและเป็น
ที่เข้าใจของพนักงาน โดยมีการติดตาม และ ประเมินผล
งานเป็นระยะ ๆ เพื่อให้พนักงานทราบ และเพื่อบริหาร
ค่าตอบแทน

ผู้จัดการมีหน้าที่ช่วยสนับสนุนให้ลูกน้องของตน
ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้นด้วย
ไม่ใช่แต่ประเมินผลอย่างเดียว



Personnel Development



เป็นการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงานให้สูงขึ้นเรื่อยๆ เพื่อพัฒนาเขาให้พร้อมที่จะรับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น โดยการกำหนดแผนร่วมกับพนักงานแต่ละคนว่า ควรพัฒนาในเรื่องใดบ้าง และสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมหรือวิธีอื่น ๆ ที่จะเพิ่มทักษะของเขาในแต่ละเรื่อง พร้อมทั้งให้โอกาสเขาได้ใช้วิชาความรู้ในงานจริง ๆ ด้วย



Morale Management



คือ การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งรวมทั้งการสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกันที่ดี (Team Work) และมีความไว้วางใจกัน (Trust) ในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน ควรมีการติชม และยกย่องพนักงานที่มีผลงานดีเด่นเพื่อให้กำลังใจ การสื่อสารทิศทางของบริษัทฯ ให้ทุกคนเข้าใจและการสร้างภาพพจน์ของบริษัทฯ ที่ดีในสายตาของพนักงาน เพื่อสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานของบริษัท



Asset Management



เป็นการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของบริษัทฯ ในรูปแบบของชื่อเสียง และทรัพย์สินต่าง ๆ อันได้แก่ วัสดุ และสินค้า การเงินและทรัพย์สินทางปัญญาไม่ให้เกิดความสูญเสีย และ รั่วไหล

ผู้จัดการทุกคนทำหน้าที่ เป็นตัวแทนของบริษัทฯ ต่อพนักงานซึ่งควรรักษาผลประโยชน์ของบริษัทฯ ให้สมดุล กับผลประโยชน์ของพนักงานด้วย และหาทางแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ WIN-WIN ทั้งสองฝ่าย

