

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ

**(Human Resource Management in
The Public Sector)**

รหัสวิชา 2203323

อาจารย์.ผู้สอน อารีย์ รุ่งแสง

คำอธิบายรายวิชา

มุ่งให้ผู้ศึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องปรัชญาความเป็นมา แนวคิด และนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการศึกษาของสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จุดประสงค์

1. เพื่อให้นักศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการ ในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การกำหนดงานและตำแหน่ง การกำหนดเงินเดือน และค่าตอบแทน การสรรหา การพัฒนาบุคคล
2. เพื่อให้นักศึกษา การประเมินบุคคล ที่เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ
3. เพื่อให้นักศึกษา มีความรู้และความเข้าใจในการใช้เทคนิค วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ในการประเมินบุคคลให้มีความเที่ยงตรงและแม่นยำ มีความเชื่อถือได้
4. เพื่อให้นักศึกษา สามารถนำองค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

วิธีการเรียนและการสอน

- ให้นักศึกษาเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ (Student – Centered) โดยอาจารย์ผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก และสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ที่กระตุ้นให้นักศึกษา ได้แสดงออกซึ่งความสามารถในการเรียนรู้ ตามความสามารถ ความถนัด และการประยุกต์ที่สามารถนำไปปฏิบัติอย่างสอดคล้องกับความเป็นจริง
- เนื้อหาวิชาจะมุ่งเน้นด้านแนวความคิด และแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐอย่างถูกต้องและเหมาะสม รวมทั้งแนวทางปฏิบัติที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้นำเสนอต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ ในปัจจุบันและแนวโน้มที่จะมีในอนาคต

บทที่ 1

- ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ
- ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการไทย
 - ความแตกต่างระหว่างงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ
รัฐกับเอกชน
- ข้าราชการประจำกับข้าราชการการเมือง
 - ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์

- แนวคิดการจัดการยุคคลาสสิก

- แนวคิดการจัดการยุคพฤติกรรม

ศาสตร์

- แนวคิดการจัดการยุคสมัยใหม่

บทที่ 3

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

- ความหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- ความจำเป็นที่ต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- การวางแผนกลยุทธ์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- การวางแผนเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง
- ความสำเร็จในการจัดทำแผนทรัพยากรมนุษย์
- เทคนิคการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 4

การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

- ความหมายของการกำหนดตำแหน่ง
- ความสำคัญของการกำหนดตำแหน่ง
- วัตถุประสงค์ของการกำหนดตำแหน่ง
- หลักการกำหนดตำแหน่ง
- การปรับปรุงระบบการกำหนดตำแหน่ง
- ความหมายของเงินเดือน

บทที่ 5

การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์

- ความหมายของการสรรหา
- ความสำคัญของการสรรหาและการคัดเลือก
- การสรรหาบุคคล
- นโยบายการสรรหาทรัพยากรมนุษย์
- หลักการสรรหาทรัพยากรมนุษย์
- กระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์
- วิธีการสรรหาทรัพยากรมนุษย์
- การคัดเลือกบุคคล
- ความหมายของการคัดเลือก
- กระบวนการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์
- การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการของไทย

บทที่ 6

การบรรจุและแต่งตั้ง

- ความหมายของการบรรจุและแต่งตั้ง
- หลักของการแต่งตั้งข้าราชการ
- การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ
- ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง
- ข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทผู้บริหาร
- การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- การแต่งตั้งข้าราชการ
- การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ

บทที่ 7

การเลื่อนตำแหน่ง

- ความหมายของการเลื่อนตำแหน่ง
- ความสำคัญของการเลื่อนตำแหน่ง
- หลักการในการเลื่อนตำแหน่ง
- ผลของการเลื่อนตำแหน่ง
- นโยบายของการเลื่อนตำแหน่ง
- วิธีการเลื่อนตำแหน่ง
- ปัญหาการเลื่อนตำแหน่ง
- การเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนไทย

บทที่ 8

การฝึกอบรมและการพัฒนา

- ความหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนา
- ความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา
- วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและการพัฒนา
- กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา
- ประเภทของการฝึกอบรม
- การบริหารการฝึกอบรม
- การประเมินผลการฝึกอบรม

บทที่ 9

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- วัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- หลักการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ข้อควรพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- แนวทางแก้ไขปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

บทที่ 10

การดำเนินการทางวินัย

- ความหมายของวินัย
- แนวคิดเกี่ยวกับวินัย
- ลักษณะวินัยของข้าราชการ
- ลักษณะของโทษทางวินัย
- วินัยของข้าราชการพลเรือนไทย
- วินัยและการรักษาวินัยของพนักงานราชการ

บทที่ 11

ค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล

- ค่าตอบแทน

- ความหมาย , ประเภท , วัตถุประสงค์ของค่าตอบแทน

- ความสำคัญของค่าตอบแทน

- หลักการในการกำหนดค่าตอบแทน

- ปัจจัยในการกำหนดค่าตอบแทน

- สวัสดิการ

- ประโยชน์เกื้อกูล

- ความหมาย วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

- ประเภทของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

- การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในภาครัฐ

- ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ

บทที่ 12

การฟื้นฟูสภาพข้าราชการ

- ความหมายของการฟื้นฟูสภาพข้าราชการ
- ลักษณะของการฟื้นฟูสภาพข้าราชการ
- การฟื้นฟูสภาพของข้าราชการไทย
- ผลประโยชน์ที่ได้จากการฟื้นฟูสภาพข้าราชการ
- การฟื้นฟูสภาพพนักงานราชการ

การวัดผล

1.คะแนนระหว่างภาค	70	%
เข้าชั้นเรียน	10	คะแนน
งานเดี่ยว	10	คะแนน
งานกลุ่ม	20	คะแนน
สอบกลางภาค	30	คะแนน
2. คะแนนสอบปลาย	30	%

การประเมินผล

ระดับคะแนน

ค่าร้อยละ

A

80 – 100

B+

75 – 79

B

70 – 74

C+

65 – 69

C

60 – 64

D+

55 – 59

D

50 – 54

E

00 - 49

ตำราอ่านประกอบการเรียนหลัก

ผศ.พยนต์ เอี่ยมสำอางค์ (2557) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ. กรุงเทพฯ : บ้าน
สมเด็จพระเจ้าพระยา.

ตำราอ่านประกอบการเรียนเสริม

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์.(2541). การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

ธารพรรณ สัตยรักษ์ บรรณาธิการ. (2548). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ : หลักการและมุมมองจาก
มืออาชีพ.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์โพธิ์
เพชร

รศ.ดร. พยอม วงศ์สารศรี. (2542).การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 7 .กรุงเทพฯ : ราชภัฏสวน
ดุสิต

รศ.ดร.สุนันทา เลานันท์. (2546) การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ราชภัฏสมเด็จพระ
เจ้าพระยา.

เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

www.opdc.go.th

www.ocsc.go.th

www.Thai.gov.go.th

ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ

วิชา “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” (Human Resource Management)เมื่อก่อนนิยมเรียกว่า การบริหารงานบุคคล หรือ การจัดการงานบุคคล (Personnel Management)

เป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานองค์การ ดังที่บางคนกล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารประกอบด้วย 4 M’s คือ Man, Money, material, Management

คน (มนุษย์)

“คน เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างในองค์การจนกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จ”

“คน มีลักษณะหลากหลายแตกต่างกัน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความคิด ทัศนคติ ที่เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ในองค์การบรรลุเป้าหมาย”

“คน จะสามารถสร้างสรรค้งานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยความสามารถทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ซึ่งจำเป็นต้องจัดสิ่งแวดล้อมสนับสนุน ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างชาญฉลาดประกอบด้วย”

“คน (มนุษย์) เป็นทุนทางสังคม ดังนั้นการมุ่งปลูกฝังแนวความคิดและจิตสำนึก ให้ผู้บริหารเปลี่ยนมุมมองที่เคยมองมนุษย์เป็นเพียงกำลังแรงงานมาเป็นการมอง มนุษย์อย่างมีคุณค่าที่สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์อย่างมหาศาลต่อองค์การ”

ความหมาย

คือ กระบวนการในการจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติในองค์การ

เริ่มตั้งแต่ก่อนบุคคลเข้าทำงาน

เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน

การปฐมนิเทศ

การฝึกอบรมและพัฒนา

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การจ่ายค่าจ้างเงินเดือน

การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง การลดชั้น การดูแลเรื่องสุขภาพ

อนาภัยและสวัสดิการ จนกระทั่งบุคคลนั้นออกจากงานไป

ความสำคัญ

ในปัจจุบัน พนักงาน หรือทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานให้กับองค์กรต่าง ๆ นั้นถือว่าเป็นทุนที่สำคัญอย่างหนึ่งเรียกว่า “ทุนมนุษย์” (human capital) ที่จะทำให้องค์กรนั้นเจริญก้าวหน้า หรือเสื่อมถอย

ถ้าพนักงานมีคุณภาพก็จะทำให้องค์กรนั้นเจริญก้าวหน้า การบริหารงานใดๆ เป็นที่ยอมรับว่าเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยาก

สาเหตุที่ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุ่งยากมากนั้น เพราะเป็นเรื่องเกี่ยวพันและมีผลกระทบต่อสิ่งที่ชีวิตจิตใจซึ่งเป็นมนุษย์ปุถุชน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสรรหาและเลือกสรรให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และ
ความประพฤติดี
 2. เพื่อใช้ประโยชน์ของบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 3. เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคคลให้ทำงานอยู่กับองค์การนานๆ
 4. เพื่อพัฒนาให้บุคคลมีสมรรถภาพเพิ่มขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง
- วัตถุประสงค์เพื่อให้ได้คนดีคนเก่ง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการไทย

การบริหารราชการแผ่นดินของไทย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการไทย ต้องเป็นไปตามกฎหมายกำหนด พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 แก้ไขเพิ่มเติมพ.ศ.2545 มาตรา 5 ได้กล่าวไว้ว่า

การบริหารงานบุคคลในระบบราชการไทยต้องมีกฎหมายรองรับ

ประเภทของข้าราชการ

ข้าราชการมีทั้งข้าราชการฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ แบ่งได้ 2 ประเภท

1.ข้าราชการการเมือง

เป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายที่คณะรัฐมนตรีแถลงไว้ต่อรัฐสภา

ข้าราชการประจำ

ข้าราชการประจำคือข้าราชการที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายทางการเมืองแบ่งออกได้ 3 ประเภท

พนักงานเมืองราชการ

พนักงานราชการ หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ(ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการพ.ศ.2547)

ประเภทพนักงานราชการ

พนักงานราชการทั่วไป ได้แก่ ปฏิบัติงานส่วนราชการด้านบริหาร
เทคนิค งานบริหารทั่วไป งานอาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญ

พนักงานราชการพิเศษ ได้แก่ พนักงานราชการที่ต้องอาศัยความรู้
ความชำนาญเป็นสำคัญ

หลักการสำคัญของระบบคุณธรรม

หลักความเสมอภาค

หลักความสามารถ

หลักความมั่นคง

- องค์การกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน
- ระบบราชการฝ่ายพลเรือนในปัจจุบันมีองค์การกลางบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 9 ส่วน

หน้าที่ของคณะกรรมการองค์การกลางการบริหารบุคคลในระบบราชการ

- คณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลในระบบราชการไทยมีหน้าที่โดยสรุป

- องค์การกลางบริหารงานบุคคลในระบบราชการไทยมีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติร่วมกัน และทำหน้าที่ควบคุมให้มีการดำเนินการให้เกิดความเรียบร้อย และเป็นธรรมแก่ข้าราชการ

ความแตกต่างระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของรัฐกับเอกชน

องค์การของรัฐ

- กฎหมายระเบียบแบบแผนกำหนดวิธีปฏิบัติไว้แน่ชัด ไว้ว่า
- การใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- การเลือกสรรคนเข้าทำงานวัตถุประสงค์ การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การดำเนินการทางวินัย และออกจากราชการ
- ความมั่นคงในตำแหน่ง
- ความรับผิดชอบต่อประชาชน
- การเลือกสรรคนเข้าทำงานในองค์การของรัฐจะเน้นคุณวุฒิ การสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์

องค์การเอกชน

- องค์การจะกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติตามความเหมาะสม
- จะเน้นที่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้าราชการประจำกับข้าราชการการเมือง

ข้าราชการประจำ

หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานของรัฐ โดยถือเป็น
อาชีพตลอดไป มีความหวังและโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง
หน้าที่ระดับสูงขึ้นไปจนกว่าจะออกจากงาน

ลักษณะสำคัญของข้าราชการประจำมี 5 ประการคือ

1. การมีหลักประกันความมั่นคง
2. การอยู่ภายใต้กฎแห่งความสามารถ
3. การมีโอกาสเท่าเทียมกัน
4. การมีความเป็นกลางในทางการเมือง
5. การมีองค์การกลางจัดระเบียบและควบคุม

ข้าราชการการเมือง

หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในกิจการของรัฐ ไม่จำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถและความชำนาญเป็นพิเศษ โดยเฉพาะมีหน้าที่ส่วนใหญ่ในการแก้ไขปรับปรุงผลประโยชน์ที่ขัดกันภายในรัฐ ตลอดจนวางนโยบายให้บรรลุผล รวมทั้งควบคุมรับผิดชอบโดยตรงต่อประสิทธิภาพของงานโดยส่วนรวม

ลักษณะสำคัญของข้าราชการการเมืองแตกต่างจากข้าราชการประจำ

ข้าราชการการเมือง

- การมีวาระการดำรงตำแหน่ง หรือต้องออกจากตำแหน่งตามเหตุผลทางการเมือง
- เงินเดือนจำนวนคงที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบ
- มาจากการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งโดยผู้มีอำนาจ
- รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านนโยบาย

ข้าราชการประจำ

- อยู่ในตำแหน่งจนอายุครบ 60 ปี ในปีงบประมาณ
- มีเงินเดือนตามคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ และมีการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี
- มาจากการสอบแข่งขันหรือคัดเลือก
- โดยการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายที่ฝ่ายการเมืองกำหนดขึ้น

สรุป

ข้าราชการการเมือง เป็นผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งโดยผู้มีอำนาจทางการเมือง มีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายควบคุม นโยบายการแต่งตั้งนั้นมิได้กระทำโดยอาศัยกฎหมายข้าราชการพลเรือน การเข้ารับตำแหน่งและออกจากตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นไปตามกฎหมายพิเศษ หรือ บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ส่วนข้าราชการประจำมีเงินเดือนตามคุณวุฒิ เข้ามาโดยการสอบแข่งขันหรือคัดเลือก

ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

มี 2 ระบบ คือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์

ระบบคุณธรรม คือ

เน้นในเรื่องของความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาคในโอกาส และไม่คำนึงถึงเรื่องการเมือง หรือความสัมพันธ์ส่วนตัว

1.หลักความเสมอภาค หมายถึง การเปิดโอกาสให้แก่มุสลิมใดก็ตาม ที่มีความรู้และคุณสมบัติตามที่องค์การกำหนดอย่างเท่าเทียมกัน

2.หลักความสามารถ หมายถึง การเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุเข้าทำงาน และในการเลือกสรรบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

หลักการตามระบบคุณธรรมนี้จำแนกได้เป็น

4 ประการ

3.หลักความมั่นคง หมายถึง ความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร การให้หลักประกันในด้านนี้ จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ตามความรู้ความสามารถ โดยจะได้รับการคุ้มครองมิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือให้ออกจากงาน

4.หลักความเป็นกลางทางการเมือง หมายถึง องค์การจะต้องสร้างกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน

ระบบอุปถัมภ์

คือ เป็นการบริหารกำลังคนในรูปแบบดั้งเดิม ที่ใช้สืบต่อกันมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ระบบอุปถัมภ์นี้อาจเรียกในชื่ออื่นๆได้อีก เช่นระบบชুবเลี้ยง (Spoils System) โดยมีการสืบทอดตำแหน่งโดยสายโลหิตของครอบครัว

ผลเสียของระบบอุปถัมภ์ ประกอบด้วย

1. การไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ และคุณวุฒิของบุคลากร
2. องค์กรไม่สามารถได้คนดีคนเก่งเข้ามาทำงานในองค์กรได้
3. องค์กรมีกำลังคนที่ด้อยคุณภาพ ศักยภาพในการทำงานต่ำ มีสมรรถนะในการทำงานจำกัด เพราะบุคลากรที่ได้มาจากความชอบพอ
4. องค์กรไม่สามารถเพิ่มผลผลิตจากการปฏิบัติงานของบุคลากรได้
5. ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในองค์กรมักจะใช้อำนาจ อิทธิพลแสวงหาผลประโยชน์ใส่ตน

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3
ขั้นตอนคือ

1. การกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์

2. การตอบสนองความต้องการของทรัพยากรมนุษย์

3. การธำรงรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการขั้นสุดท้าย
ของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.ด้านการเมือง มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย ข้าราชการมีหน้าที่ในการนำนโยบายมาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2.ด้านเศรษฐกิจ รายได้ประชาชาติ การขาดแคลนตลาดแรงงาน การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร

3.ด้านสังคม เพื่อพัฒนาสังคมไทยไปสู่ “สังคมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ”
ในอนาคต 3 ด้านคือ

3.1 การพัฒนาสู่สังคมคุณภาพ

3.2 การพัฒนาสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้

3.3 การพัฒนาสู่สังคมสามานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน

คสช.กำหนดค่านิยมหลักของคนไทยที่ต้องพัฒนา ดังนี้ (ประยุทธ์ จันทร์โอชา)

- 1. รักษา ศาสนา พระมหากษัตริย์
- 2. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์เพื่อส่วนรวม
- 3. กตัญญูต่อพ่อแม่ ครูอาจารย์
- 4. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียน
- 5. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทย
- 6. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ เพื่อแม่และแบ่งปัน
- 7. เข้าใจ การเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- 8. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย เคารพผู้ใหญ่
- 9. มีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ ตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- 10. ดำรงตนโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รู้จักอดออม
- 11. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ละเอียดรอบคอบ
- 12. คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและของชาติมากกว่าประโยชน์ของตน

4.ด้านเทคโนโลยี

สังคมปัจจุบันอยู่ใต้อิทธิพลเทคโนโลยีสารสนเทศยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนี้เอง ทำให้เกิดความต้องการ

เทคโนโลยีการผลิต

การติดต่อสื่อสาร

การบริหารจัดการสำนักงาน

สรุป

นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 แก้ไขเพิ่มเติม 2545
พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 และ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 แก้ไขเพิ่มเติม
พ.ศ.2545 สรุปได้ดังนี้

การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของ
ประชาชน

ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ

การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น

การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจการ
อำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชนทั้งนี้ โดยผู้รับผิดชอบ
ต่อผลงาน

(ต่อ)นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ต้องเป็นไปตามกฎหมายได้แก่

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 แก้ไขเพิ่มเติม 2545 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 สรุปได้ดังนี้

เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการกระจายภารกิจ

การจัดงบประมาณ และการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) สรุปได้
ดังนี้

- แนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศ

(1) แนวคิดหลัก

กรอบแนวคิดการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 11 มี
แนวคิดที่ต่อเนื่องมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดหลักการ
ปฏิบัติตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ขับเคลื่อนให้เกิดผลในการปฏิบัติที่
ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกภาคส่วน ทุกระดับ ยึดแนวคิดการพัฒนาอย่างบูรณาการเป็น
องค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”

(2) ทิศทางการพัฒนาประเทศ

การกำหนดการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 11 เป็นการสร้างความคุ้มกันในมิติต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน

โดยนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเพื่อเตรียมพร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่ง เพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศที่สำคัญได้แก่

การเสริมสร้างทุนสังคม (ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนแห่งวัฒนธรรม) ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาคน และสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัว และชุมชน

สามารถจัดการความเสี่ยง และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงมีโอกาสดำเนินการและได้รับประโยชน์

สรุป

เป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพขององค์การ โดยผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ จะทำหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง

