

บทที่ 1

บทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ต่อการสรรหาบุคคลากร



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)

กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กร โดยอาศัยกลยุทธ์และวิธีการ
 นับตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือก
 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล การจัดวางตำแหน่ง
 การจ่ายค่าตอบแทน การดูแลพนักงานและการประเมินผลงาน
 ให้เกิดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรทุกระดับ
 อันนำไปสู่การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน
 และความเจริญเติบโตขององค์กร
 ซึ่งต้องมีความทันต่อยุคสมัยอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์



1. เพื่อสรรหาและคัดเลือกให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม
2. เพื่อใช้ประโยชน์จากบุคคลให้เกิดผลสูงสุด
3. เพื่อรักษาบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้ทำงานอยู่กับองค์การ
4. เพื่อพัฒนาให้บุคคลมีสมรรถภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง



u16500391 fotosearch.com

ความสำคัญ

งาน : มีระบบงานเพื่อให้สามารถทำภารกิจตาม
วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทรัพยากรมนุษย์ : มีคุณภาพ
และมีจำนวนที่เหมาะสม

Put the Right Man on the Right Job

คุณค่าของมนุษย์ที่สามารถสร้างประโยชน์และสร้างความสำเร็จ
ตามเป้าหมายขององค์กร

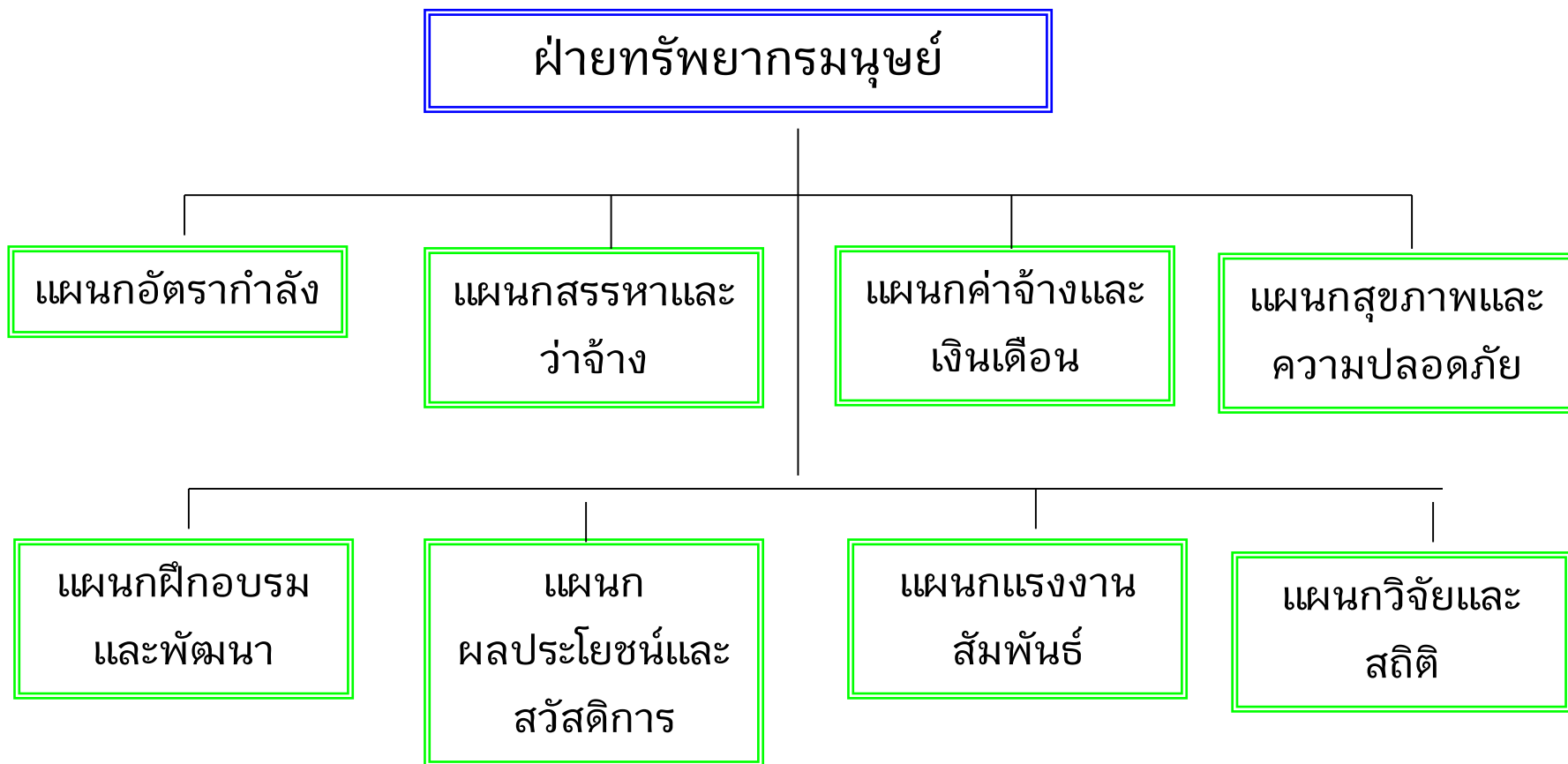
ขอบเขตหน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

หน้าที่เกี่ยวกับองค์การ

- กำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์
- ให้คำปรึกษาแก่ Mgr
- บริการด้านงานบุคคล
- ควบคุมทรัพยากรบุคคล

หน้าที่เกี่ยวกับบุคคล

- Manpower planning
- Employment
- Transfer & Layoff
- Training & Development
- Wage & Salary Administration
- Health & Safety
- Benefits & Service
- Disciplines
- Labour Relations
- Organization Planning
- Personnel Research



การจัดองค์การในการบริหารทรัพยากรมนุษย์



ฐานะของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผู้บริหารในส่วนกลาง

- ➡ ตรวจสอบฝ่ายต่างๆให้ปฏิบัติตามนโยบายงานบุคคล
- ➡ ต้องเคารพในอำนาจตามสายงานของหัวหน้างาน

ที่ปรึกษาให้ฝ่ายต่าง ๆ

- ➡ กำหนดแหล่งแรงงาน
- ➡ แนะนำแนวทางปฏิบัติงาน
- ➡ ปรึกษาการแก้ไขปัญหา

ผู้เชี่ยวชาญ

- ➡ ช่วยเหลือโดยให้คำแนะนำและให้หน.สั่งการเอง

ระบบการจัดทรัพยากรมนุษย์ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system)

- ระบบชুবเลี้ยง (Spoil system)
- ระบบเล่นพวก (Nepotism)
- ระบบชอบพอ (Favoritism)



ระบบการจัดทรัพยากรมนุษย์ ระบบคุณธรรม (Merit system)



ระบบที่มีการบรรจุ
โดยการสอบแข่งขัน
ระหว่างบุคคลที่มี
คุณสมบัติครบถ้วน

หลักการ

- Equal opportunity
- Competence
- Security on Tenure
- Political neutrality

บทบาทของนักบริหารงานบุคคลระดับมืออาชีพ



- ◆ งานจัดการทรัพยากรบุคคล โดยแสวงหาบุคคลที่เหมาะสม ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การบรรจุ และการธำรงรักษา
- ◆ งานกำหนดมาตรฐานระบบงาน เช่น ขั้นตอนการดำเนินงานของการจัดการ ทรัพยากรบุคคล
- ◆ งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ◆ งานจ้างหน่วยงานมือจากภายนอกเข้ามาทำงานแทน

บทบาทการเป็นหุ้นส่วนในการวางแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจ

◆ งานด้านรายจ่ายในองค์การ

: สามารถคำนวณหาผลกำไรและขาดทุนจากการจ้างงานและการจัดการข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในองค์การได้

◆ งานสร้างคุณค่าให้กับองค์การ

: การเสนอทางเลือกและทางแก้ปัญหา

การจัดการคนเก่ง

การสร้างธรรมาภิบาลในองค์การ

การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ

การรับผิดชอบทางสังคม

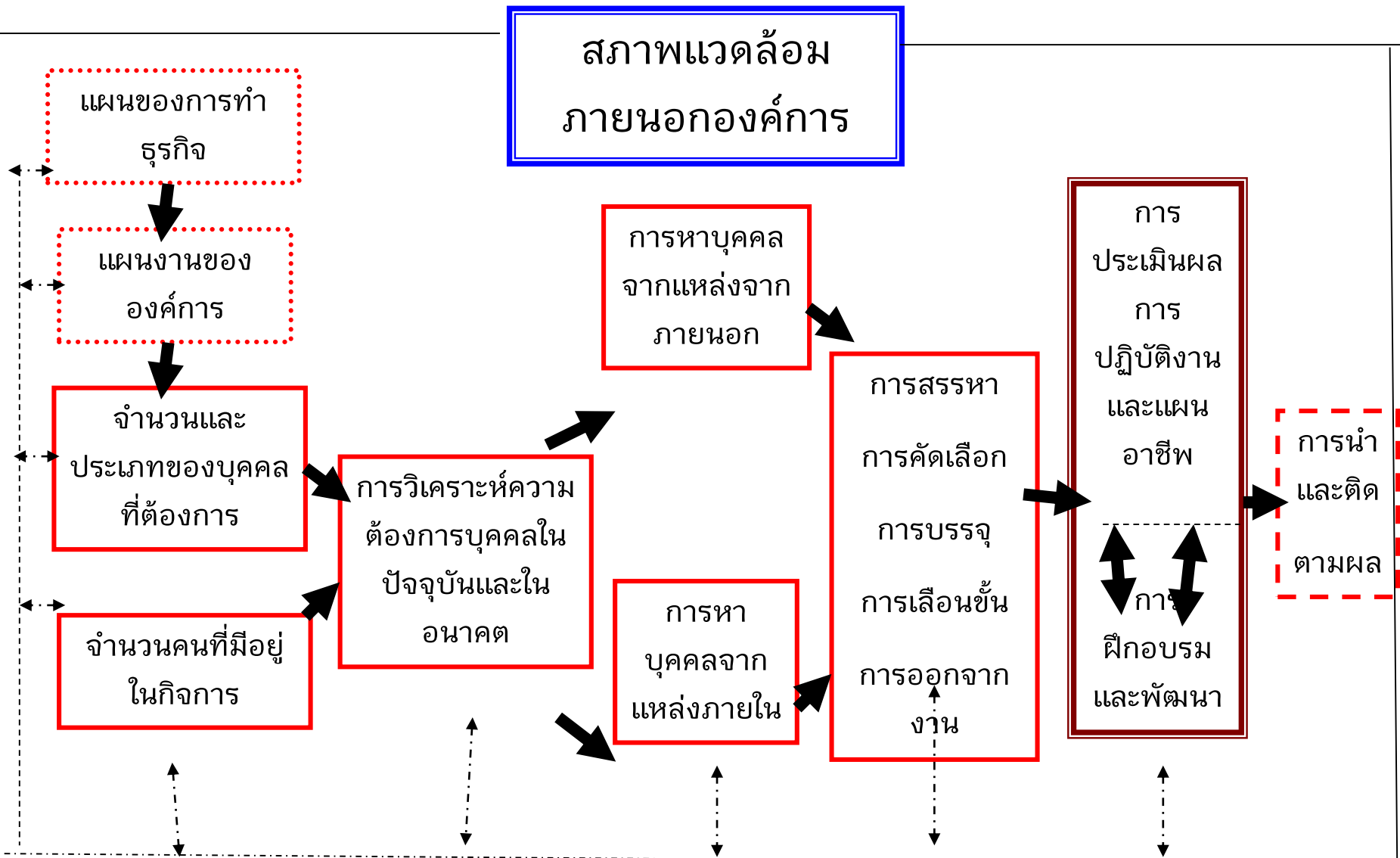


การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงระบบ



จะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์กับการวางแผนองค์การ
และระบบการจัดการทั้งระบบ

เป็นระบบเปิด เพราะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกด้วย
เช่น ระดับการศึกษาบุคคล สภาวะเศรษฐกิจ คู่แข่งขัน
จำนวนของผู้บริหารที่มีในตลาด
และความต้องการของผู้บริหารองค์การ



แนวโน้มการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์



1. Business Process Outsourcing: BPO

การจ้างที่ปรึกษาภายนอกเข้ามาช่วยออกแบบระบบงาน

2. Workplace Learning: WL

การสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วย
แหล่งการเรียนรู้

3. HR Network: HR-N

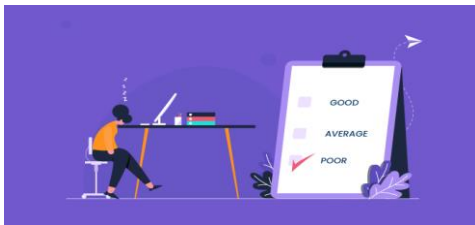
การมีส่วนร่วมของหัวหน้างานและพนักงาน

โดยเน้นรูปแบบเครือข่ายหรือพันธมิตรร่วมกับหน่วยงาน

4. Pay for Performance

การผลงานของพนักงานทุกคนโดยให้ความสำคัญ
กับปัจจัยชี้วัดผลงานหรือ KPIs

การสรรหาเป็นประตูทางเข้าสู่องค์กร



หากเป็นบุคคลที่ไม่เป็นที่ต้องการ
อย่าให้เขาเข้ามาได้
เพราะถ้าเข้ามาแล้ว
จะก่อให้เกิดปัญหากับองค์กรไม่มีที่สิ้นสุด

การสรรหาบุคลากร



- ความพยายามในการเสาะแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ
เหมาะสมกับตำแหน่ง
- กระบวนการขององค์กรที่มุ่งหวังที่จะได้ผู้สมัครตามความต้องการ
เพื่อจะได้คัดเลือกเอาคนดีที่สุดไว้ทำงาน

กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์



การปฏิบัติและนโยบายในการใช้ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรบุคคลขององค์กร ได้แก่

- (1) การพยากรณ์ความต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติต่าง ๆ
- (2) การเปรียบเทียบความต้องการกับกำลังแรงงานในปัจจุบัน
- (3) การกำหนดรูปแบบของพนักงานที่จะสรรหาเข้าใหม่
หรือจำนวนที่จะต้องออกจากงาน

บทบาทของผู้บริหารต่อภาระงานในการสรรหา

ผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการ

- * กำหนดเป้าหมายโดยการเสนอของ HR
- * ตัดสินใจนโยบายการสรรหาภายนอก
- * แนะนำแหล่งการสรรหา
- * ประเมินผลคชจ.และความถูกต้อง

ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์

- * แนะนำสภาพตลาดแรงงาน
- * แนะนำแหล่งจากภายใน
- * ตัดสินใจเลือกวิธีสรรหา
- * งานปกติ
- * ศึกษาคชจ.ในการสรรหา