

60 ปีองค์การวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนไทย:
กรณีสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย
60 Years of Human Resource Management Professional Organization
in Thai Private Sector: The Case of Personnel Management
Association of Thailand (PMAT)

จำเนียร จวงตระกูล¹ ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์² กิตติกานต์ แสงงาม³ และพรชวรณ สุksomวัฒน์⁴
Jamnean Joungtrakul¹ Sarunya Lertputtarak² Kittikan Saengngam³

and Patsawan Suksomwat⁴

¹ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

³ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย

⁴ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

¹ Faculty of Liberal Arts, North Bangkok University

² Burapha Business School, Burapha University

³ Personnel Management Association of Thailand

⁴ Faculty of Management Science, Rajabhat Phranakorn Si Ayutthaya University

E-mail: professordrij@gmail.com¹

Corresponding E-mail: patsawan2549@gmail.com⁴

Received: June 26, 2025; Accepted: October 15, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาในรายละเอียดเกี่ยวกับพัฒนาการขององค์การวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนในประเทศไทย วิธีการที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรมที่ไม่ใช้ระบบ โดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการขององค์การวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนในประเทศไทย แล้วสกัดข้อมูลที่ได้ศึกษานำมาใช้เพื่อเป็นฐานในการเขียนบทความนี้ วรรณกรรมที่ได้ศึกษาประกอบด้วย (1) ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (3) พัฒนาการขององค์การวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในต่างประเทศ (4) พัฒนาการขององค์การวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย คือ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ต่อจากนั้นได้นำผลการศึกษามาสังเคราะห์เป็นความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พัฒนาการขององค์การวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนในประเทศไทย คือ พัฒนาการของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย

คำสำคัญ: การบริหารบุคคล; การบริการทรัพยากรมนุษย์; องค์การวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์;
สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย

Abstract

This academic paper aims to conduct a detailed study on the development of human resource management (HRM) professional organizations in the private sector in Thailand. A non-systematic literature review method was applied. Relevant literature on the development of HRM professional organizations in the Thai private sector was reviewed, and data were extracted and used as the basis for composing this article. Definitions of HRM, roles and responsibilities of HRM professionals, the development of HRM professional organizations in other countries, the development of such organizations in Thailand, the Personnel Management Association of Thailand (PMAT) were examined. The reviewed data were synthesized into a body of knowledge derived from this study, focusing on the development of the Personnel Management Association of Thailand (PMAT).

Keywords: Personnel Management; Human Resource Management;
Human Resource Management Professional Organization;
Personnel Management Association of Thailand (PMAT)

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการของการบริหารจัดการศักยภาพของมนุษย์หรือบุคลากร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ [1] เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นรากฐานสำคัญของกิจกรรมการบริหารจัดการทุกด้าน อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือหรืออาวุธที่แสดงบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานขององค์การ โดยถือว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารในภาพรวมซึ่งนับวันแต่จะมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และต่อเนื่อง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมและอื่น ๆ ทางด้านเทคโนโลยีนั้นมีการนำนวัตกรรมต่าง ๆ ทางด้านเทคโนโลยีเข้ามาใช้อย่างมากมายรวมทั้งปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ที่เป็นทั้งภาวะคุกคามและโอกาสตั้งที่เป็นอยู่ในทุกวันนี้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะทวีความรวดเร็วและรุนแรงมากยิ่งขึ้นในอนาคต เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าวโดยจำเป็นจะต้องศึกษาสถานการณ์หรือเหตุการณ์ในอดีตที่นำมาสู่สถานการณ์หรือเหตุการณ์ในปัจจุบันเพื่อที่จะให้สามารถพยากรณ์สถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เช่นเดียวกัน นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นจะต้องศึกษาอดีตหรือความเป็นมาของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอดีต และสถานการณ์ปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้เป็นฐานในการพิจารณาสถานการณ์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตต่อไป ดังนั้นในบทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาพัฒนาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในอดีต ปัจจุบัน เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตต่อไป วิธีการศึกษาในการเขียนบทความนี้ใช้วิธีการศึกษาโดยการทบทวนวรรณกรรมอย่างไม่ใช้ระบบ (Non-systematic Literature Review) ตามแนวทางของ Dhillon [2]; Majumder [3]; จำเนียร จวงตระกูล , นพพงศ์ เกิดเงิน, ตระกูล จิตวัฒนากร, และ ภาวิธ ครูช [4] โดยทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแล้ว สกัดข้อมูลออกมาเขียนเป็นบทความนี้ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย (1) ความหมายของ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (3) พัฒนาการขององค์การวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในต่างประเทศ (4) พัฒนาการขององค์การวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย (5) สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย โดยจะนำเสนอสาระสำคัญต่าง ๆ ของบทความนี้ประกอบด้วย (1) บทนำ คือส่วนนี้เพื่อนำเสนอที่มาและความสำคัญของประเด็นที่จะศึกษาในบทความนี้ (2) ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (3) บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (4) พัฒนาการขององค์การวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในต่างประเทศ (5) พัฒนาการขององค์การวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย (6) การสังเคราะห์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ และ (7) บทสรุป อภิปราย และเสนอแนะ ซึ่งจะได้นำเสนอตามลำดับไป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ก่อนที่จะศึกษาพัฒนาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจกับความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เสียก่อน Opatha [5] ได้รวบรวมคำจำกัดความของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้จำนวนมาก แต่ในที่นี้จะนำมาเสนอไว้จำนวนหนึ่งดังแสดงในตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

แหล่งที่มาของข้อมูล	คำอธิบาย
Cascio (2010)	แนวทางการบริหารจัดการโดยองค์รวม ซึ่งครอบคลุมถึงการจัดหาบุคลากร การรักษามูลค่าไว้กับองค์กร การพัฒนา การปรับตัว และการบริหารการเปลี่ยนแปลง
Ivancevich (2010)	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) เป็นหน้าที่หนึ่งซึ่งดำเนินการภายในองค์กร ซึ่งมีบทบาทในการส่งเสริมให้เกิดการใช้ทรัพยากรบุคคล (พนักงาน) อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคลอย่างสอดคล้องกัน
Mathis and Jackson (2011)	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) คือการออกแบบระบบการจัดการเพื่อให้มั่นใจว่าศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้รับการนำมาใช้ทั้งอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร
Armstrong and Taylor (2014)	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) เกี่ยวข้องกับทุกแง่มุมของการจ้างงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร และสามารถนิยามได้ว่าเป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่มีการบูรณาการอย่างเป็นระบบในการจ้างงาน การพัฒนา และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น HRM จึงครอบคลุมทุกด้านของการจ้างงานและการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร
Bohlander and Snell (2017)	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) คือกระบวนการในการจัดการศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น HRM จึงเป็นกลไกที่เชื่อมโยงพนักงานที่หลากหลายเข้าด้วยกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งก็คือเป้าหมายขององค์กรที่กำลังดำเนินการอยู่

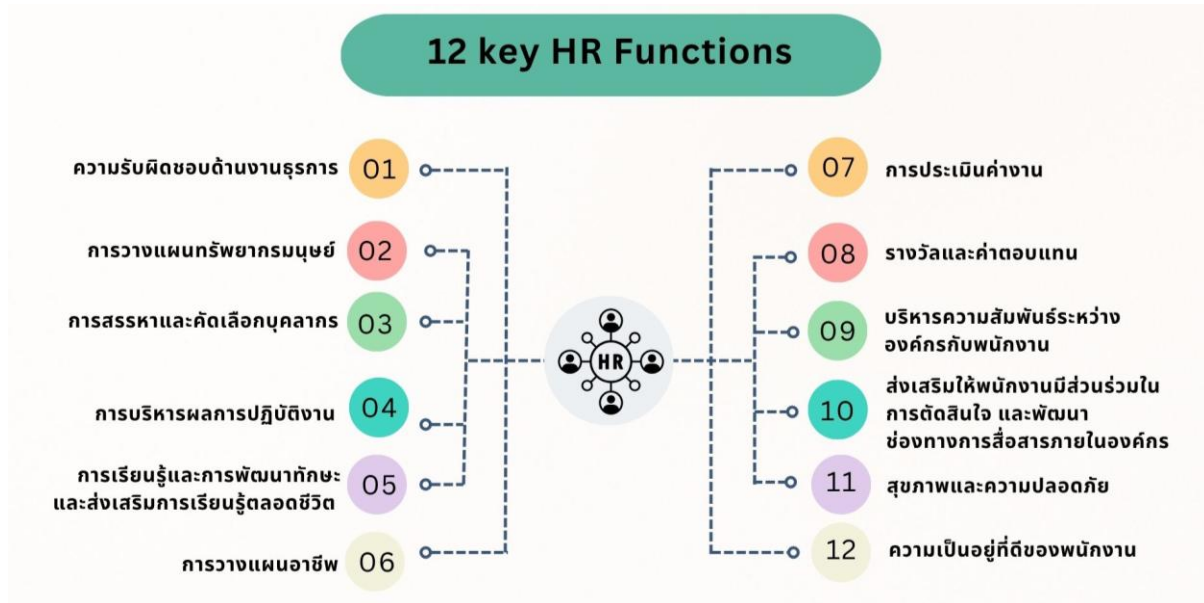
แหล่งที่มาของข้อมูล	คำอธิบาย
Aswathappa (2017)	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการในการจัดการบุคลากรภายในองค์กร โดย HRM ถือเป็นหน้าที่หนึ่งของการบริหารที่มีบทบาทในการช่วยผู้บริหารวางแผน สรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม พัฒนา ให้ค่าตอบแทน และดูแลรักษาบุคลากรขององค์กรไว้อย่างเหมาะสม
Dessler (2017)	กระบวนการในการจัดหาพนักงาน การฝึกอบรม การประเมินผล และการให้ค่าตอบแทน ตลอดจนการดูแลด้านความสัมพันธ์แรงงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงประเด็นด้านความเป็นธรรม นอกจากนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ยังครอบคลุมถึงมิติด้านบุคคลหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเชิงบริหารอีกด้วย

ที่มา: คัดมาจาก Opatha [5]

จากตารางที่ 1 สามารถสรุปความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ตามคำอธิบายของ Barney [6] กล่าวคือ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” (Human Resource Management: HRM) คือการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การจ้างงาน การจัดวางตำแหน่ง และการบริหารจัดการพนักงานขององค์กร โดย HRM มักถูกเรียกโดยย่อว่า “ทรัพยากรมนุษย์” (HR) ซึ่งแผนกทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทหรือองค์กรมีหน้าที่ในการกำหนด ดำเนินการ และกำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากรของตน คำว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เริ่มปรากฏในช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 20 และเป็นที่แพร่หลายมากขึ้นในช่วงทศวรรษ 1960 เพื่อใช้เรียกกลุ่มบุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรโดยรวม HRM คือการบริหารจัดการพนักงาน โดยเน้นมุมมองที่ถือว่าพนักงานเป็นสินทรัพย์ของธุรกิจ ภายใต้บริบทนี้ พนักงานมักถูกเรียกว่า “ทุนมนุษย์” (Human Capital) เช่นเดียวกับสินทรัพย์ทางธุรกิจอื่น ๆ เป้าหมายของ HRM คือการใช้ประโยชน์จากพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยง และเพิ่มผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on Investment-ROI) ให้สูงสุด”

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาทำความเข้าใจความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แล้วจะนำไปสู่การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่ง van Vulpén [7] ได้นำเสนอไว้ 12 ประการดังปรากฏในภาพที่ 1 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์
ที่มา: ดัดแปลงจาก Van Vulpen [7]

จากภาพที่ 1 ข้างต้นจะเห็นว่าหน้าที่และความรับผิดชอบหลักตามวัตถุประสงค์ของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์สรุปได้ 12 ประการ ทั้งนี้องค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้มีการแต่งตั้งบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่งานบริหารทรัพยากรมนุษย์รวมทั้งจัดตั้งหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้นในองค์การอย่างแพร่หลาย ซึ่งบรรดาผู้ประกอบวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รวมตัวกันจัดตั้งองค์กรวิชาชีพของตนเองขึ้นมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น สมาคมการจัดการงานบุคคล สมาคมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือสถาบันการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแพร่กระจายไปในแทบทุกประเทศทั่วโลก ในลำดับต่อไปจะได้นำเสนอพัฒนาการขององค์กรวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในต่างประเทศ เพื่อเป็นฐานในการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยต่อไป

พัฒนาการขององค์กรวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในต่างประเทศ

เมื่อได้มีการแต่งตั้งบุคคล ผู้ปฏิบัติงาน และหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์แล้ว ผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพนี้ได้มีการรวมตัวกันเพื่อเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพนี้ให้มีความก้าวหน้าทันสมัยและล้ำสมัยมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ได้มีการจัดตั้งองค์กรวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์แพร่กระจายไปแทบทุกประเทศทั่วโลก เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาพัฒนาการขององค์กรวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย ในส่วนนี้จะได้นำเสนอพัฒนาการขององค์กรวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาษาอังกฤษซึ่งเป็นต้นกำเนิดของงานวิชาชีพนี้ ที่เป็นผลมาจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม และพัฒนาการขององค์กรวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นผลมาจากการขยายตัวของการปฏิวัติอุตสาหกรรมเช่นเดียวกันดังจะได้นำเสนอตามลำดับไป

1. พัฒนาการขององค์กรวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาษาอังกฤษ จากการทบทวนวรรณกรรมสรุปพัฒนาการขององค์กรวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาษาอังกฤษได้ ดังแสดงในภาพที่ 2 ดังต่อไปนี้

ประวัติความเป็นมาของสถาบัน Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)

สถาบัน Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) เป็นองค์กรวิชาชีพชั้นนำระดับโลกด้านทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์กรแห่งสหราชอาณาจักร (United Kingdom) ที่มุ่งมั่นในการส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานของวิชาชีพด้านทรัพยากรบุคคล (HR) และการพัฒนาองค์กร (OD) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 6 มิถุนายน พ.ศ. 2456 (ค.ศ. 1913) ในนาม “Welfare Workers’ Association” เพื่อดูแลสวัสดิภาพของแรงงานในช่วงการปฏิวัติอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่แรงงานจำนวนมากเข้าสู่ระบบโรงงานและเผชิญกับสภาพการทำงานที่ท้าทาย โดยเฉพาะในหมู่ผู้หญิงและเด็ก ความเคลื่อนไหวดังกล่าวถือเป็นจุดเริ่มต้นของการรวมกลุ่มอย่างเป็นระบบของผู้เชี่ยวชาญด้านสวัสดิการแรงงาน ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นวิชาชีพด้าน HR ในปัจจุบัน ตลอดศตวรรษที่ผ่านมา องค์กรได้เปลี่ยนชื่อหลายครั้งเพื่อให้สอดคล้องกับพัฒนาการของบทบาทในสังคม เช่น “Institute of Industrial Welfare Workers” (พ.ศ. 2467), “Institute of Personnel Management (IPM)” (พ.ศ. 2489), “Institute of Personnel and Development (IPD)” (พ.ศ. 2537) และสุดท้ายกลายเป็น “Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)” ในปี พ.ศ. 2543 ภายหลังได้รับสถานะ Chartered จากราชวงศ์อังกฤษ ปัจจุบัน CIPD มีสมาชิกมากกว่า 160,000 คน ในกว่า 120 ประเทศทั่วโลก พร้อมสำนักงานในหลายภูมิภาค เช่น สหราชอาณาจักร ตะวันออกกลาง เอเชีย และยุโรป โดยมีบทบาทในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ จัดฝึกอบรม ให้การรับรองวิชาชีพ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสาขาทรัพยากรบุคคล CIPD ยังมีภารกิจสำคัญในการเป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ด้านการจัดการคน โดยทำหน้าที่วิจัย เผยแพร่บทวิเคราะห์ และรายงานประจำปีที่มีอิทธิพลต่อวงการ HR ทั้งในภาคเอกชน ภาครัฐ และระดับนโยบายสาธารณะ องค์กรส่งเสริมแนวทางการบริหารที่เน้น “People Profession” คือการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีจริยธรรม คำนึงถึงความหลากหลาย และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการปรับตัวของวิชาชีพเพื่อรับมือกับโลกที่เปลี่ยนแปลง เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การทำงานแบบยืดหยุ่น และความคาดหวังใหม่ของแรงงานรุ่นใหม่ เพื่อให้วิชาชีพ HR ยังคงมีคุณค่า มีอิทธิพล และสร้างผลกระทบในเชิงบวกต่อสังคมและเศรษฐกิจในระยะยาว

ภาพที่ 2 พัฒนาการขององค์กรวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเศอังกฤษ

ที่มา: CIPD [8]; CIPD [9]; CIPD [10]; Wikipedia Contributors [11]

จากภาพที่ 2 จะเห็นถึงพัฒนาการขององค์กรวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเศอังกฤษ ซึ่งเริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2456 (ค.ศ. 1913) ซึ่งนับถึงปี (พ.ศ. 2568) รวมเป็นเวลา 112 ปี และปัจจุบันนี้มีสมาชิกประมาณ 160,000 ราย โดยทำหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพนี้ในประเศอังกฤษและประเศอื่น ๆ ทั่วโลก การจัดตั้งสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทยซึ่งถือว่าเป็นองค์กรวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยได้รับอิทธิพลจากองค์กรวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเศอังกฤษมาก เนื่องจากผู้มีบทบาทสำคัญในการก่อตั้งสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทยส่วนหนึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาทางด้านนี้จากประเศอังกฤษ

2. พัฒนาการขององค์กรวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเศสหรัฐอเมริกา จากกรทบทวนวรรณกรรมสรุปพัฒนาการขององค์กรวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเศสหรัฐอเมริกาได้ดังแสดงในภาพที่ 3 ดังต่อไปนี้

ประวัติความเป็นมาของสถาบัน Society for Human Resource Management (SHRM)

Society for Human Resource Management (SHRM) เป็นองค์กรวิชาชีพด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ใหญ่ที่สุดในโลก ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2491 (ค.ศ. 1948) ในชื่อเดิมว่า “American Society for Personnel Administration (ASPA)” โดยกลุ่มนักวิชาชีพด้านบริหารบุคคลจำนวน 28 คนที่รวมตัวกันในเมืองเบอเรีย รัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา ด้วยเป้าหมายเพื่อสร้างมาตรฐานกลางสำหรับการทำงานด้าน HR และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้เชิงวิชาชีพอย่างเป็นระบบ ในปี พ.ศ. 2532 (ค.ศ. 1989) ได้มีการเปลี่ยนชื่อเป็น SHRM เพื่อสะท้อนบทบาทที่ทันสมัยและครอบคลุมมากขึ้น โดยเน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบองค์รวม ซึ่งรวมถึงการพัฒนาองค์กร การสร้างวัฒนธรรมในที่ทำงาน และการเสริมสร้างผู้นำในทุกระดับ ปัจจุบัน SHRM มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่เมืองอเล็กซานเดรีย รัฐเวอร์จิเนีย และมีสมาชิกมากกว่า 340,000 คนในกว่า 180 ประเทศทั่วโลก พร้อมเครือข่ายกว่า 575 สาขาทั่วสหรัฐอเมริกา SHRM มีบทบาทสำคัญในด้านการศึกษา การอบรม การรับรองคุณวุฒิ เช่น SHRM-CP และ SHRM-SCP ซึ่งได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ อีกทั้งยังเป็นแหล่งอ้างอิงสำคัญด้านกฎหมายแรงงาน นโยบายทรัพยากรมนุษย์ และแนวโน้มใหม่ในโลกของการทำงาน องค์กรยังทำหน้าที่สนับสนุนให้เกิดนโยบายแรงงานที่เท่าเทียม ครอบคลุม และทันสมัย ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงมีส่วนร่วมในกระบวนการร่างกฎหมายและนโยบายสาธารณะของสหรัฐอเมริกา ในโอกาสครบรอบ 75 ปีในปี พ.ศ. 2566 (ค.ศ. 2023) SHRM ได้เปิดตัวแคมเปญและโครงการใหม่เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงานให้สอดคล้องกับโลกยุคหลังโควิด-19 โดยเน้นประเด็นสำคัญ เช่น สุขภาพจิตของพนักงาน การทำงานแบบ Hybrid และ Work-Life Integration รวมถึงการสร้าง ความเท่าเทียมและความหลากหลายในองค์กร SHRM ยังลงทุนในนวัตกรรมการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมของแรงงาน และความคาดหวังของพนักงานรุ่นใหม่ เพื่อช่วยให้ องค์กรต่าง ๆ สามารถบริหารคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน นอกจากนี้ SHRM ยังเปิดตัวรางวัลด้านความเป็นผู้นำและนวัตกรรม เพื่อยกย่องบุคคลและองค์กรที่เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ด้านทรัพยากรมนุษย์ในระดับโลก

ภาพที่ 3 พัฒนาการขององค์กรวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศสหรัฐอเมริกา

ที่มา: SHRM [12]; SHRM [13]; SHRM [14]

จากภาพที่ 3 จะเห็นถึงพัฒนาการขององค์กรวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2491 (ค.ศ. 1948) ซึ่งนับถึงปีนี้ (พ.ศ. 2568) รวมเป็นเวลา 77 ปี และปัจจุบันนี้มีสมาชิกประมาณ 340,000 ราย โดยทำหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพนี้ในประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก การจัดตั้งสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทยซึ่งถือว่าเป็นองค์กรวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยได้รับอิทธิพลจากองค์กรวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศสหรัฐอเมริกาเช่นเดียวกัน

พัฒนาการขององค์กรวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย

เมื่อได้ศึกษาพัฒนาการขององค์กรวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศอังกฤษและสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นประเทศที่มีบทบาทอย่างสูง ในการปฏิวัติอุตสาหกรรมที่ส่งผลให้เกิดอาชีพนี้ขึ้นมาและได้มีการขยายตัวออกไปอย่างกว้างขวางรวมทั้งมีการจัดตั้งองค์กรวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เข้มแข็งเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกแล้ว ใน

ส่วนนี้จะได้นำเสนอพัฒนาการขององค์การวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย คือ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย มีชื่อภาษาอังกฤษว่า Personnel Management Association of Thailand (PMAT) ถือว่าเป็นองค์การวิชาชีพหลักของผู้ประกอบวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนในประเทศไทย ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2508 ได้ปฏิบัติหน้าที่และมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องดังสรุปในภาพที่ 4 ดังต่อไปนี้

ยุคที่ 1: การตั้งต้น (พ.ศ. 2508 - พ.ศ. 2518)

- พ.ศ. 2508: มีการก่อตั้ง “สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT)” อย่างเป็นทางการ ถือเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการรวมพลังวิชาชีพ HR ในประเทศไทยและเป็นจุดหมายที่จุดประกายให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐ
- พ.ศ. 2509: PMAT ได้ร่วมมือกับกรมแรงงานจัดการฝึกอบรมหลักสูตร “การจัดการงานบุคคล” (Personnel Management-PM) ซึ่งนับเป็นหนึ่งในหลักสูตรแรก ๆ ด้าน HR ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรจากหลากหลายภาคส่วนได้รับความรู้เชิงลึก และยังคงดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน นับเป็นความร่วมมือที่วางรากฐานการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน
- จัดประชุมวิชาการและสัมมนาอย่างต่อเนื่อง ร่วมกับทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ แนวโน้ม และทิศทางของงาน HR ตลอดจนส่งเสริมการยกระดับความสามารถของผู้บริหารและนักวิชาชีพในวงการทรัพยากรมนุษย์
- เริ่มเผยแพร่แนวคิด “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ควบคู่กับการกำหนดค่าตอบแทนอย่างเป็นระบบ โดยเน้นความเชื่อมโยงระหว่างผลงานของพนักงานกับรางวัลตอบแทน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความโปร่งใสในการบริหารบุคลากร
- วางแนวคิดเบื้องต้นด้าน “Competency” ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยมุ่งเน้นที่ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อความสำเร็จในงาน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาแนวทาง Competency-Based HRM ในยุคต่อมา

ยุคที่ 2: การปึกแผ่นระบบ HR (พ.ศ. 2519 - พ.ศ. 2528)

- ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจและความผันผวนทางการเมือง PMAT ได้มีบทบาทสำคัญในการอบรมและให้คำปรึกษาแก่องค์กรภาครัฐกิจ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤต ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวรับมือกับความไม่แน่นอนและฟื้นฟูศักยภาพในการแข่งขัน
- ส่งเสริมแนวคิดการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะการนำหลัก “Management by Objectives (MBO)” มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและบริหารคน ผ่านการตั้งเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เพื่อให้ทุกภาคส่วนในองค์กรขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันและวัดผลได้ชัดเจน
- ขับเคลื่อนแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) โดยเริ่มจากการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ภาคอุตสาหกรรมก่อน และขยายผลไปยังองค์กรภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ เพื่อยกระดับการบริหารคนอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศ
- สนับสนุนให้องค์กรต่าง ๆ จัดทำระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยคำนึงถึง บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และผลลัพธ์ของงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม ลดความเหลื่อมล้ำภายในองค์กร และส่งเสริมวัฒนธรรมความโปร่งใสและความยุติธรรมในการบริหารคน

ยุคที่ 3: ยุคเปลี่ยนผ่านสู่ Business Partner (พ.ศ. 2529 - พ.ศ. 2538)

- เริ่มมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการค่าจ้าง เงินเดือน และข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาด และสนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน HR ในเชิงลึก
- PMAT เปิดหลักสูตรพัฒนาศักยภาพ HR สู่บทบาท “HR Business Partner” ซึ่งเป็นบทบาทเชิงกลยุทธ์ในการทำงานร่วมกับผู้นำองค์กร เพื่อผลักดันผลลัพธ์ทางธุรกิจผ่านการบริหารคน พร้อมเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทของ HR ที่ไม่ใช่เพียงฝ่ายสนับสนุน แต่เป็น “พันธมิตรทางธุรกิจ”
- PMAT ส่งเสริมการนำแนวคิด “Competency-Based Selection” มาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยมุ่งเน้นการประเมินศักยภาพ ความสามารถ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความสำเร็จของตำแหน่งงาน ซึ่งช่วยเพิ่มความแม่นยำในการคัดเลือกคนที่เหมาะสมกับองค์กร
- คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในการสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐ ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตร “ภาวะผู้นำ” สำหรับผู้บริหารระดับสูง เพื่อยกระดับสมรรถนะผู้นำภาครัฐให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- สถาบันการศึกษาหลายแห่งทั่วประเทศ เริ่มตระหนักถึงความสำคัญของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ และได้เปิดสอนหลักสูตร “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” (Human Resource Management) อย่างเป็นทางการในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางรองรับตลาดแรงงานในอนาคต

ยุคที่ 4: ยุคปฏิรูปบทบาท HR (พ.ศ. 2539 - พ.ศ. 2548)

- วิกฤตเศรษฐกิจ “ต้มยำกุ้ง” ในปี พ.ศ. 2540 กลายเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ทำให้องค์กรและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ตระหนักถึงบทบาทที่ลึกซึ้งของ HR ในการฟื้นฟูและขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน ส่งผลให้ HR ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจาก “ผู้ปฏิบัติการ” ไปสู่การเป็น “Strategic Partner” ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์องค์กรอย่างจริงจัง
- PMAT ส่งเสริมการประยุกต์ใช้เครื่องมือบริหารยุคใหม่ ได้แก่ Balanced Scorecard, Competency-Based HRM และ Performance Management เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนาและประเมินผลการทำงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร
- สนับสนุนการนำแนวคิด “การจัดการความรู้” (Knowledge Management: KM) มาใช้ในองค์กรอย่างจริงจัง เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรให้สามารถถ่ายทอด แลกเปลี่ยน และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่องค์กรต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- ขยายแนวคิด “HR สร้างคุณค่า” โดยผลักดันให้ HR ก้าวพ้นจากงานประจำสู่งานเชิงกลยุทธ์ ผ่านการบริหารจัดการที่ยึดหลักคุณค่า การพัฒนาคนเพื่อสร้างผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจ และการเป็นพลังขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร
- PMAT ได้ริเริ่มกำหนด “มาตรฐานความสามารถทางวิชาชีพ (HR Competency)” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและประเมินศักยภาพของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ พร้อมทั้งดำเนินการร่าง “จรรยาบรรณวิชาชีพ HR” เพื่อยกระดับความเป็นมืออาชีพและสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม
- ปี พ.ศ. 2548: PMAT ได้จัดงานครบรอบ 40 ปี แห่งการก่อตั้งสมาคมบริหารงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ซึ่งเป็นวาระสำคัญในการสะท้อนบทบาทและความสำเร็จของสมาคมในฐานะผู้นำด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ

- ในยุคของคุณฉัตรพงษ์ วงษ์สุข ดำรงตำแหน่งนายกสมาคมฯ PMAT ได้รับความน่าเชื่อถือและการยอมรับในระดับภูมิภาค จนได้รับการคัดเลือกให้เป็นคณะกรรมการบริหารของสมาพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์แห่งเอเชีย-แปซิฟิก (Asia Pacific Federation of Human Resource Management: APFHRM) ซึ่งเป็นเครือข่าย HR ระดับนานาชาติ

ยุคที่ 5: การสร้างเครือข่ายและองค์ความรู้ (พ.ศ. 2549 - พ.ศ. 2558)

- PMAT เป็นเจ้าภาพร่วมในการจัดเวทีระดับนานาชาติ ได้แก่ World HR Congress และ IPM Annual Report Presentation ซึ่งเป็นเวทีสำคัญที่รวบรวมผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากทั่วโลก เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ แนวโน้ม และทิศทางของงาน HR ในระดับสากล ส่งเสริมบทบาทของประเทศไทยในเวที HR ระดับโลก
- เปิดเวที “Happy Workplace Forum” อย่างต่อเนื่อง เพื่อจุดประกายแนวคิดเรื่อง “องค์กรสุขภาวะ” (Well-being Organization) โดยเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสุข ความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ทั้งในมิติร่างกาย จิตใจ และสังคม
- ขยายผลการประยุกต์ใช้เครื่องมือบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ HR Scorecard, Competency-based HRM และ Balanced Scorecard ไปยังองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเชื่อมโยงกลยุทธ์องค์กรกับการบริหารคนอย่างเป็นระบบ และสร้างผลลัพธ์ที่วัดผลได้อย่างชัดเจน
- พัฒนาและเผยแพร่เครื่องมือ “Emo-meter” ซึ่งเป็นนวัตกรรมของ PMAT สำหรับใช้ในการวัดและประเมินระดับความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence-EQ) ของพนักงานในที่ทำงาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางอารมณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรอย่างยั่งยืน
- ริเริ่มและจัดตั้งเครือข่าย “HR Learning & Sharing Network” ในรูปแบบของ HR Community of Practice (HR CoP) ที่เปิดโอกาสให้ HR จากหลากหลายองค์กรได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันแก้ไขปัญหา และต่อยอดความรู้ในประเด็นสำคัญของวงการ HR พร้อมทั้งเริ่มนำ HR Data มาใช้ในการวิเคราะห์และตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างจริงจัง

ยุคที่ 6: ยุค AI, HR Tech และ Wellbeing (พ.ศ. 2559 - พ.ศ. 2568)

- PMAT และ TPQI (สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)) ได้ร่วมกันจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดระดับสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพ HR และจัดทำระบบการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
- ปี พ.ศ. 2559: PMAT จัดงาน PMAT 50th Anniversary International Conference: Building People Capability for Organization Sustainability โดยมี Peter Senge ผู้เขียน The Fifth Disciplines เป็น Keynote Speake
- ปี พ.ศ. 2561: PMAT จัดงาน Thailand HR Tech 2018 ครั้งแรก ภายใต้แนวคิด “Connecting Humanity and Technology”
- ปี พ.ศ. 2562: PMAT จัดงาน Thailand HR TECH 2019-AI in HR
- ปี พ.ศ. 2563: PMAT จัดงาน THAILAND HR FORUM 2020 ในรูปแบบของ Virtual Conference ด้วย Digital Platform โดยมี Prof. Dr. Dave Ulrich Rensis Likert Professor, Ross School of Business, University of Michigan and a Partner at The RBL Group เป็น Keynote Speaker

- ปี พ.ศ. 2565: PMAT จัดงาน Thailand HR TECH 2022 – Let’s create human-first technology for humanity
- ปี พ.ศ. 2566: PMAT จัดงาน Thailand HR Tech 2023-Everything Everywhere Augmented
- ปี พ.ศ. 2567: PMAT จัดงาน Thailand HR TECH 2024-The Digital & AI Landscape of Leadership, Sustainability, and Wellbeing
- ปี พ.ศ. 2567 PMAT จัดงาน: Thailand LD Forum 2024 โดยมี Prof. Erin Meyer จาก INSEAD และผู้เขียนหนังสือ Best Seller “No Rules Rules & quot” เป็น Keynote Speaker
- ปี พ.ศ. 2567 PMAT จัดงาน: Thailand LD Forum 2024 โดยมี Josh Bersin-ผู้ก่อตั้ง Josh Bersin Academy และผู้เชี่ยวชาญด้าน HR ระดับโลก เป็น Keynote Speaker
- ปี พ.ศ. 2568: PMAT จัดงาน Thailand HR TECH 2025-THE PEOPLE & TECH MOMENTUM: “Towards the Intelligent Age: Rebuilding People, Trust and Sustainability”
 - ช่วงโควิด-19: สนับสนุนองค์กรจัด Remote Work, Crisis Communication และ Wellbeing
 - ส่งเสริมการใช้ HRIS, Virtual Learning, HR Analytics อย่างแพร่หลาย
 - แนวคิด Employee Experience และ Hybrid Work กลายเป็นมาตรฐานใหม่
- ปี พ.ศ. 2568: PMAT จัด HR Tech 2025 “The People & Tech Momentum” มุ่งเน้นบทบาท HR ยุค AI และ Agile
- ปี พ.ศ. 2568: ในเดือนพฤศจิกายน PMAT จะจัดงาน PMAT 60th ภายใต้แนวคิด People & HR Legacy

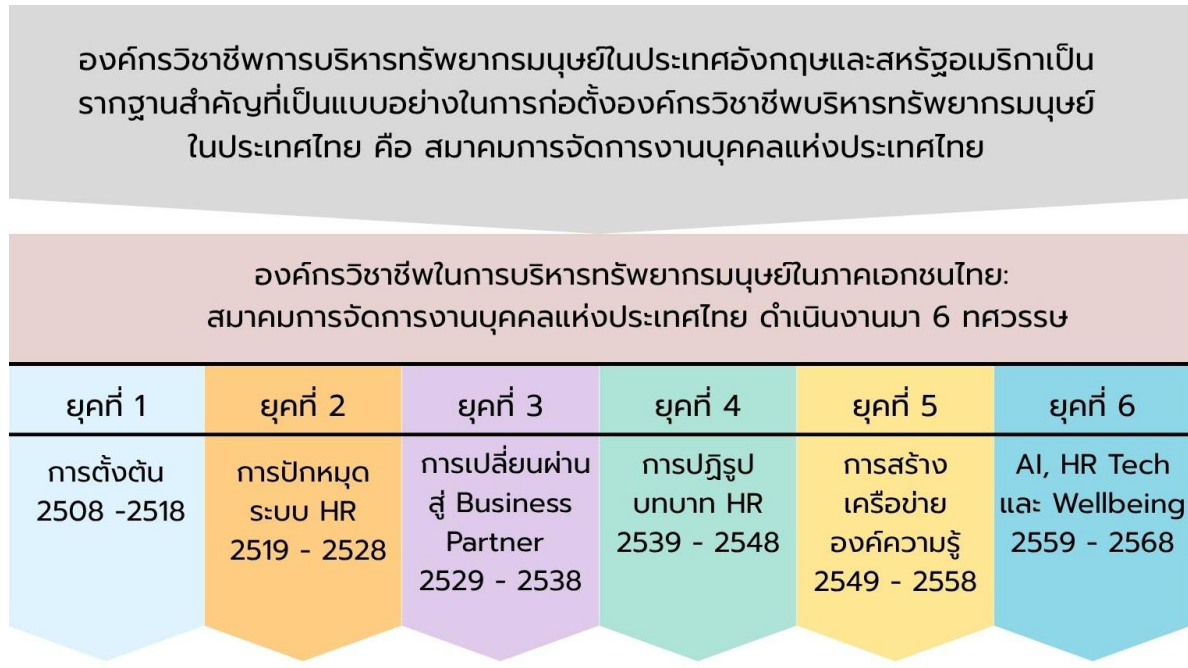
ภาพที่ 4 พัฒนาการของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย

ที่มา: สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย [15]; สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย [16]; สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ [17]; คณะกรรมการร่วมภาคเอกชน 3 สถาบัน [18]; จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันวิทยุจุฬาฯ [19]; People Develop [20]; สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย [21]; สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) [22]

จากภาพที่ 4 จะเห็นว่าสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทยมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรผู้ประกอบการวิสาหกิจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องนำไปสู่การผลักดันให้มีการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน มีส่วนช่วยในการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่องมาถึงปัจจุบันและจะยังคงมีบทบาทสำคัญมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพนี้ต้องแสวงหาความรู้ความสามารถให้มีขีดความสามารถเพิ่มสูงขึ้นตลอดเวลาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ในโอกาสครบรอบ 60 ปีของสมาคม มีการจัดงานฉลองครบวาระ 60 ปีในระหว่างวันที่ 12-13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2568 ที่ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ โดยในระหว่างปี พ.ศ. 2568 ได้มีการจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองวาระครบรอบ 60 ปีของสมาคมกระจายไประหว่างปี จนถึงวันฉลองวาระครบรอบ 60 ปีดังกล่าวข้างต้น

การสังเคราะห์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้

จากการศึกษาครั้งนี้คณะผู้เขียนได้นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาสังเคราะห์เป็นความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ คือ พัฒนาการขององค์การวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนไทย คือ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย โดยแสดงเป็นภาพแบบจำลองได้ดังแสดงในภาพที่ 5 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 5 พัฒนาการของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย

ที่มา: คณะผู้เขียน (2568)

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่างานการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมสำคัญส่วนหนึ่งของกิจกรรมหลักขององค์กร ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักสำคัญ 12 ประการ จากหน้าที่หลักสำคัญดังกล่าวนี้ได้มีการแต่งตั้งบุคลากรและหน่วยงานขึ้นมารับผิดชอบในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนอยู่ในทุกประเทศทั่วโลก ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ได้รวมตัวกันจัดตั้งองค์การวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยจัดตั้งขึ้นมาในรูปแบบของสมาคมหรือสถาบัน ซึ่งมีกระจายอยู่แทบทุกประเทศทั่วโลก องค์การวิชาชีพที่สำคัญที่เป็นผู้บุกเบิกงานด้านนี้เริ่มต้นที่ประเทศอังกฤษโดยเริ่มจากสมาคมสวัสดิการ ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นสถาบันการจัดการงานบุคคล และในปัจจุบันเปลี่ยนมาเป็น Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) มีสมาชิกประมาณ 160,000 ราย ในขณะที่การปฏิวัติอุตสาหกรรมได้ขยายไปยังสหรัฐอเมริกาเมื่อได้มีการจัดตั้งบุคลากรและหน่วยงานรับผิดชอบงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้นเช่นเดียวกันกับในอังกฤษและ ผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพนี้ได้รวมตัวกันก่อตั้งสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งสหรัฐอเมริกา หรือ American Society for Personnel Administration (ASPA) ขึ้นและในปัจจุบันเปลี่ยนชื่อมาเป็น Society for Human

Resource Management (SHRM) มีสมาชิกประมาณ 340,000 ราย สำหรับในประเทศไทยนั้นได้มีการก่อตั้งสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทยขึ้นเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2508 ปัจจุบันมีสมาชิกประมาณ 4,218 ราย องค์กรวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ทำหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้แก่สมาชิกและองค์กรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องมีการขยายขอบเขตงานออกไปให้บริการด้านการเป็นที่ปรึกษา (Consultant) และด้านการวิจัยและพัฒนา เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่องค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของสมาชิกและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพนี้อย่างต่อเนื่องและจะมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในอนาคตในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี โดยมีการนำปัญญาประดิษฐ์เข้ามาใช้ในการบริหารรวมทั้งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วย

2. อภิปรายและเสนอแนะ

จากการศึกษาข้างต้น มีข้อน่าสังเกตเป็นข้ออภิปรายและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทยที่สำคัญ ห้า ประการดังต่อไปนี้

ประการแรก จำนวนสมาชิกตามข้อบังคับของสมาคมยังมีจำนวนไม่มากนักคือ 4,218 ราย เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้าปี พ.ศ. 2567 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,967,829 ราย [23] จึงเป็นโอกาสและสมควรที่สมาคมจะขยายฐานสมาชิกออกให้กว้างขวางโดยให้มีจำนวนสมาชิกเพิ่มมากขึ้นโดยอาจจัดตั้งคณะกรรมการและหน่วยงานภายในสมาคมขึ้นมารับผิดชอบดำเนินการ

ประการที่สอง สมาชิกของสมาคมในปัจจุบันรวมทั้งผู้เข้าร่วมกิจกรรมของสมาคมจะเป็นบริษัทขนาดใหญ่ซึ่งมีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นระบบระเบียบและผู้ปฏิบัติงานด้านนี้ก็มีสมรรถนะสูงอยู่แล้ว ส่วนที่ต้องการเพิ่มศักยภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นบริษัทขนาดกลางและขนาดขนาดเล็ก (SME) จึงถือว่าเป็นโอกาสที่ดีและสมควรที่สมาคมจะได้ขยายฐานสมาชิกและให้บริการแก่สมาชิกและองค์กรขนาดกลางและขนาดเล็กซึ่งจะก่อให้เกิดความทั่วถึงได้มากขึ้น

ประการที่สาม จากการพิจารณากิจกรรมของสมาคมจะเห็นว่าองค์ความรู้ที่นำมาใช้ในการดำเนินการนั้นจะเป็นองค์ความรู้ที่มาจากทฤษฎีตะวันตกซึ่งสร้างขึ้นภายใต้บริบทวัฒนธรรมของตะวันตกที่มีความแตกต่างจากวัฒนธรรมไทยเป็นอย่างมากในบางกรณีมีความแตกต่างกันเป็นแบบตรงกันข้ามจึงอาจก่อให้เกิดปัญหาในการนำสู่การปฏิบัติได้ จึงสมควรที่จะทำการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เป็นของไทยเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินการและตัดสินใจในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริบทของประเทศไทยเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

ประการที่สี่ จากการศึกษากิจการดำเนินงานและกิจกรรมของสมาคมจะเห็นว่ามุ่งเน้นสู่การปฏิบัติโดยนำเอาทฤษฎีตะวันตกเข้ามาใช้ซึ่งอาจเป็นช่องว่างระหว่างภาควิชาการกับภาคปฏิบัติจึงสมควรส่งเสริมสนับสนุนให้การวิจัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เป็นของไทยและนำมาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ควรจะได้มีการจัดการประชุมทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยและงานวิชาการดังกล่าวในรูปแบบของการประชุมทางวิชาการ (Academic Conference) ซึ่งมีการตรวจสอบคุณภาพของผลงานวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewer) ก่อนการนำเสนอในที่ประชุมซึ่งสมาคมเคยดำเนินการมาแล้วในอดีตแต่ขาดหายไปจึงสมควรกลับมาดำเนินการอีกครั้งหนึ่งโดยอาจจัดร่วมกับมหาวิทยาลัยที่เป็นเครือข่ายและมีบันทึกข้อตกลงความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MOU) ร่วมกันอยู่แล้ว

ประการที่ห้า จากการศึกษากิจการดำเนินงานของสมาคมในส่วนของการส่งเสริมสนับสนุนความรู้และสมรรถนะของวิชาชีพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยมุ่งเน้นที่การฝึกอบรมและสัมมนาแม้ว่าจะมี

การสื่อสารเพื่อเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ อยู่บ้างก็ตามแต่ยังขาดการจัดทำวารสารตามแบบของวารสารทางวิชาการ (Academic Journal) ซึ่งจะต้องมีการตรวจสอบคุณภาพบทความ ผลงานวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewer) ก่อนอนุมัติให้มีการตีพิมพ์เผยแพร่ต่อไป ซึ่งสมาคมเคยดำเนินการมาแล้วในอดีตคือ Thailand HR Journal แต่ขาดหายไปจึงสมควรกลับมาดำเนินการอีกครั้งหนึ่งโดยอาจจัดทำร่วมกับมหาวิทยาลัยที่เป็นเครือข่ายและมีบันทึกข้อตกลงความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MOU) ร่วมกันอยู่แล้ว

เอกสารอ้างอิง

- [1] Haslinda, A. (2009). EVOLVING TERMS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND DEVELOPMENT. *The Journal of International Social Research*, 2(9), 180-186.
- [2] Dhillon, P. (2022). How to write a good scientific review article? *The FEBS Journal*, 289(13), 3589-3915.
- [3] Majumder, K. (2015). *6 article types that journals publish: A guide for early career researchers*. Online Available at: <https://www.editage.com/insights/6-article-types-that-journals-publish-a-guide-for-early-career-researchers>
- [4] จำเนียร จวงตระกูล, นพพงศ์ เกิดเงิน, ตระกูล จิตวัฒนากร, และ ภาวิช ครูช. (2566). แนวทางการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการสำหรับนักวิชาการใหม่. *วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 10(1), 1-19.
- [5] Opatha, H.H.D.N.P. (2021). A Simplified Study of Definitions of Human Resource Management. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 11(1), 15-35.
- [6] Barney, N. (2023). *What is human resource management (HRM)?* Online Available at: <https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/definition/human-resource-management-HRM>
- [7] van Vulpen, E. (nd.). *12 Key Functions of Human Resources to Know in 2025*. AIHR, Online Available at: <https://www.aihr.com/blog/human-resources-functions/>
- [8] CIPD. (n.d.a). *Our History*. Online Available at: <https://www.cipd.org/en/about/our-history/>
- [9] CIPD. (n.d.b). *Purpose and Impact*. Online Available at: <https://www.cipd.org/en/about/purpose-impact/>
- [10] CIPD. (2024). *Annual Report 2023-24*. Online Available at: <https://www.cipd.org/globalassets/media/comms/about-us/annual-report/2023-24-report/8699-annual-report-2024-a4-3-spreads-1.pdf>
- [11] Wikipedia contributors. (n.d.). *Chartered Institute of Personnel and Development*. In Wikipedia. Online Available at: https://en.wikipedia.org/wiki/Chartered_Institute_of_Personnel_and_Development
- [12] SHRM. (n.d.). *About SHRM*. Online Available at: <https://www.shrm.org/about>
- [13] SHRM. (2023a). *2023 Annual Report*. Online Available at: <https://www.shrm.org/content/dam/en/shrm/about/2023-Annual-Report.pdf>

- [14] SHRM. (2023b). *SHRM Celebrates 75 Years of Driving Workplace Change*.
Online Available at: <https://www.shrm.org/about/press-room/shrm-celebrates-75-years-driving-workplace-change>
- [15] สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (มปป). 40 ปี PMAT: บนเส้นทางการบริหารทรัพยากรบุคคลไทย. กรุงเทพมหานคร: สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- [16] สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2560). 50 ปี สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2508-2558. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://www.pmat.or.th/Products%20%20Services/1732/Publications/20686/gallery2/?contentid=37860>
- [17] สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2568). เศรษฐกิจไทยปี 2567 และแนวโน้มปี 2568. สืบค้นจาก <https://www.nesdc.go.th/>
- [18] คณะกรรมการร่วมภาคเอกชน 3 สถาบัน. (2567). ประมาณการเศรษฐกิจไทยปี 2568 (GDP 2.8%). สืบค้นจาก <https://www.jsccib.org/>
- [19] จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันวิทยุจุฬาฯ. (2566). เทรนด์แรงงานไทย 2566-2568 กับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล. สืบค้นจาก <https://curadio.chula.ac.th/>
- [20] People Develop. (2568). การปรับโฉมงาน HR สู่ Strategic HR Transformation รุ่นที่ 19. สืบค้นจาก <https://www.peopledevelop.net/>
- [21] สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT). (2561). *Thailand HR Tech Conference & Exposition 2018: Connecting Humanity and Technology*. สืบค้นจาก <https://www.allthaievent.com/event/21165/>
- [22] สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT). (2568). *Thailand HR Tech 2025: The People & Tech Momentum*. สืบค้นจาก <https://hrtech.pm>
- [23] กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2567). ข้อมูลนิติบุคคลประจำปี 2567. สืบค้นจาก https://www.dbd.go.th/fileupload/document_file/ebook/2567/DBD_datareport2024.pdf