

การบริหารทุนมนุษย์

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาให้บุคลากรสามารถปรับตัวและสร้างคุณค่าให้องค์กรในระยะยาว

สรุปทฤษฎี

การบริหารทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ คือ ความรู้ทักษะ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์

การบริหารทุนมนุษย์ คือ การบริหารจัดการในองค์กรให้ดึงความสามารถ ทรัพยากรมนุษย์มาเพื่อสร้างความสำเร็จ

ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ แบ่งได้ดังนี้

๑. การพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ: ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีประสิทธิภาพในทุกระดับ ไม่ใช่เพียงแค่ระดับสูงสุด การพัฒนาผู้นำควรครอบคลุมทุกชั้นขององค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับความท้าทายในอนาคต
๒. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง: การส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญ องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
๓. การสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในองค์กร: การสร้างสภาพแวดล้อมที่พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสุขในการทำงาน จะช่วยเพิ่มความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรควรให้โอกาสพนักงานใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่
๔. การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลง: องค์กรต้องพร้อมปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนจากผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลง
๕. การพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน: การลงทุนในการพัฒนาทักษะของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นทักษะทางเทคนิคหรือทักษะด้านอ่อน (soft skills) จะช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืน การสร้างโปรแกรมฝึกอบรมที่เหมาะสมและการมอบหมายงานที่ท้าทายเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาพนักงาน

การประเมินบุคลากรภายในองค์กรของเรา

๑. พนักงานมีความผูกพันสูง

๑. Say พนักงานพูดถึงองค์กรในทางที่ดี
๒. Stay พนักงานมีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กร
๓. Strive พนักงานมีความผูกพันและรวมกันทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

๒. บริษัทมีชื่อเสียงที่ดี

๑. ชื่อเสียงองค์กรเป็นที่รู้จัก
๒. พนักงานภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
๓. พนักงานเชื่อในองค์กรว่าทำตามสิ่งที่ตกลงไว้กับพนักงานได้

๓.ผู้นำมีประสิทธิภาพ

๑. ผู้นำทำให้พนักงานเห็นอนาคตขององค์กรได้ชัดเจน
๒. พนักงานเชื่อว่าผู้นำเห็นคุณค่าในตัวพนักงาน
๓. พนักงานเชื่อว่าผู้นำเป็นคนดี คนเก่ง สามารถทำให้องค์กรก้าวไกลได้

๔.วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวขับเคลื่อน

๑. พนักงานเข้าใจและเชื่อในเป้าหมายที่ผู้บริหารตั้งไว้เพื่อบรรลุเป้าหมาย
๒. รางวัลและการชื่นชม ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
๓. องค์กรมีการเตรียมตัวกับความท้าทายในอนาคต และพัฒนาให้พร้อมเพื่อสร้างโอกาสให้กับ

พนักงาน

การสร้างแบรนด์นายจ้าง คือกระบวนการในการสร้างภาพลักษณ์ของการเป็นสถานที่ทำงานที่ยิ่งใหญ่ให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานในอนาคต

๕.ความสำคัญของการสร้างประสบการณ์ที่ดีต่อองค์กร

๑. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นและส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในทุกๆ วัน
๒. พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาตัวเองให้เก่งขึ้นในทุกๆ วัน สร้างคุณค่าให้กับลูกค้า

เป้าหมายของการพัฒนาพนักงาน

๑. ทำงานได้
๒. ทำงานดี
๓. ทำงานเก่ง
๔. สอนลูกน้องได้
๕. ทำงานแทนนายได้

การนำบทเรียนเหล่านี้ไปปรับใช้ จะช่วยให้องค์กรสามารถบริหารทุนมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเติบโตอย่างยั่งยืนในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สรุปบทเรียนโดย : นายฤชดา ศรีทับทิม ตำแหน่งนักวิชาการเกษตรชำนาญการ
สถานีพัฒนาที่ดินสุรินทร์ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๓



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นายกฤษดา ศรีทับทิม

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การบริหารทุนมนุษย์

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง]

ให้ไว้ ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

