

วิชา 9011106

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

บรรยายโดย
อาจารย์กรรณิการ์ สุวรรณศรี
KANNIKA SUWANSRI



บทที่ 2

วิวัฒนาการและทฤษฎี

การบริหารทรัพยากรมนุษย์



KANNIKA SUWANSRI

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับ
สังคม การเมืองและเศรษฐกิจ เมื่อสังคม การเมือง และ
เศรษฐกิจเปลี่ยนแปลง จะส่งผลกระทบต่อการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์มีความสัมพันธ์กับ
สภาพแวดล้อมดังกล่าว เมื่อสภาพเหล่านั้น
เปลี่ยนแปลงและก้าวหน้า การบริหารทรัพยากรมนุษย์
จึงต้องพัฒนาตามไปด้วย



ความก้าวหน้าทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดจากแนวคิดของนักทฤษฎี นักบริหาร และนักวิชาการ ได้กำหนดหลักการหรือชุดของหลักการเรียกว่า **ทฤษฎี (Theory)** ซึ่งอธิบายหรือกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างข้อเท็จจริง ที่สามารถสังเกตได้นั้น มีความเที่ยงตรงที่อธิบายได้ตรงหลายๆ ครั้ง นอกจากนี้ วิธีของทฤษฎีสามารถประยุกต์ไปยังเหตุการณ์อื่นๆ ได้อีก (**Owens 1981 : 43-45**)



วิวัฒนาการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีวิวัฒนาการมายาวนาน เริ่มตั้งแต่ มนุษย์รู้จักการทำงานร่วมกันที่เป็น **หลักฐานปรากฏ** ผลจากการบริหาร **คือ ผลงานการคิดออกแบบและการสร้างพีระมิดแห่งแรกของอียิปต์** ซึ่ง ต้องการความสามารถสูงสุดในการวางแผน การจัดองค์การที่ซับซ้อน ผู้นำที่มีทักษะและรายละเอียดในการประสานงานมากมาย มีความเก่าแก่ อย่างน้อยที่สุดสองพันปีก่อนคริสต์ศักราชใช้แรงงานถึงหนึ่งแสนคน และ ใช้เวลาก่อสร้างนานยี่สิบปี ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบแล้วมีขนาดใหญ่เป็นสาม เท่าขององค์การบริหารของบริษัทน้ำมันเชลล์



เช่นเดียวกัน ชาวจีนก็ได้ชื่อว่าเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดระบบการบริหารขนาดใหญ่ในเวลาเดียวกันกับการก่อสร้างพีระมิด ซึ่งแนวความคิดทางการบริหารหลายอย่างได้นำมาใช้ในปัจจุบัน ระบบการบริหารของโบสถ์คริสต์ หรือผู้นำทางทหารที่ยิ่งใหญ่ของโลก เช่น ซีซาร์ นโปเลียน ดักลาส แมคอาเธอร์ เป็นต้น ที่ได้สอนเกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การสื่อสาร และการจูงใจ (Owens 1981 : 6-7)

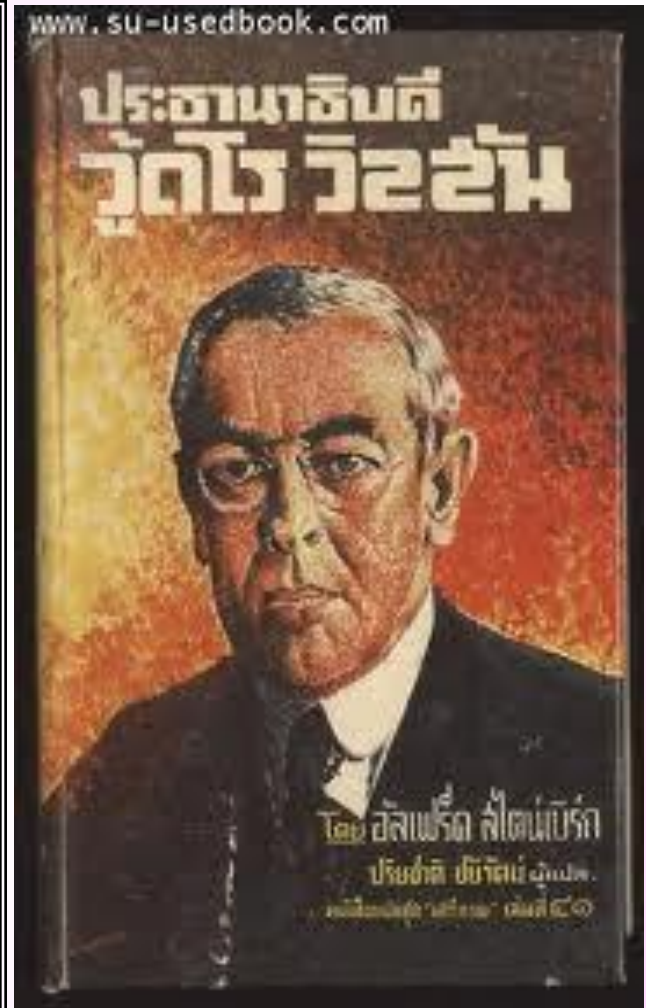


ในศตวรรษที่ 19 คำว่า การบริหาร (Administration) ได้นำมาใช้ในการดำเนินงานของรัฐบาล **วูดโรว์ วิลสัน (Woodrow Wilson)** ได้กล่าวถึงแนวคิดในเบื้องต้น เกี่ยวกับวิชาชีพทางการบริหารไว้ ในบทความที่มีชื่อเสียงมาก คือ การศึกษาเรื่องการบริหาร (The Study of Administration) ตีพิมพ์ในปี ค.ศ.1887 วิลสันกล่าวว่า การปรับปรุงเทคนิคการบริหารขึ้นอยู่กับการศึกษาอย่างแตกฉาน และการเรียนรู้เฉพาะในสาขาการบริหารนั้นๆ

(Owens 1981 : 7)



KANNIKA SUWANSRI





ยุคของทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์



สามารถแบ่งได้ 4 ยุคดังนี้



KANNIKA SUWANSRI



ยุคของทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. การบริหารตามแนวคิดกลุ่มคลาสสิก (Classical Approach)

จากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในประเทศอังกฤษตั้งแต่ปี ค.ศ. 1700 เป็นต้นมา และได้ขยายไปสู่สหรัฐอเมริกาในศตวรรษที่ 19 ซึ่งในยุคนี้จะมีการผลิตสินค้าเป็นจำนวนมาก การบริหารที่ดีระบบการขนส่งที่มีประสิทธิภาพ และนำเครื่องจักรมาใช้แทนแรงงานมนุษย์ จึงเกิดระบบโรงงานขึ้นมีการจัดการในโรงงานเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในแรงงานจึงทวีเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

ยุคของทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์

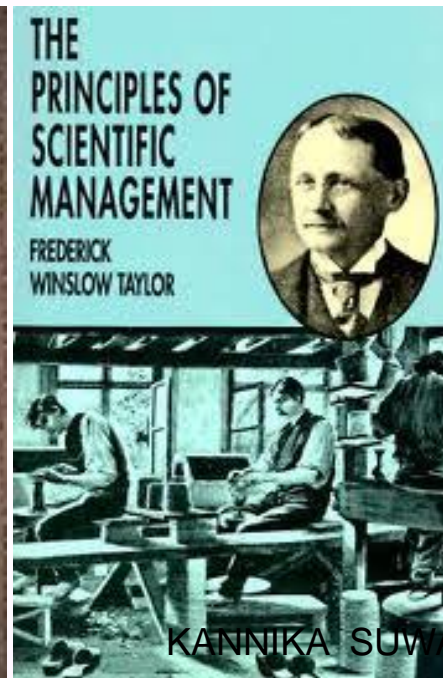
วิธีการบริหารแบบคลาสสิก ประกอบด้วย 2 แนวคือ

1.การบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)

หลักการสำคัญของการบริหารแบบนี้ ตั้งอยู่บนฐานความเชื่อที่ว่าผลผลิตหรือประสิทธิภาพของงานจะเพิ่มขึ้นได้โดยการจัดระบบขององค์การให้เหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย การจัดโครงสร้างขององค์การ (Structure of Organization) งานขององค์การ (Functions of Organization) และการบริหารในองค์การ (Management of Organization)



นักทฤษฎีที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของ
การบริหารแบบวิทยาศาสตร์ คือ
เฟรดเดอริค ดับเบิลยู เทย์เลอร์
(Frederick W. Taylor)
(Daft 2000 : 45-48)



เทคโนโลยีได้ช่วยแก้ปัญหาในโรงงานต่างๆ ทั่วสหรัฐอเมริกาเขาได้พัฒนาระบบที่รู้จักกันดีต่อมา คือ หลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์

1. กำหนดและแบ่งงานแต่ละงานให้ชัดเจน เพื่อค้นหาวิธีการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีที่สุดในทุกงาน
2. กำหนดเงื่อนไขและมาตรฐานของงานแต่ละงาน พร้อมทั้งกำหนดวิธีการที่จะให้แต่ละงานประสบความสำเร็จ
3. ระบบการจูงใจที่มีประสิทธิภาพและผลผลิตที่สูง มีระบบการจ่ายเงิน ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการลงโทษในกรณีที่ทำงานผิดพลาดด้วย
4. ต้องรับผิดชอบในการวางแผนปฏิบัติงานและควบคุมงานให้สำเร็จ พนักงานต้องได้รับการฝึกฝน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนภายใต้การนิเทศอย่างใกล้ชิด

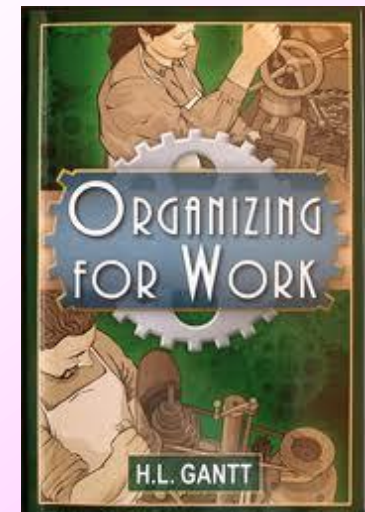


เฮนรี แอล แกนท์
(Henry L. Gantt)

ค.ศ.1861 – 1919

แนวความคิดการใช้แผนภูมิกำหนดการ
วางแผนและควบคุมการทำงานของแต่ละ
วัน ในวันเริ่มทำงานและวันสิ้นสุด
โครงการต่างๆ ที่เรียกว่า Gantt Chart
ก็เกิดจากแนวความคิดของแกนท์ ซึ่ง
แนวคิดนี้ยังได้รับความนิยมมาจนถึง
ปัจจุบัน

KANNIKA SUWANSRI





2. การจัดการแบบหลักบริหาร

(Administrative Management) วิธีการบริหารแบบหนึ่ง แทนที่จะเน้นงานและบริหารพนักงานเป็นรายบุคคล จะเน้นที่ตัวผู้จัดการและแนวทางการจัดการองค์การว่าควรทำอย่างไร

ผู้ริเริ่มวิธีการบริหารแบบนี้ในยุคแรกมี 2 คนคือ

1. เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol)
2. แมค เวเบอร์ (Max Weber)

ภารกิจทางการบริหาร ในที่นี้
ฟาโยลได้กำหนดไว้มี 5 ประการ คือ

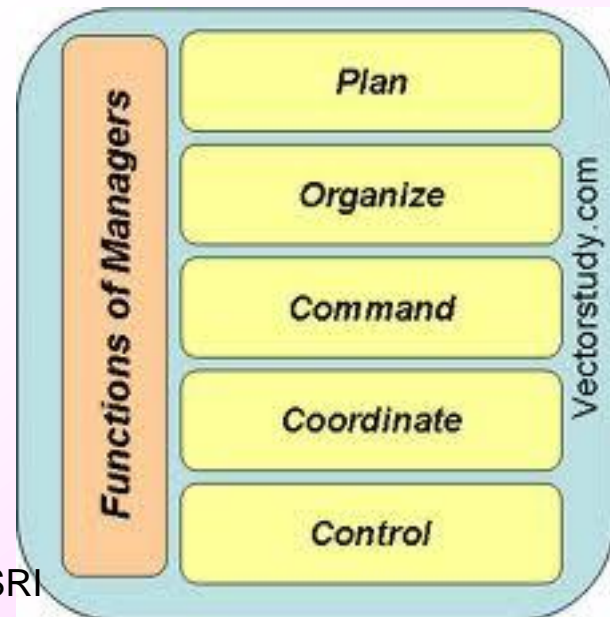
- 1.การวางแผน (Planning)
- 2.การจัดองค์การ (Organizing)
- 3.การสั่งการ (Commanding)
- 4.การประสานงาน (Coordinating)
- 5.ควบคุม (Contrilling)

(Scott,Mitchell and Birbarm 1981

: 7-8)

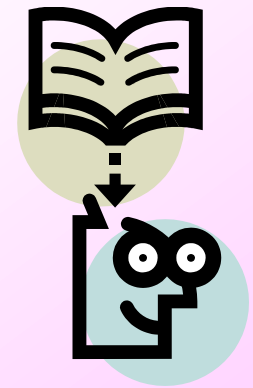


KANNIKA SUWANSRI



โดย ฟาโยลได้พัฒนาหลักการบริหารเพื่อ
ช่วยเหลือผู้จัดการให้ประสบความสำเร็จทางการ
บริหาร **ซึ่งทั้งหมดมี 14 ข้อ** (Stoner and Freeman
1989 : 43)

ดูในหนังสือหน้า 29 ประกอบ



แมก เวเบอร์ (Max Weber)

ค.ศ. 1864-1920 เวเบอร์ เป็นนักสังคมศึกษา ชาวเยอรมันได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดตั้งองค์การที่เหมาะสมและได้เสนอทฤษฎี “ระบบราชการ” (Bureaucracy) (Stoner and Freeman 1989 : 42)

เวเบอร์ ได้ตีพิมพ์ผลงานเผยแพร่ในหนังสือ The Theory of Social and Economic

Max Weber

geb. 21. April 1864
in Erfurt

gest. 14. Juni 1920
in München



เวเบอร์ได้ให้หลักสำคัญในการจัดองค์การตาม
ทฤษฎีระบบราชการ มีสาระสรุปได้ดังนี้

1. มีการแบ่งงาน (Division of Labor)
2. มีการรวมอำนาจ (Control of Authority)
3. มีกฎระเบียบต่างๆ (Rules and Regulations)
4. มีการเลือกบุคลากรอย่างมีเหตุผล
(Rational Program of Personnel Selection)
5. มีการจดบันทึกหลักฐาน (Written Record)





2. การบริหารตามวิธีการทางพฤติกรรม (The Behavioral Approach)

วิธีการบริหารตามวิธีการทางพฤติกรรม มีความเชื่อพื้นฐานว่า การให้
ความสนใจถึงความต้องการของพนักงานก่อให้เกิดความพึงพอใจและ
ผลผลิตมากขึ้น ซึ่งตรงกันข้ามกับวิธีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์
วิธีการบริหารแบบพฤติกรรมนี้มุ่งเน้นไปที่บุคคล วิธีการเช่นนี้มีความ
เชื่อว่าคนงานส่วนมากแล้วได้รับการปลุกเร้าและการควบคุมได้จาก
ความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน



แมรี พาร์เกอร์ ฟอลเลทท์ (Mary

Parker Follett) ค.ศ. 1868-1933 เป็น

ผู้นำที่สำคัญในวิธีการบริหารแบบ

พฤติกรรมนี้ และเป็นคนบุคคลแรกที่

ยอมรับความสำคัญของบุคคลในองค์การ

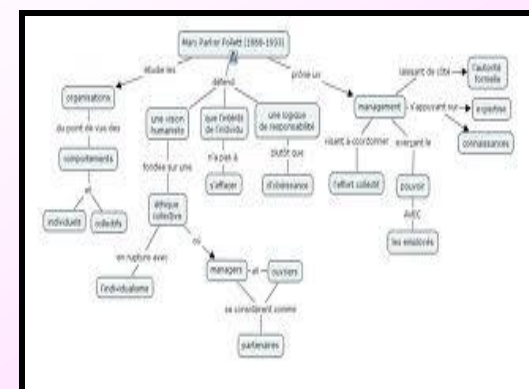
โดยได้เสนอแนวคิดไว้ในหนังสือ

Creative Experience ซึ่งตีพิมพ์ในปี

ค.ศ.2467 ว่า องค์การคือประชาชน โดย

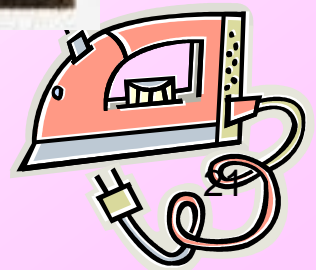
ย้าให้พิจารณาปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล และ

คุณค่าศีลธรรมในการบริหาร

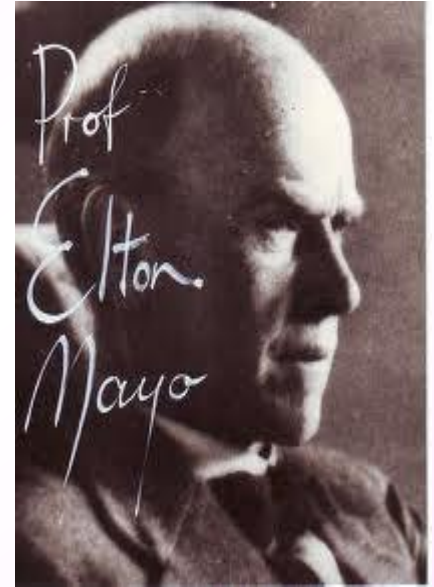


แนวคิดพื้นฐานของฟอลเลทท์มีความเห็นว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับสถานการณ์เฉพาะ ในการบริหารงานของผู้บริหาร **จึงมีทางเลือกในการปฏิบัติอยู่ 3 ทางคือ**
(Owens 1981 : 15-16)

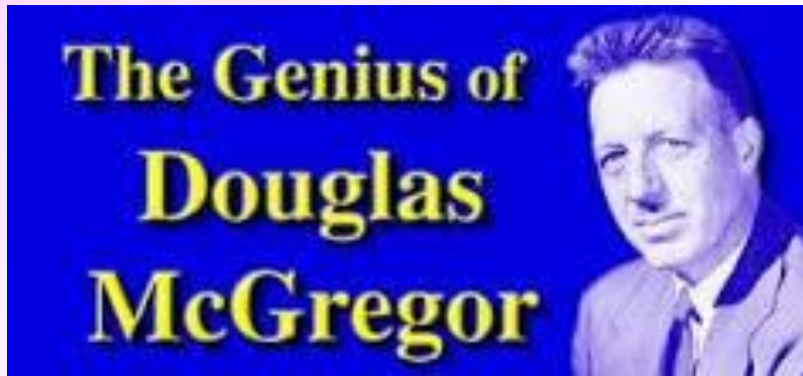
1. โดยการใช้พลังอำนาจ
2. โดยการประนีประนอม
3. โดยการผสมผสาน



เอลตัน เมโย (Elton Mayo) ค.ศ. 1880 -1949
ได้รับแนวคิดของฟอลเลทท์ เมโยได้เดินทางมา
สหรัฐอเมริกา ใน ปี ค.ศ. 1922 ในฐานะนักวิจัย
อุตสาหกรรมเมเมโยและคณะได้ทำการศึกษาปัญหา
คนงานสภาพการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน การจูง
ใจในการทำงาน และผลงานของคนงานได้ตีพิมพ์ผล
การศึกษาในหนังสือ **The Human Problems of an
Industrial Civilization** ตีพิมพ์เมื่อปี ค.ศ.1933 เมโย
ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ค้นพบทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ใน
ขณะที่เป็นศาสตราจารย์อยู่ที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดเขา
สนใจจากคนงานหยุดงาน เนื่องจากความเหนื่อยล้า
อุบัติเหตุ และการให้ออกจากงาน เมโยได้ทดลอง
ทำการศึกษามีชื่อเสียงมาก **เรียกว่า Hawthorne
Studies**



ผู้ที่มีส่วนช่วยให้เกิดความเคลื่อนไหวด้านมนุษยสัมพันธ์ที่สำคัญ มี 2 คน
คือ ดักลาส แมคเกรเกอร์ () และอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow)
(Robbins & Coulter 1999 : 48-53)



Douglas McGregor

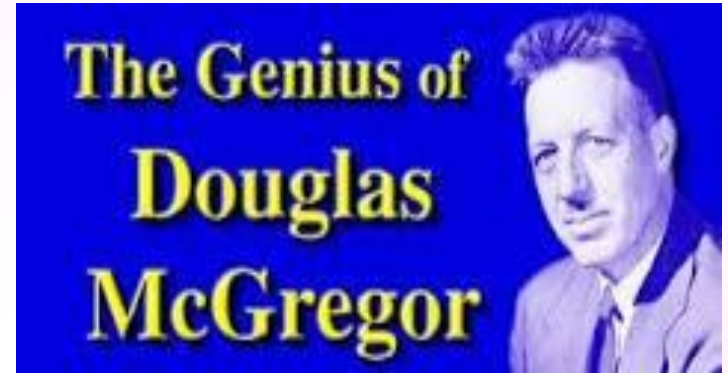
Abraham Maslow



ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ค.ศ. 1900-1964 ได้เสนอแนวคิดทางการบริหารในหนังสือ **The Human Side Enterprise** เมื่อ ค.ศ. 1960 แนวความคิดทางการบริหารของเขาเรียกว่า ทฤษฎี Y

เขาเชื่อว่า แนวคิดของเทย์เลอร์เป็นทฤษฎี X

- ทฤษฎี X เป็นข้อสมมติฐานในทางลบเกี่ยวกับคน
- สำหรับทฤษฎี Y นั้น จะมองคนในด้านบวก



X & Y

มาสโลว์ (Maslow)

ค.ศ.1908-1970 เสนอ

ทฤษฎีลำดับความ

ต้องการของมนุษย์

(Theory of motivation)

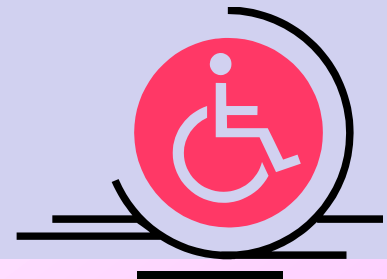
5 ชั้น จากระดับต่ำไป

สูง



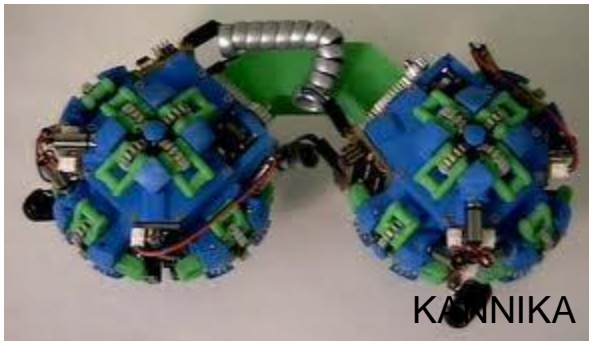
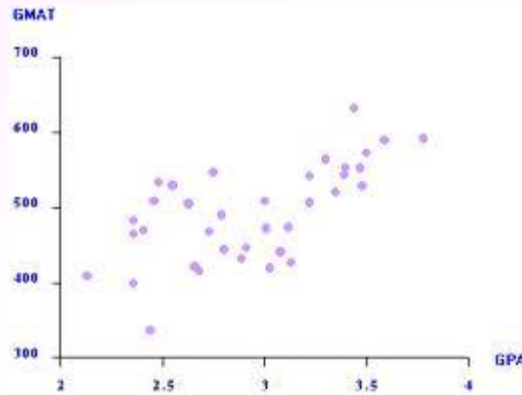
3. การบริหารที่นำเอาวิธีการเชิงปริมาณมาใช้ (Quantitative Approach)

วิธีการบริหารแบบนี้เป็นการตัดสินใจทางการบริหารที่มีพื้นฐานมาจากวิธีทางวิทยาศาสตร์ วิธีการเชิงปริมาณเรียกกันทั่วไปว่า ศาสตร์ทางการบริหาร (Management Science) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Operation Research = OR) ซึ่งความจริงแล้ว คำว่า ศาสตร์ทางการบริหาร วิธีการเชิงปริมาณและการวิจัยปฏิบัติการใช้แทนกันได้ (Durin and Ireland 1993 :112-118)





วิธีการบริหารที่นำมาใช้การเชิงปริมาณมาใช้นี้มีพื้นฐานมาจากผลงานของ Frederick W. Taylor



KANNIKA SUWANSRI



4. การบริหารยุคปัจจุบัน (The Contemporary Approach)

จากวิธีการบริหารที่กล่าวมาแล้ว 3 วิธีการ คือ วิธีการแบบคลาสสิก ช่วยให้ผู้บริหารได้รับความมั่นคงในการทำงาน วิธีการทางพฤติกรรมช่วยให้ผู้บริหารได้เห็นคุณค่าและยอมรับในความต้องการของบุคคลและของกลุ่ม ในการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ในขณะที่วิธีการบริหารแบบเชิงประจักษ์ จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้ดีและมีคุณภาพมากขึ้น

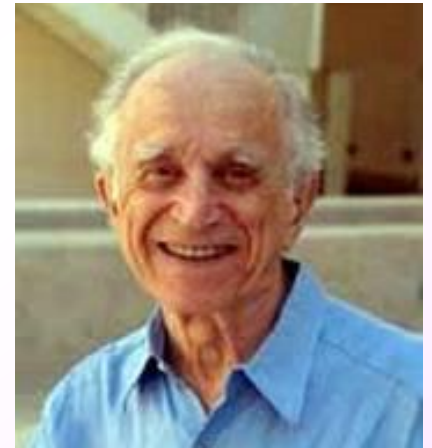
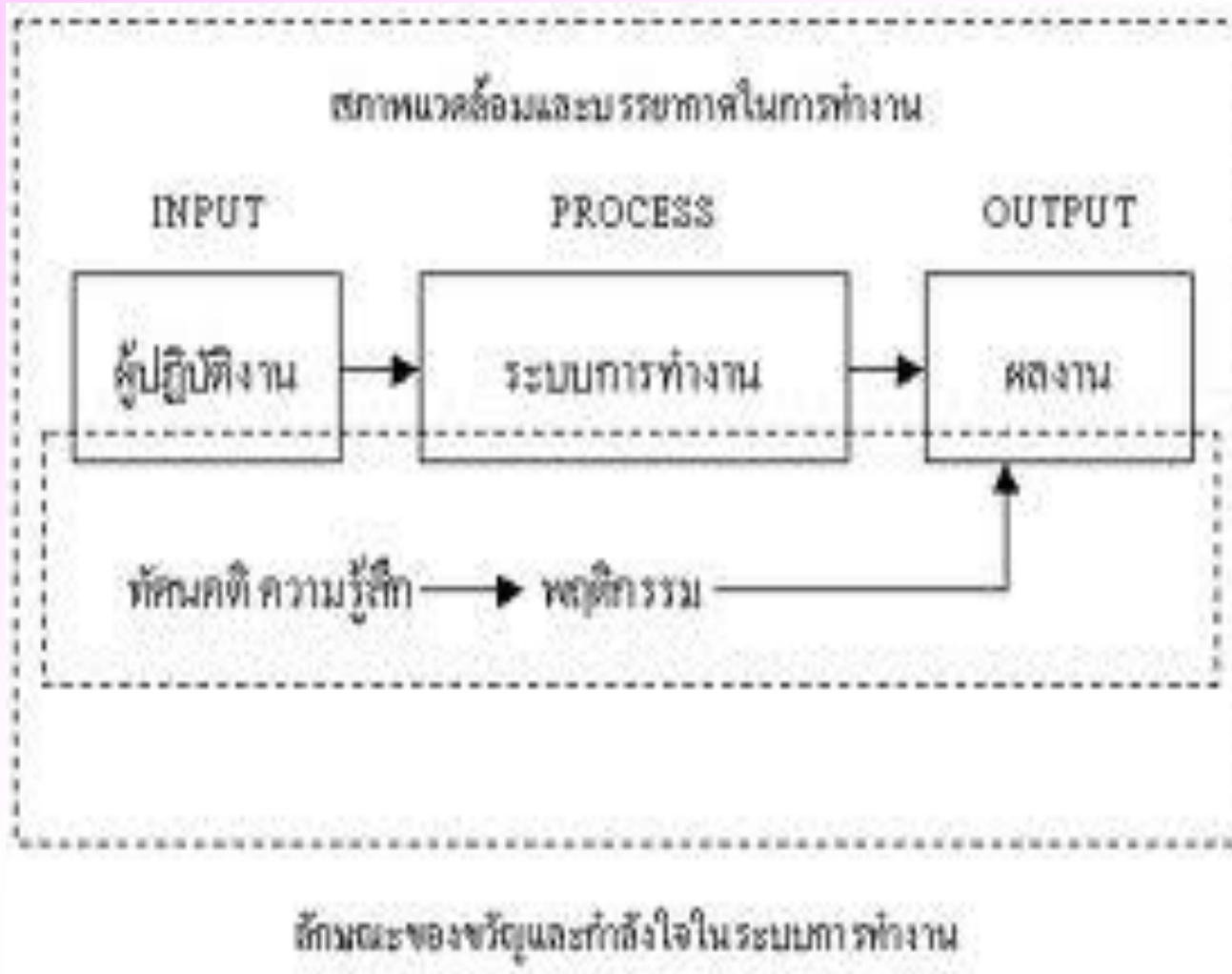


ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 เป็นต้นมา องค์กรต่างประสบปัญหาที่ซับซ้อนมากขึ้น การที่จะใช้วิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใดเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ วิธีการทางระบบ (Systems Approach) และวิธีการจัดการเชิงสถานการณ์ (Contingency Approach) ทั้งสองวิธีได้นำมาพิจารณาร่วมกันในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์บริหารในปัจจุบัน



1. วิธีการทางระบบ หมายถึง การจัดเป็นกลุ่มในส่วนอิสระต่างๆ ตามบทบาทหน้าที่แล้วร่วมกันเข้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง
2. วิธีการตามสถานการณ์ หมายถึง การบริหารที่คำนึงถึงสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีความเชื่อว่าไม่มีวิธีการบริหารวิธีใดดีที่สุดสถานการณ์ใดๆ

ตัวอย่าง System Theory (ดูหน้า 34)



วิธีการตามสถานการณ์



วิธีการบริหารตามทฤษฎีของ Ouchi

ทฤษฎี Z ของ Ouchi (Ouchi's Theory Z)
William G. Ouchi ได้พัฒนาทฤษฎี Z
หลังจากศึกษาการจัดการของธุรกิจญี่ปุ่นและ
สหรัฐอเมริกา โดยได้อธิบายทักษะการจัดการ
ดังนี้

1. ทฤษฎี A (Theory A) แทนทักษะการ
จัดการของสหรัฐอเมริกา
2. ทฤษฎี J (Theory J) แทนทักษะการ
จัดการของญี่ปุ่น
3. ทฤษฎี Z (Theory Z) แทนทักษะการ
จัดการประสมประสาน ระหว่าง ญี่ปุ่นและ
สหรัฐอเมริกา ซึ่งเน้นการทำงานตลอดชีพ

วิวัฒนาการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของไทย

1. วิวัฒนาการบริหารงานบุคคลใน

ระบบราชการไทย

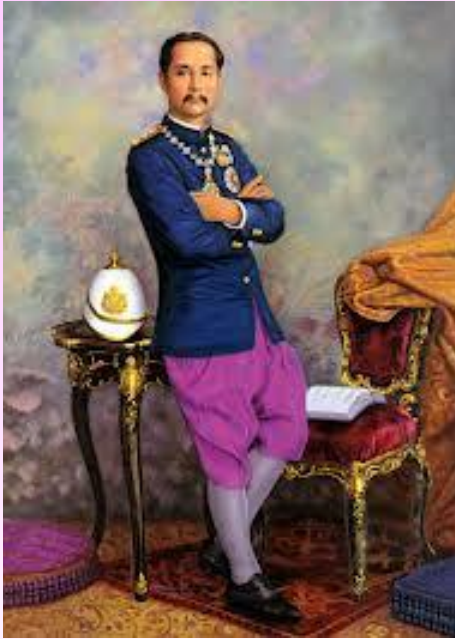
2. วิวัฒนาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ

ธุรกิจเอกชน

วิวัฒนาการบริหารงานบุคคลในระบบราชการไทย

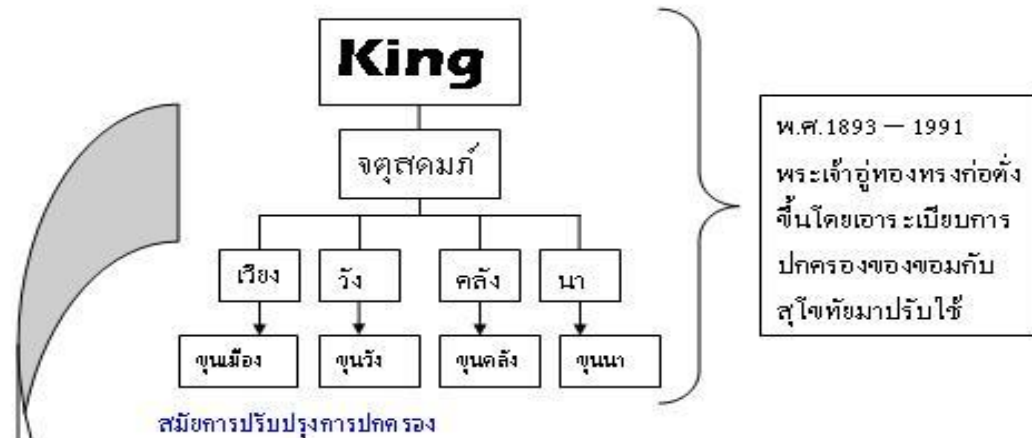
วิวัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของไทยมีมาช้านาน ตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยจนถึงยุคปัจจุบัน ในสมัยกรุงสุโขทัย การบริหารบุคคลมีลักษณะเป็นแบบอุปถัมภ์ เนื่องจากมีระบบการปกครองแบบบิดาปกครองบุตร พระมหากษัตริย์เป็นเสมือนพ่อ ข้าราชการเป็นข้าราชการบริพารเปรียบเสมือนลูกหรือคนในครอบครัว





ในสมัยกรุงศรีอยุธยาและสมัย
ต้นรัตนโกสินทร์ ลักษณะการ
บริหารเปลี่ยนแปลงไปมีการ
บางส่วนราชการออกเป็น เวียง
วัง คตัง และ นา เป็นการแบ่งงาน
ตามลักษณะเฉพาะ สำหรับการ
เลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ ก็ยัง
เป็นระบบอุปถัมภ์

เวียง วัง คลัง นา





พ.ศ.
2468

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว พ.ศ.2468 สมเด็จพระเจ้าฟ้ากรมหลวงนครสวรรค์วรพินิจ ทรงเสนอต่อ อภิรัฐมนตรีสภา ว่า ควรมีการสอบคัดเลือกคนที่จะเข้ารับราชการ พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงทรงโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้สมเด็จพระดำรงราชานุภาพ รับไปยกร่างระเบียบข้าราชการพลเรือนขึ้น ดังนั้น การวางรากฐานการบริหารบุคคลของไทย จึงเริ่มต้นเมื่อ พ.ศ. 2468 นั่นเอง



จึงเห็นได้ว่าจากกระแสพระราชดำรัสนี้ได้ระบุหลักการสำคัญของ
การบริหารบุคคลแบบใหม่เอาไว้เกือบครบถ้วน ต่อมาได้มีการแก้ไขอยู่ 3
ปี จึงได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช
2471 ขึ้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2471 และใช้กฎหมายนี้ตั้งแต่วันที่
1 เมษายน 2472 เป็นต้นไป ซึ่งในกฎหมายฉบับนี้มีเป้าหมายในเรื่อง
การบริหารบุคคลที่เห็นชัดเจนคือ



- 1. การรับคนเข้ารับราชการนั้นให้เลือกสรรจากผู้มีความรู้ ความสามารถ
- 2. การเลือกเฟ้นให้ใช้วิธีการสอบที่เป็นกลางยุติธรรมและให้โอกาสแก่ผู้ที่มีความอุตสาหพยายามเล่าเรียนจนมีความรู้ดี
- 3. การรับราชการให้ถือเป็นอาชีพ ไม่ใช่งานชั่วคราว ข้าราชการจะต้องไม่กังวลแสวงหาผลประโยชน์ทางอื่น
- 4. ข้าราชการจะต้องมีความสะอาดพร้อมจะปฏิบัติราชการ โดยมีความสามารถ ความรอบรู้ในวิธีและอุบายของราชการคือ มีความพร้อม มีความสามารถ มีความรู้ทั้งทางทฤษฎี กฎหมาย ระเบียบแบบแผน และความรู้ ทางปฏิบัติ
- 5. ข้าราชการต้องมีหน้าที่ ความรับผิดชอบและมีวินัยตลอดเวลา
- 6. การบริหารบุคคลของส่วนราชการต่างๆ จะต้องมีการมีระเบียบแบบแผนคล้ายกัน และมีความแน่นอนข้าราชการพลเรือนจึงจะได้รับความยุติธรรม มีสิทธิและหน้าที่เหมือนกันทั้งหมด สม่่าเสมอกัน

หลักการทั้ง 6 ประการนี้ ส่วนมากจะตรงกับหลักคุณธรรม ใน
การบริหารบุคคล คือ หลักความเสมอภาค (Equality of
Opportunity) หลักความสามารถ (Competence) หลักความ
มั่นคง (Security on Tenure) และหลักความเป็นกลางทางการเมือง
(Political Neutrality) หลัก 4 ม.



วิวัฒนาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเอกชน

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537 : 13-15) ได้กล่าวถึงวิวัฒนาการของระบบการจัดการงานบุคคลของธุรกิจเอกชนไว้ดังนี้ การประกอบการค้าแบบอุตสาหกรรมในประเทศไทย เริ่มมีขึ้นประมาณ พ.ศ. 2468 คือเริ่มมีโรงงานอุตสาหกรรม ต่อมาถึงแม้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 แล้ว จนกระทั่งเริ่มพัฒนาอุตสาหกรรมแรงงานธุรกิจ การจัดการเกี่ยวกับคนทำงานในบริษัทห้างร้านของเอกชน ยังเป็นลักษณะงานประจำแบบอนุรักษ์นิยมไม่เป็นลักษณะงานนโยบาย ด้านการบริหารและหนักไปในการดูแลความถูกต้องให้เป็นจรรยาบรรณ

KANNIKA SUWANSRI



ในช่วงระหว่าง พ.ศ.2495-2496 รัฐบาลได้เริ่มสนใจปัญหาสังคมสงเคราะห์ โดยมีสภาวัฒนธรรมแห่งชาติได้เริ่มจัดฝึกอบรม นักสังคมสงเคราะห์ เพื่อออกไปปฏิบัติงานสงเคราะห์ในสถานประกอบการต่างๆ ทั้งในราชการและเอกชน นอกจากนั้น ได้มีกองกรรมการในกรมประชาสงเคราะห์ ซึ่งในระยะเริ่มต้นนั้น ยังไม่มีกฎหมายแรงงานและไม่มีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารแรงงานแต่อย่างไร

ในปี พ.ศ.2499 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานฉบับแรก ซึ่งมีบทบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานสัมพันธ์รวมไว้ด้วยกัน จากบทบัญญัติของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวทำให้มีสภาพแรงงานเกิดขึ้นเป็นจำนวนมากในปี พ.ศ. 2500 ต่อมาความปั่นป่วนทางการเมืองในสมัยนั้นได้เข้ามาพัวพันกับสภาพแรงงานด้วย จนถึงวิกฤตการณ์และมีการประกาศยกเลิกกฎหมายแรงงานและสภาพแรงงานในปลายปี พ.ศ. 2501

ในด้านการพัฒนาการทางการคุ้มครองแรงงาน และแรงงาน
สัมพันธ์นั้นในปี พ.ศ. 2515 ได้มีการกำหนดหลักการและแนวทาง โดย
ประกาศคณะปฏิวัติและประกาศกระทรวงมหาดไทยซึ่งเปิดโอกาสให้มี
การจัดตั้งสมาคมลูกจ้างเพื่อวัตถุประสงค์ในการแสวงหาและคุ้มครอง
ประโยชน์เกี่ยวกับสภาพแรงงาน สวัสดิภาพในการทำงาน การจัด
สวัสดิการ และการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
ด้วยกัน





สนามบิณสุพรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ

KANNIKA SUWANSRI



สถานีรถไฟ (หัวลำโพง)

KANNIKA SUWANSRI



ที่ทำการการไปรษณีย์

KANNIKA SUWANSRI



การบ้าน

ให้นักศึกษาทำแบบฝึกหัดท้ายบทที่ 2 ในสมุด

ด้วยนะคะ



KANNIKA SUWANSRI





จบการนำเสนอ

Aj-kannika Suwansri

