

**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 บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน 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
- การประเมินผลการศึกษา

## 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

### การฟื้นฟูสภาพป่าราชการ

- ความหมายของการฟื้นฟูสภาพป่าราชการ
- ลักษณะของการฟื้นฟูสภาพป่าราชการ
- การฟื้นฟูสภาพของป่าราชการไทย
- ผลประโยชน์ที่ได้จากการฟื้นฟูสภาพป่าราชการ
- การฟื้นฟูสภาพพื้ที่งานราชการ



# 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](http://www.opdc.go.th)

[www.ocsc.go.th](http://www.ocsc.go.th)

[www.Thai.gov.go.th](http://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 ต้องอาศัยความสามารถ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ซึ่งจำเป็นต้องจัดสิ่งแวดล้อมสนับสนุน ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างชาญฉลาดประกอบด้วย”

“คน (มนุษย์) เป็นทุนทางสังคม ดังนั้นการมุ่งปลูกฝังแนวความคิดและจิตสำนึก ให้ผู้บริหารเปลี่ยนมุมมองที่เคยมองมนุษย์เป็นเพียงกำลังแรงงานมาเป็นการมอง มนุษย์อย่างมีคุณค่าที่สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์อย่างมหาศาลต่อองค์การ”

# ความหมาย

คือ กระบวนการในการจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติในองค์การ

เริ่มตั้งแต่ก่อนบุคคลเข้าทำงาน

เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน

การปฐมนิเทศ

การฝึกอบรมและพัฒนา

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การจ่ายค่าจ้างเงินเดือน

การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การลดขั้น 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 โดยถือเป็นอาชีพตลอดไป มีความหวังและโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ระดับสูงขึ้นไปจนกว่าจะออกจากงาน



# 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 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

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

การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ

การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น

การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจการอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชนทั้งนี้โดยผู้รับผิดชอบต่อผลงาน

# (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

การกำหนดการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่11 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

