

บทที่ 2

นโยบายและแนวปฏิบัติ
เกี่ยวกับการสรรหาบุคคล

นโยบายการสรรหาบุคคล



การกำหนดแนวทางที่ชัดเจน
เพื่อการสรรหาบุคลากรเข้าดำรงตำแหน่งต่างๆ
และใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ความสำคัญ



- ทราบวิธีการปฏิบัติงาน
- ทราบปัจจัยการทำงาน
- สร้างเป้าหมายการทำงาน
- ประหยัดต้นทุน
- พัฒนาผู้บริหาร
- เข้าใจภารกิจ
- ใช้อำนาจและตัดสินใจถูก
- ก่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน
- เป็นมาตรฐานวัดผลงาน
- แก้ปัญหาได้ถูกต้อง
- กระตุ้นการทำงาน
- สร้างความจงรักภักดี

ปัจจัยในการกำหนดนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1. องค์ประกอบพื้นฐาน

* ผลประโยชน์

- Fair wage
- Working condition
- Economic security
- Participation
- Opportunity for advance
- Individual of significance
- Group feeling of significance

* ผู้กำหนดนโยบาย / วิธีการ

* ข้อมูล



2. สภาพแวดล้อม



S ocial

T echnology

E conomic

P olitics

3. ความสัมพันธ์ของบุคลากร



- ผู้บริหารระดับสูง
- ผู้บริหารระดับกลาง
- ผู้เชี่ยวชาญ
- พนักงาน / คนงาน

กระบวนการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์



1. ศึกษาสภาพแวดล้อม
2. ศึกษาสภาพกำลังคน
3. คาดคะเนกำลังคน
4. จัดระบบงาน
5. วัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์

แนวทางในการกำหนดนโยบายการสรรหา



- จ้างเฉพาะตำแหน่งว่าง
- กำจัดคนที่ไร้ประโยชน์
- องค์กรได้ประโยชน์สูงสุด
- คัดการณ์ปัญหา
- ใช้การฝึกอบรมพัฒนาบุคคล
- คำนึงถึงความมั่นคงของบุคลากร
- กำหนดกำลังคนระยะสั้น-ระยะยาว

นโยบายการสรรหาบุคคล



Open door policy

- ❁ ให้โอกาสทุกคน
- ❁ รับสมัครตลอดเวลา
- ❁ Later entry
- ❁ ให้โอกาสผู้มีประสบการณ์
- ❁ โยกย้ายระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน



Closed door policy

- ❖ เริ่มจากระดับมาตรฐาน
- ❖ เน้นวุฒิการศึกษา
- ❖ เปิดเฉพาะตำแหน่งว่าง
- ❖ ย้ายเข้า ออกน้อย



- ✓ Promote-from **within** policies
- ✓ Promote-from **outside** policies
- ✓ Compensation policies
- ✓ Employment status policies
- ✓ International hiring Policies

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการสรรหา



1. ปัจจัยด้านหน่วยงาน

- เงื่อนไขในการสรรหาของหน่วยงาน
- นโยบายและแนวปฏิบัติของหน่วยงาน

2. ปัจจัยทางด้านผู้สมัคร

- วิธีการสมัคร
- ผลประโยชน์ตอบแทน เงินเดือน และอื่น ๆ
- ที่ตั้งของหน่วยงาน เช่น ในเมือง นอกเมือง และต่างจังหวัด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสรรหาบุคลากร



1. ขนาดขององค์กร
2. สภาพะการจ้างทำงานภายในท้องถิ่น
3. สภาพการทำงาน เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ
4. องค์กรที่ไม่มีความเจริญเติบโตหรือกำลังถอยหลังลง
5. องค์กรที่กำลังเจริญเติบโต