



## ระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM)

นางสาวกัญญาณัฐ เพชรพวง  
รหัสนักศึกษา 6504305001301

เสนอ  
อาจารย์ณาทยานี พรหมเมือง

รายงานฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนวิชา ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ  
รหัสวิชา SCS0202 สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี  
ภาคเรียนที่1ปีการศึกษา2565

## คำนำ

รายงานฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชา ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ รหัสวิชา SCS0202 ปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ที่ได้จากเรื่องระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) ซึ่งรายงานนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้จาก ความหมายของระบบ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของระบบ คุณสมบัติความสามารถ ส่วนประกอบของระบบ กระบวนการ ขั้นตอนการทำงาน ประโยชน์ของระบบ การประยุกต์ใช้งานในองค์กร และเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้อง

ผู้จัดทำได้เลือกหัวข้อนี้ในการทำรายงาน เนื่องจากเป็นเรื่องที่น่าสนใจและ ต้องขอขอบคุณ อาจารย์ ณาตยาณี พรหมเมือง ที่ให้ความรู้และแนวทางการศึกษา เพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้ ความช่วยเหลือมาโดยตลอดผู้จัดทำหวังว่ารายงานฉบับนี้จะให้ความรู้ และเป็นประโยชน์ แก่ผู้อ่านทุก ๆ ท่าน หากเกิดผิดพลาดประการใดผู้จัดทำต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

นางสาวกัญญาณัฐ เพชรพวง

ผู้จัดทำ

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ความหมายของระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	1
วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	2
ส่วนประกอบของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์	3
คุณสมบัติของการจัดการทรัพยากรทรัพยากรมนุษย์	5
กระบวนการของระบบทรัพยากรมนุษย์	6
บทสรุป	7
อ้างอิง	ค

# ระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM)

## ความหมายของระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) คือ กลยุทธ์ ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ในการทำความเข้าใจความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรแยกออกเป็น 2 ประเด็น คือ

1. การบริหาร นักทฤษฎีบริหารในยุคแรก คือ แมรี พาร์เกอร์ ฟอลเลทท์ ( Mary Parker Folleett ) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารว่า“ เป็นศิลปะวิทยาในการสร้างความสำเร็จของงานโดยให้บุคคลอื่นทำ ”นั่นก็คือผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถหรือศิลปะในการจัดการให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย ขององค์การ

การให้ความหมายตามแนวหลังนี้ คำว่า กระบวนการเป็นวิธีการที่เป็นระบบในการปฏิบัติงานต่างๆ ที่กล่าวว่าการบริหารเป็นวิธีการที่เป็น ระบบก็เพราะว่าผู้บริหารทุกคนจะมีความสามารถในการจัดการลำดับกิจกรรม เพื่อให้งานบรรลุตาม เป้าหมายที่ต้องการ และในความหมายนี้ได้เน้นว่าการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การซึ่งหมายถึงว่า ผู้บริหารขององค์การใด ๆ ก็ตามจะพยายามให้บรรลุผลสุดท้าย เฉพาะที่กำหนดไว้ในงาน

ได้แบ่งกระบวนการบริหารออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงานและการควบคุม

- กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ชัดเจนและเป็นลำดับขั้นตอน
- กำหนดบทบาทไว้ชัดเจน
- จัดระบบภายในองค์การเป็นไปตามลำดับขั้นตอน
- มีสายงานการบังคับบัญชา

2. ทรัพยากรมนุษย์ ( Human Resource ) คำว่า ทรัพยากรมนุษย์ ถ้าแปลตามตัวอักษรแล้วแปลว่า คนมีค่าเป็นทรัพย์ ซึ่งหมายถึง มนุษย์เป็นสิ่งที่ประโยชน์ต่อสังคม เช่นเดียวกับทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ กล่าวคือ คนใน หน่วยงาน หรือองค์การเป็นสิ่งมีค่า จึงเป็นการสมควรที่จะต้องทำนุบำรุงรักษาให้คนมีคุณค่าเหมาะสมกับองค์การให้นานเท่านานเพราะความมีค่าของคนนั้นสามารถก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์การได้ก็เท่ากับเป็นหลักประกันที่จะทำให้องค์การอยู่รอดปลอดภัยและรุ่งเรือง

จากความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักบริหารดังกล่าวข้างต้นพอสรุป ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ว่าเป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

## วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิต ไม่ใช่ทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบ หรือไม่ใช่เครื่องจักรที่มีความคุมได้และมีความเสถียร แต่มนุษย์นี้แหละคือตัวแปรสำคัญที่จะทำให้ทุกอย่างเกิดผลิตภัณฑ์และผลลัพธ์แห่งความสำเร็จได้ ดังนั้นการรู้จักบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ดีย่อมนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพมากขึ้นนั่นเอง แต่ผลลัพธ์นั้นก็ไม่ใช่ค่าคงที่ หรือสิ่งที่ตายตัวเช่นกัน หากมีการบริหารจัดการที่ยอดเยี่ยมาก็อาจส่งผลสำเร็จได้เยี่ยมยอดอย่างคาดไม่ถึงได้ หรือหากบริหารจัดการแล้วไม่เป็นไปตามที่วางแผนไว้ ก็อาจส่งผลให้ลดประสิทธิภาพของการทำงานลงได้เช่นกัน นั่นจึงทำให้ศาสตร์แห่งการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นจึงมีความสำคัญและต้องใส่ใจเป็นอย่างดี ซึ่งวัตถุประสงค์หลักสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ตื้นมีดังนี้

1.เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร (Recruitment and Selection)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ตื้นนั้นควรเริ่มตั้งแต่ก่อนที่จะได้ทรัพยากรมนุษย์มาในองค์กร ที่ควรเริ่มตั้งแต่การสรรหาและคัดสรร ซึ่งหากเราได้ทรัพยากรมนุษย์ที่ดีแล้วย่อมทำให้องค์กรสามารถบริหารจัดการได้ดียิ่งขึ้นด้วยเมื่อพนักงานมีประสิทธิภาพ องค์กรขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้มีคนที่มีความสามารถอยากจะมาเข้าร่วมทำงานกับองค์กร ซึ่งนั่นย่อมทำให้องค์กรมีตัวเลือกที่ดีในการสรรหาและคัดสรรพนักงานในอนาคตด้วย ซึ่งนี่เป็นวงจรที่ดีที่เกิดขึ้นหากเราใส่ใจตั้งแต่เรื่องการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพมาร่วมงานนั่นเอง หากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีการวางแผนการสรรหาตลอดจนมีความใส่ใจในกระบวนการคัดสรรที่ดี ย่อมมีโอกาสที่จะได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูง และทำให้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้นด้วย

2.เพื่อใช้ศักยภาพของพนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization)

ทรัพยากรมนุษย์นั้นมีศักยภาพอย่างไม่น่าเชื่อ โดยเฉพาะศักยภาพที่ซ่อนอยู่ที่บางครั้งเราอาจมองไม่เห็น การมีแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะทำให้เราสามารถส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างถูกต้อง เกิดผลงานที่ดี ขณะเดียวกันก็ยังสามารถช่วยพัฒนาศักยภาพด้านอื่นๆ ให้เกิดขึ้น และองค์กรเองก็สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เพิ่มเติมอีกด้วย หากไม่มีการวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เราอาจไม่ได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคลากรอย่างเต็มที่ หรืออาจไม่ค้นพบศักยภาพที่แท้จริง แต่หากบริหารได้ดีแล้วเราจะสามารถสร้างประโยชน์ได้มากมายหลากหลายด้านให้กับองค์กรเลยทีเดียว

3.เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ก้าวหน้า (Development)

หนึ่งในเป้าหมายสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นก็คือการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปเรื่อยๆ ซึ่งสิ่งนี้จะส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาตามไปด้วย มนุษย์นั้นต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา หากมนุษย์ไม่ได้พัฒนาตัวเองนอกจากการทำให้ก้าวร้าวอยู่กับที่แล้วก็ยังทำให้ลดประสิทธิภาพลงเรื่อยๆ อีกด้วย ดังนั้นการมีแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะทำให้ขีดความสามารถในด้านต่างๆ พัฒนาขึ้น รวมไปถึงขีดความสามารถใหม่ๆ ที่สามารถค้นพบได้ด้วย ดังนั้นองค์กรไหนที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ยอดเยียมก็จะยิ่งทำให้ทรัพยากรมนุษย์เกิดการพัฒนา เพิ่มมูลค่าให้กับทั้งตัวบุคลากรและองค์กรไปในตัว

#### 4. เพื่อบำรุงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนานๆ (Maintenance)

การลาออก เปลี่ยนงาน หรือย้ายองค์กร เป็นปัญหาที่ทุกองค์กรกำลังเผชิญอยู่ หนึ่งในกระบวนการที่องค์กรยุคใหม่กำลังให้ความสนใจมากเป็นพิเศษก็คือการรักษาพนักงานให้ทำงานอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด บางครั้งเรื่องของเงินหรือสวัสดิการก็ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญเสมอไปในเรื่องนี้ อีกหนึ่งสิ่งที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งก็คือการพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กรนั่นเอง บางคนรักที่จะทำงานให้กับองค์กรหนึ่งไปนานๆ ก็เพราะว่าองค์กรนี้ใส่ใจในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนมีการบริหารจัดการด้านบุคคลที่ดี ทำให้อยู่แล้วสบายใจ อยู่แล้วรู้สึกมีคุณค่า สิ่งเหล่านี้ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจอยู่กับองค์กรในระยะยาวได้เช่นกัน

#### 5. เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จ (Success)

การทำธุรกิจในยุคนี้ทุกองค์กรต่างตั้งเป้าหมายของตัวเองไว้แทบทั้งสิ้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีนั้นมีส่วนอย่างมากที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและทำให้บรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จได้ เพราะนี่คือปัจจัยสำคัญหนึ่งเดียวที่หากองค์กรขาดการใส่ใจ บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพก็อาจทำให้การทำงานไม่มีระบบล้มเหลวและไม่ประสบความสำเร็จได้ ตั้งเป้าหมายในองค์กรก็จะดูไร้ค่าในทันที

### ส่วนประกอบของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์ ดังนี้

1. ระบบคุณธรรม (Merit system) ระบบคุณธรรม เป็นวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยใช้การสอบรูปแบบต่างๆ เพื่อประเมิน ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลทางการเมืองหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามระบบคุณธรรมยึดหลักการ 4 ประการ ได้แก่

1.1 ความเสมอภาคในโอกาส (Equality of opportunity) หมายถึง การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการสมัครงานสำหรับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติ ประสิทธิภาพ และพื้นความรู้ตามที่ระบุไว้ โดยไม่มีข้อ กีด

กัน อันเนื่องจากฐานะ เพศ ผิว และศาสนา กล่าวคือทุกคนที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์จะมีสิทธิในการถูกพิจารณาเท่าเทียมกันความเสมอภาคในโอกาส จะครอบคลุมถึง

-ความเสมอภาคในการสมัครงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติและพื้นฐานความรู้ตรงตามที่กำหนดไว้ได้สมัครและเข้าสอบแข่งขัน

-ความเสมอภาคในเรื่องค่าตอบแทน โดยยึดหลักการที่ทำงานเท่ากัน เงินเท่ากันและมีสิทธิได้รับโอกาสต่างๆตามที่หน่วยงานเปิดให้พนักงานทุกคน

-ความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติหน้าอย่างเสมอหน้ากันโดยใช้ระเบียบและมาตรฐานเดียวกันทุกเรื่อง อาทิ การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม

1.2 หลักความสามารถ (Competence) หมายถึง การยึดถือความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุดโดย จะบรรจุแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมตามเกณฑ์มากกว่า เพื่อให้ได้คนที่เหมาะกับงานจริงๆ(Put the right man to the right job) หากจะมีการแต่งตั้งพนักงานระดับผู้บริหารก็จะพิจารณาจากผลการ ปฏิบัติงานที่ดี ความสามารถหรือศักยภาพของการบริหารงานในอนาคต

1.3 หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security on tenure) หมายถึง หลักประกันการปฏิบัติงานที่องค์การให้แก่บุคลากรว่าจะได้รับการคุ้มครอง จะไม่ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกให้ออกจากงาน โดยปราศจากความผิด ไม่ว่าจะโดยเหตุผลส่วนตัวหรือทางการเมืองช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ หลักการที่ผู้บริหารใช้ในเรื่องของความมั่นคงในอาชีพการงาน

-การดึงดูดใจ โดยพยายามจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้า มาร่วมงานกับองค์การ

-การรักษาการรักษา โดยการธรรรักษานักงานที่มีความสามารถ เหล่านั้นให้ทำงานอยู่กับ องค์การเพราะมีความก้าวหน้ามั่นคง

- การจูงใจ โดยกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในอาชีพที่ทาอยู่

-การพัฒนาโดยเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาศักยภาพและมีความก้าวหน้าในของเส้นทางอาชีพ

1.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality) หมายถึง การไม่เปิดโอกาสให้มี การใช้อิทธิพลทางการเมืองเข้าแทรกแซงในกิจการงาน หรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใดๆ

2. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) ระบบอุปถัมภ์เป็นระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยใช้เหตุผลทางการเมืองหรือ ความสัมพันธ์เป็นหลักสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมเป็นประการหลัก ลักษณะทั่วไป ของระบบอุปถัมภ์จึงมีลักษณะตรงกันข้ามกับระบบคุณธรรม ระบบนี้มีชื่อเรียกอีก หลายชื่อ เช่น ระบบชู้เลี้ยง (Spoiled system) ระบบพรรคพวกหรือระบบเล่นพวก (Nepotism) หรือ ระบบคนพิเศษ (Favoritism)

หลักการสำคัญของระบบอุปถัมภ์ สรุปได้ดังนี้

2.1 ระบบสืบสายโลหิต เป็นระบบที่บุตรชายคนโตจะได้สืบทอดตำแหน่งของบิดา

2.2 ระบบชอบพอเป็นพิเศษ เป็นระบบที่ตั้งผู้ที่อยู่ใกล้ชิด หรือคนที่โปรดปรานเป็นพิเศษให้ ดำรงตำแหน่ง

2.3 ระบบแลกเปลี่ยน เป็นระบบที่ใช้สิ่งของหรือทรัพย์สินมีค่ามาแลกเปลี่ยนกับตำแหน่งการยึดระบบอุปถัมภ์เป็นแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะก่อให้เกิดผล ดังนี้

-การพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปตามความพอใจส่วนบุคคลของหัวหน้าเป็นหลัก ไม่ได้คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นเกณฑ์

-การคัดเลือกคนไม่เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันแก่ผู้ที่มีสิทธิ์ แต่จะเปิดโอกาสกับพวกของตน

-ผู้ปฏิบัติงานมุ่งทำงานเพื่อเอาใจผู้ครองอำนาจมากกว่าจะปฏิบัติงานตามหน้าที่

-อิทธิพลทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงการดำเนินงานภายในของหน่วยงาน

-ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความมั่นคงในหน้าที่ที่ทําลังทําทอยู่ เพราะอาจถูกปลดได้ถ้าผู้มีอำนาจไม่พอใจจากคุณลักษณะเด่นๆ ของระบบการบริหารทั้งสองระบบที่เสนอไปนั้น

พอจะสรุปข้อเปรียบเทียบระหว่างทั้งสองระบบโดยพิจารณาจากหลักปฏิบัติของแต่ละระบบได้ดังต่อไปนี้

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

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบหลักปฏิบัติระหว่างระบบคุณธรรมกับระบบอุปถัมภ์

### คุณสมบัติของการจัดการทรัพยากรทรัพยากรมนุษย์

1. ต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีต่อผู้อื่น

2. ต้องเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย

3. มีความยิ้มแย้มแจ่มใส ใบหน้าต้อนรับผู้คนอยู่เสมอ

4. ต้องมีความรอบรู้พอสมควร เนื่องจากต้องคอยตอบคำถามพนักงานและทุกๆ ฝ่ายในองค์กร

5. ต้องเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ พร้อมกับสร้างความประทับใจได้เสมอ



- 6.ต้องช่างสังเกต คอยติดตามข่าวสารต่างๆ ทั้งภายนอกองค์กรและภายในองค์กร ตลอดจนคนในองค์กรด้วย
- 7.ต้องมีความรับผิดชอบต่องานและหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ
- 8.พูดจาสุภาพ รู้จักกาลเทศะ และมีทักษะในการเจรจา
- 9.เป็นผู้ให้คำปรึกษา
- 10.เข้าถึงบุคคลได้ทุกกลุ่ม
- 11.ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

## ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

1. ช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนพัฒนาการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ช่วยให้กิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์และเป้าหมายขององค์กรในอนาคตมีความสอดคล้องกัน
2. ช่วยในกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีระบบและมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน
3. ช่วยให้การจ้างพนักงานใหม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. เป็นการเตรียมการให้ได้พนักงานใหม่เป็นไปตามความต้องการของแผนหรือฝ่ายต่างๆ
5. ส่งเสริมและพัฒนาโอกาสความเท่าเทียมกันของพนักงานในหน่วยงานต่างๆขององค์กร
6. เป็นแนวทางสำหรับองค์กรที่มีหน้าที่ผลิตจะได้ผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

## กระบวนการของระบบทรัพยากรมนุษย์

ได้กำหนดขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. การพิจารณาเป้าหมาย และแผนขององค์กร คือ การศึกษาและพิจารณาแผนกลยุทธ์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ศึกษานโยบายทางด้านต่างๆเพื่อที่จะนำผลของการศึกษาเหล่านี้มาจัดวางข้อมูลด้านบุคคลที่ควรจะเป็นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม
2. การพิจารณาสภาพการณ์ของทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน

3. การคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์( Human Resource Forecast) จะได้ทราบจำนวนและประเภทของพนักงานที่มีอยู่จริงๆ ว่ามีจำนวนเท่าไร แล้วนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนที่องค์กรทั้งหมดก็ก็จะสามารถรู้ว่าการต้องการจ้างพนักงานใหม่ในกลุ่มใดบ้าง และในระยะเวลาใด

#### 4. การกำหนดแผนปฏิบัติการ(Implementtion Programes)

5. การตรวจสอบและการปรับปรุง(Audit and Adjustment) เป็นขั้นตอนการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินการแก้ปัญหาว่าถูกต้องสอดคล้องกับข้อมูลเข้า ข้อมูลออกและวิธีการประมวลผลหรือไม่ ถ้ายังพบข้อบกพร่องต้องปรับปรุงแก้ไขให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

### การประยุกต์ใช้งานการบริหารในองค์กรยุคใหม่

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือ HRM นี่เป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะ HRM ที่ดี ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนขององค์กร การบริหารจัดการทรัพยากร มีส่วนสำคัญแยกย่อยมากมาย ทั้งเรื่องทักษะการทำงาน, การพัฒนาศักยภาพ, ความสบายใจในการทำงาน, การรับรู้เป้าหมายขององค์กร หากทุกอย่างมีการบริหารจัดการอย่างสอดคล้อง ก็จะทำให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น ลดการเกิดปัญหา ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ทำให้องค์กร และบุคลากรมีการพัฒนาควบคู่กันไปได้อย่างดี

หากองค์กรยุคใหม่ขาด HRM ที่ดีจะส่งผลกระทบต่อไปอีกหลายด้าน เช่น ในด้านสรรหาบุคลากรที่หากจัดการคัดสรรไม่ดี จะทำให้การทำงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ตรงตามจุดประสงค์ เสียทั้งเงินและเวลา ต่อมาคือการใช้ศักยภาพของบุคลากรได้ไม่เต็มที่ ทำให้ไม่สามารถค้นพบศักยภาพที่แท้จริง และเสียไปโดยเปล่าประโยชน์ อย่างที่สาม คือหากขาดหลัก HRM ในการบริหารบุคคลได้ไม่ดี อาจทำให้ตัวบุคลากรรู้สึกโดนด้อยค่า ก็อาจทำให้องค์กรต้องเสียบุคลากรที่มีคุณภาพไปได้ เมื่อจุดบกพร่องจาก HRM ที่บริหารได้ไม่ดี ก็อาจส่งผลให้องค์กร ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จนทำให้องค์กรไม่เกิดการพัฒนา และไม่สามารถขับเคลื่อนต่อไปได้

## บทสรุป

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) นั้นเป็นกลยุทธ์สำคัญขององค์กรที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) จะต้องใส่ใจดำเนินการอย่างรอบคอบและจริงจัง เพราะหากการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทำได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว บุคคลในองค์กรก็จะมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพตามมาด้วย แล้วแน่นอนว่าท้ายที่สุดองค์กรก็จะประสบความสำเร็จทั้งยังเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้มากยิ่งขึ้นในจุดนี้ทั้งบุคลากรและองค์กรเองก็ก้าวหน้าไปพร้อมกันด้วย

## อ้างอิง

HumanSoft.(2021). HRM สำคัญอย่างไรกับการบริหาร องค์กร.สืบค้นเมื่อ วันที่ 1 ตุลาคม2565.  
[https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwigkJCj5L76AhVFNN4KHW5kCJAQFnoECBEQAQ&url=https%3A%2F%2Fth.hnote.asia%2Fdevelopment%2F190530-hrmobjective%2F&usg=AOvVaw143sGZg-shrg-c36q\\_mBSd.](https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwigkJCj5L76AhVFNN4KHW5kCJAQFnoECBEQAQ&url=https%3A%2F%2Fth.hnote.asia%2Fdevelopment%2F190530-hrmobjective%2F&usg=AOvVaw143sGZg-shrg-c36q_mBSd.)

อาจารย์กรรณิการ์ สุวรรณศรี.(2021).ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์.  
สืบค้นเมื่อ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.  
2565.[https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwizmu7z6b76AhUnmFYBHQSfB-MQFnoECAUQAQ&url=http%3A%2F%2Fpws.npru.ac.th%2Fkannika%2Fdata%2Ffiles%2F%25E0%25B9%2580%25E0%25B8%2599%25E0%25B8%25B7%25E0%25B9%2589%25E0%25B8%25AD%25E0%25B8%25AB%25E0%25B8%25B2%25E0%25B8%259A%25E0%25B8%2597%25E0%25B8%2597%25E0%25B8%25B5%25E0%25B9%2588%25201-12%2520%25E0%25B8%2581%25E0%25B8%25B2%25E0%25B8%25A3%25E0%25B8%259A%25E0%25B8%25A3%25E0%25B8%25B4%25E0%25B8%25AB%25E0%25B8%25B2%25E0%25B8%25A3%25E0%25B8%2597%25E0%25B8%25A3%25E0%25B8%25B1%25E0%25B8%259E%25E0%25B8%25A2%25E0%25B8%25B2%25E0%25B8%2581%25E0%25B8%25A3%25E0%25B8%25A1%25E0%25B8%2599%25E0%25B8%25B8%25E0%25B8%25A9%25E0%25B8%25A2%25E0%25B9%258C%2520%25209011106.pdf&usg=AOvVaw2eaOIGfvxhVcTjIKorA\\_Ax.](https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwizmu7z6b76AhUnmFYBHQSfB-MQFnoECAUQAQ&url=http%3A%2F%2Fpws.npru.ac.th%2Fkannika%2Fdata%2Ffiles%2F%25E0%25B9%2580%25E0%25B8%2599%25E0%25B8%25B7%25E0%25B9%2589%25E0%25B8%25AD%25E0%25B8%25AB%25E0%25B8%25B2%25E0%25B8%259A%25E0%25B8%2597%25E0%25B8%2597%25E0%25B8%25B5%25E0%25B9%2588%25201-12%2520%25E0%25B8%2581%25E0%25B8%25B2%25E0%25B8%25A3%25E0%25B8%259A%25E0%25B8%25A3%25E0%25B8%25B4%25E0%25B8%25AB%25E0%25B8%25B2%25E0%25B8%25A3%25E0%25B8%2597%25E0%25B8%25A3%25E0%25B8%25B1%25E0%25B8%259E%25E0%25B8%25A2%25E0%25B8%25B2%25E0%25B8%2581%25E0%25B8%25A3%25E0%25B8%25A1%25E0%25B8%2599%25E0%25B8%25B8%25E0%25B8%25A9%25E0%25B8%25A2%25E0%25B9%258C%2520%25209011106.pdf&usg=AOvVaw2eaOIGfvxhVcTjIKorA_Ax.)

Chollada Punggrampan.(2021).ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์.สืบค้นเมื่อ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2565  
<https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjXzan36r76AhXMg1YBHV1bDOwQFnoECAQQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.gotoknow.org%2Fposts%2F362833&usg=AOvVaw39Cpv5CVIlzsDjFnoeMjK3.>

Background photo was designed.(2021).การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์.สืบค้นเมื่อ วันที่1 ตุลาคม พ.ศ  
2565 [https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiiuofi6776AhV8m1YBHUE4BusQFnoECCMQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.lifestudies.net%2FArticle\\_202\\_06\\_30.html&usg=AOvVaw0CGceROuFIfuBtwcDnsgA3](https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiiuofi6776AhV8m1YBHUE4BusQFnoECCMQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.lifestudies.net%2FArticle_202_06_30.html&usg=AOvVaw0CGceROuFIfuBtwcDnsgA3)