Human Resources

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

ทรงผม

ทรงผม

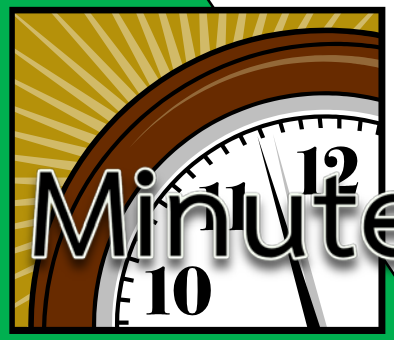
เสื้อผ้า

http://www.catcobd.com

สีระ

กิริยาอาการ

ทรัพยากรในการบริหาร



“พลังขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ”

ความเข้มแข็งและความเป็นนักคิด นักวางแผนของลี กวน ยู คือต้นแบบให้กับชาวสิงคโปร์ทั้งประเทศ ทำให้สิงคโปร์สามารถสร้างทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดได้ นั่นคือ
มนุษย์

คนคือทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร

“ชีวิตของคนที่เคยทำงานต่างๆ นั้น
เปรียบดั่งต้นไม้นานาพันธุ์
บางพันธุ์ก็โตช้า บางพันธุ์ก็โตเร็ว
เราต้องมีความอดทนในการสร้างคน
แม้จะต้องใช้เวลา 10 ปี ก็ยินดี
ปลูกต้นไม้ใหญ่ใช้เวลานับ 100 ปี
สร้างคนดีใช้เวลา 10 ปี”

ดร.เทียม โชควัฒนา
อดีตประธานกรรมการ เครือสหพัฒน์

ใช้คนให้เป็น.....

“ผมถือว่า คนเป็นทรัพยากรสำคัญที่ล้ำค่าอันเป็นหัวใจของ ทุกองค์กร เราจึงต้องมีคนที่มีความรับผิดชอบสูง มีความมานะพยายาม มีความรู้ความสามารถและมีความซื่อสัตย์ สุจริต อยู่ในองค์กรให้มาก ๆ จึงจะสามารถนำองค์กรหรือบริษัทไปสู่ความสำเร็จได้”

ธนินทร์ เจียรวนนท์

ปรัชญาการพัฒนาคนของประเทศไทย

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

เราเข้าใกล้วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยแค่ไหน ?

ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย

- World Economic Forum 2019 จัดลำดับขีดความสามารถประเทศต่าง ๆ
- ประเทศไทย อยู่ในลำดับ 25

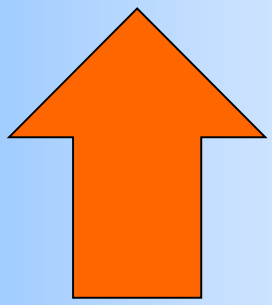
ปัญหาของประเทศไทยกับความสามารถในการแข่งขัน

- **ประเด็นแรก ด้านโครงสร้างประชากรและความเหลื่อมล้ำ** จากเครื่องชี้ด้านจำนวนประชากร ประชากรวัยทำงาน และการมีงานทำ ซึ่งขยายตัวชะลอลงตามการก้าวเข้าสู่ภาวะสังคมสูงวัย และจากเครื่องชี้ด้านความไม่เท่าเทียมด้านสิทธิสตรีในทางเศรษฐกิจและสังคม

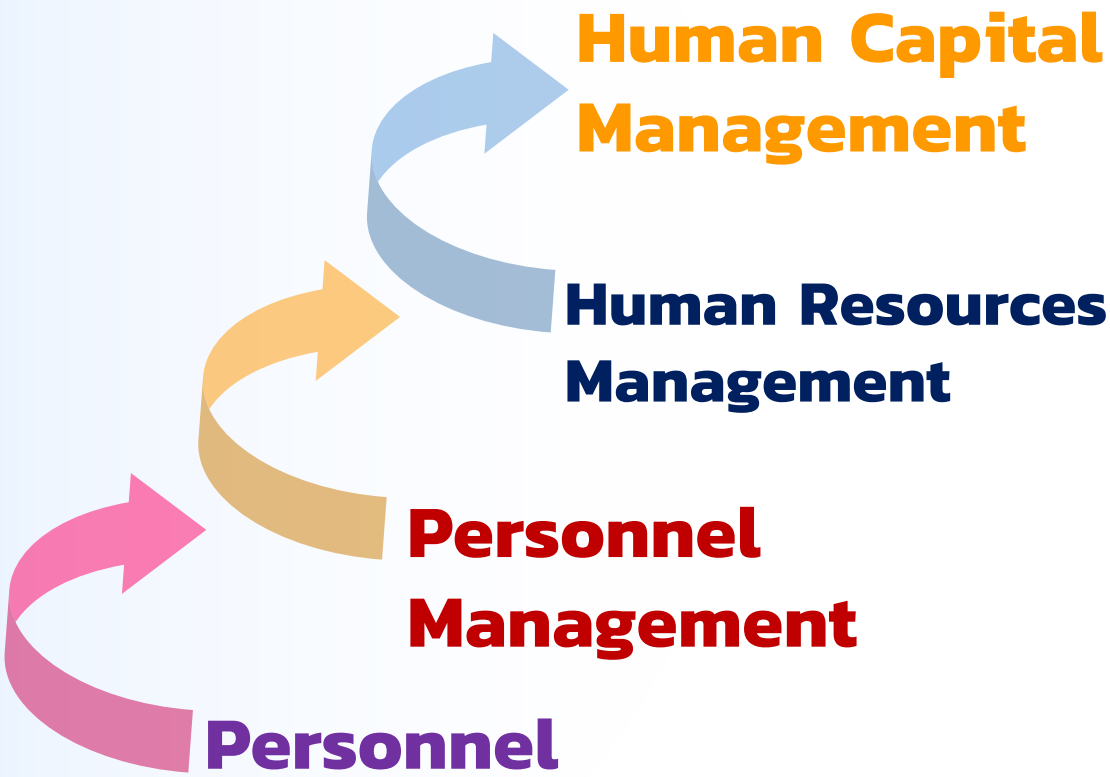
- **ประเด็นที่สอง ด้านทักษะความสามารถของแรงงานตลอดช่วงชีวิต** เริ่มตั้งแต่คุณภาพของระดับการศึกษาของเด็กไทย จำนวนครูที่ไม่เพียงพอ คะแนนทดสอบที่อยู่ในระดับต่ำทั้งในระดับมัธยมและอุดมศึกษา ไปจนถึงการขาดทักษะจำเป็นในการทำงาน เช่น ภาษาอังกฤษ และความรู้พื้นฐานทางการเงิน ปัญหาเหล่านี้เป็นที่น่ากังวลเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะเมื่อคนมีแนวโน้มต้องใช้ชีวิตในการทำงานยาวนานขึ้นเพื่อให้สามารถเก็บเงินเลี้ยงดูตนเองในวัยชรา โดยหวังพึ่งพาบุตรหลานได้น้อยลง ดังนั้นแรงงานจึงมีความจำเป็นต้องปรับตัวเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะตลอดชีวิต

วิวัฒนาการการบริหารทรัพยากรบุคคล

เน้นที่มูลค่าเพิ่มในการบริหารคน



เน้นที่กระบวนการ



วิวัฒนาการของแนวคิด / หลักการบริหารงานบุคคล

PA

การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration)

เน้นกฎระเบียบวิธีการปฏิบัติด้านบุคคล

PM

การจัดการงานบุคคล (Personnel Management)

เน้นการมีส่วนร่วมในการจัดการกำลังคนในองค์กร

HRM

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)

เน้นการมองบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารองค์กร

HCM

การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management)

เน้นศักยภาพของ HR ที่สร้างมูลค่าเพิ่ม ต่องานและองค์กร

ความเหมือนและความแตกต่าง PM & HRM

การบริหารงานบุคคล	การบริหารทรัพยากรมนุษย์
❖ เน้นการควบคุม	❖ เน้นให้ควบคุมตนเอง
❖ เน้นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	❖ เน้นการทำงานแบบมีแบบแผน
❖ มีการวางแผนระยะสั้น	❖ มีการวางแผนระยะยาว
❖ มีการกำหนดหน้าที่เฉพาะด้าน	❖ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่หลายด้าน
❖ มีองค์การแบบสมัยดั้งเดิม	❖ มีองค์การแบบสมัยปัจจุบัน
❖ ไม่ค่อยสนใจสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล	❖ สนใจในสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล
❖ สนใจแต่ประโยชน์องค์กร	❖ สนใจความต้องการพนักงาน
❖ มีการกำหนดบทบาทบุคคลตายตัว	❖ มีการกำหนดบทบาทบุคคลที่ยืดหยุ่น
❖ มองคนเป็นต้นทุน	❖ มองบุคคลเป็นสินทรัพย์

กระบวนทัศน์ใหม่

1. กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

ออกแบบเฉพาะเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลเท่านั้น → การบริหารแบบมุ่งเน้นการเพิ่มผลผลิตโดยผ่านทรัพยากรบุคคล

2. กิจกรรมที่ดำเนินการ

มุ่งเน้นธุรการงานบุคคล → ต้องสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์

3. ลำดับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล

สอดคล้องกับกิจกรรมประจำวันของการบริหารทรัพยากรบุคคล → สอดคล้องกับลำดับความสำคัญของกลยุทธ์องค์กร

4. ผู้รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล → ผู้อำนวยการสำนัก/กอง และหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล

เชื่อมั่นในคุณค่าของคน

- เชื่อว่า พนักงานเป็น “สมบัติที่มีค่าที่สุด”
- มองว่าพนักงานไม่ได้เป็นแต่เพียงคนทั่วไป แต่เป็นคนใน “ครอบครัวของเรา”
- ความรับผิดชอบที่จะทำให้ทรัพยากรบุคคลของบริษัทมีทั้ง “ราคา” และ “คุณค่า” ที่สอดคล้องกัน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM)

เป็นศาสตร์การจัดการเกี่ยวกับบุคคล
ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อให้งานบรรลุผล
ตามเป้าหมายขององค์การอย่างมี
ประสิทธิภาพ และ
สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

ความหมายของ HRM

- การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งใส่ใจพัฒนา บำรุงรักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์การที่ต้องพ้นจากการปฏิบัติงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (พยอม วงศ์สารศรี.2545)
- การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เช่น เรื่องการสรรหา การพัฒนา การรักษา และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคล ให้สามารถพัฒนาทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจและเทคโนโลยียุคใหม่ รวมถึงการตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคลากรให้มากที่สุดด้วยเทคโนโลยีและวิทยาการด้านต่างๆ(ดนัย เทียนพุฒ,2546)

ความหมายของ HRM

<u>คนที่มีคุณภาพ</u>

ใน

งานที่เหมาะสม

กับ

ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ ที่ต้องการ

และ

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

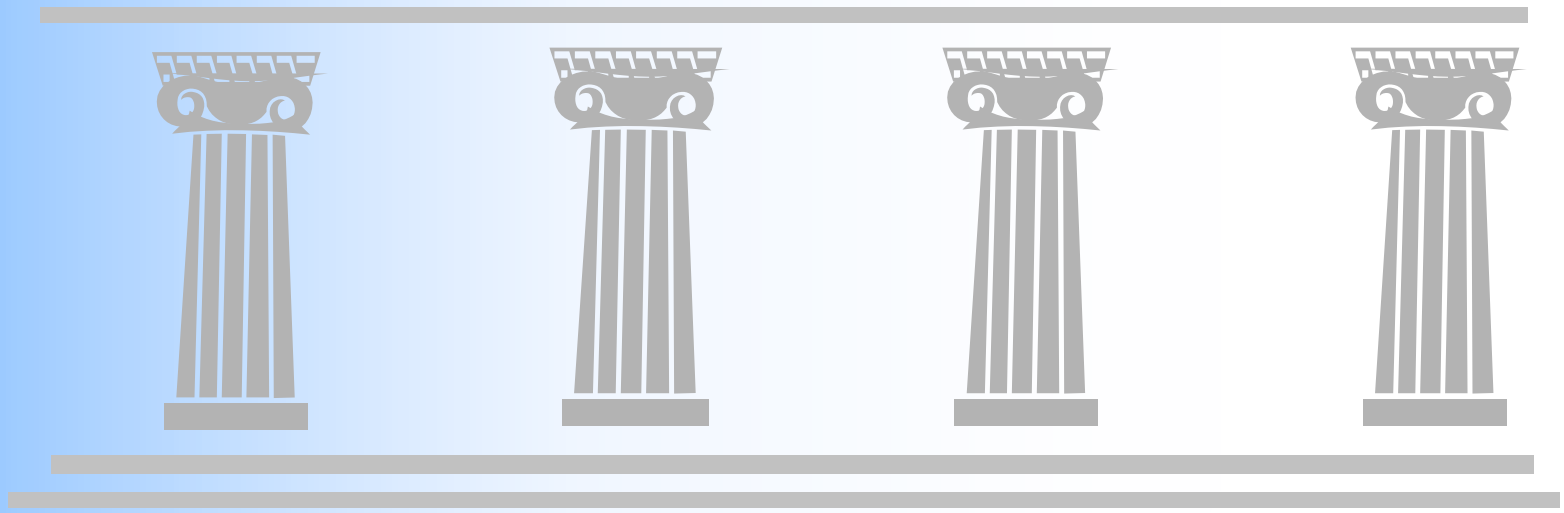
แกนหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์

หลักสมรรถนะ (Competency)

หลักผลงาน (Performance)

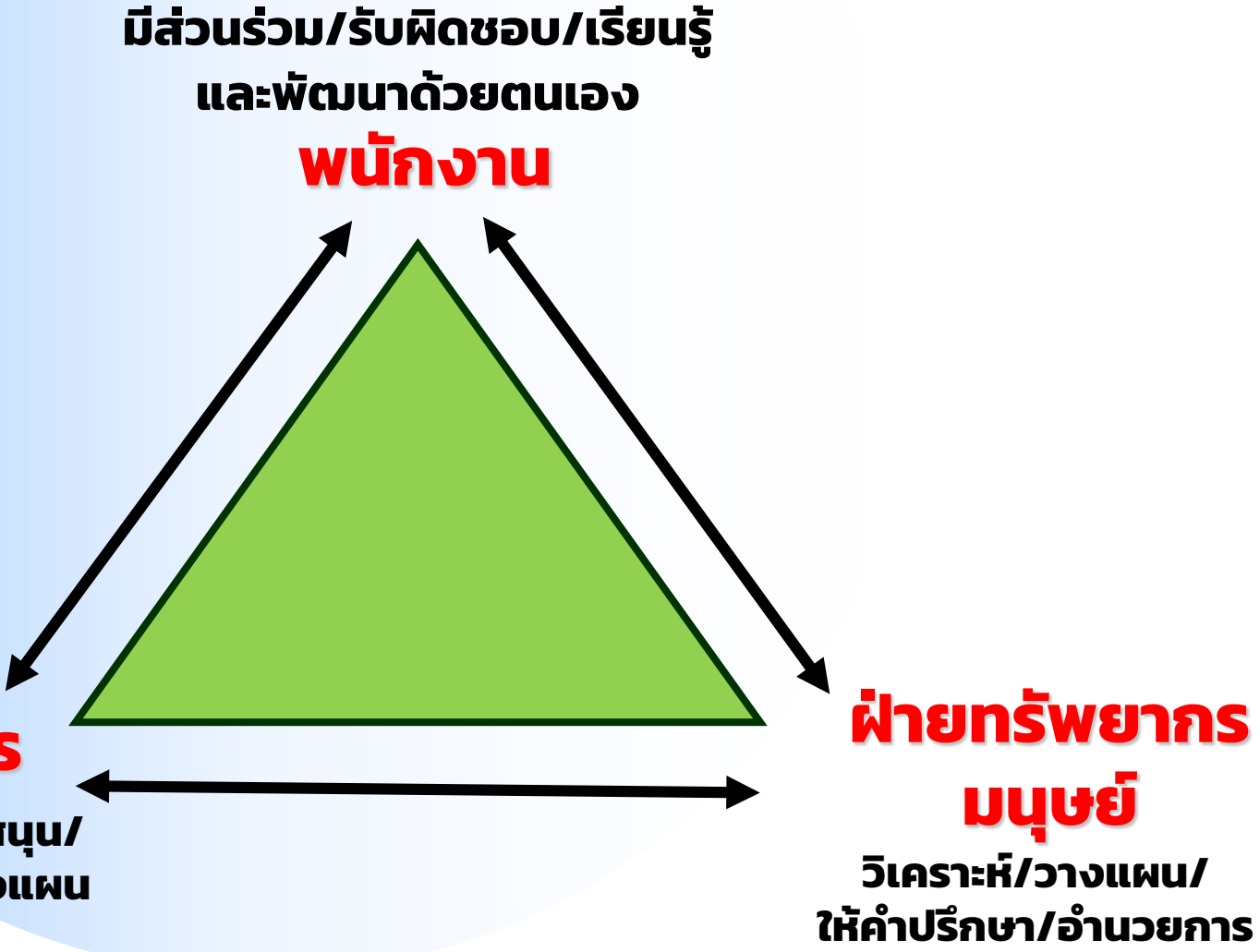
หลักคุณธรรม (Merit)

หลักคุณภาพชีวิต (Work Life Quality)

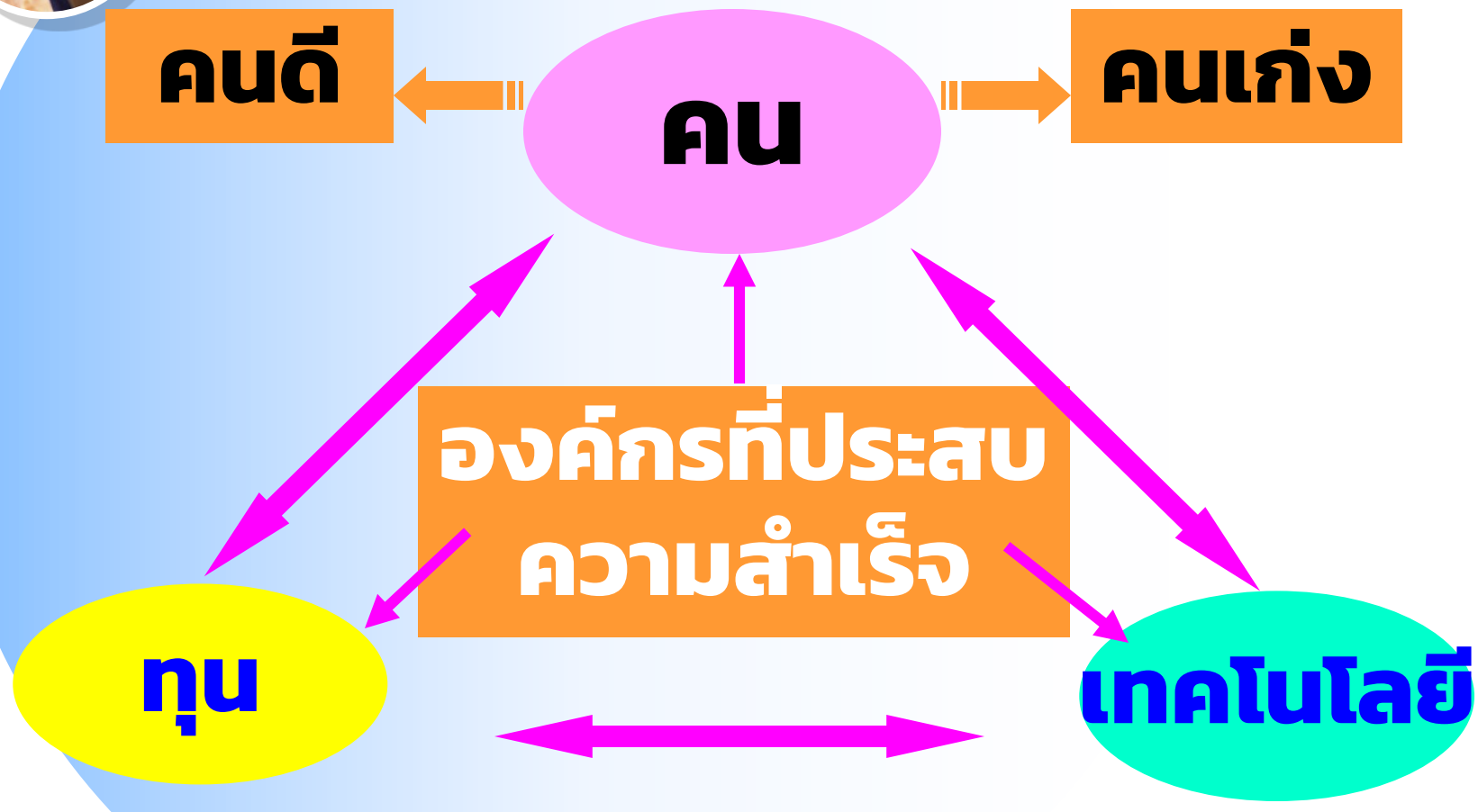


กระจายความรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล
HR Decentralization

สามประสานเพื่อการบริหารและพัฒนา HR



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM)



พัฒนาการ HR จากยุค 1.0 – 3.0

HR 1.0

Personnel

HR 2.0
Business Partner/
Strategic Partner/
Change Agent

HR 3.0

HR Competency

พัฒนาการ HR จากยุค 1.0 – 3.0

HR 1.0

เป็นยุคงานบุคคล (Personnel) ที่มีลักษณะ เป็นงานธุรการให้ความสำคัญกับการ “รับคนเข้า เอาคนออก ตรวจบัตรตอก ออกใบ เตือน จ่ายเงินเดือน”

HR 2.0

ให้ความสำคัญกับคนในการขับเคลื่อนองค์กร โดยฝ่าย HR มีหน้าที่สำคัญในการสรรหาคัดเลือกและรักษาบุคลากร และปรับบทบาทไปสู่การเป็นคู่คิดทางธุรกิจ/คู่คิดเชิงกลยุทธ์ (Business Partner/ Strategic Partner) และมีหน้าที่เป็น Change Agent เตรียมพร้อมคนให้รองรับกับ การเปลี่ยนแปลง

HR. 3.0

เน้นการเป็น Professional HR ที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดขีดสมรรถนะของคนทำงาน HR (HR Competency) ว่าต้องมีอะไรบ้าง และให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงปัจจัยภายนอกเข้ากับการบริหารงานภายในองค์กรด้วย (HR from the Outside-In)

HR 4.0 ????

THAILAND 4.0

การขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย 4.0

ความสำคัญ 3 ประการในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า

“โภคภัณฑ์” → “นวัตกรรม”

เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

การผลิตสินค้า → เน้นภาคบริการ

เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศ

“ภาคอุตสาหกรรม” → เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม

ที่มา : ดร.สุวิทย์ เมษินทรีย์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงพาณิชย์
http://www.thairath.co.th/content/613903

CR: ศตวรรษที่ 21 คนที่รวยที่สุดในโลก “คือครู”

โลกในศตวรรษที่ 21

- ทั่วโลกจะกลายเป็น “ตลาดการค้าเพียงแห่งเดียว”
- การแข่งขันของธุรกิจระดับโลก
- การสื่อสารโทรคมนาคมระดับโลก
- การเติบโตของการค้าเสรีระหว่างประเทศ
- การเข้าสู่ “บริการทางการเงิน” ด้วยระบบอิเลคทรอนิกส์

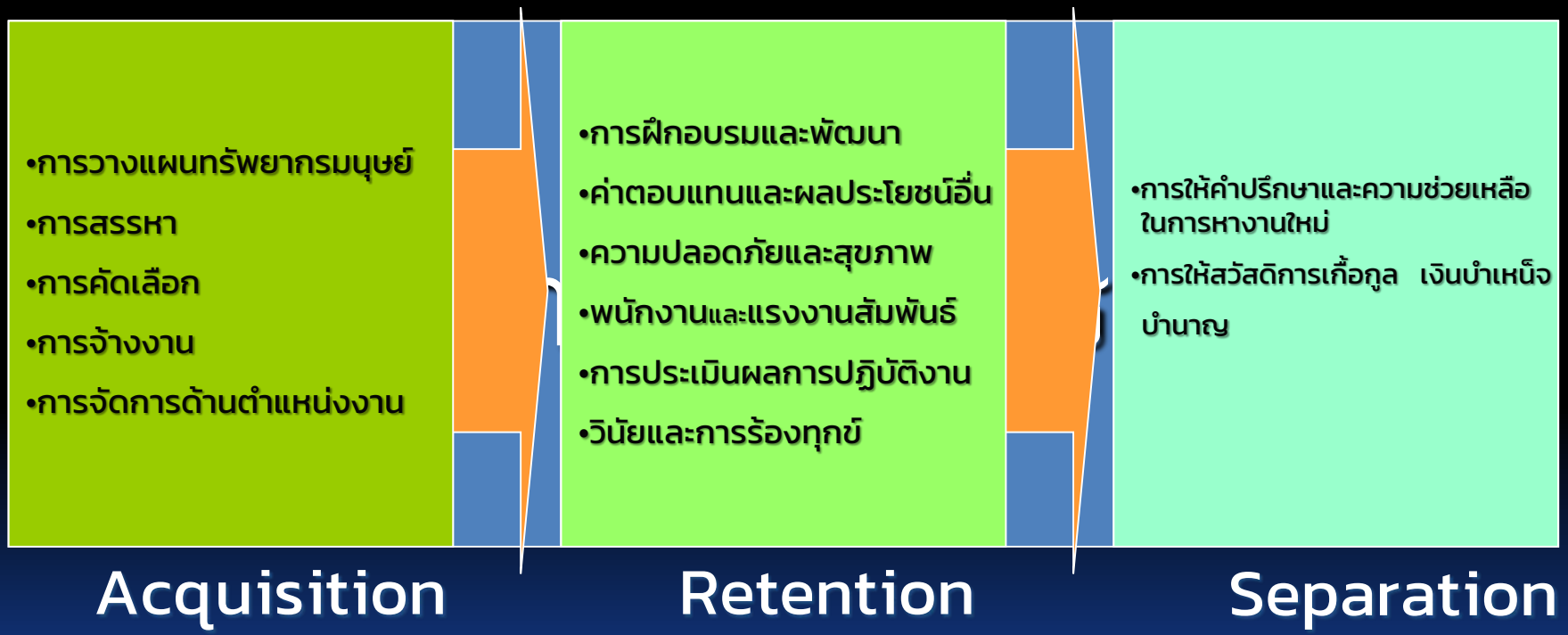
องค์กรแบบใหม่

- ยืดหยุ่นสูง
- มีความเข้าใจอย่างแท้จริงว่าอะไรคือการบูรณาการ มีการเชื่อมโยง กลยุทธ์ คน เทคโนโลยีและกระบวนการ
- วิสัยทัศน์ทั้งหมดต้องชัดเจน
- โครงสร้างองค์กรแนวราบ สายบังคับบัญชาสั้น ให้อำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การลงทุนจะไหลไปสู่แหล่งแรงงานราคาถูกและสื่อสารด้วย ภาษาอังกฤษ
- กระบวนการผลิตจะปรับไปสู่การผลิตที่ใช้ทุนและเทคโนโลยีชั้นสูง
- การจ้างงานจะมีมากขึ้นในงานที่ใช้ทักษะฝีมือและกำลังคนที่มีความสามารถในการเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
- มีการใช้การจ้างเหมาหรือรับช่วงงานมากขึ้น

ผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล(ต่อ)

- การคัดเลือกพนักงานจะเลือกผู้ที่มีมูลค่าทางปัญญาสูง
- โครงสร้างค่าตอบแทนและการบริหารค่าตอบ แทนเน้นที่ความสามารถ และมุ่งเน้นในผลงานที่เป็นธุรกิจหลักขององค์กร
- จะมีการนำเทคโนโลยีหรือการใช้บริการจากหน่วยงานภายนอก(Outsourcing) ในงานที่ไม่มีคุณค่าเพิ่มสูงต่อธุรกิจ

กรอบแนวคิดการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์