

การจัดการ

# ทรัพยากรมนุษย์

มุ่งสู่อนาคต

MANAGING HUMAN RESOURCES

LOOKING TO THE FUTURE

331.1  
ป117ก  
2554  
จ.1

หนังสือพิมพ์ใหม่ พันธุ์สู่กระแสโลกาภิวัตน์ ของยุค **Digital**  
นวัตกรรม ผู้บังคับบัญชาต้องนำลูกน้องได้คลื่นกระแสโลกาภิวัตน์  
สู่การบริการได้คลื่นกระแสโลกาภิวัตน์ เพื่อความอยู่รอด...จากหนังสือเล่มนี้

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล

## สารบัญ

<b>บทที่ 1</b>	<b>การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจุบันและอนาคต</b>	<b>12</b>
1.1	พัฒนาการของแนวคิด หลักการและเทคนิค การบริหาร	16
1.2	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน	18
1.3	เกิดอะไรขึ้นกับการจัดการองค์การ; วันพรุ่งนี้ ย่อมแตกต่างจากวันนี้	22
1.4	HRM ในวันพรุ่งนี้	23
1.5	พัฒนาพนักงานให้ได้กำไร	27
1.6	การประเมินผลความสำเร็จของการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์	30
1.7	การจัดการความรู้ในงานทรัพยากรมนุษย์	32
1.8	HRM ภายใต้องค์กรแห่งการเรียนรู้	34
1.9	ทุนมนุษย์ : สินทรัพย์ที่ทรงคุณค่า	39
<b>บทที่ 2</b>	<b>องค์กรคุณภาพต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพ</b>	<b>41</b>
2.1	คุณภาพและความเป็นมาตรฐาน	43
2.2	คุณภาพบนมาตรฐาน	45
2.3	องค์กรคุณภาพ	46
2.4	คนคุณภาพ	47

<b>บทที่ 3</b>	<b>ประเมินความสามารถในการจัดการทรัพยากรมนุษย์</b>	<b>50</b>
3.1	การประเมินความสามารถในการจัดการกำลังคน	51
3.2	ความพร้อมในการพัฒนาความสามารถของ กำลังคน	57
3.3	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใต้สถานการณ์ ที่ไม่แน่นอน	62
3.4	การตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน	67
3.5	ความรู้ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์	70
3.5.1	การปฏิวัติคอมพิวเตอร์	72
3.5.2	HR ในโลกอินเทอร์เน็ต	73
3.5.3	HR และ อินเทอร์เน็ต	74
3.5.4	การจัดการระบบข้อมูล HR	74
<b>บทที่ 4</b>	<b>การออกแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์</b>	<b>77</b>
4.1	หน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์	78
4.2	การวิเคราะห์และการออกแบบงาน	82
4.2.1	ผลิตภัณฑ์ของการวิเคราะห์งาน	87
4.2.2	กรรมวิธีในการวิเคราะห์งาน	88
4.2.3	การออกแบบงาน	99
<b>บทที่ 5</b>	<b>การวางแผนทรัพยากรมนุษย์</b>	<b>101</b>
5.1	ทำไมต้องการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	105
5.2	HR ในฐานะหุ้นส่วนของผู้ประกอบการ	108
5.3	ขั้นตอนในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	114
5.4	หลุมพรางในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	116

5.5	การวางแผนทรัพยากรมนุษย์และการจัดการ ความรู้	117
5.6	ภาวะผู้นำและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	118
<b>บทที่ 6</b>	<b>การสรรหาและการคัดเลือก</b>	<b>120</b>
6.1	กระบวนการสรรหา	122
6.2	ความสัมพันธ์ระหว่างแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งานและการสรรหา	123
6.3	ตลาดแรงงาน	125
6.3.1	กลุ่มแรงงานเป้าหมาย	126
6.3.2	ช่องทางในการเข้าถึงกลุ่มแรงงาน เป้าหมาย	126
6.3.3	ข้อดีข้อเสียของการสรรหาจากแหล่ง ภายในและภายนอก	127
6.4	การคัดสรรผู้สมัคร	130
6.5	การคัดเลือก	132
6.6	การจ้างงานในอนาคต	133
<b>บทที่ 7</b>	<b>การพัฒนาทุนมนุษย์</b>	<b>135</b>
7.1	การปฐมนิเทศ	138
7.2	การฝึกอบรม	146
7.2.1	วิธีหาความจำเป็นในการฝึกอบรม	147
7.2.2	การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม	149
7.2.3	วิธีการฝึกอบรม	150
7.2.4	การประเมินผลการฝึกอบรม	153
7.3	การให้การศึกษ	154

<b>บทที่ 8</b>	<b>การพัฒนาระบบการจัดการและการพัฒนาองค์กร</b>	<b>158</b>
8.1	การพัฒนาระบบการจัดการ	157
8.1.1	คลังความสามารถในการจัดการ	158
8.1.2	การประเมินความจำเป็นในการพัฒนา การจัดการ	160
8.1.3	การวิธในการพัฒนาการจัดการ	165
8.1.4	การประเมินผลระบบการพัฒนา การจัดการ	169
8.2	การพัฒนาองค์กร	170
<b>บทที่ 9</b>	<b>การพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพ</b>	<b>173</b>
9.1	ความจำเป็นในการพัฒนาความก้าวหน้า ในงานอาชีพ	175
9.2	องค์ประกอบการพัฒนาความก้าวหน้าใน งานอาชีพ	176
9.3	การพัฒนางานอาชีพแบบ On Line	184
<b>บทที่ 10</b>	<b>การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปรับเงินเดือน</b>	<b>186</b>
10.1	ความหมายและความสำคัญของการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	187
10.2	วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	189
10.3	ประสิทธิผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	198
10.4	การปรับค่าจ้างเงินเดือน	200
10.4.1	วิธีการปรับค่าจ้างเงินเดือน	201
10.4.2	การปรับเงินเดือนภายใต้สถานการณ์ ไม่ปกติ	206

✓ บทที่ 11	การจัดการรางวัลตอบแทน : ค่าจ้างเงินเดือน	
	สวัสดิการและรางวัลใจ	208
	11.1 นโยบายค่าตอบแทน	211
	11.2 การวางระบบค่าจ้างเงินเดือน	212
	11.2.1 วัตถุประสงค์ของการวางระบบ	
	ค่าจ้างเงินเดือน	213
	11.2.2 การประเมินค่างาน	214
	11.2.3 ประโยชน์ของการประเมินค่างาน	223
	11.2.4 การจ่ายค่าตอบแทนสมัยใหม่	224
	11.3 ประโยชน์ตอบแทน	229
	11.4 รางวัลใจ	230
บทที่ 12.	สภาพแรงงานและพนักงานสัมพันธ์	233
	12.1 เหตุผลในการจัดตั้งสภาพแรงงาน	233
	12.2 เหตุผลที่ไม่เห็นด้วยกับการจัดตั้งสภาพแรงงาน	234
	12.3 การป้องกันมิให้เกิดสภาพแรงงาน	235
	12.4 สภาพแรงงานไทย	236
	12.5 พนักงานสัมพันธ์	237
	12.6 ประโยชน์ของพนักงานสัมพันธ์	238
	12.7 การลงโทษทางวินัย	239
	12.8 การกระทำที่ถือว่าเป็นความผิดวินัย	240
	12.9 กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์	242
บทที่ 13	สุขภาพและความปลอดภัยในงาน	244
	13.1 กฎหมายแรงงาน	246
	13.2 สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ	247

13.3	มาตรการในการวัดความปลอดภัย	248
13.4	การสร้างระบบความปลอดภัย	248
13.5	ความกดดันในการทำงาน	249
<b>บทที่ 14</b>	<b>อนาคตที่ท้าทายการจัดการทรัพยากรมนุษย์</b>	<b>252</b>
14.1	ความท้าทายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์	254
14.2	การทำข้อตกลงในเป้าหมายงาน	256
14.3	นโยบายรัฐบาลในโลกธุรกิจไร้พรมแดน	257
14.4	โครงสร้างการตลาดยุคโลกาภิวัตน์	260
14.5	ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการ	262
<b>บทที่ 15</b>	<b>การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์</b>	<b>268</b>
15.1	ปรับพันธกรณีเพื่อสู่กระแสโลกาภิวัตน์	270
15.2	HRM และการพัฒนาองค์กร	274
15.2.1	สร้างวัฒนธรรมองค์กร	275
15.2.2	บทบาทของผู้ประกอบการ	277
15.2.3	บทบาทใหม่ของคน HR	278
15.2.4	บทบาทของผู้บริหาร	279
15.3	HR ต้องเข้าใจธุรกิจ	280
	<b>บรรณานุกรม</b>	<b>282</b>
	<b>เกี่ยวกับผู้เขียน</b>	<b>285</b>