

คู่มือ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืน

(A Handbook of Human Resource Development for Excellent Success)

“ พัฒนาคนให้ดีพอจนเขาทำงานอื่นได้
และจงดูแลและปฏิบัติต่อพวกเขาให้ดีพอ
เมื่อดูแลกายใจดีพอจนกระทั่งเขาไม่ยากไปไหน ”

ภารกิจของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำงานร่วมกับคนให้สำเร็จ

*Great
People
Great
Success*



DEVELOP
PEOPLE



CARE
PEOPLE



EMPOWER
PEOPLE



ACHIEVE
TOGETHER



SUSTAINABLE
SUCCESS

สมชาติ กิจยรรยง

ข้อคิดเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อ ความสำเร็จที่ยั่งยืน

ลงทุนพัฒนาความรู้ เพราะความรู้ทำให้คนเก่งขึ้น
สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อรักษาคนเก่งให้อยู่กับเรานานๆ
ผู้นำต้องเป็นผู้สนับสนุน ไม่ใช่แค่ผู้สั่งการ
ความผิดพลาดคือบทเรียน ไม่ใช่ความล้มเหลว

แนวทางสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

ให้โอกาสทุกคนได้แสดงความสามารถที่ซ่อนอยู่
รับฟังความคิดเห็นและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
วัดความสำเร็จจากการเติบโตของคนในองค์กร

หน้าลิขสิทธิ์อีบุ๊ก

สถาบันส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร(IBC GROUP)

คู่มือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืน

พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ.2569

(A Handbook of Human Resource Development for Excellent
Success)

ราคา-200-บาท

ข้อมูลบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

-หัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(HR)ว่าให้สร้างแรงจูงใจ
-แรงจูงใจที่ดีสำหรับบุคลากรในองค์กรมีทั้งสิ่งที่เป็นตัวเงินและกำลังใจ
-ความสำเร็จที่แท้จริงเกิดจากการสร้างศักยภาพควบคู่กับการผูกใจคน
-จงหาแนวทางดูแลและปฏิบัติต่อพวกเขาให้ดีพอจนเขาไม่อยากจะ
ไปไหน

ISBN(E-BOOK)-978-616-95315-8-6

บรรณาธิการต้นฉบับ สมชาติ กิจยรรยง

ศิลปกรรม/ออกแบบปก นางสาววิวรรณ ไชยวัชรนนท์

พิสูจน์อักษรโดย นางสาววิวรรณ ไชยวัชรนนท์

อีเมล skillupinter@gmail.com

จัดพิมพ์และจัดจำหน่ายโดยสมชาติ กิจยรรยง

399 ถ.ลาดพร้าว121 คลองจั่น บางกะปิ กทม.10240

คำนำ

คู่มือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสำเร็จที่ยอดเยี่ยม

(A Handbook of Human Resource Development for
Excellent Success)

คู่มือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสำเร็จที่ยอดเยี่ยม ชุดนี้
เป็นส่วนชี้แจงความสำคัญและเป้าหมายของคู่มือ โดยเน้นย้ำว่า
บุคลากรคือหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
อย่างยั่งยืน คู่มือฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางและเครื่องมือในการ
ยกระดับศักยภาพ ทักษะ และขีดความสามารถของคนในองค์กรให้
สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันความสำคัญและ
วัตถุประสงค์ของคู่มือก็เพื่อเพิ่มศักยภาพ: เป็นแนวทางในการพัฒนา
ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการทำงานบุคลากร ขับเคลื่อน
องค์กร: ช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องกับยุทธศาสตร์
และความสำเร็จขององค์กร เป็นมาตรฐาน: สร้างแนวปฏิบัติที่ชัดเจน
และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงสำหรับผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ
โครงสร้างและเนื้อหาหลักภายในเล่มได้ให้แนวคิดพื้นฐาน:
ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่
,กระบวนการพัฒนา: ขั้นตอนการประเมินความต้องการ การวางแผน
และการจัดกิจกรรมพัฒนา,การประเมินผล: วิธีการวัดและประเมิน
ความสำเร็จหลังจากการพัฒนาบุคลากร

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้งานเพื่อผู้บริหารและหัวหน้างานสามารถนำไปใช้เป็นเข็มทิศในการวางแผนพัฒนาทีมงานบุคลากรสามารถใช้เป็นกรอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อ
ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินที่มีทั้งคุณ และโทษอยู่ในตัวเอง มีความสามารถ หรือศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวมากมา หากผู้บริหารสามารถเลือกสรรคนดี และคนเก่งมาได้อย่างจำเป็นที่จะต้องพัฒนาและอนุรักษ์คนเก่ง และคนดี เอาไว้เพื่อเป็นพลังที่แข็งแกร่งขององค์กร อีกทั้งช่วยสืบสานนโยบาย และเป้าหมายขององค์กรต่อไป ซึ่งผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะทำให้กระบวนการบริหารงานบุคคลในองค์กรของท่านได้มีภาพลักษณ์ที่ดีเกิดขึ้นจากการสรรหา-พัฒนา-รักษาและใช้ประโยชน์จากคนหรือบุคลากรได้รับผลสำเร็จที่ดีบุคลากรในองค์กรจะมีความรู้สึกร่วมที่แสดงถึงการ “รักองค์กร มุ่งงานเลิศ เติบโตจนความสำเร็จ” ด้วยดี

ด้วยความปรารถนาดี

สมชาติ กิจขรรจง

สารบัญ
คู่มือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสำเร็จที่ยอดเยี่ยม
(A Handbook of Human Resource Development for
Excellent Success)

เรื่อง	หน้า
ภาคที่ 1: บทนำและแนวคิดพื้นฐาน	
บทที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสำเร็จ (Human Resource Development for Success)	1
บทที่ 2 HRDคืออะไรความหมายและความสำคัญ ที่ทุกองค์กรควรรู้ (What is HRD? Its Meaning and Importance That Every Organization Should Know)	18
ภาคที่ 2: การวิเคราะห์และประเมินความต้องการพัฒนา	
บทที่ 3 การวิเคราะห์และประเมินความต้องการพัฒนา (Analysis and assessment of development needs)	24
บทที่ 4 การวิเคราะห์ระดับองค์กร (Organizational Analysis)	27
บทที่ 5 การวิเคราะห์ระดับงาน (Task Analysis)	30

สารบัญ
คู่มือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสำเร็จที่ยอดเยี่ยม
(A Handbook of Human Resource Development for
Excellent Success)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 6 การวิเคราะห์ระดับบุคคล (Individual Analysis)	48
ภาคที่ 3 แบบแผนและวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	
บทที่ 7 การออกแบบและวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development - HRD Planning)	52
บทที่ 8 การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็น (Competency-based)	55
บทที่ 9 ทางลัดการพัฒนาบุคลากร (A Shortcut to Personnel Development)	62
บทที่ 10 การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)	67

สารบัญ
คู่มือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสำเร็จที่ยอดเยี่ยม
(A Handbook of Human Resource Development for
Excellent Success)

เรื่อง	หน้า
ภาคที่ 4: การนำแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ	
บทที่ 11 การนำแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ (Implementation of the development plan)	81
บทที่ 12 การจัดหลักสูตรและการถ่ายทอดองค์ความรู้ (Curriculum Development and Knowledge Transfer)	84
บทที่ 13 การสร้างสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วมในองค์กร (Creating an Organizational Environment and Fostering Participation)	90
บทที่ 14 การจัดการความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management)	96
ภาคที่ 5: การประเมินผลและการติดตามความสำเร็จ	
บทที่ 15 การประเมินผลและการติดตามความสำเร็จ (Evaluation and Monitoring of Success)	107

สารบัญ
คู่มือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสำเร็จที่ยอดเยี่ยม
(A Handbook of Human Resource Development for
Excellent Success)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 16 กรอบการประเมินผล (Evaluation Framework)	120
บทที่ 17 การวัดผลกระทบต่อความยั่งยืนขององค์กร (Measuring Organizational Sustainability Impact)	123
บทที่ 18 การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง (Continuous curriculum improvement and development)	126
ภาคที่ 6: ภาคผนวกและเครื่องมือสนับสนุน	
บทที่ 19 ภาคผนวกกับแนวทางการอ้างอิง (Appendix and Citation Guidelines)	131
บทที่ 20 ตัวอย่างแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	
แบบฟอร์มเครื่องมือและข้อมูลสำคัญ (Individual Development Plan (IDP) Example: Forms, Tools, and Key Information)	134

สารบัญ
คู่มือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสำเร็จที่ยอดเยี่ยม
(A Handbook of Human Resource Development for
Excellent Success)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 21 การเป็นผู้ช่วยผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ (Successful Executive Assistant)	139
บทที่ 22 เหตุผลที่องค์กรควรเลือกใช้ระบบ Workflow มาช่วยในการทำงาน (Reasons why organizations should adopt workflow systems to support their operations)	150
บทที่ 23 แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Guidelines)	163
บทที่ 24 แนวทางปฏิบัติที่ดีในการจัดการการเปลี่ยนแปลง อย่างมีประสิทธิภาพ (Best practices for effective change management)	180
บทที่ 25 แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต (Future Trends in Human Resource Management)	202

บทนำ

คู่มือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสำเร็จที่ยอดเยี่ยม

(A Handbook of Human Resource Development for
Excellent Success)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) คือหัวใจสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน คู่มือฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการยกระดับศักยภาพบุคลากร ผ่านการวางแผน การฝึกอบรม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจในยุคปัจจุบัน

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดข้อผิดพลาด

เตรียมความพร้อมให้พนักงานรับตำแหน่งที่สูงขึ้น

สร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของคู่มือ

เป็นกรอบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคล

พัฒนาทักษะและความรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของงาน

ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายในองค์กร

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความจงรักภักดีใน
องค์กร เพื่อแสวงหาคำตอบ และแนวทางที่จะให้คนเก่ง และคนดีอยู่
กับองค์กรนานๆ โดยไม่ใช่แค่เพียงการใช้ตัวเงินเป็นเครื่องล่อใจ จูงใจ
เท่านั้น

บทที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสำเร็จ

(Human Resource Development for Success)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสำเร็จ (Human Resource Development: HRD) มีหลักการสำคัญคือการดึงศักยภาพสูงสุดของบุคลากรผ่านการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน, รองรับความเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

หลักการและเหตุผล

คนเป็นศูนย์กลาง: บุคลากรคือกลไกสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรและสังคม

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี: โลกยุคใหม่หมุนเร็ว องค์กรต้องปรับตัวและยืดหยุ่นตลอดเวลา

การปิดช่องว่างของทักษะ: การแก้ปัญหการทำงานที่ล่าช้า หรือขาดประสิทธิภาพด้วยองค์ความรู้ที่ถูกต้อง

ความยั่งยืนในระยะยาว: การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ไม่สิ้นสุด (Continuous Learning) เพื่อเตรียมรับมืออนาคต **วัตถุประสงค์**

ยกระดับสมรรถนะ: พัฒนาทักษะความรู้ (Hard Skills) และทักษะทางอารมณ์สังคม (Soft Skills) ให้สอดคล้องกับงาน

เพิ่มผลผลิต: เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดข้อผิดพลาด และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

เตรียมความพร้อมผู้สืบทอด: พัฒนาคณะเพื่อรองรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต (Succession Planning)

สร้างแรงจูงใจ: เพิ่มความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อลดอัตราการลาออก [1, 2, 3]

เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ: จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมต่อคน/ปี หรือสัดส่วนพนักงานที่ผ่านการประเมินทักษะใหม่ (Upskilling/Reskilling)

เป้าหมายเชิงคุณภาพ: ระดับความสามารถและสมรรถนะ (Competency) ที่สูงขึ้น ผลงานที่มีคุณภาพดีขึ้น และความพึงพอใจในองค์กรที่เพิ่มขึ้น

เป้าหมายระยะยาว: การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่บุคลากรสามารถเติบโตไปพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมั่นคง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่ มีแนวคิด ขั้นตอน และเป้าหมายอย่างไร?

ในโลกธุรกิจนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ หัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กรกันเลยทีเดียว เพราะไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเพื่อขยายธุรกิจให้เติบโตมากขึ้น หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรด้านอื่นๆ ขององค์กรเองก็ต้องพึ่งพาทรัพยากรบุคคล หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานให้กับบริษัทหรือองค์กรด้วยกัน

ทั้งนี้ และจากความสำคัญนี้ ทำให้หลายองค์กรต่างมองหาวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ไปจนถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและหลากหลายเพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่เป้าหมายได้เร็วมากขึ้น เช่น การใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ดี เพื่อหากระบวนการหรือองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมสำหรับองค์กร อย่างเช่น การใช้หัวข้อวิจัยเพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้ธุรกิจเข้าใจวิธีการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้มากขึ้น

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง กลยุทธ์หรือกระบวนการที่องค์กรใช้ในการตามหาและจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ตามคุณสมบัติที่ทรัพยากรมี เพื่อดึงเอาศักยภาพสูงสุดมาขับเคลื่อนองค์กร

โดยในแต่ละองค์กรจะมีการเสริมศักยภาพหรือความสามารถต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ การดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ ภายใต้ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมมาถึงตรงนี้หลายคนอาจมีคำถามว่า ทรัพยากรมนุษย์ คืออะไรกันแน่ มาดูกัน

ทรัพยากรมนุษย์ - ทรัพยากรบุคคล คืออะไร

ทรัพยากรมนุษย์ หรือบางคนอาจเรียกว่า ทรัพยากรบุคคล คือ บุคคลที่มีความสามารถตามความต้องการขององค์กร ไปจนถึง พนักงานที่ทำงานภายในองค์กร ซึ่งนับเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งที่ องค์กรสามารถบริหารและคิดกลยุทธ์เพื่อนำมาสร้างประโยชน์สูงสุด ให้กับองค์กร ทั้งนี้ ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร หลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงาน ทั้งในเรื่อง สวัสดิการและค่าตอบแทนเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่าง เต็มที่ ซึ่งทั้งหมดนี้คือ หน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่ง จะต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นสิ่งหลอมรวมจิตใจของ พนักงานให้รักดีต่อองค์กร และค้นหาพนักงานที่มีความสามารถมา เติมเต็มในส่วนที่องค์กรขาดไปได้อย่างสมบูรณ์

วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นเกิดขึ้นเพื่อให้การขับเคลื่อนของธุรกิจสามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง โดยหากกล่าวอย่างชัดเจนแล้วจะสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับความต้องการขององค์กร

หนึ่งในกลยุทธ์ที่นับเป็นการเริ่มต้นของธุรกิจคือ การสรรหาทรัพยากรที่ตอบโจทยกับประเภทของธุรกิจที่ทำอยู่ ซึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เองก็เริ่มต้นที่การตั้งคุณสมบัติของบุคลากรเพื่อสรรหาทรัพยากรที่ตรงกับความต้อการนั่นเอง เมื่อได้บุคลากรที่ต้องการแล้ว การขับเคลื่อนองค์กรก็สามารถทำได้ตามแผนด้านอื่นๆ ต่อไป ดังนั้น วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก เพื่อให้สามารถสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามายังองค์กรได้ตรงจุดมากขึ้น

2. เพื่อเพิ่มและดึงเอาศักยภาพสูงสุดของบุคลากรมาขับเคลื่อนองค์กร

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีนั้น ไม่ได้มีเพียงการสรรหาทรัพยากรจากภายนอกองค์กรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร รวมถึงการคิดกลยุทธ์วิธีการต่างๆ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานให้พนักงาน ทำให้สามารถดึงเอาศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ออกมาสร้างประโยชน์ในการขับเคลื่อนองค์กร

โดยในการพัฒนาศักยภาพนี้อาจทำได้โดยการจัดกิจกรรมฝึกอบรมหรือการจัดกิจกรรมแข่งขันเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมของการพัฒนาขึ้นในองค์กร

3. เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน

เมื่อต้นทุนในการตามหาบุคลากรใหม่นั้นค่อนข้างสูงทำให้หลายองค์กรใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรขึ้นเองแล้ว การสร้างกลยุทธ์ในการดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรนานขึ้นจึงเป็นหนึ่งในเป้าหมายของการบริการทรัพยากรมนุษย์ที่ขาดไม่ได้ ซึ่งกลยุทธ์นี้จะต้องมีการปรับเปลี่ยนตามความต้องการต่อไลฟ์สไตล์ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งวิธีนี้จะเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่พนักงานยุคนี้ให้ความสำคัญค่อนข้างมากทีเดียว

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างไร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์นับเป็นสิ่งที่ไม้อาจจะเลยได้ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจประเภทใดก็ตาม เพราะการทำธุรกิจโดยส่วนใหญ่มักขับเคลื่อนด้วยทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก ดังนี้

1. ช่วยสร้างต้นแบบในการเปลี่ยนแปลงธุรกิจ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดระบบให้กับการทำงานขององค์กรเพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ และในทุกตำแหน่งหน้าที่นั้นจะสามารถสร้างผลงานเพื่อพัฒนาองค์กรได้เป็นอย่างดีอีกด้วย ที่สำคัญธุรกิจยังสามารถวางระบบให้รองรับกับปัญหาการขาดคนหรือความผิดพลาดในรูปแบบต่างๆ ของทรัพยากรมนุษย์ เช่น การลดอุบัติเหตุในการทำงานด้วยการอบรมให้ความรู้ จะช่วยให้พนักงานหรือบุคลากรมีทิศทางหรือแนวทางในการทำงานของตนเองไปพร้อมกับความปลอดภัยที่มากขึ้นด้วย

2. ช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้องค์กร

หากองค์กรมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมเท่ากับว่าการบริหารงานภายในองค์กรมีการวางกลยุทธ์ที่พร้อมจะก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงมากขึ้น โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ที่มักจะเน้นกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพของพนักงานหรือบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อศักยภาพโดยรวมของ

องค์กรให้สามารถสร้างผลงานที่ยอดเยี่ยมและแข่งขันกับตลาดที่ทำ
หายมากขึ้นได้

3. ช่วยให้นุคลากรเกิดแนวทางในการพัฒนาความสามารถ ของตนเอง

หนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ คือ การพัฒนา
บุคลากรที่มีอยู่เดิมให้มีความสามารถพร้อมสร้างผลงานที่ทำหายไป
พร้อมกับการเติบโตขององค์กรได้ และยังสามารถใช้ในการสร้าง
แรงจูงใจให้บุคคลที่มีความสามารถและต้องการพัฒนาความสามารถ
ในแนวทางเดียวกับองค์กรได้มาเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้วย

แนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน

ด้วยความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดการสร้างแนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรหรือบริษัทต่างๆ ได้นำมาปรับใช้ สำหรับใครที่สงสัยว่า แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอะไรบ้าง หัวข้อนี้เราจะพาไปทำความรู้จักกับแนวคิดจากกลุ่มนักคิดสองค่ายด้วยกัน นั่นคือ สหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักร จะเป็นอย่างไรบ้าง ไปดูกัน

1. แนวคิดของกลุ่มนักคิดในสหรัฐอเมริกา

สำหรับสหรัฐอเมริกานั้น จะมีกลุ่มนักคิดอยู่ 2 กลุ่มด้วยกัน ได้แก่

ต้นแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มฮาร์วาร์ด

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มฮาร์วาร์ดจะเน้นที่การสื่อสารเป็นหลัก จึงมักถูกเรียกว่า “มนุษยนิยมเชิงพัฒนาการ (Developmental Humanism)” โดยส่วนที่ให้ความสำคัญกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร การทำงานเป็นทีม การใช้ความสามารถของแต่ละคนมาส่งเสริมกันและกัน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้ดีที่สุด

นอกจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างทีมแล้ว สิ่งสำคัญของแนวคิดนี้ยังมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงานให้มีประสิทธิภาพ เมื่อความสัมพันธ์ดีแล้วการทำงานหรือการประสานงานย่อมราบรื่นและช่วยให้ผลงานมีประสิทธิภาพขึ้นได้

ต้นแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักมิชิแกน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มนี้จะเน้นไปที่การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยให้ความสำคัญกับการจัดการภายในองค์กรเป็นหลัก บางครั้งแนวคิดการบริหารของกลุ่มนี้จะถูกเรียกว่า “บริหารจัดการนิยม (Managerialism)” ซึ่งจะมองพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรเป็นเสมือนเครื่องมือที่สร้างผลประโยชน์มากกว่าการสร้างความสัมพันธ์อย่างกลุ่มฮาร์วาร์ด

2. แนวคิดของกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร

สำหรับสหราชอาณาจักรนั้น จะมีกลุ่มนักคิดอยู่ 2 กลุ่มด้วยกัน ได้แก่

แนวคิดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบอ่อน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบอ่อน คือ การให้ความสำคัญกับคนมากกว่าการบริหารจัดการ เพราะเชื่อว่าบุคลากรทุกคนมีคุณค่าและความสามารถที่โดดเด่นแตกต่างกัน ดังนั้น การบริหารสำหรับแนวคิดนี้จึงเป็นการบริหารเพื่อให้บุคลากรสามารถปลดปล่อยศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่และยังเน้นไปที่การสร้างควมไว้วางใจกันด้วย

แนวคิดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบแข็ง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบแข็งจะเน้นไปที่การบริหารจัดการเป็นหลัก เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการบริหารจัดการที่ดีจะสามารถสร้างประโยชน์สูงสุดและดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาได้มากที่สุด

ดังนั้น จึงเน้นไปที่การสร้างกลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการก่อนเป็นอันดับแรก

ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีอะไรบ้าง

สำหรับขั้นตอนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีอยู่หลายวิธีด้วยกัน ซึ่งเราได้นำมาขั้นตอนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ละเอียดมาบอกกัน โดยทั้งหมดจะมีอยู่ 7 ขั้นตอนด้วยกัน ดังนี้

1. การออกแบบและวิเคราะห์ความต้องการ (Task

Specialization Process)

ในขั้นตอนแรกนี้จะเริ่มการสำรวจความต้องการขององค์กรว่าบุคลากรแบบใดจะสามารถตอบโจทย์ต่อองค์กรได้ โดยขั้นตอนนี้จะต้องมีการตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ออกแบบและวิเคราะห์จากทีมที่มีความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ เพื่อการตามหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการ ซึ่งขั้นตอนนี้อาจจะต้องใช้แบบสอบถาม คือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประเภทหนึ่ง เพื่อทำการสำรวจถึงสิ่งที่องค์กรกำลังขาด สิ่งที่ต้องการต้องการ เพื่อค้นหาบุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาเติมในส่วนนั้นให้เต็มมากยิ่งขึ้น