



ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

มาจากการบริหารงานบุคคล (PERSONNEL MANAGEMENT OR PERSONNEL ADMINISTRATION) เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในองค์การทั้งองค์การภาครัฐและองค์การภาคเอกชนะการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การดำรงรักษา ทรัพยากรมนุษย์ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการประโยชน์ที่อูกูล การจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ

แนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหาร

การบริหาร หมายถึง การใช้
ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด
ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ทรัพยากรมนุษย์

เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดในบรรดา
ทรัพยากรทางการบริหาร (4M)



ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เป็นกระบวนการของผู้บริหารที่จะดำเนินการให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่



ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

หมายถึง กระบวนการบริหารบุคคลที่อยู่ในองค์การ ทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชน จะเห็นว่ามีความสำคัญต่อองค์การ บุคลากร สังคม ประเทศชาติ ถือว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหน่วยงานเสริมให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกคนที่ดีที่สุดในตลาดแรงงานด้วยวิธีการต่างๆ เข้ามาสู้องค์การ แล้วใช้คนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดจนกระทั่งคนนั้นพ้นออกไปจากองค์การ ซึ่งเมื่อคนออกไปจากองค์การแล้วมีการให้ COMPENSATION BONUS เงินสะสม บำเหน็จ บำนาญก็ถือว่าเป็นอันจบสิ้นกระบวนการ



หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. ระบบคุณธรรม (MERIT SYSTEM)

เป็นระบบที่จะคัดเลือกหรือสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติ
งานในองค์การด้วยความเป็นธรรม ความเสมอภาค ตาม
ความรู้ความสามารถ

1.1 หลักความเสมอภาค (EQUALITY OF OPPORTUNITY)

1.2 หลักความสามารถ (COMPETENCE)

1.3 หลักความมั่นคง (SECURITY ON TENURE)

1.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (POLITICAL
NEUTRALITY)



2. ระบบอุปถัมภ์ (PATRONAGE SYSTEM) ระบบนี้มีชื่อ
เรียกได้หลายอย่างโดยที่มีความหมายเดียวกัน ได้แก่
ระบบชู้เลี้ยง (SPOILED SYSTEM) ระบบพรรคพวกหรือ
เล่นพวก (NEPOTISM) ระบบชอบพอเป็นพิเศษ
(FAVORITISM)

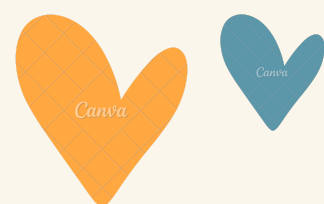
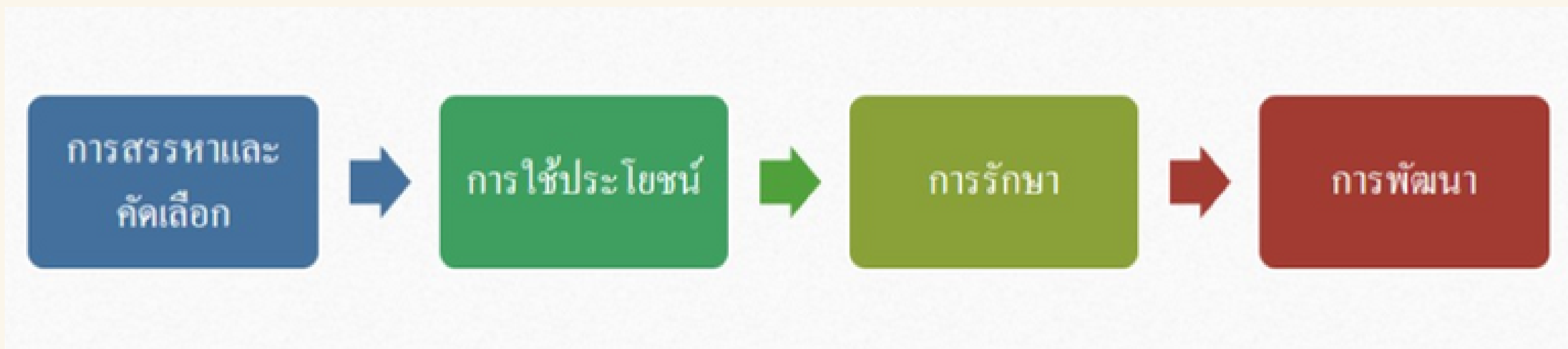




กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์



รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์







ปรัชญาของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

- 1 การเลือกบุคคลเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กร
- 2 การช่วยบุคลากรให้รู้จักการปรับตัว
- 3 การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร
- 4 การเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามระดับที่เหมาะสม
- 5 การประณีตประนอม เพื่อช่วยลดความขัดแย้ง
- 6 การจัดระบบงานให้ชัดเจน
- 7 การพัฒนาบุคคล
- 8 การสร้างความยุติธรรมในองค์การ

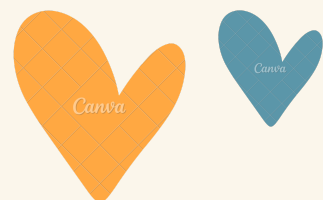


วิวัฒนาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1 ยุคดั้งเดิม

2 ยุคจัดการแบบวิทยาศาสตร์

3 ยุคการบริหารตามแนวมนุษยสัมพันธ์



วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ

1. วัตถุประสงค์ทางสังคม (Societal Objective) เพื่อให้เกิดจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบทางสังคมต่อความต้องการและท้าทายของสังคม
2. วัตถุประสงค์ทางด้านองค์การ(Organizational Objective) เพื่อตระหนักว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงมีอยู่ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป็นเป้าหมายในตัวของมันเอง
3. วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ (Functional Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ

