

Relationship between Public Personnel Administration and Political Science

Tin Prachyapruit

In this short treatise the author points out very convincingly that public personnel administration and political science are epistemologically, and teleologically related. Epistemologically, political science begot public administration. Public administration, in turn, begot public personnel administration. Teleologically, if political science purports to help lessen conflicts and sufferings of those who are within and without a system, public personnel administration also assumes the same mission and aims at the same goal.

To substantiate this argument, the author compares a "Stahlian", public personnel administration qua administration, to that of Thompson and Nathan (public personnel administration qua political science paradigm). He also points to the pitfalls and inadequacy of the merit system in dealing with personnel matters in a changing world of today. Finally, he submits that an affirmative action should be encouraged in the public service realm if responsiveness to government policies and public demands is to be expected from the King's men and women.

Personnel Management Functions in Transition

Vudhichai Chamnong

Traditionally, personnel management functions were thought of as some sorts of governing functions which relied mainly upon the leader's personal characteristics. Charisma and traditional power seemed to play the most important role. Not until the turn of this century has personnel management become a profession emphasizing the performance of basic functions such as recruitment, development, maintenance, and integration. Nevertheless, growing business, industry, and public services demand additional emphasis on certain functions of personnel management such as salary and wage administration, welfare, labor relations, manpower planning, job and personnel evaluation. This, in turn, expand, the field of personnel management to what is called "human resource management".

Yet, another aspect of development is to understand and plan for the work system or organizational system because career planning and development may not be materialized without it. The author, therefore, calls for the management of organizational change which covers the organization-wide planning in order to balance the human resource and work system management. This is called here organizational development effort.

The Trend of Thai Public Administration System Studied From The Civil Service Act B.E. 2518

Kesinee Hongsanandana

From the viewpoint of development, the public administration system since the Max Weber's time during the nineteenth century has undergone a number of important changes. The first major area of change is that of human relations, notably the recognition of role of informal organizations. Attention has been given to motivation, human attitudes, and interpersonal relations. Secondly, in order to strengthen the role of specialists, some Governments have experimented ad-hocracy (temporary organization) to supplement the traditional bureaucratic form of organization.

In this article, you will find that the Civil Service Act B.E. 2518 has developed a number of articles to meet the changing needs mentioned above.

หลักการฝึกอบรมการบริหารแรงงาน

มัลลี เวปขำยี

“Principles of Staff Training in Labour Administration” เขียนขึ้นสำหรับผู้ที่ดำเนินการฝึกอบรมเรื่องการบริหารแรงงาน ตอนแรกได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารแรงงาน ความสำคัญและบทบาทของการฝึกอบรม ตอนที่สอง กล่าวถึงหลักการในการจัดตั้งหน่วยฝึกอบรม ผู้นำอภิปรายหรือครูผู้ฝึก การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสำรวจเพื่อหาข้อมูลสำหรับกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม ตลอดจนประเภทของการฝึกอบรม ตอนที่สาม เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมประเภทต่าง ๆ เกี่ยวกับกระบวนการบริหารแรงงานต่าง ๆ สำหรับเจ้าพนักงานแรงงาน และผู้บริหารแรงงาน

การจัดการงานบุคคลในระบบราชการไทย

Edward McCrensky

บทความนี้ได้กล่าวถึง ความหมาย วัตถุประสงค์ ความสำคัญ และขอบเขตของการจัดการงานบุคคล การจัดการงานบุคคลในบทความนี้ได้เน้นถึงส่วนประกอบที่สำคัญ คือ ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการงานบุคคล ตลอดจนกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับงาน พนักงาน และการจัดการ นอกจากนี้ได้มีการกล่าวถึงคุณสมบัติที่สำคัญบางอย่างของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการงานบุคคล และได้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมในอันที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการงานบุคคล การจัดการงานบุคคล โดยเฉพาะของหน่วยงานราชการของไทยได้กล่าวถึงเป็นพิเศษเนื่องจากจำนวนบุคคลและความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐมีมาก ในฐานะที่ต้องให้บริการประชาชน แนวความคิดในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการงานบุคคลได้กล่าวรวมไว้ด้วย เช่น การวางแผนกำลังคน การคัดเลือกบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ระบบการประเมินผลงาน ท้ายสุดได้กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาการจัดการงานบุคคลในอนาคต