



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

การสอนเสริมครั้งที่ **2**
หน่วยที่ 9 - 15

เอกสารโสตทัศนศึกษา

30211

องค์การและการจัดการ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์



**Organization and Management and
Human Resource Management**

สงวนลิขสิทธิ์

เอกสารโสตทัศนศึกษา องค์การและการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสอนเสริมครั้งที่ 2
จัดทำขึ้นเพื่อเป็นบริการแก่นักศึกษาในการสอนเสริม

จัดทำต้นฉบับ : คณะกรรมการกลุ่มผลิตชุดวิชา

บรรณาธิการ/ออกแบบ : หน่วยผลิตสื่อสอนเสริม ศูนย์โสตทัศนศึกษา
สำนักเทคโนโลยีการศึกษา

จัดพิมพ์ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พิมพ์ที่ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พิมพ์ครั้งที่ 1 ภาค 1/2556 (พิมพ์ใหม่)

แผนการสอนเสริม

ครั้งที่ 2

ชุดวิชา 30211 องค์การและการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การสอนเสริมครั้งที่ 2

หน่วยที่ 9 – 15

ประเด็น

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
2. การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์
3. การบริหารค่าตอบแทน
4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
7. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

แนวคิด

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการคาดการณ์ความต้องการและตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบเพื่อให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเหมาะสม ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และเวลาที่ถูกต้อง โดยอาศัยเทคนิคการพยากรณ์มนุษย์ทั้งเทคนิคเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ปัจจุบันการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องสอดคล้องกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

2. การสรรหาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการดึงบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาสู่องค์กร หลังจากนั้นองค์กรจะมีกระบวนการของการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ซึ่งกระทำได้โดยการทดสอบและการสัมภาษณ์เพื่อการบรรจุบุคลากรตามตำแหน่งนั้นๆ

3. ค่าตอบแทนเป็นผลตอบแทนต่างๆ ทั้งหมดที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงาน การบริหารค่าตอบแทนจึงนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อการทำงานขององค์กร การกำหนดค่าตอบแทนประกอบไปด้วยค่าตอบแทนทางตรงแบบปกติ ค่าตอบแทนทางตรงแบบจูงใจ และค่าตอบแทนทางอ้อม

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการจัดกลุ่มกิจกรรมเพิ่มทักษะและความรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ในปัจจุบันองค์กรได้มีการนำสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กร

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในแง่ของผลการปฏิบัติงานและโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ซึ่งผู้บริหารองค์การจะต้องมีวิธีการและสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความเสมอภาคและยุติธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานสมัยใหม่จะเน้นให้ความสำคัญต่อการนำตัวชี้วัดมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

6. การพนักงานสัมพันธ์เป็นระบบของกฎเกณฑ์ของความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างมีลักษณะเป็นกฎเกณฑ์และกติกาว่าด้วยการทำงานของผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้เกี่ยวข้องทั้ง 2 ฝ่ายซึ่งจะต้องยึดในหลักการ กลไก และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพนักงานสัมพันธ์ที่ฝ่ายรัฐกำหนดและควบคุม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองป้องกันประโยชน์ของทุกฝ่าย และเพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข

7. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องรวดเร็ว เพื่อนำไปใช้เพื่อสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานประจำวัน และเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ ปัจจุบันองค์การได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการจัดการข้อมูลและสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์

1. อธิบายการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ได้
2. อธิบายการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ได้
3. อธิบายการบริหารค่าตอบแทนได้
4. อธิบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้
5. อธิบายการประเมินผลการปฏิบัติงานได้
6. อธิบายการแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้
7. อธิบายระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้

กิจกรรมการสอนเสริม

1. สร้างบรรยากาศเป็นกันเอง
2. อธิบายวัตถุประสงค์การสอนเสริม
3. อธิบายวิธีการศึกษาในชุดวิชานี้
4. อธิบายเนื้อหาให้สอดคล้องกับเวลา
5. กระตุ้นนักศึกษามีส่วนร่วม
6. ประเมินผลการสอนเสริม
7. แนะนำเตรียมตัวสอบ
8. ประเมินผลอาจารย์สอนเสริม

แบบประเมินผลตนเองของนักศึกษาก่อนรับการสอนเสริม

ครั้งที่ 2

ชุดวิชา องค์การและการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง เขียนวงกลมล้อมรอบอักษรหน้าข้อความที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ข้อใดเป็นการวางแผนโดยยึดหลักการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน
 - ก. การวางแผนจากล่างขึ้นบน
 - ข. การวางแผนจากบนลงล่าง
 - ค. การวางแผนแบบผสม
 - ง. การวางแผนจากภายในองค์กร
 - จ. การวางแผนจากภายนอกองค์กร

2. เมื่อมีการคาดคะเนจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการมีน้อยกว่าจำนวนพนักงานที่มีอยู่จริง ผู้บริหารควรใช้วิธีการในข้อใด
 - ก. การทำงานล่วงเวลา
 - ข. การให้หน่วยงานภายนอกทำงานแทน
 - ค. การเกษียณอายุก่อนกำหนด
 - ง. การรับพนักงานใหม่
 - จ. การจ้างพนักงานชั่วคราว

3. ข้อใดคือหลักการของระบบคุณธรรม
 - ก. อาวุโส
 - ข. ความมั่นคง
 - ค. เหตุผล
 - ง. เสรีภาพ
 - จ. ประสิทธิภาพ

4. การจัดหาข่าวสารข้อมูลที่จำเป็นสำหรับผู้ที่เข้ามาอยู่ใหม่คืออะไร
 - ก. การปฐมนิเทศ
 - ข. การฝึกอบรม
 - ค. การพัฒนาบุคลากร
 - ง. การอำนวยความสะดวก
 - จ. การให้การศึกษา

5. ค่าตอบแทนหมายถึงข้อใด

- ก. ค่าจ้างและเงินเดือน
- ข. การจ่ายเป็นตัวแทนเงินให้กับการทำงาน
- ค. เงินที่จ่ายให้กับการทำงาน
- ง. การจ่ายให้กับการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม
- จ. ประโยชน์และบริการที่จ่ายให้บุคลากร

6. ข้อใด**ไม่ใช่**ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทน

- ก. ทัศนคติของฝ่ายบริหาร
- ข. ความสามารถในการจ่ายขององค์กร
- ค. อุปสงค์อุปทานของแรงงาน
- ง. ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
- จ. ลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติ

7. ข้อใดคือความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- ก. ความรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
- ข. กระบวนการจัดกลุ่มกิจกรรมเพื่อการเพิ่มทักษะ
- ค. การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา
- ง. การพัฒนาความพร้อมด้านร่างกาย
- จ. เทคนิคการพัฒนาค่านิยมและวัฒนธรรม

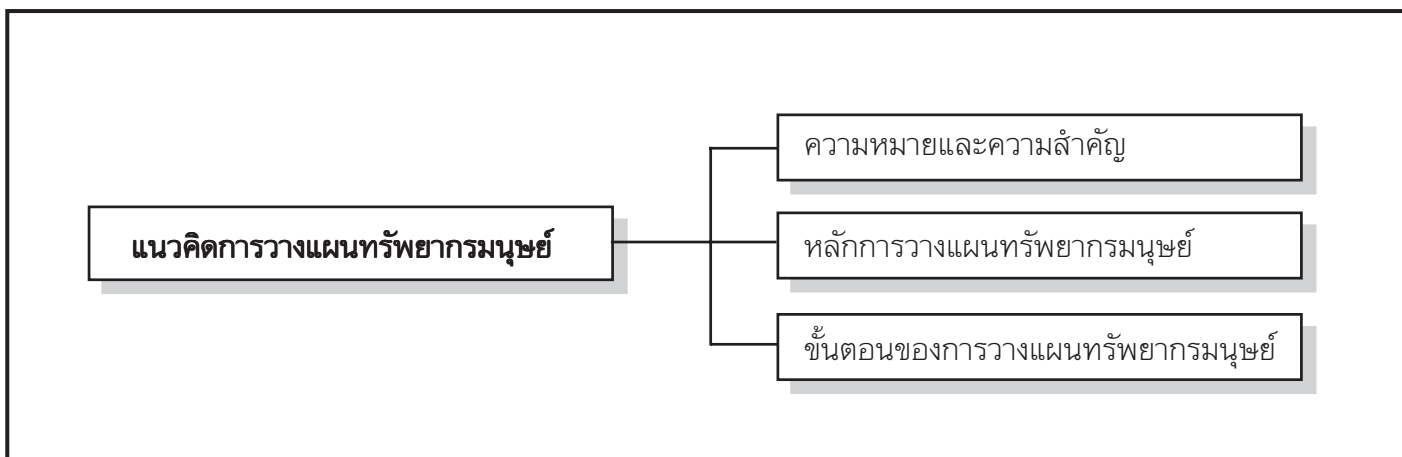
8. Halo Effect ในความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานคือข้อใด

- ก. การใช้อุปทานหรือยึดมั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นหลัก
- ข. การที่ผู้ประเมินมีแนวโน้มที่จะประเมินเข้าหาศูนย์กลาง
- ค. การมีมาตรฐานที่ไม่ชัดเจน
- ง. การประเมินเหตุการณ์ที่ใกล้ตัว
- จ. การมีหลักฐานไม่เพียงพอ

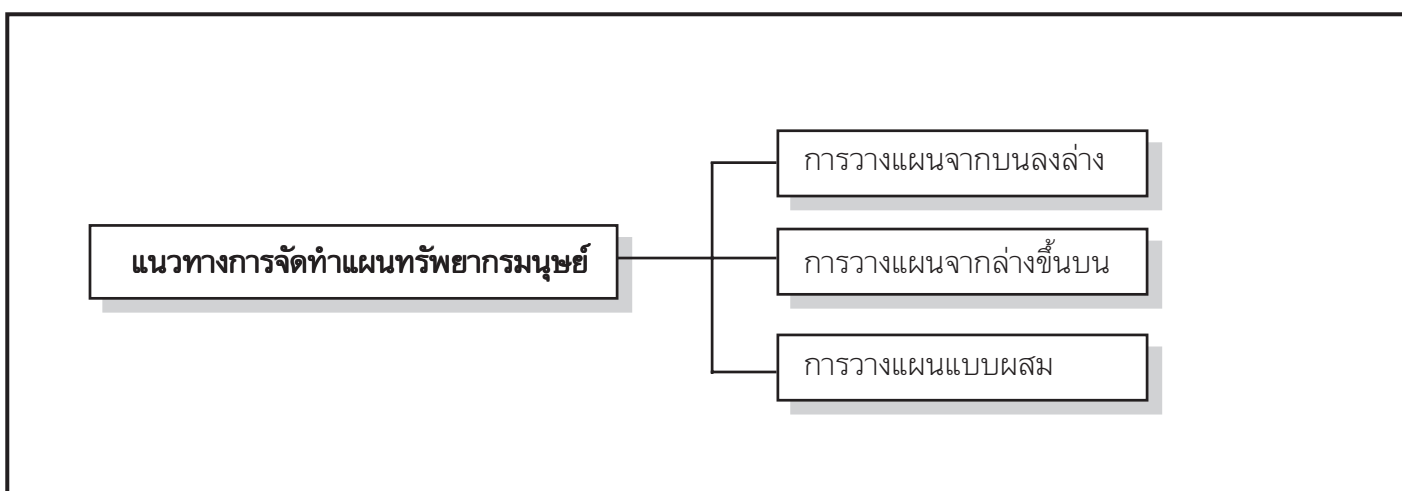
9. ข้อใดคือความหมายของการพนักงานสัมพันธ์

- ก. ระบบเกณฑ์ที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อธำรงรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายจัดการและพนักงาน
- ข. ระบบเกณฑ์ที่เป็นประเพณีปฏิบัติโดยไม่มีลายลักษณ์อักษรเพื่อธำรงรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายจัดการและพนักงาน
- ค. กติกากำหนดความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง
- ง. ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายพนักงาน
- จ. ข้อ ก. และ ข. ถูก

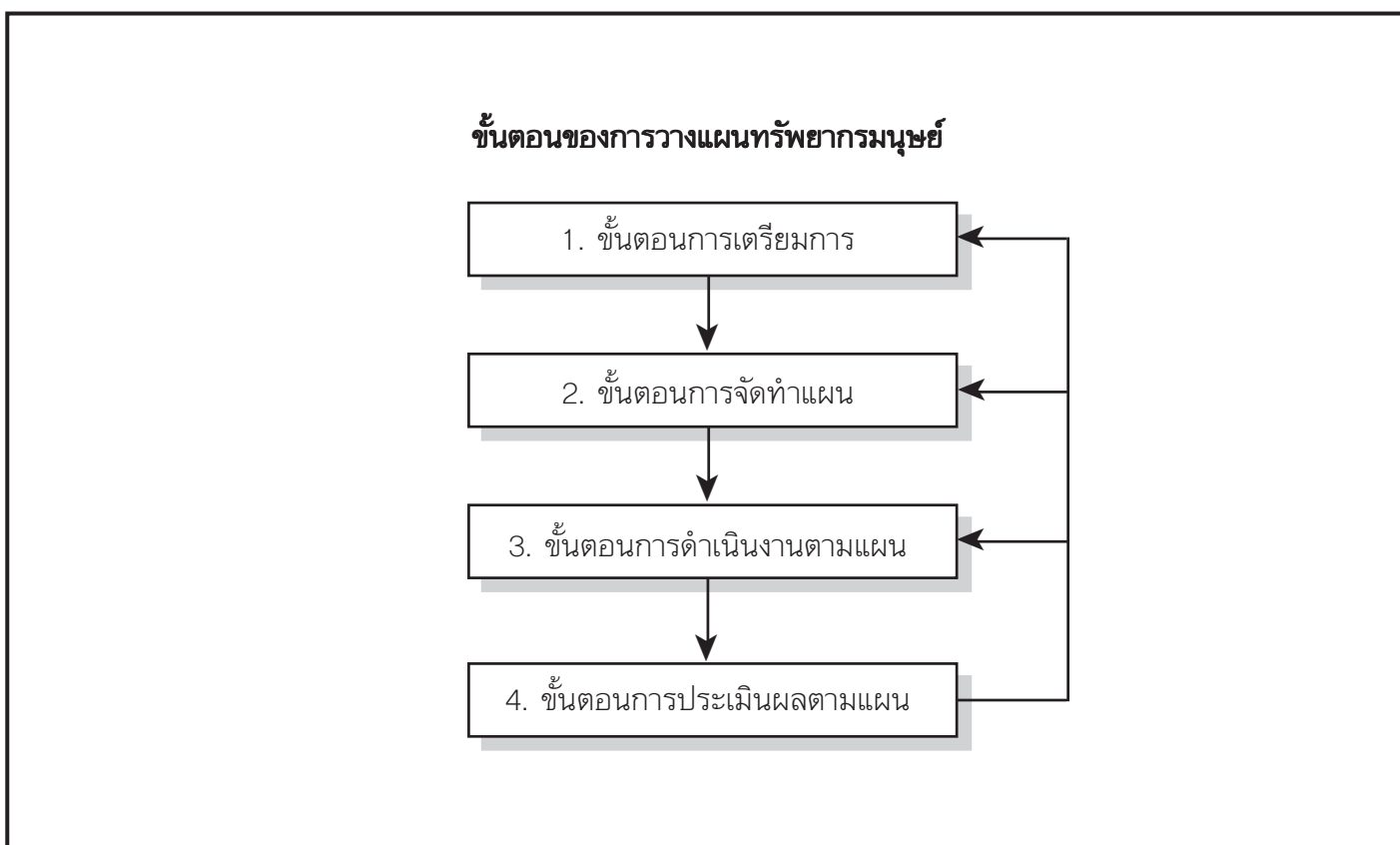
ไสตท์ศน์ # 2.1 แนวคิดการวางแผนทรัพยากรมนุษย์



ไสตท์ศน์ # 2.2 แนวทางการจัดทำแผนทรัพยากรมนุษย์

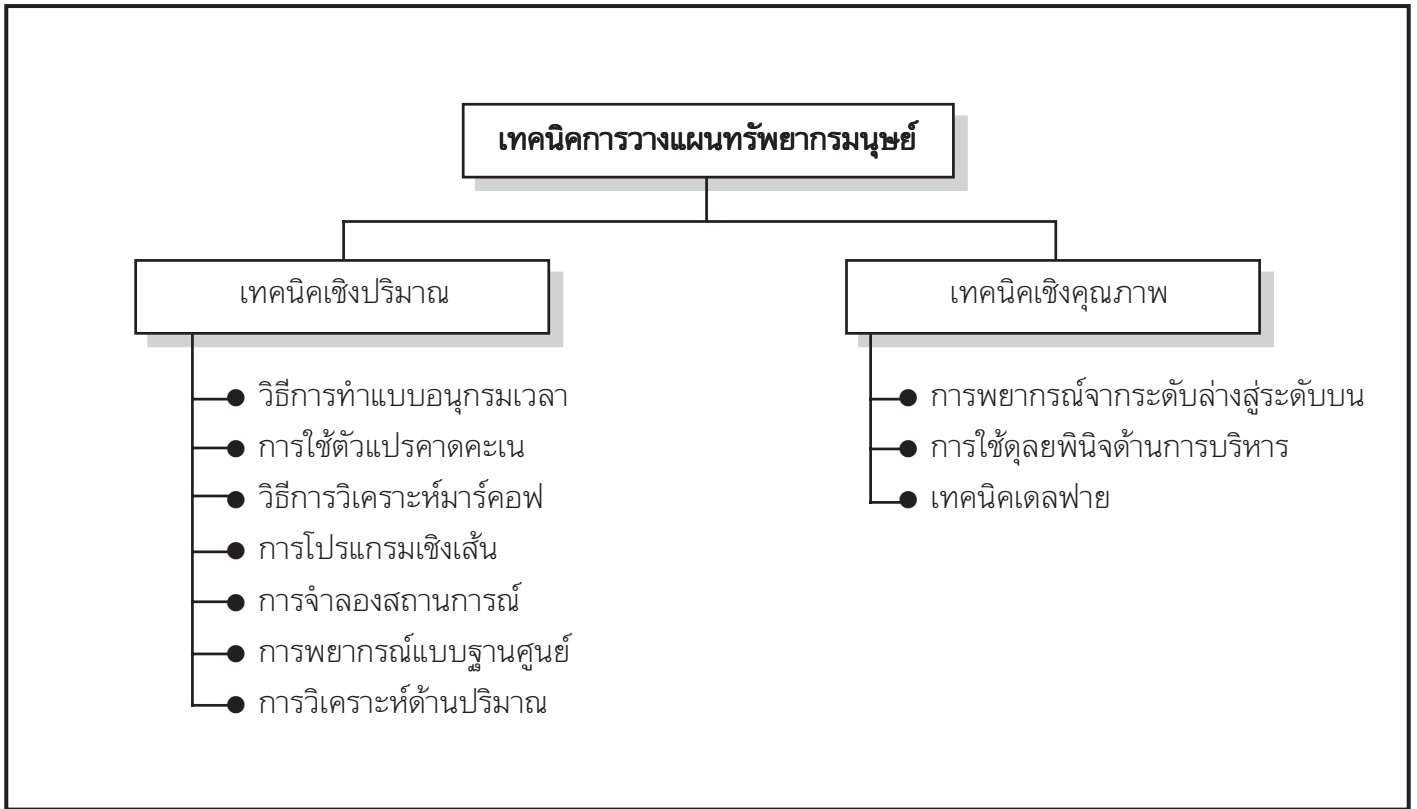


ไสตท์ศน์ # 2.3 ขั้นตอนของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์



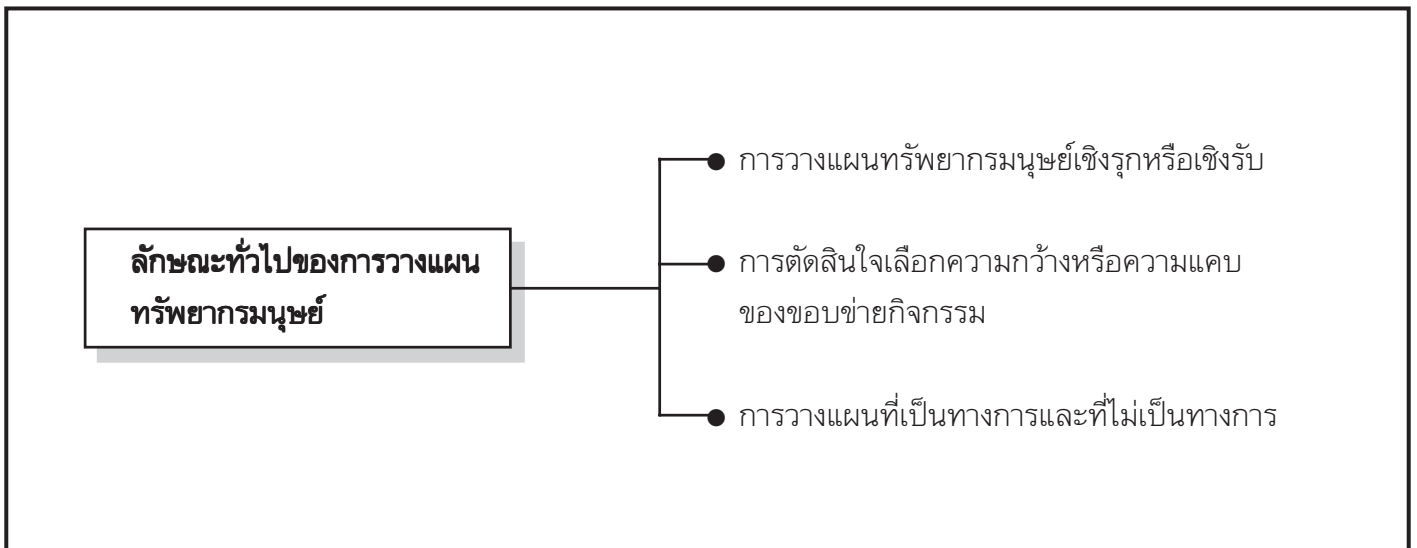
สไลด์ทัศน์ # 2.4

เทคนิคการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

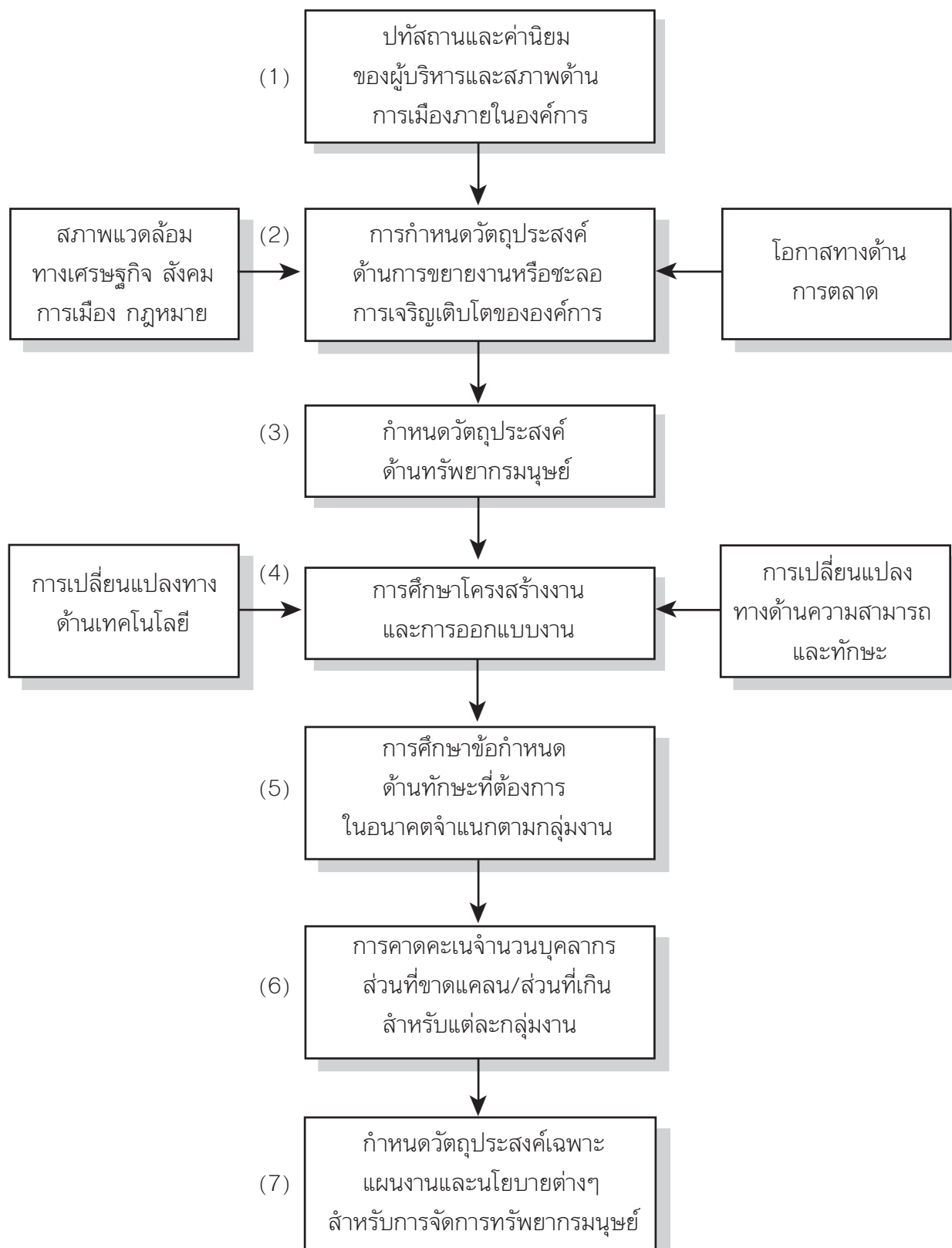


สไลด์ทัศน์ # 2.5

ลักษณะทั่วไปของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

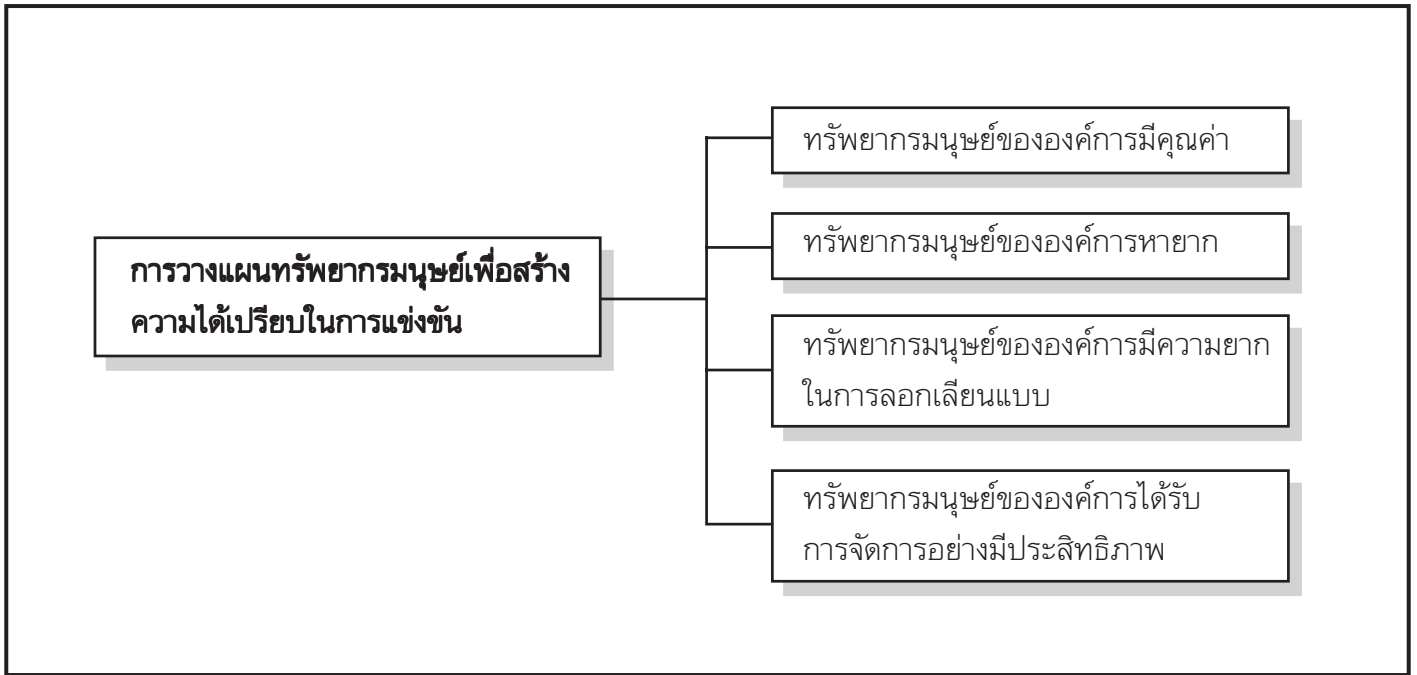


ตัวแบบสำหรับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์



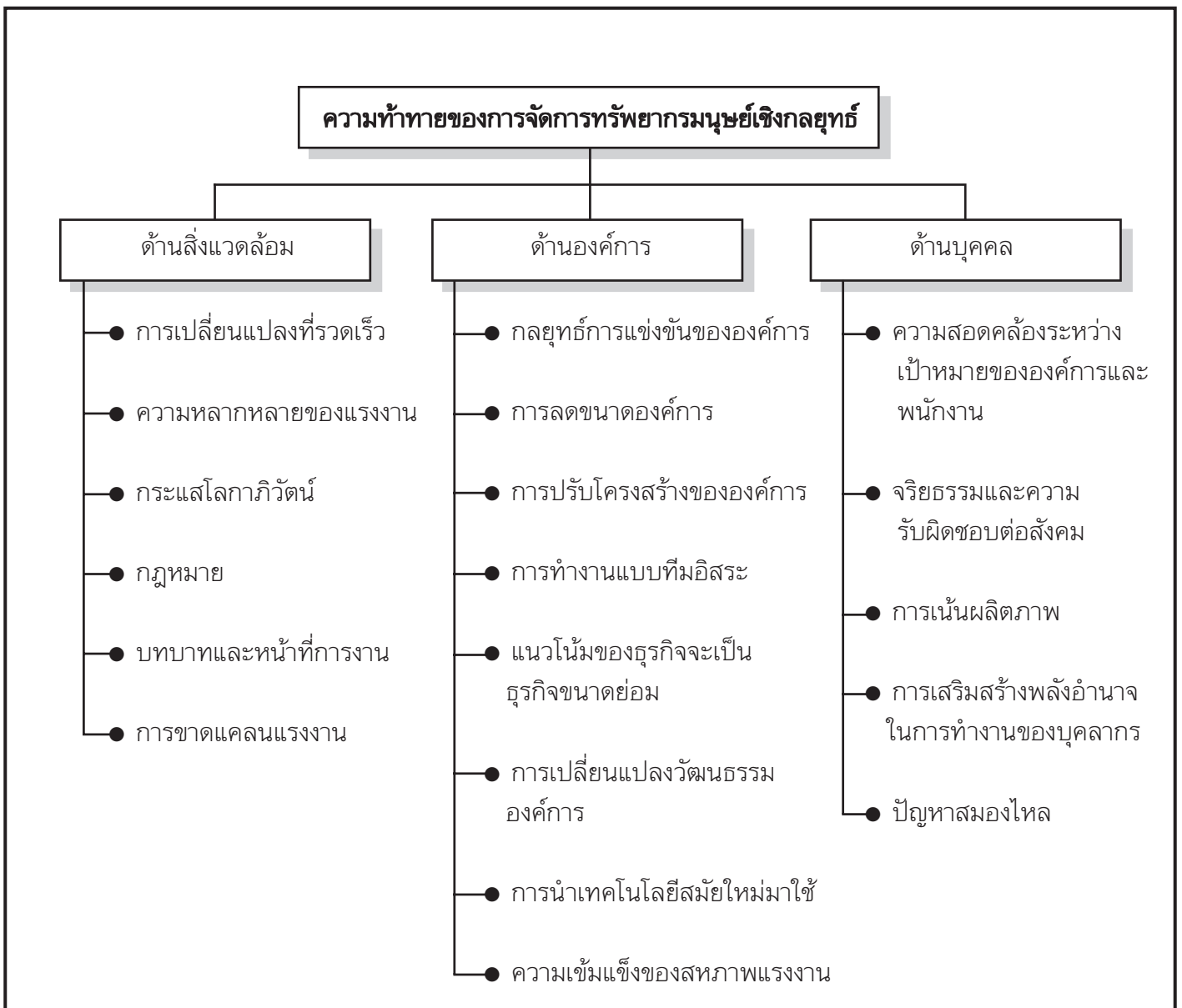
ไสตท์ศน์ # 2.7

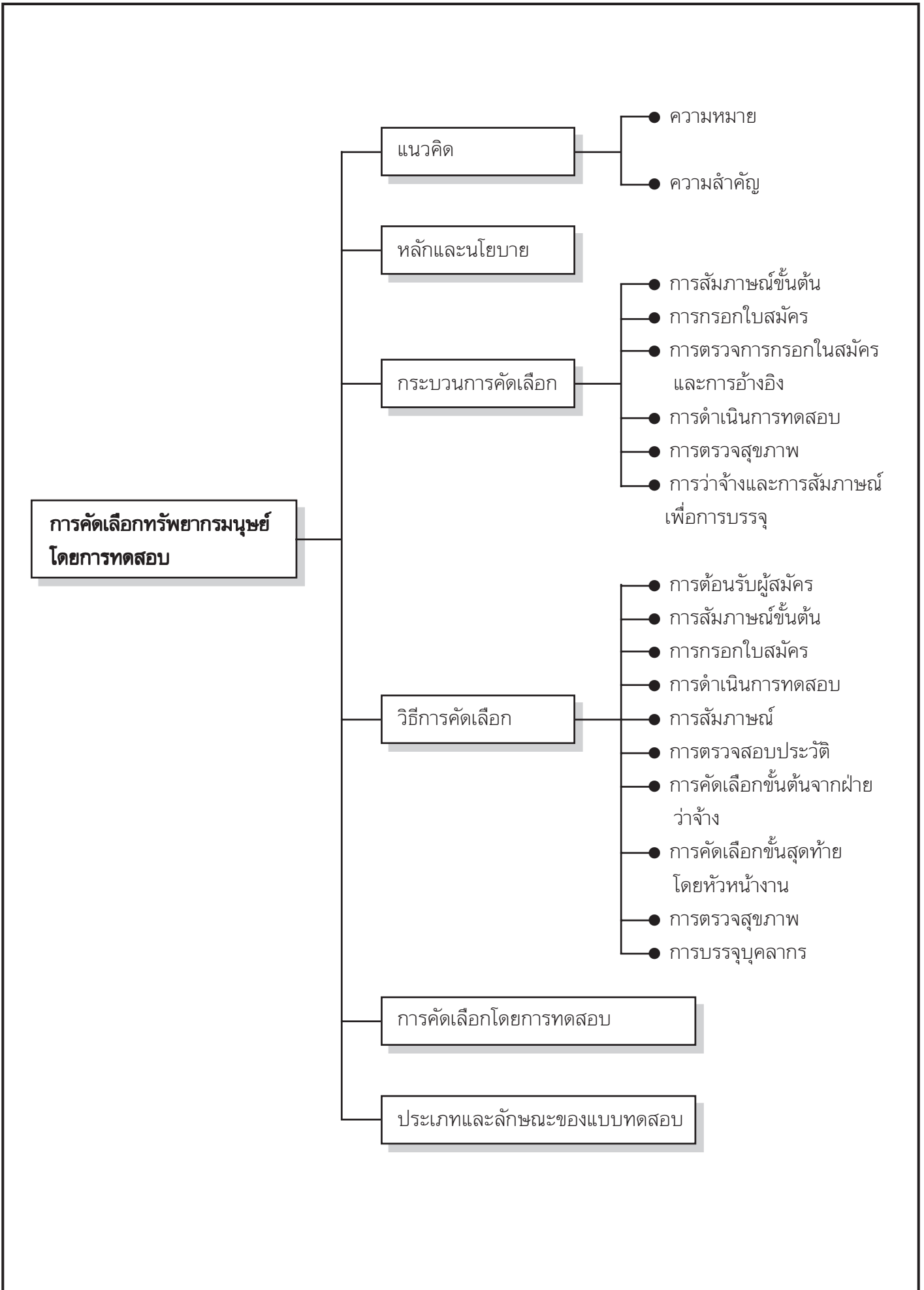
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน



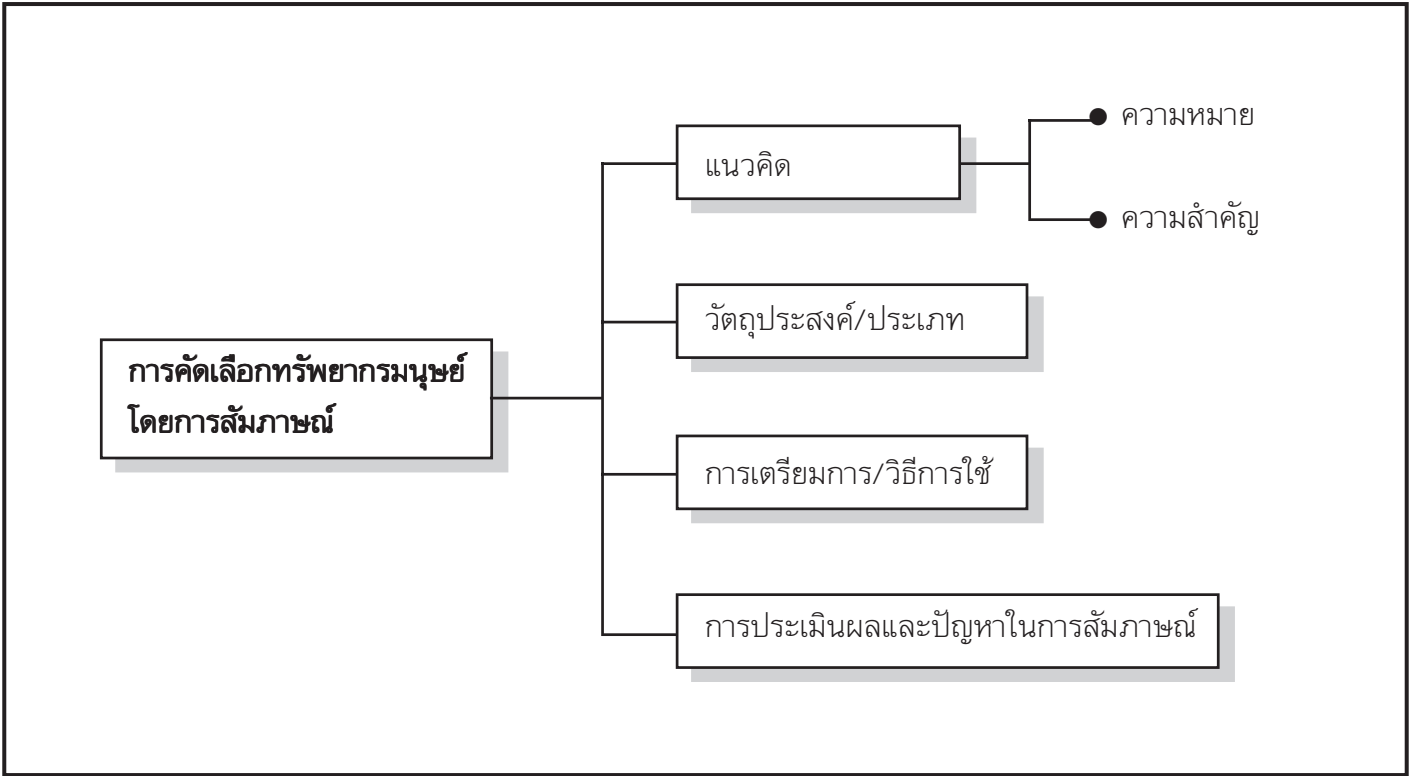
ไสตท์ศน์ # 2.8

ความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

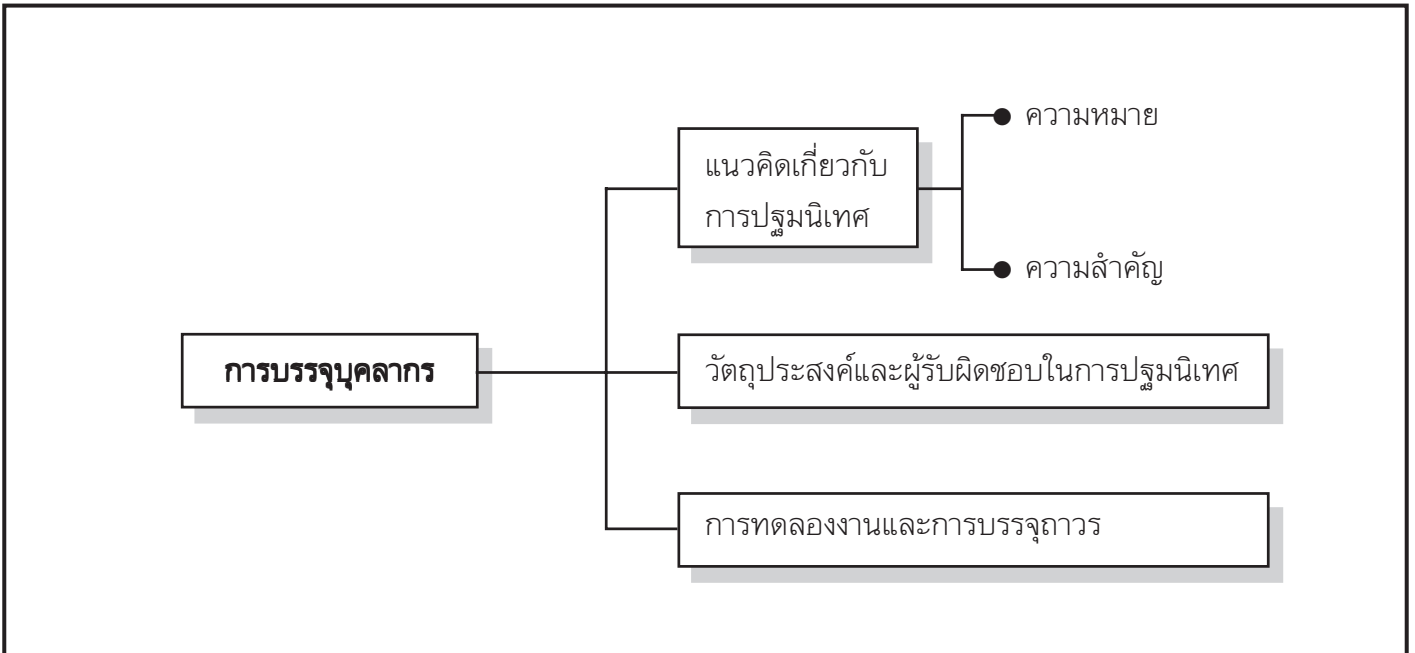




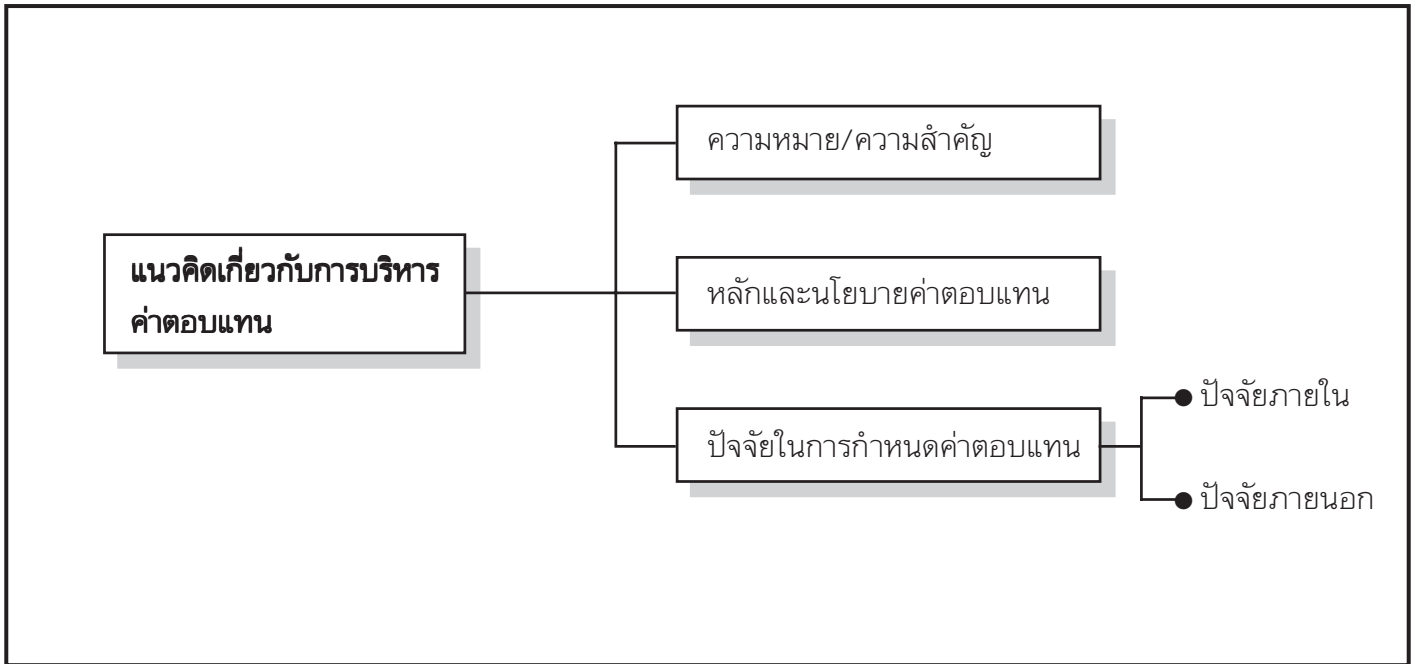
ไสตท์ศน์ # 2.11 การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์โดยการสัมภาษณ์



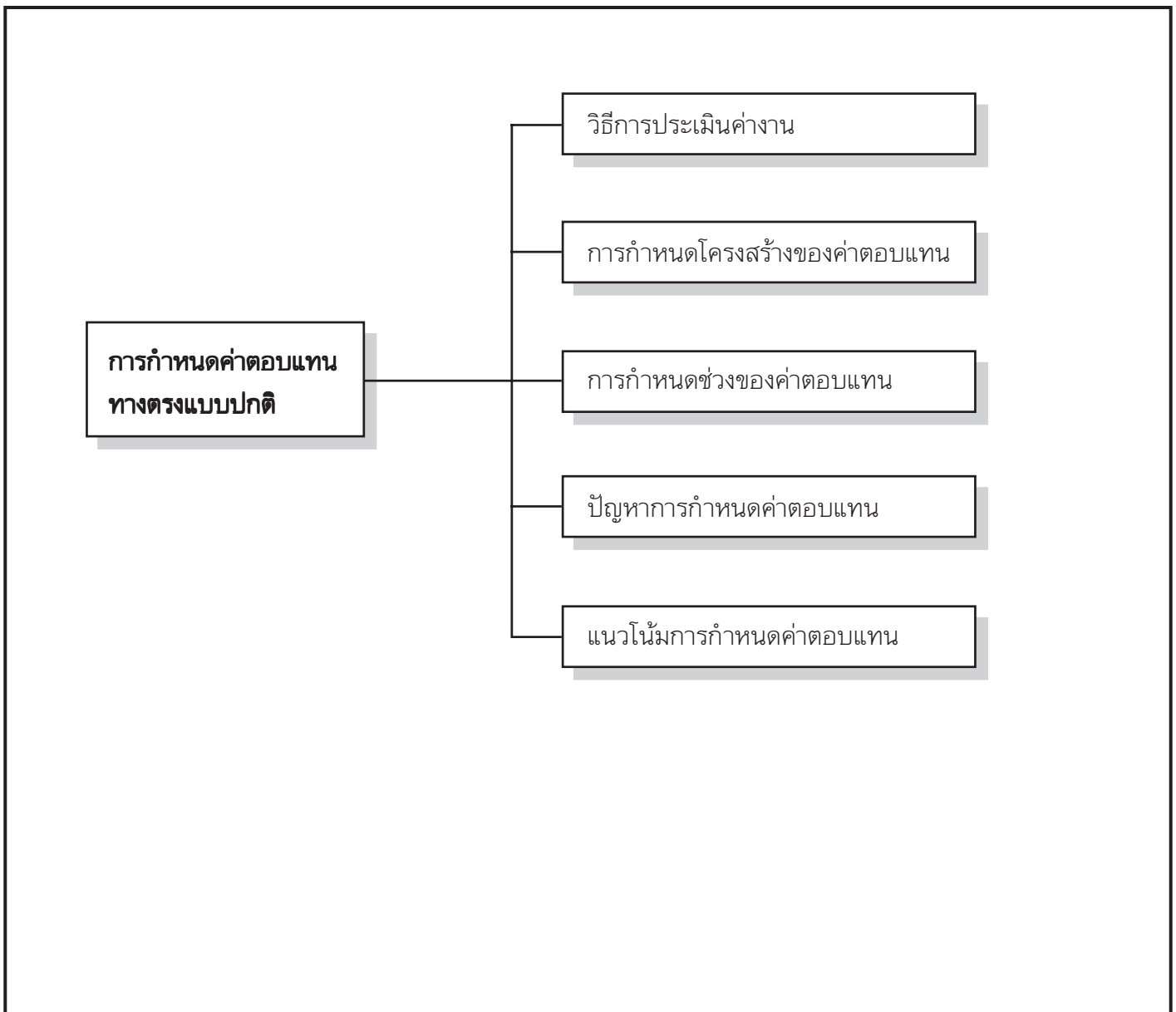
ไสตท์ศน์ # 2.12 การบรรจุบุคลากร



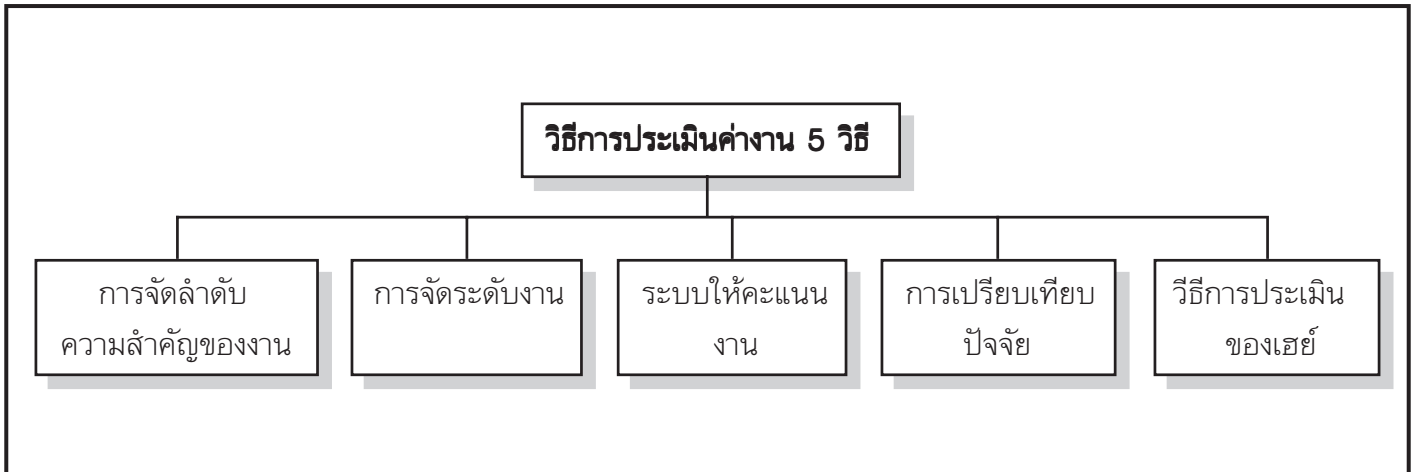
ไสตท์ศน์ # 2.13 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน



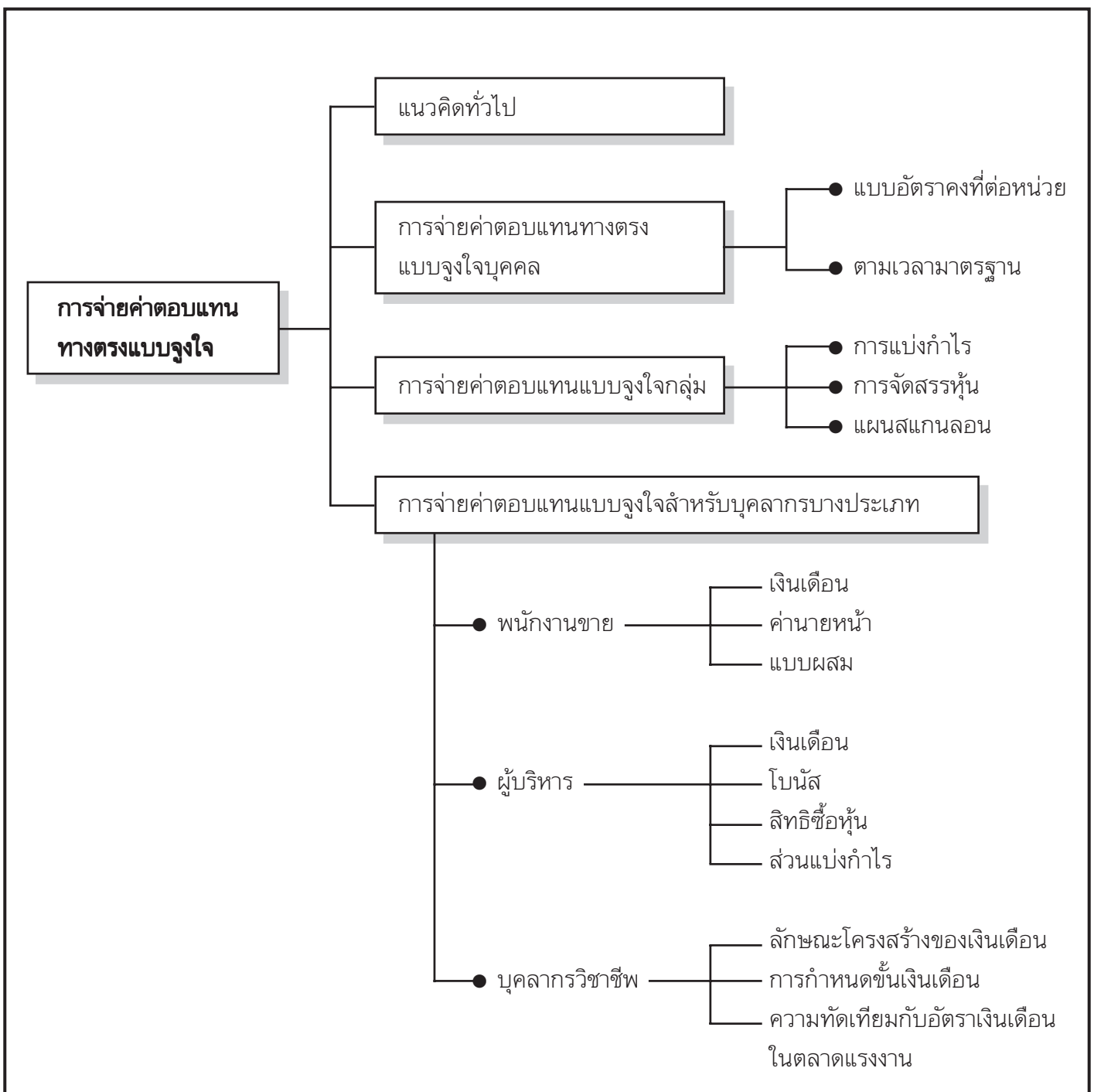
ไสตท์ศน์ # 2.14 การกำหนดค่าตอบแทนทางตรงแบบปกติ



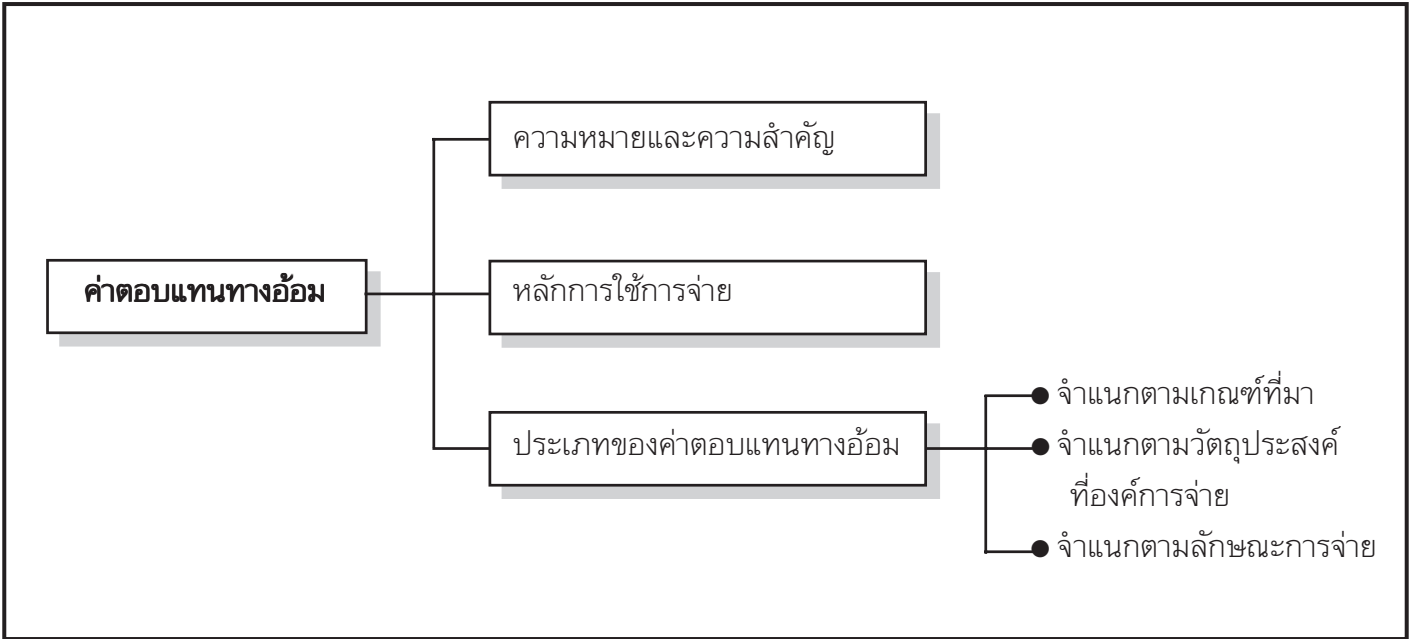
ไสตท์ศน์ # 2.15 วิธีการประเมินค่างาน 5 วิธี



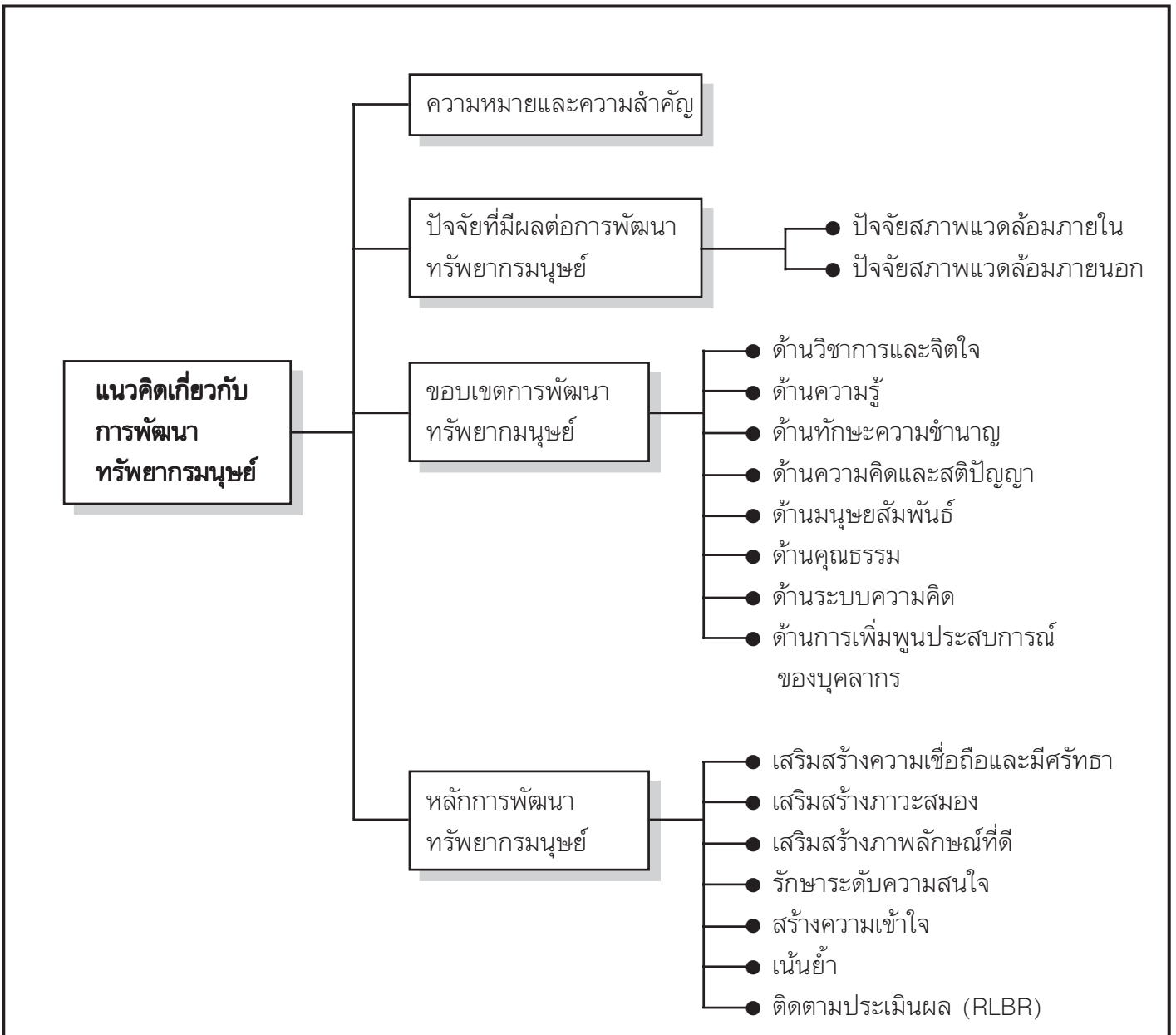
ไสตท์ศน์ # 2.16 การจ่ายค่าตอบแทนทางตรงแบบจูงใจ



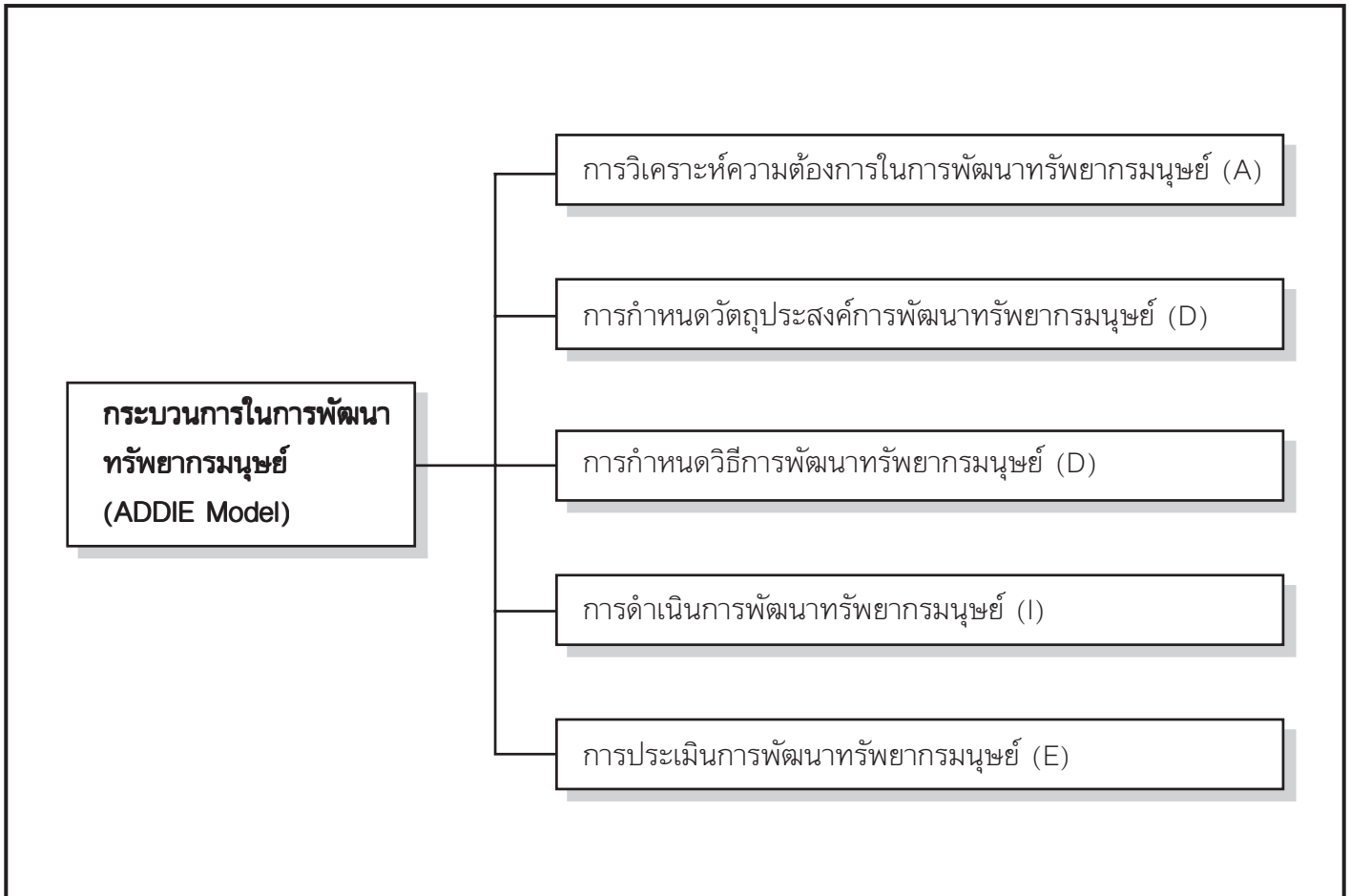
ไสตท์ศน์ # 2.17 คำตอบแทนทางอ้อม



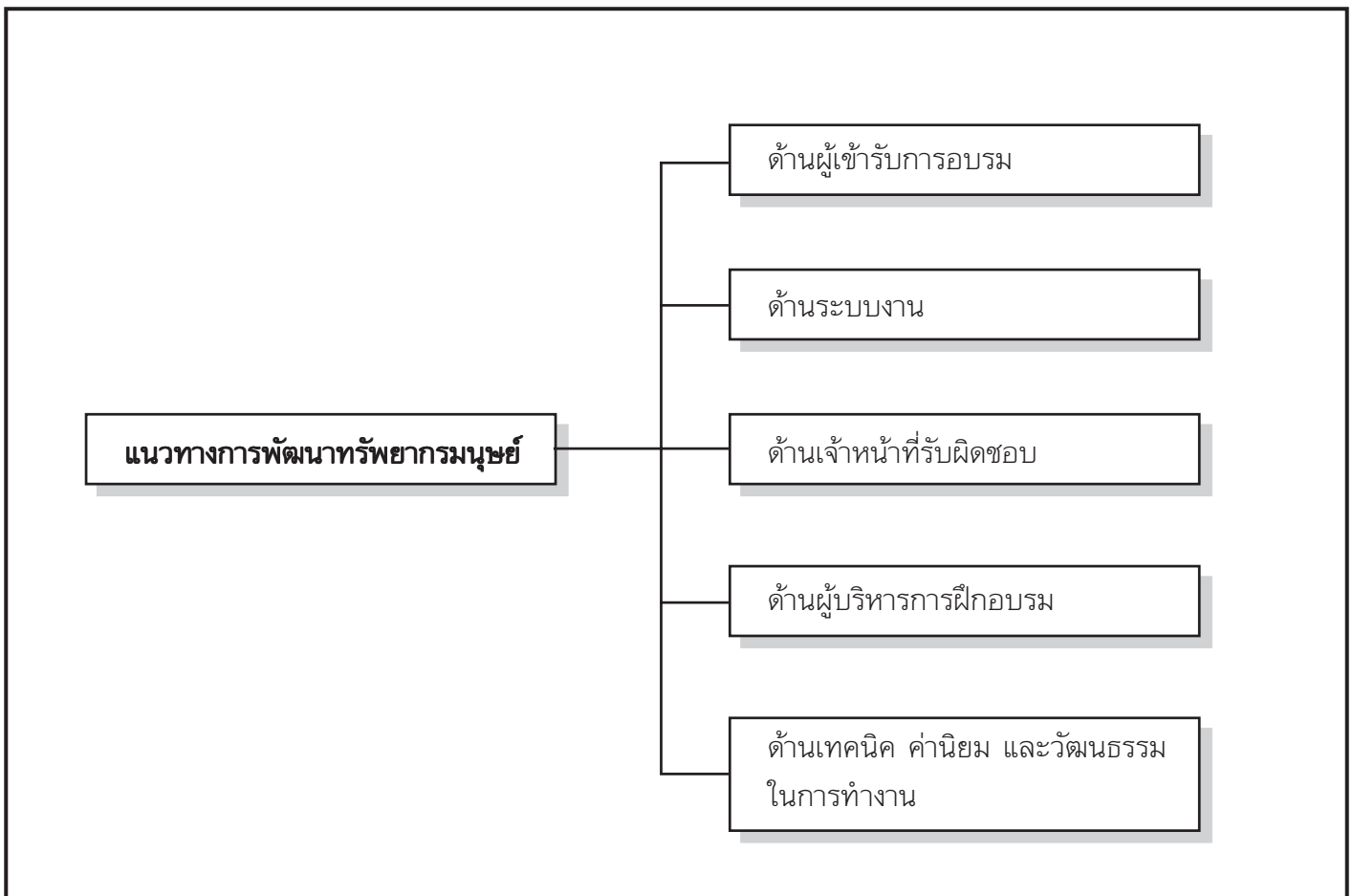
ไสตท์ศน์ # 2.18 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



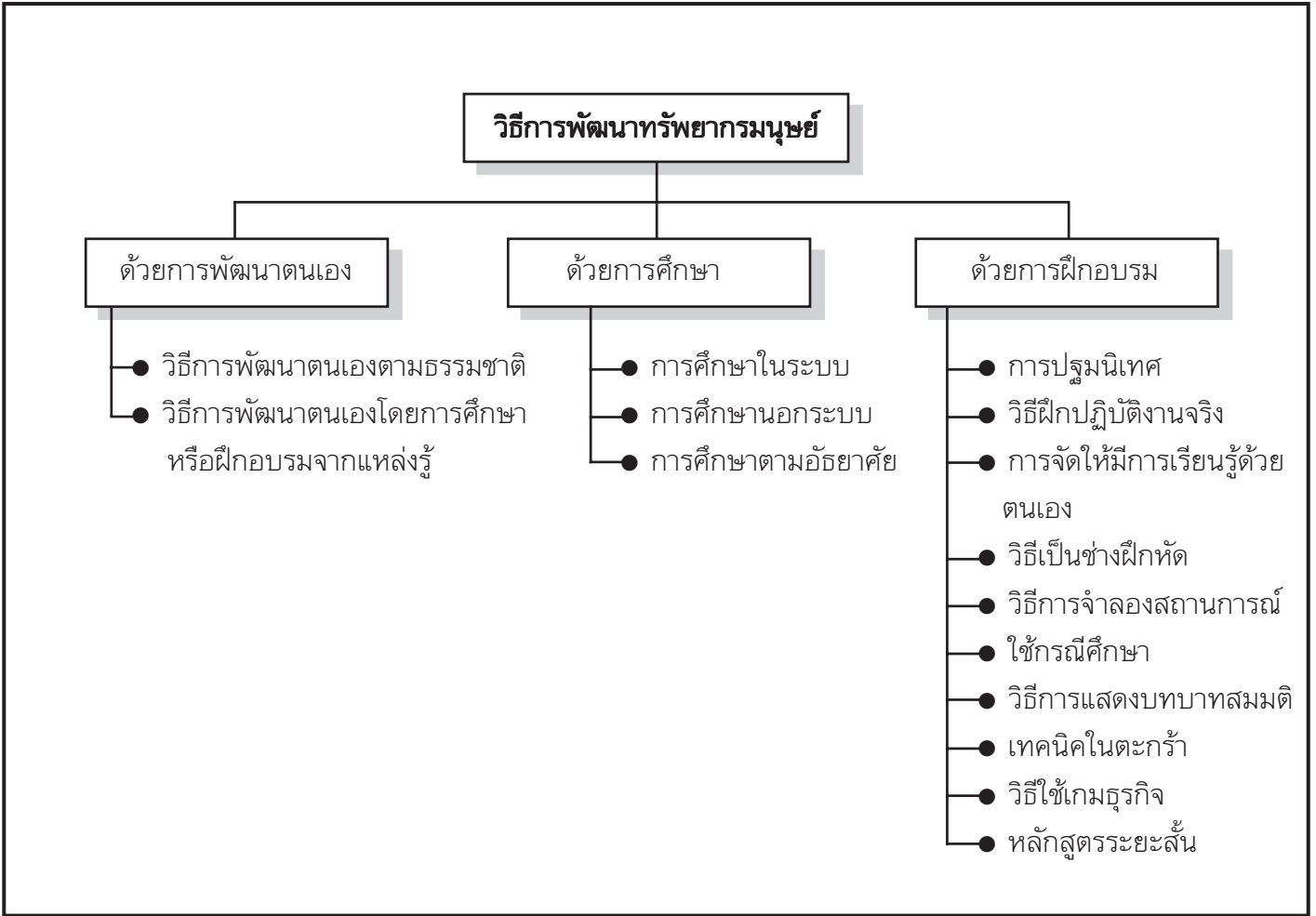
สไลด์ทัศน์ # 2.19 กระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ADDIE Model)



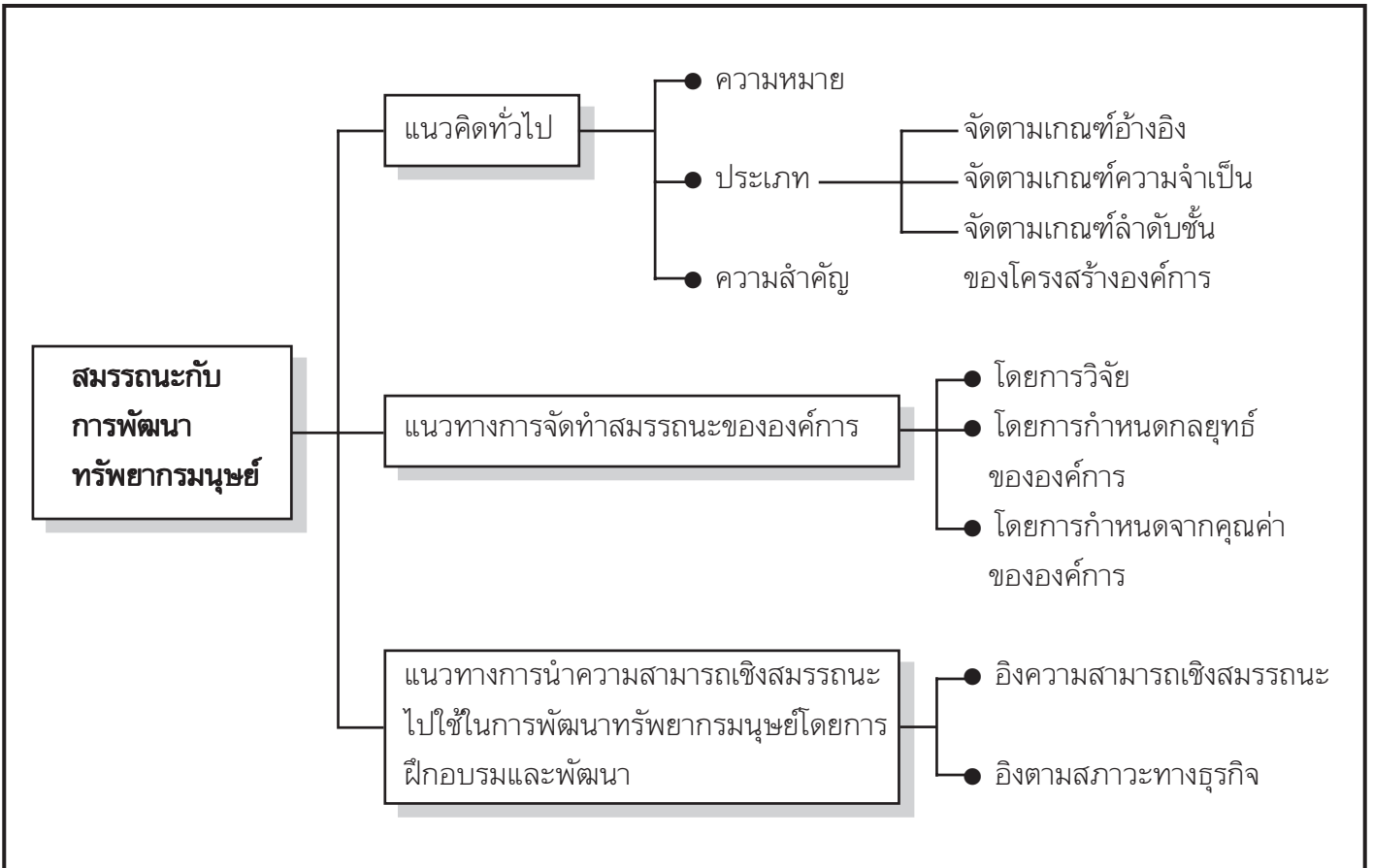
สไลด์ทัศน์ # 2.20 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



ไสตท์ศน์ # 2.21 วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

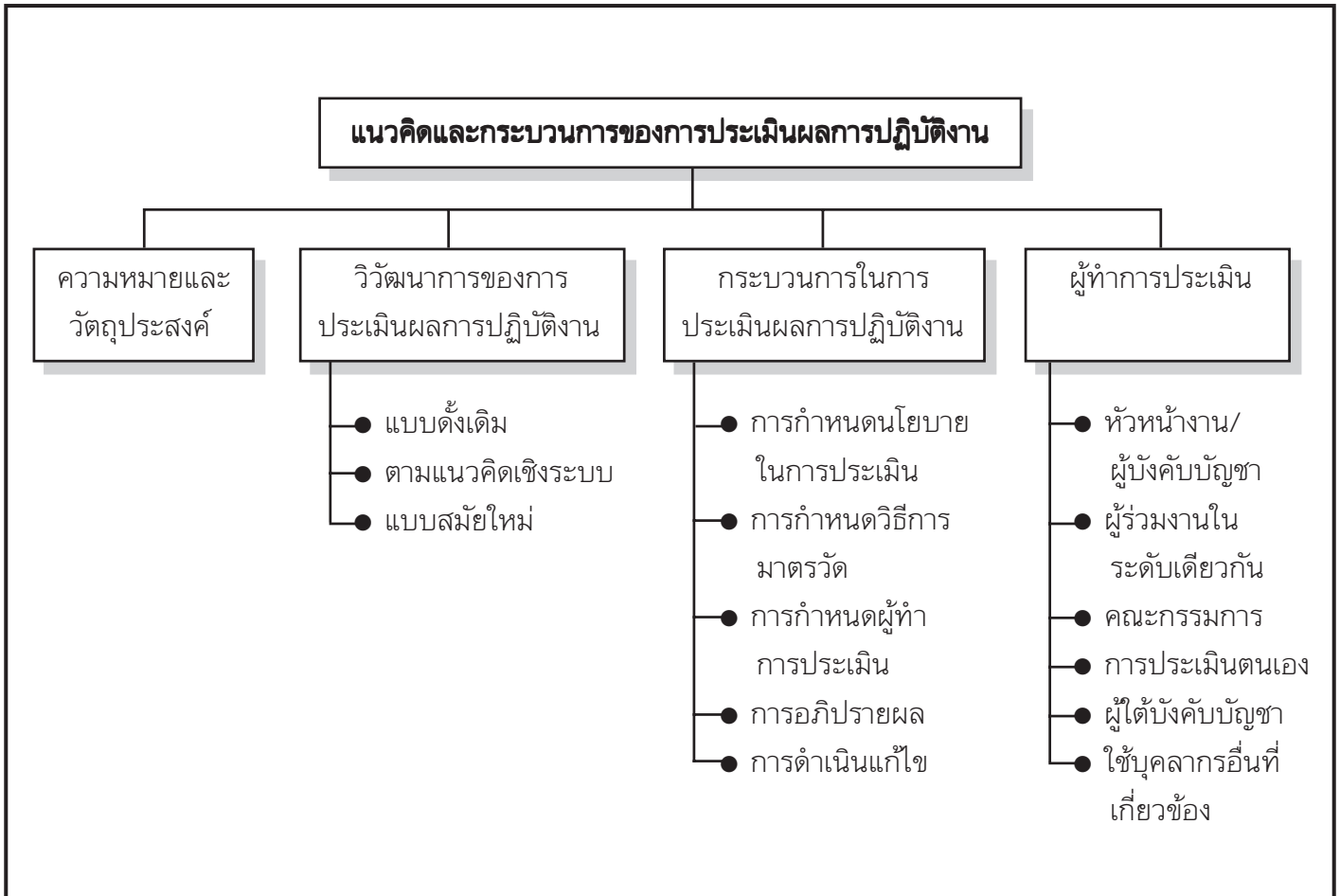


ไสตท์ศน์ # 2.22 สมรรถนะกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



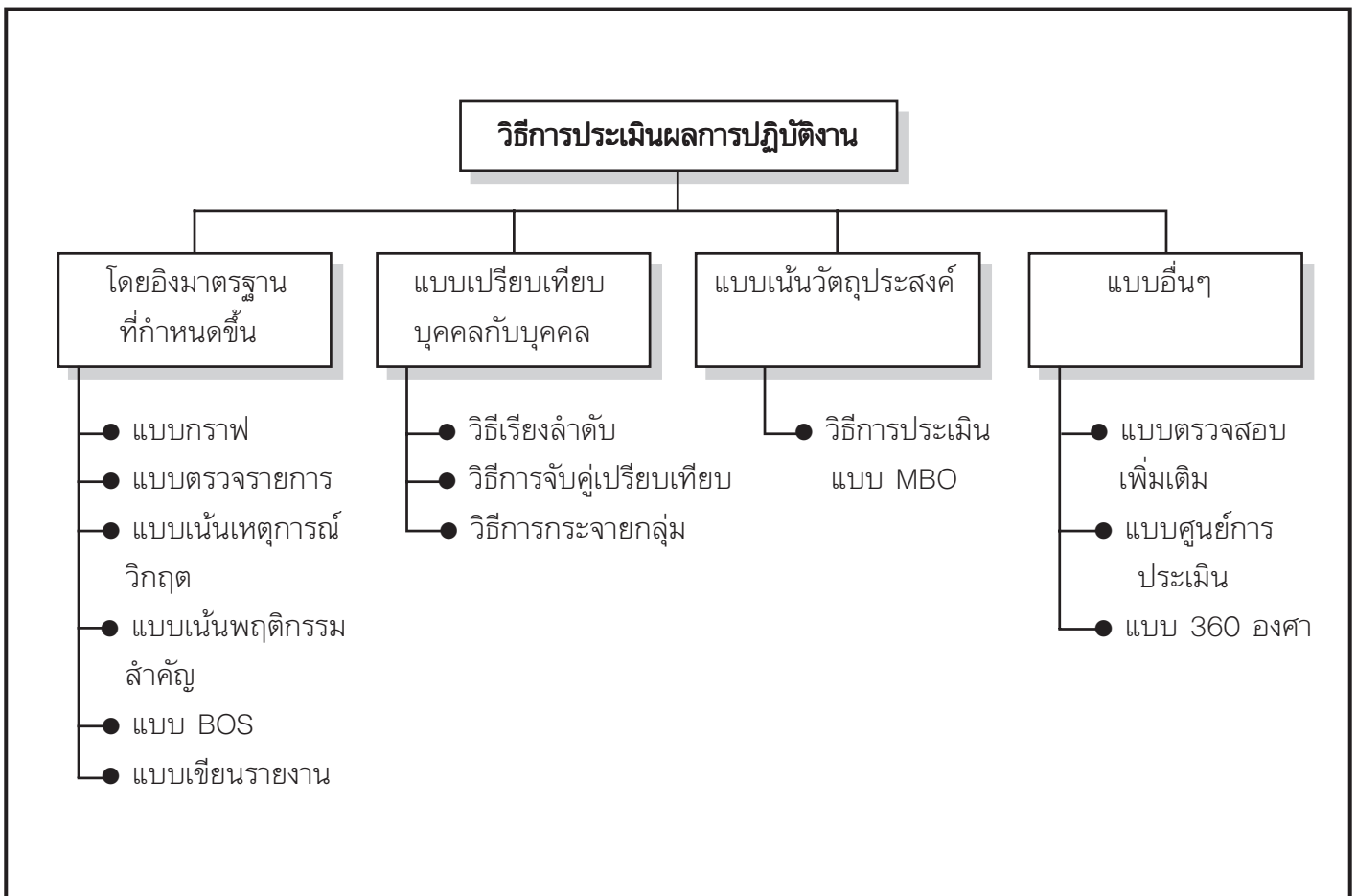
ไสตท์ศน์ # 2.23

แนวคิดและกระบวนการของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

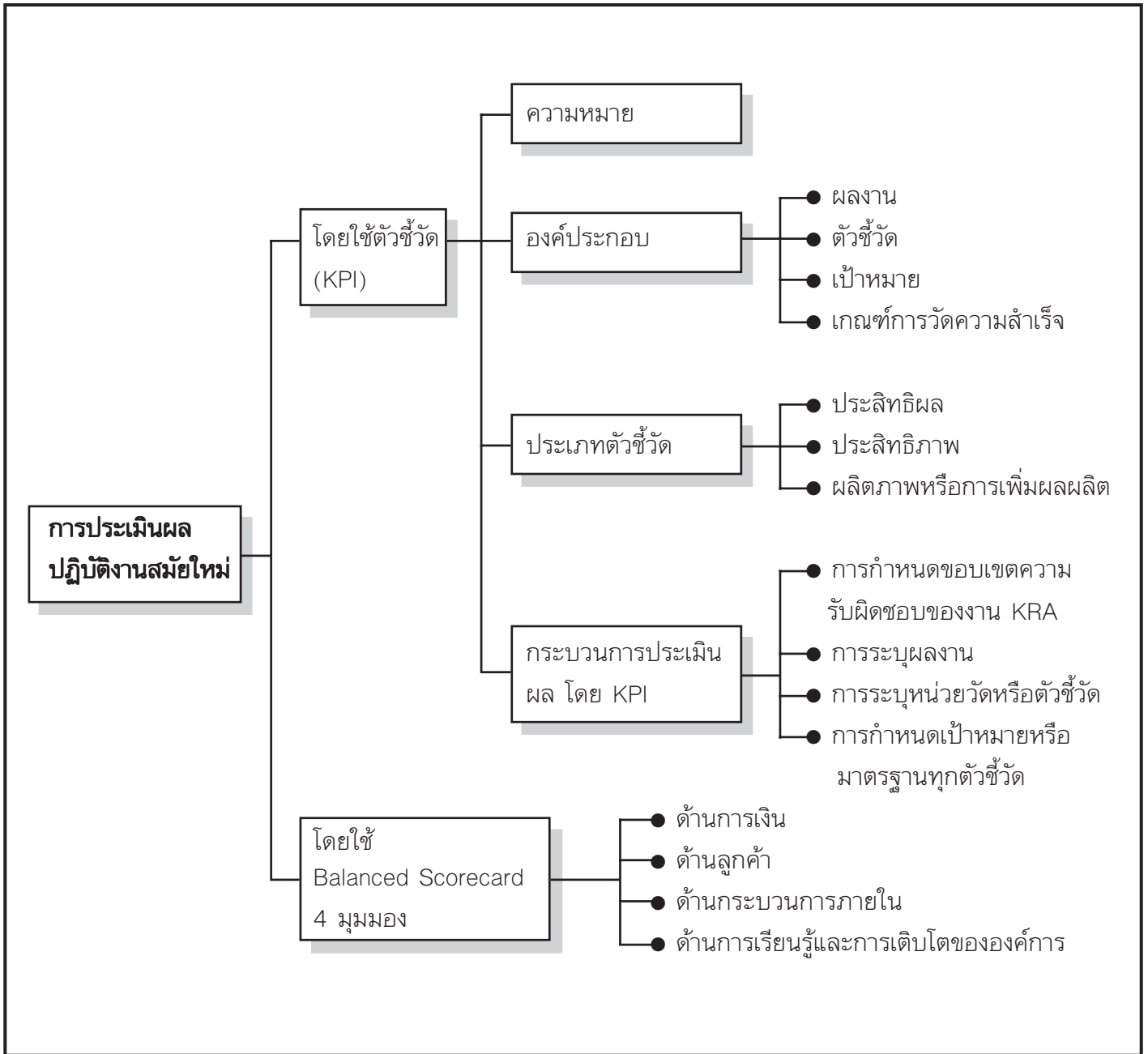


ไสตท์ศน์ # 2.24

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

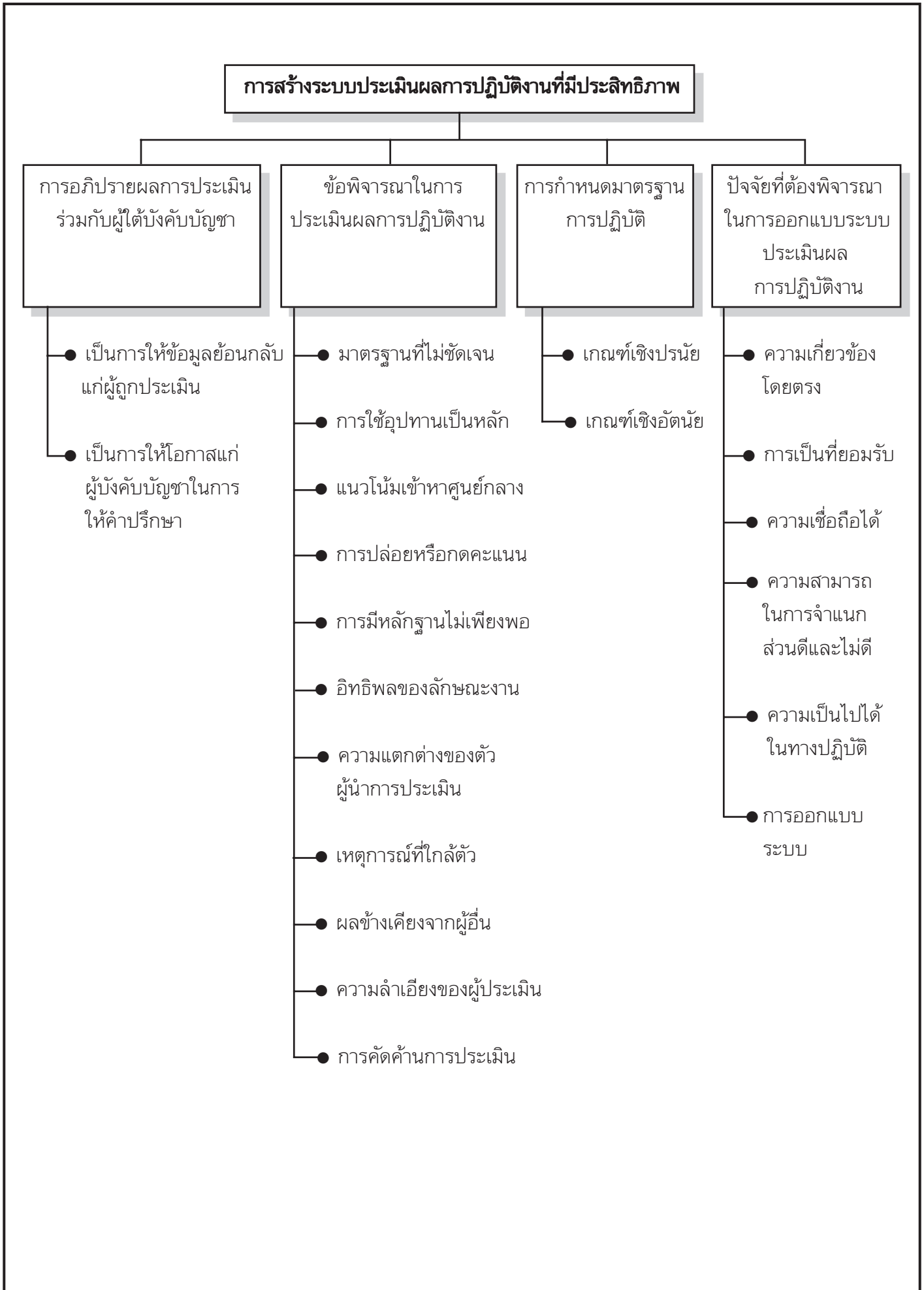


ไสตท์ศน์ # 2.25 การประเมินผลปฏิบัติงานสมัยใหม่

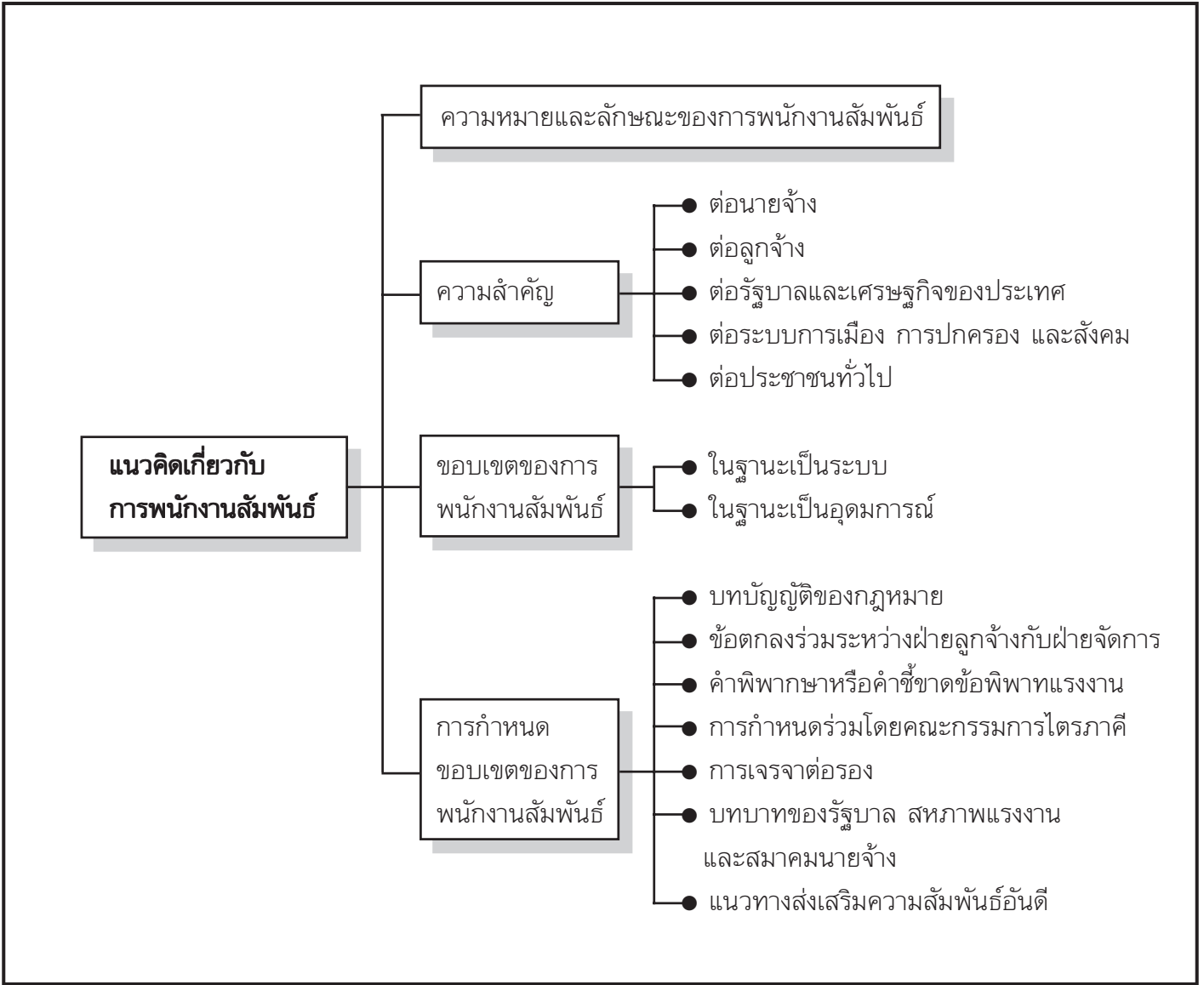


ไสตท์ศน์ # 2.26

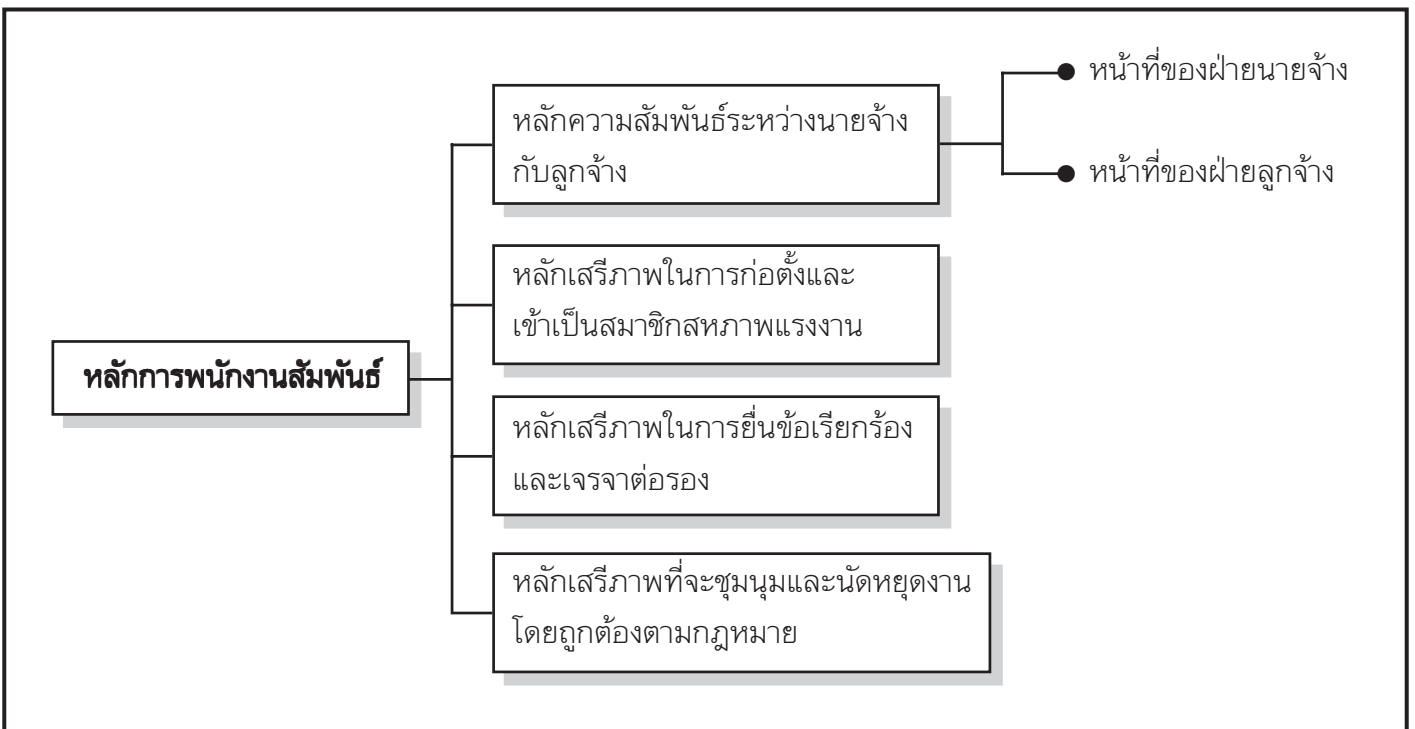
การสร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ



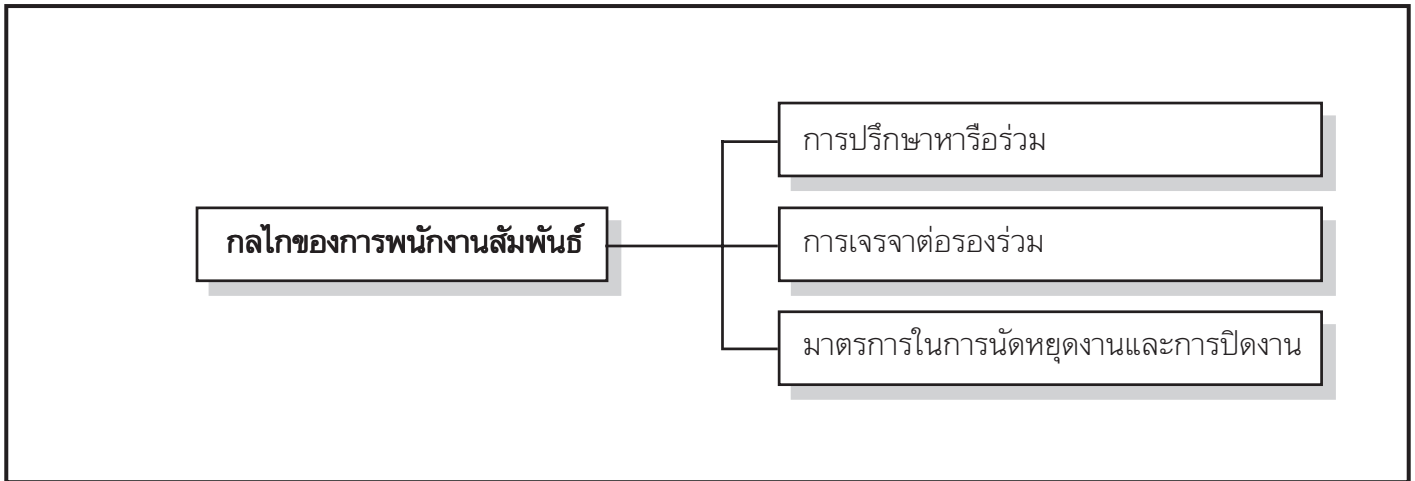
ไสตท์ศน์ # 2.27 ความหมายและลักษณะของการพนักงานสัมพันธ์



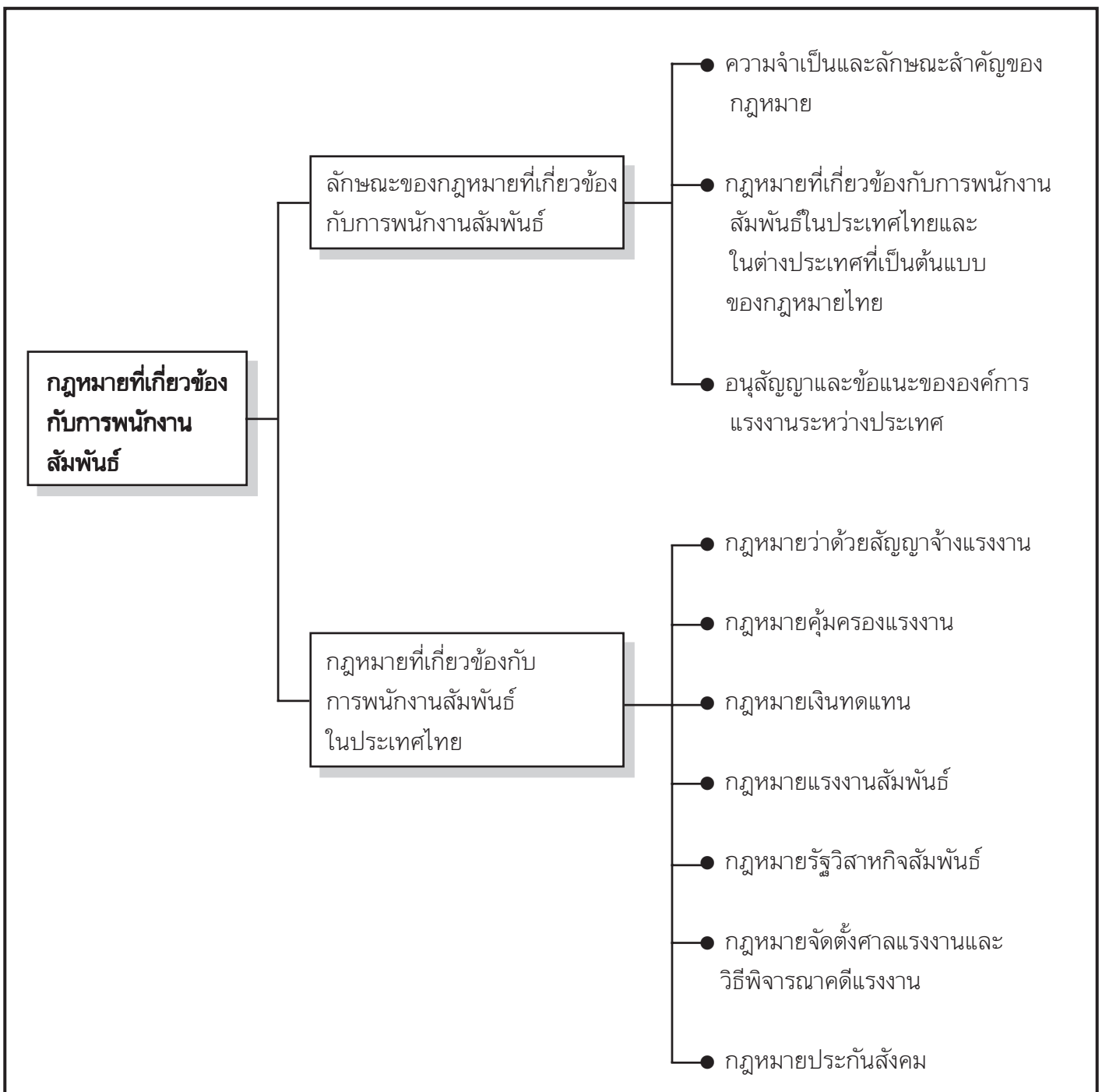
ไสตท์ศน์ # 2.28 หลักการพนักงานสัมพันธ์



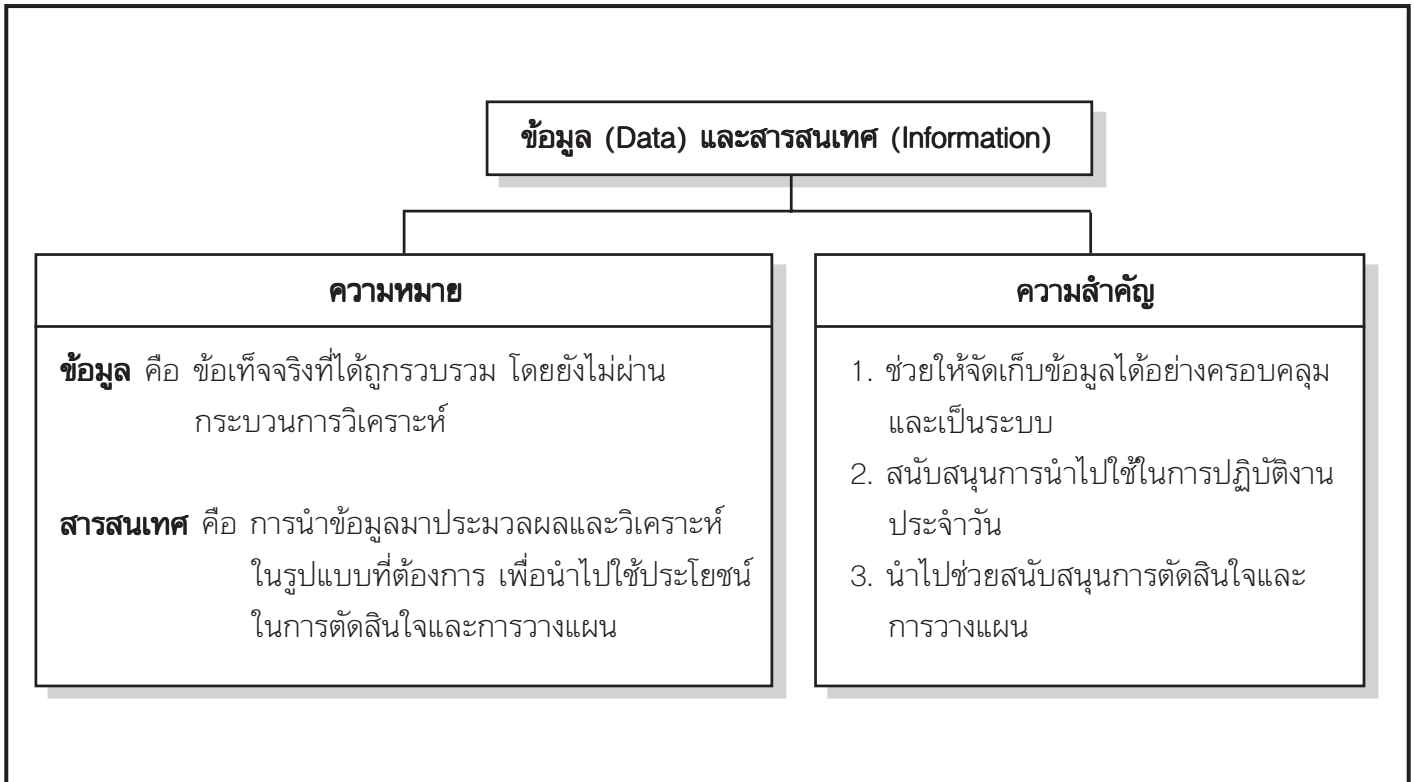
ไสตท์ศน์ #2.29 กลไกของการพนักงานสัมพันธ์



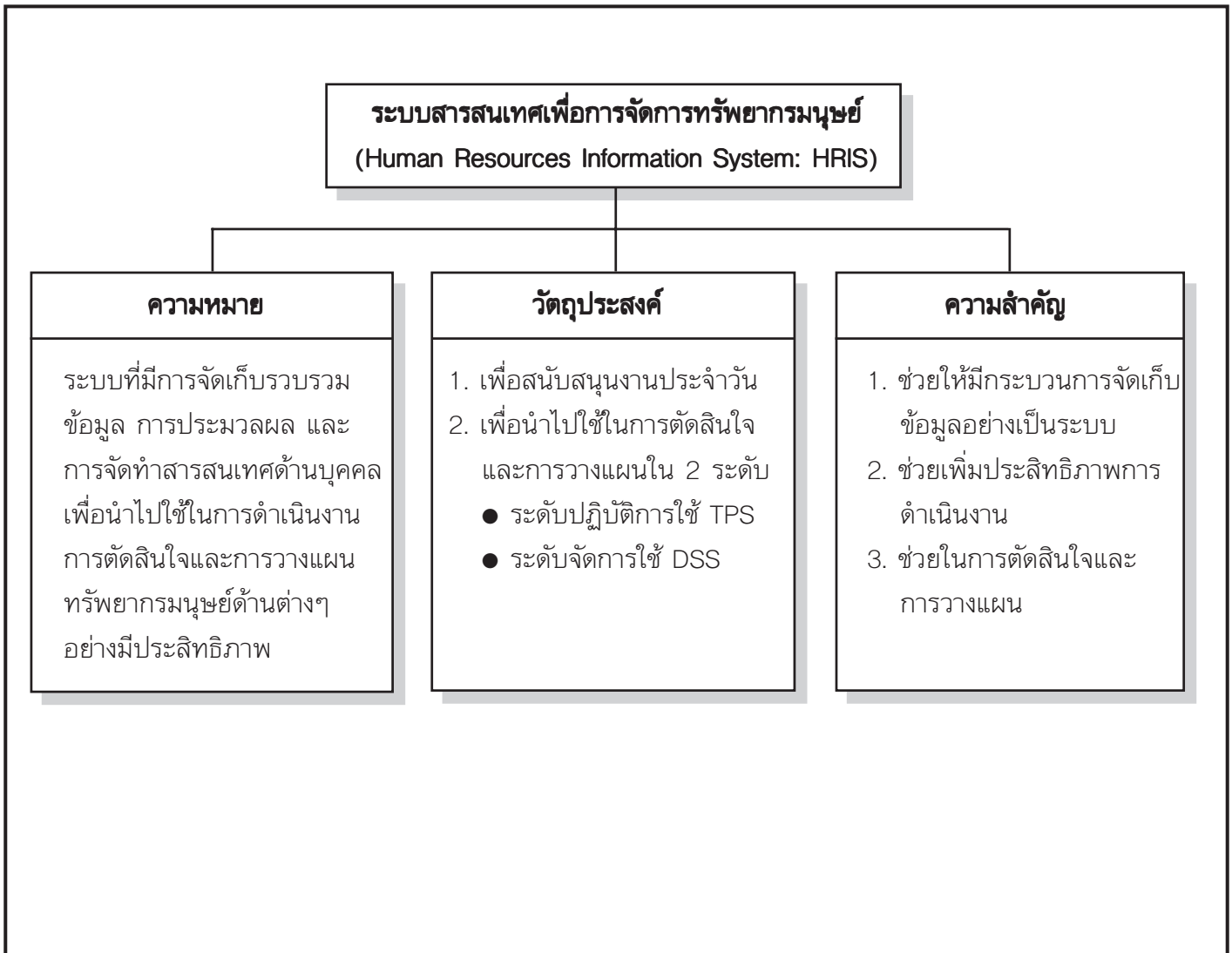
ไสตท์ศน์ # 2.30 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพนักงานสัมพันธ์



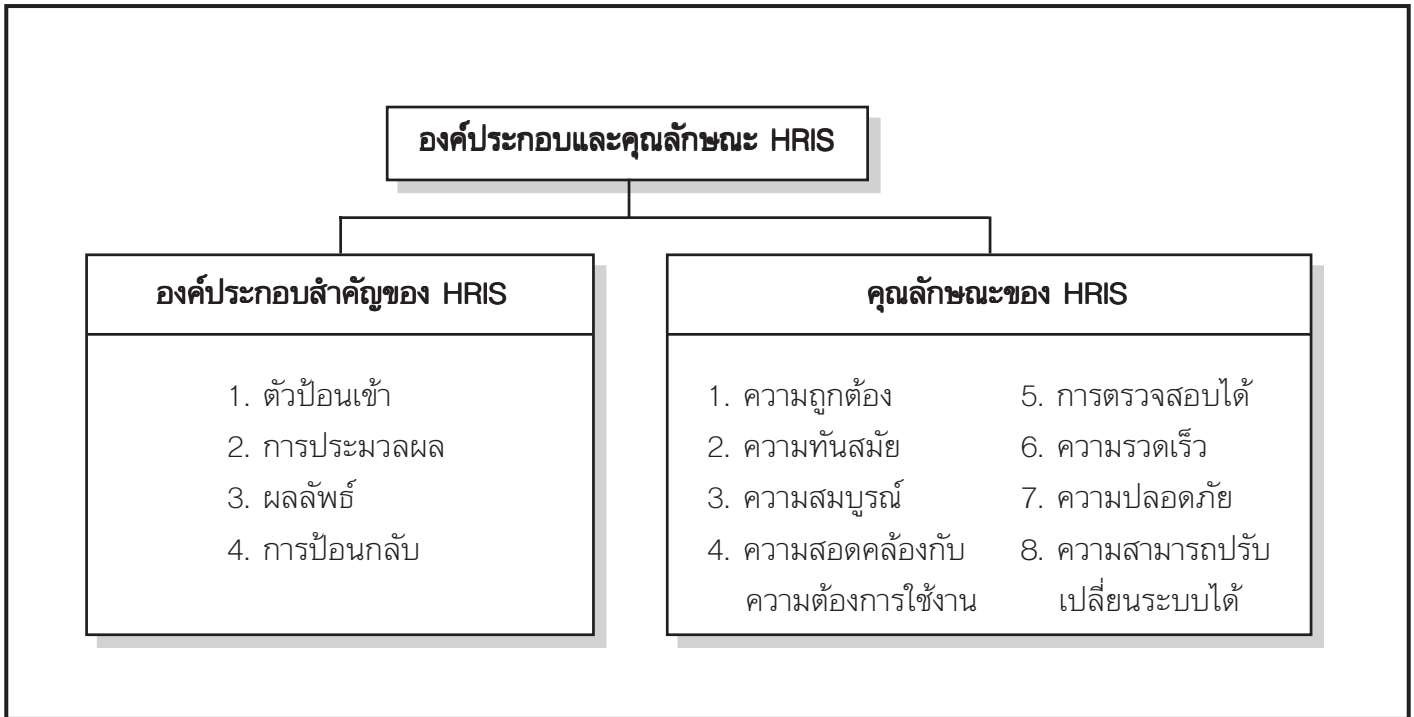
สไลด์ทัศน์ # 2.31 ข้อมูล และสารสนเทศ



สไลด์ทัศน์ # 2.32 ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

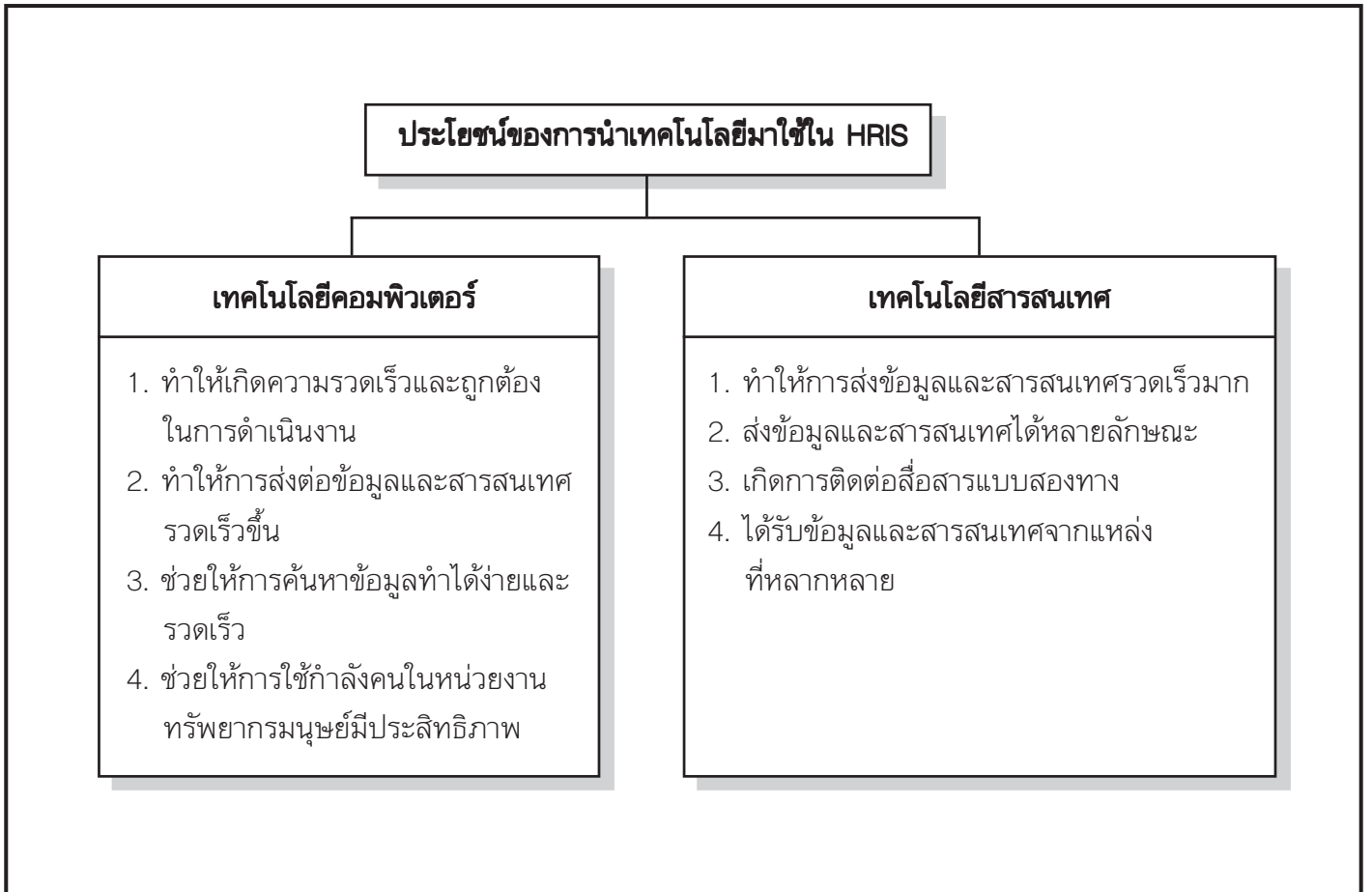


ไสตท์ศน์ # 2.33 องค์ประกอบและคุณลักษณะ HRIS



ไสตท์ศน์ # 2.34 ประเภทของ HRIS





แบบประเมินผลตนเองของนักศึกษาหลังรับการสอนเสริม

ครั้งที่ 2

ชุดวิชา องค์การและการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง เขียนวงกลมล้อมรอบอักษรหน้าข้อความที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ข้อใดเป็นการวางแผนโดยพิจารณาจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่
 - ก. การวางแผนจากล่างขึ้นบน
 - ข. การวางแผนจากบนลงล่าง
 - ค. การวางแผนแบบผสม
 - ง. การวางแผนจากภายในองค์กร
 - จ. การวางแผนจากภายนอกองค์กร

2. เมื่อมีการคาดคะเนจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการมีมากกว่าจำนวนพนักงานที่มีอยู่จริงผู้บริหารควรใช้วิธีการในข้อใด
 - ก. การให้ออกจากงาน
 - ข. การลดตำแหน่ง
 - ค. การเกษียณอายุก่อนกำหนด
 - ง. การสรรหาพนักงานเพิ่ม
 - จ. การเฉลี่ยงานกันทำ

3. ข้อใดไม่ใช่หลักการของระบบคุณธรรม
 - ก. ความมั่นคง
 - ข. ความเป็นกลางทางการเมือง
 - ค. ความเสมอภาค
 - ง. ความสามารถ
 - จ. ประสิทธิภาพ

4. การพยายามหล่อหลอมบุคลากรใหม่คือการดำเนินการตามข้อใด
 - ก. ปฐมนิเทศ
 - ข. การฝึกอบรม
 - ค. การพัฒนาบุคลากร
 - ง. การทดลองงาน
 - จ. การสัมภาษณ์

5. ค่าตอบแทนหมายถึงข้อใด

- ก. การจ่ายเป็นตัวแทนเงินให้กับการทำงาน
- ข. การจ่ายให้กับการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม
- ค. เงินที่จ่ายให้ตามผลงานหรือเวลา
- ง. ประโยชน์และบริการที่จ่ายให้บุคลากร
- จ. ค่าจ้าง และเงินเดือน

6. ข้อใด**ไม่ใช่**ปัจจัยภายนอกองค์การที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทน

- ก. ความสามารถในการจ่ายขององค์การ
- ข. ค่าครองชีพ
- ค. สภาพแรงงาน
- ง. อุปสงค์อุปทานของแรงงาน
- จ. กฎหมายและรัฐบาล

7. กระบวนการจัดกลุ่มกิจกรรมเพื่อการเพิ่มทักษะ ตรงกับความหมายข้อใด

- ก. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ข. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ค. การสรรหาและคัดเลือก
- ง. การวิเคราะห์งาน
- จ. การประเมินค่างาน

8. Halo Effect ในความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานคือข้อใด

- ก. การที่ผู้ประเมินมีแนวโน้มที่จะประเมินเข้าหาศูนย์กลาง
- ข. การมีมาตรฐานที่ไม่ชัดเจน
- ค. การใช้อุปทานหรือความยึดมั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นหลัก
- ง. การประเมินเหตุการณ์ที่ใกล้ตัว
- จ. การมีหลักฐานไม่เพียงพอ

9. การพนังงานสัมพันธ์ หมายถึง

- ก. กติกากำหนดความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง
- ข. ระบบเกณฑ์ที่เป็นลายลักษณ์อักษรและประเพณีปฏิบัติโดยไม่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อธำรงรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายจัดการและพนักงาน
- ค. ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง
- ง. กฎเกณฑ์อันเป็นหลักสำคัญของระบบแรงงานสัมพันธ์
- จ. ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง

10. HRIS หมายถึง

- ก. ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจด้านทรัพยากรมนุษย์
- ข. ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- ค. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- ง. ระบบสารสนเทศเพื่อในงานปฏิบัติการด้านทรัพยากรมนุษย์
- จ. ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนงานของผู้บริหาร

เฉลยแบบประเมินผลตนเอง

ชุดวิชา 30211 องค์การและการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การสอนเสริมครั้งที่ 2

แบบประเมินผลก่อนการสอนเสริม	แบบประเมินผลหลังการสอนเสริม
1. ค.	1. ก.
2. ค.	2. ง.
3. ข.	3. จ.
4. ก.	4. ก.
5. ง.	5. ข.
6. ค.	6. ก.
7. ข.	7. ก.
8. ก.	8. ค.
9. จ.	9. ข.
10. ค.	10. ค.