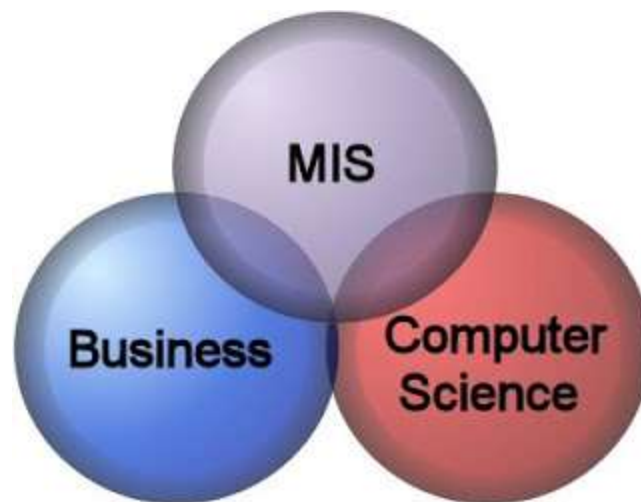




ระบบสารสนเทศทางธุรกิจ

MGT 3202

อ.นิเวศน์ ศรีวิชัย





บทที่ 5 ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

หมายถึง ระบบที่ใช้สนับสนุนการทำงานภายใต้กิจกรรมด้านต่าง ๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การวางแผนความต้องการทรัพยากรมนุษย์
2. การพัฒนาลูกจ้างให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การควบคุมนโยบายตลอดจนแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์



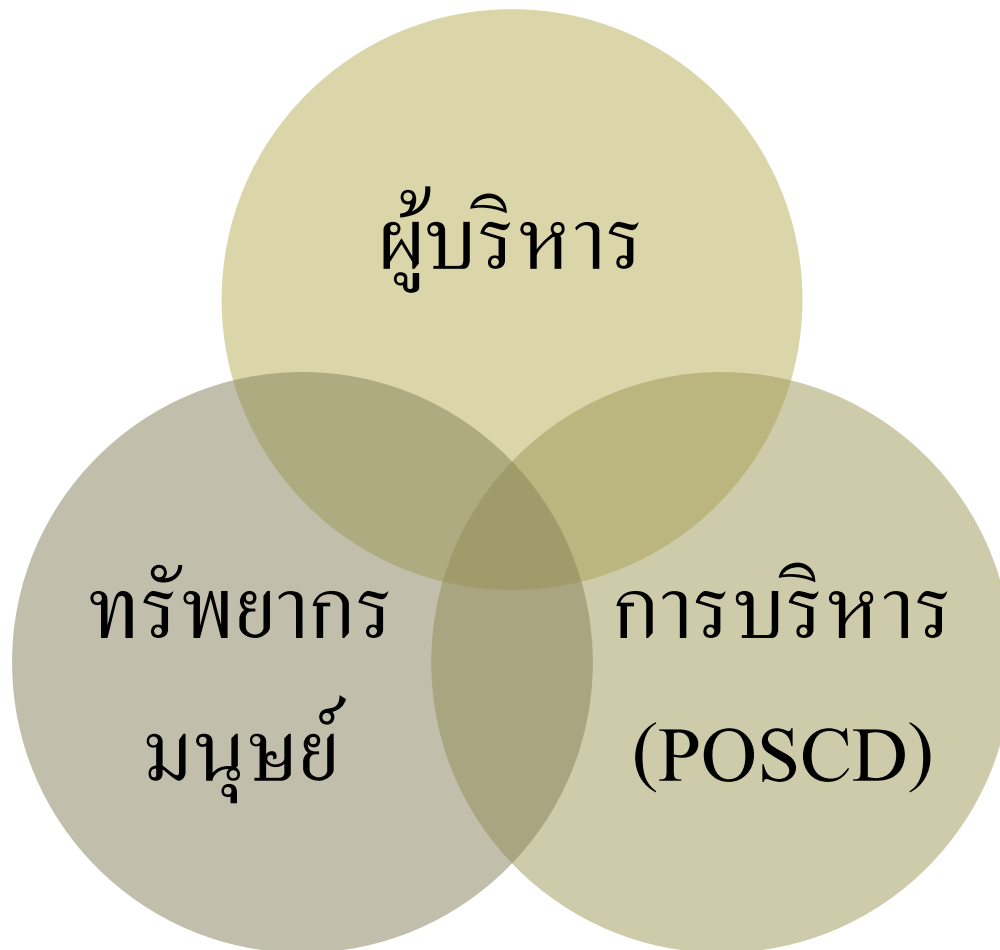
การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และบำรุงรักษา บุคคลเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การนำเอาหลักการบริหารงานบุคคลมาใช้เพื่อเชื่อมโยงกับการดำเนินงาน โดยเน้นที่การพัฒนาบุคคลเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

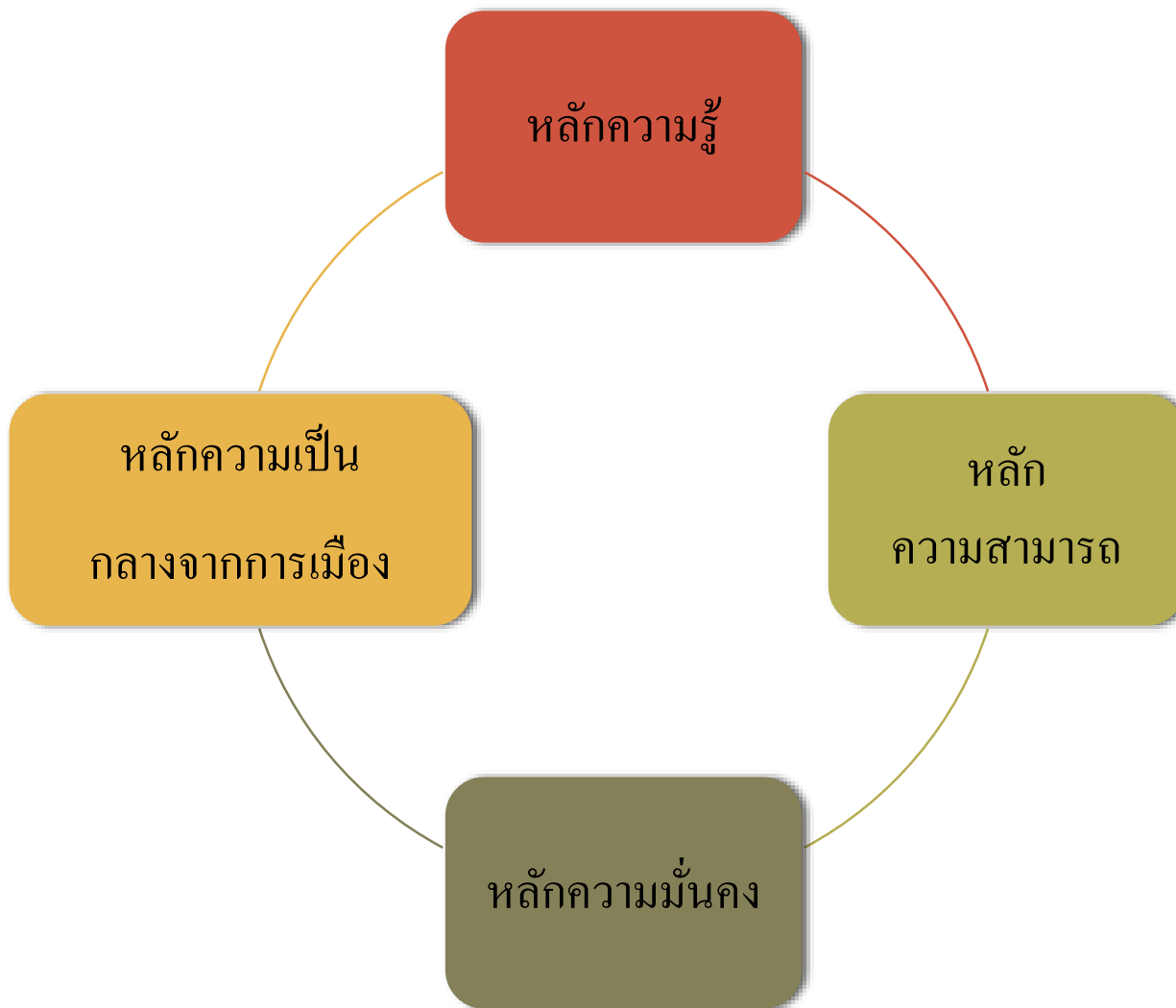


องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์





หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์





กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. การสรรหา (Recruitment) การสรรหาจากภายในและภายนอกองค์กร
2. การพัฒนา (Development) การฝึกอบรม สัมมนา พัฒนาอาชีพ
3. การธำรงรักษา (Retention) การสร้างขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน
4. การใช้ประโยชน์ (Utilization) การใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job)





ประโยชน์ที่ได้รับจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์

1. ผู้บริหารสามารถเพิ่มขีดความสามารถด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
2. สามารถจัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน
3. บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง
4. บุคลากรได้ทำงานเต็มศักยภาพ
5. บุคลากรมีสภาพการทำงานที่ดีขึ้น
6. องค์กรบรรลุเป้าหมายในการทำงาน
7. องค์กรพัฒนาความร่วมมือในการทำงาน



สารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวข้อง กับ กระบวนการด้านการวางแผนกำลังคน การว่าจ้างงานและการ ประเมินผลการทำงานของบุคลากร ซึ่งจำแนกได้ 3 ประเภท ได้แก่

1. สารสนเทศเชิงปฏิบัติการ
2. สารสนเทศเชิงกลวิธี
3. สารสนเทศเชิงกลยุทธ์



สารสนเทศเชิงปฏิบัติการ

คือ สารสนเทศที่ได้รับจากการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และนำเสนอต่อ**ผู้บริหารระดับล่าง**

1. สารสนเทศด้านการคัดเลือก
2. สารสนเทศด้านการบรรจุเข้ารับตำแหน่ง
3. สารสนเทศด้านประวัติบุคลากร
4. สารสนเทศด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. สารสนเทศด้านการจ่ายเงินเดือน





สารสนเทศเชิงกลวิธี

คือ สารสนเทศที่ได้รับจากการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และนำเสนอต่อ**ผู้บริหารระดับกลาง**

1. สารสนเทศด้านการสรรหา
2. สารสนเทศด้านการวิเคราะห์งาน
3. สารสนเทศด้านการควบคุมตำแหน่ง
4. สารสนเทศด้านการสวัสดิการและผลประโยชน์
5. สารสนเทศด้านการพัฒนาและฝึกอบรม



สารสนเทศเชิงกลวิธี

คือ สารสนเทศที่ได้รับจากวางแผนงานของ**ผู้บริหาร**
ระดับสูง

1. สารสนเทศด้านการวางแผนอัตรากำลัง
2. สารสนเทศด้านการเจรจาต่อรองแรงงาน

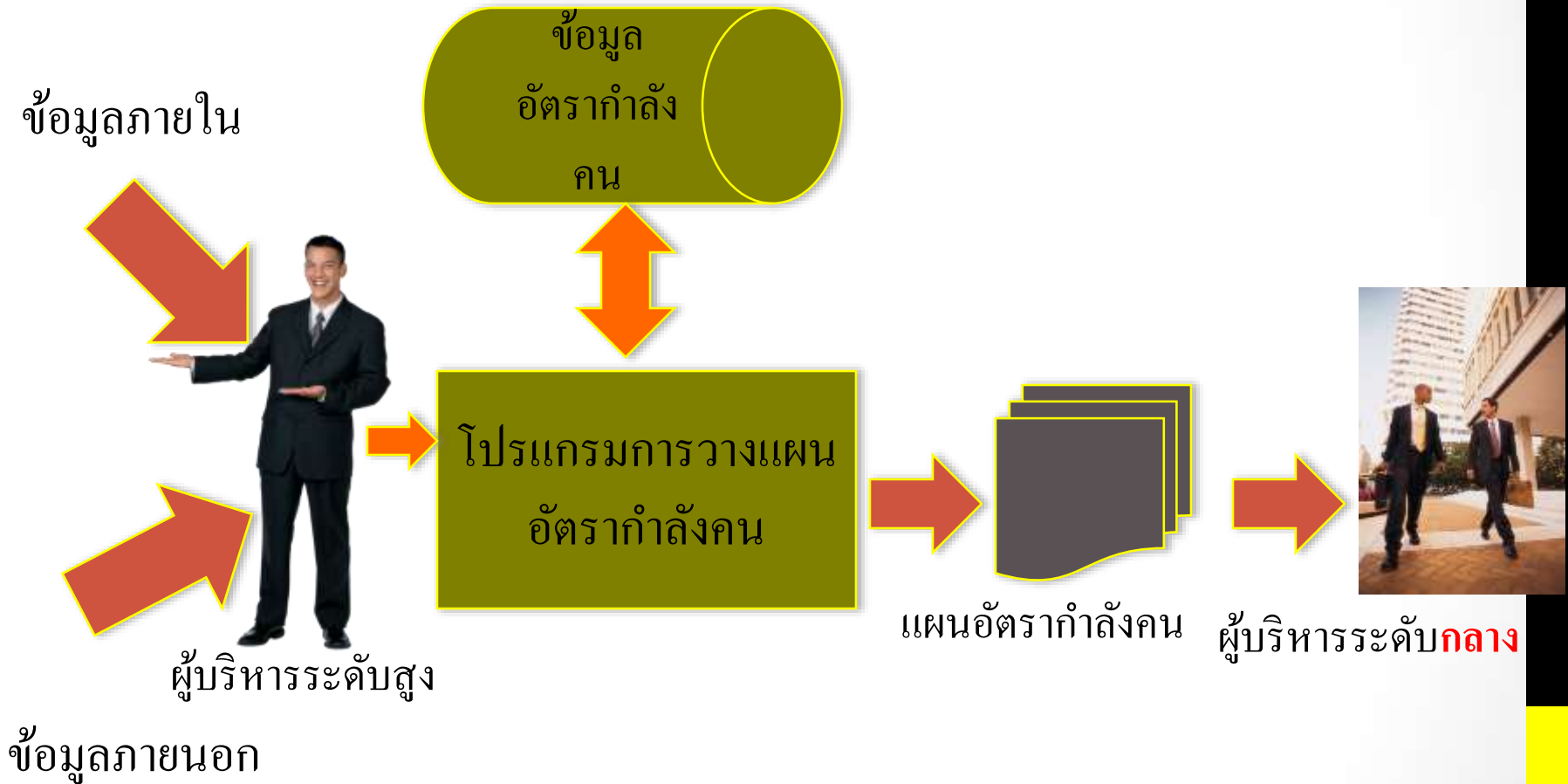


กระบวนการทางธุรกิจของระบบสารสนเทศ

1. ระบบวางแผนอัตรากำลังคน
2. ระบบวิเคราะห์งาน
3. ระบบสรรหาและคัดเลือก
4. ระบบบุคลากร
5. ระบบจ่ายค่าจ้างและเงินเดือน
6. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
7. ระบบพัฒนาและฝึกอบรม
8. ระบบสวัสดิการและผลประโยชน์

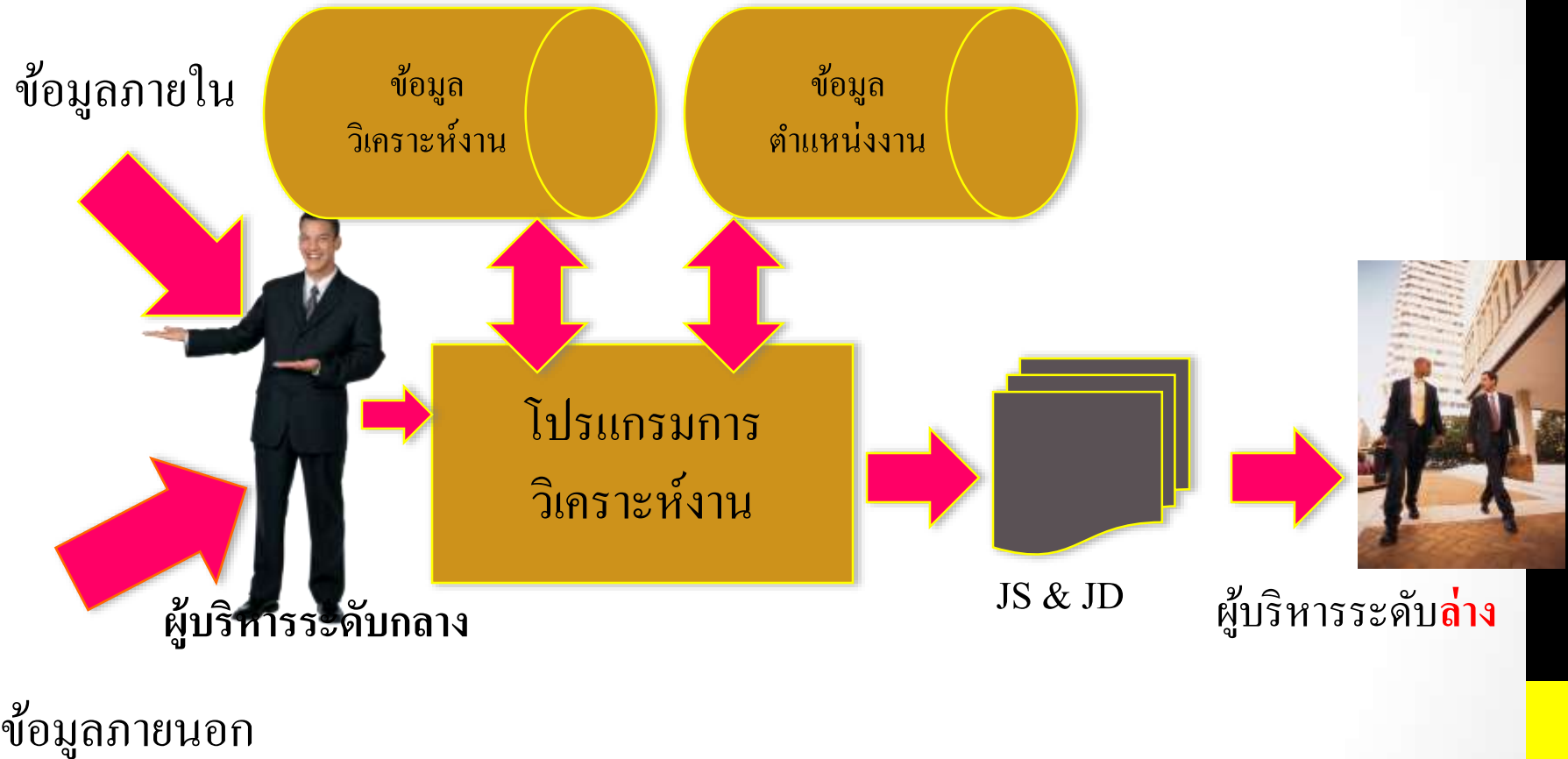


1.ระบบวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning)





2. ระบบวิเคราะห์งาน (Job Analysis)



3. ระบบสรรหาและคัดเลือก (Job Analysis)



4. ระบบบุคลากร

(การบรรจุเข้าทำงาน / การบันทึกเวลาการทำงาน)



ข้อมูล
ผู้สมัครที่ผ่าน
การคัดเลือก



ฐานข้อมูลบุคลากร

ข้อมูลบุคลากร รายงาน อรรถประโยชน์ และการตั้งค่า



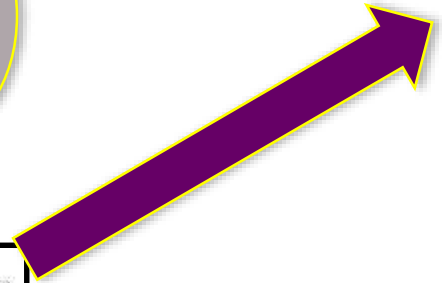
โปรแกรมบุคลากร

ผู้ผ่านการคัดเลือก

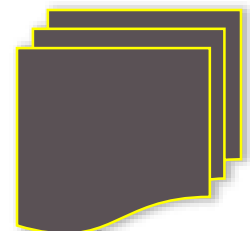


ข้อมูล
บุคลากร

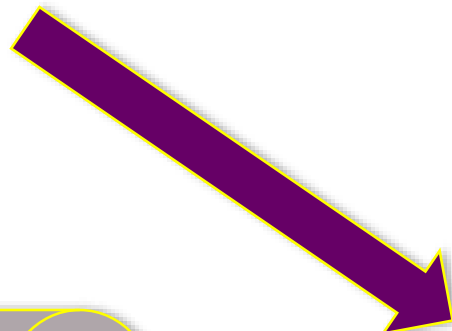
ข้อมูล
ตำแหน่งงาน



ข้อมูลประวัติบุคลากร



คำสั่งบรรจุ
บุคลากร



บัตรประจำตัว



5. ระบบบุคลากรจ่ายค่าจ้างและเงินเดือน



บุคลากร



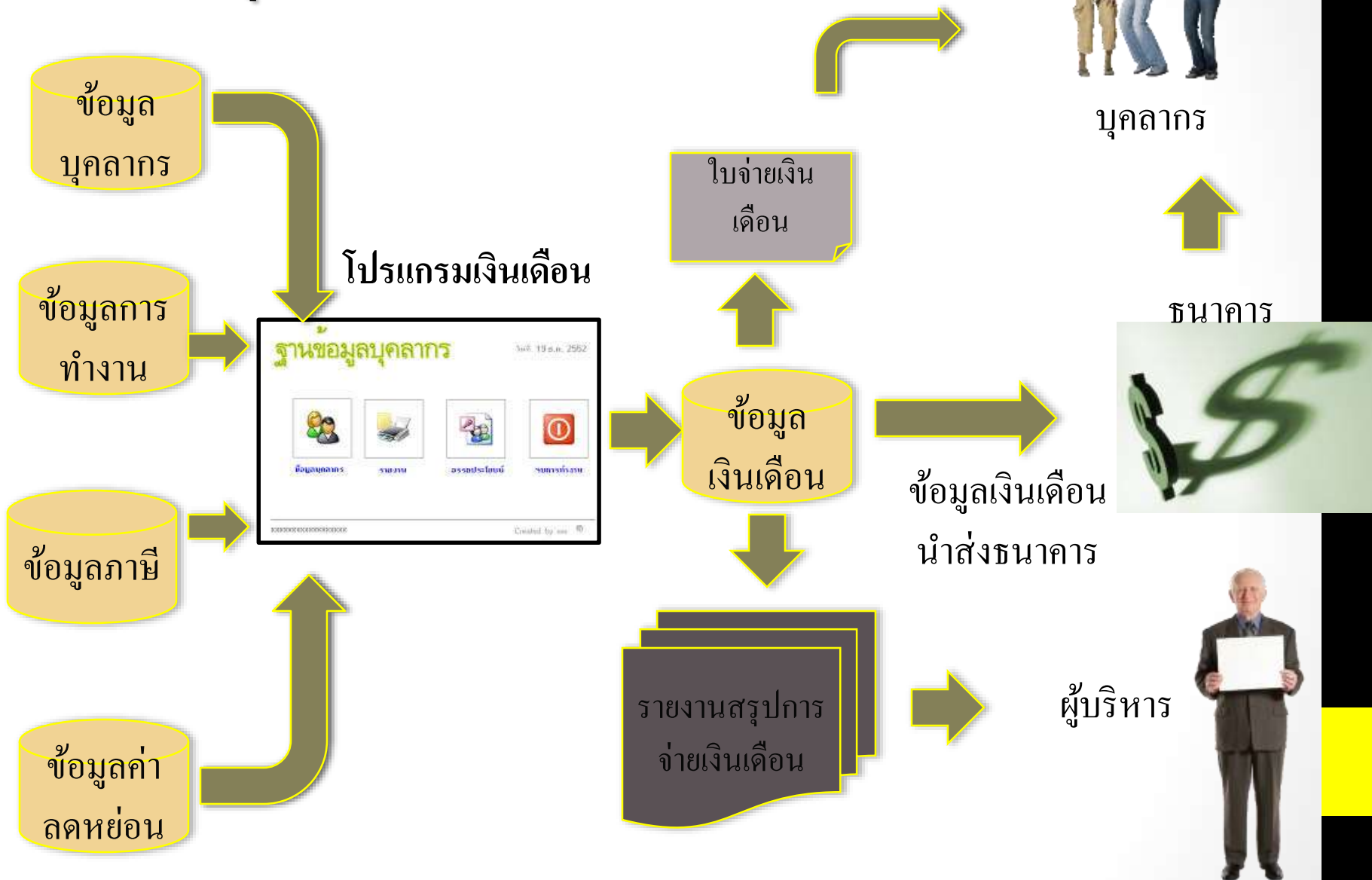
ธนาคาร



ข้อมูลเงินเดือน
นำส่งธนาคาร



ผู้บริหาร



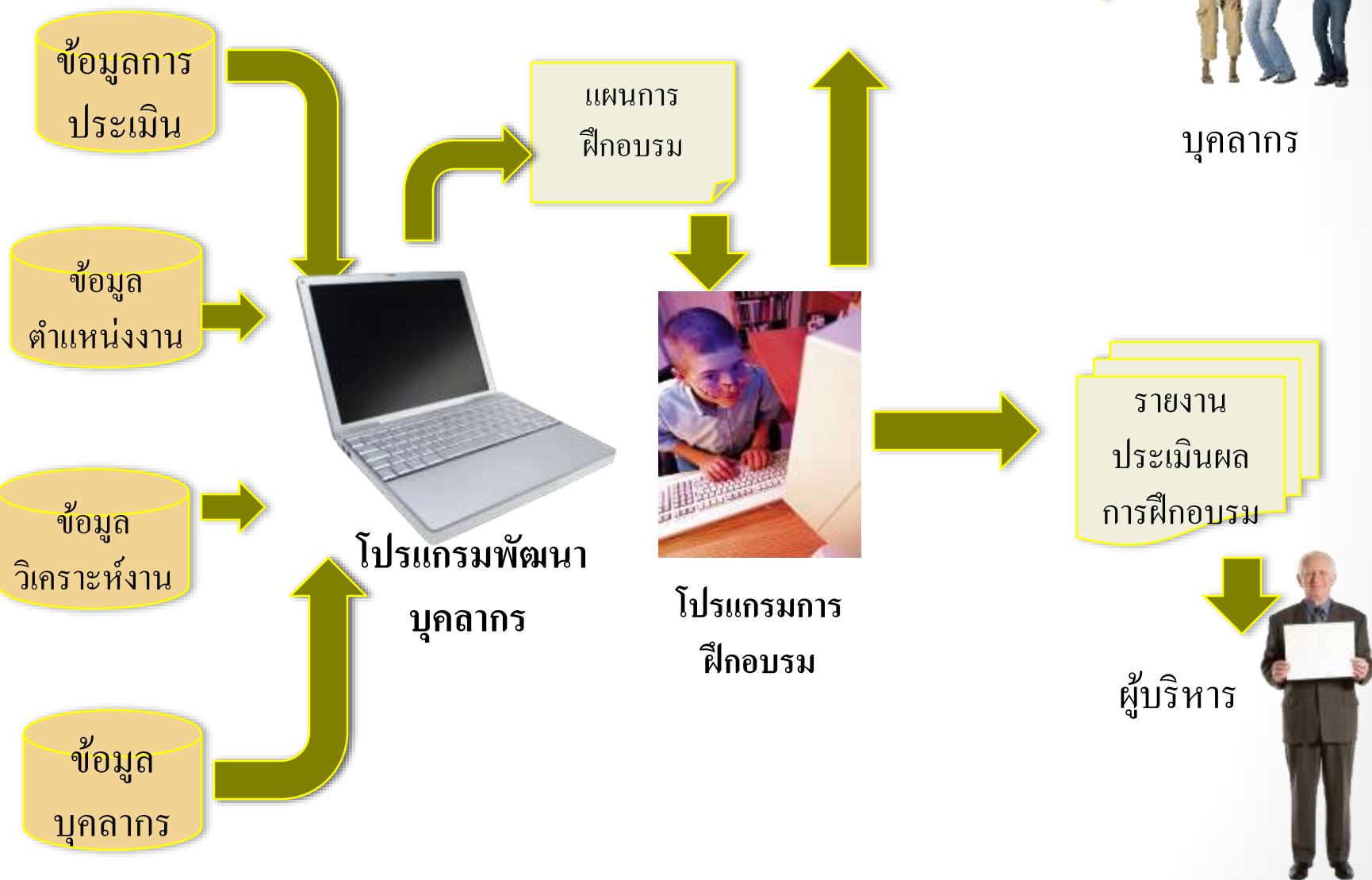


6. ระบบผลการปฏิบัติงาน



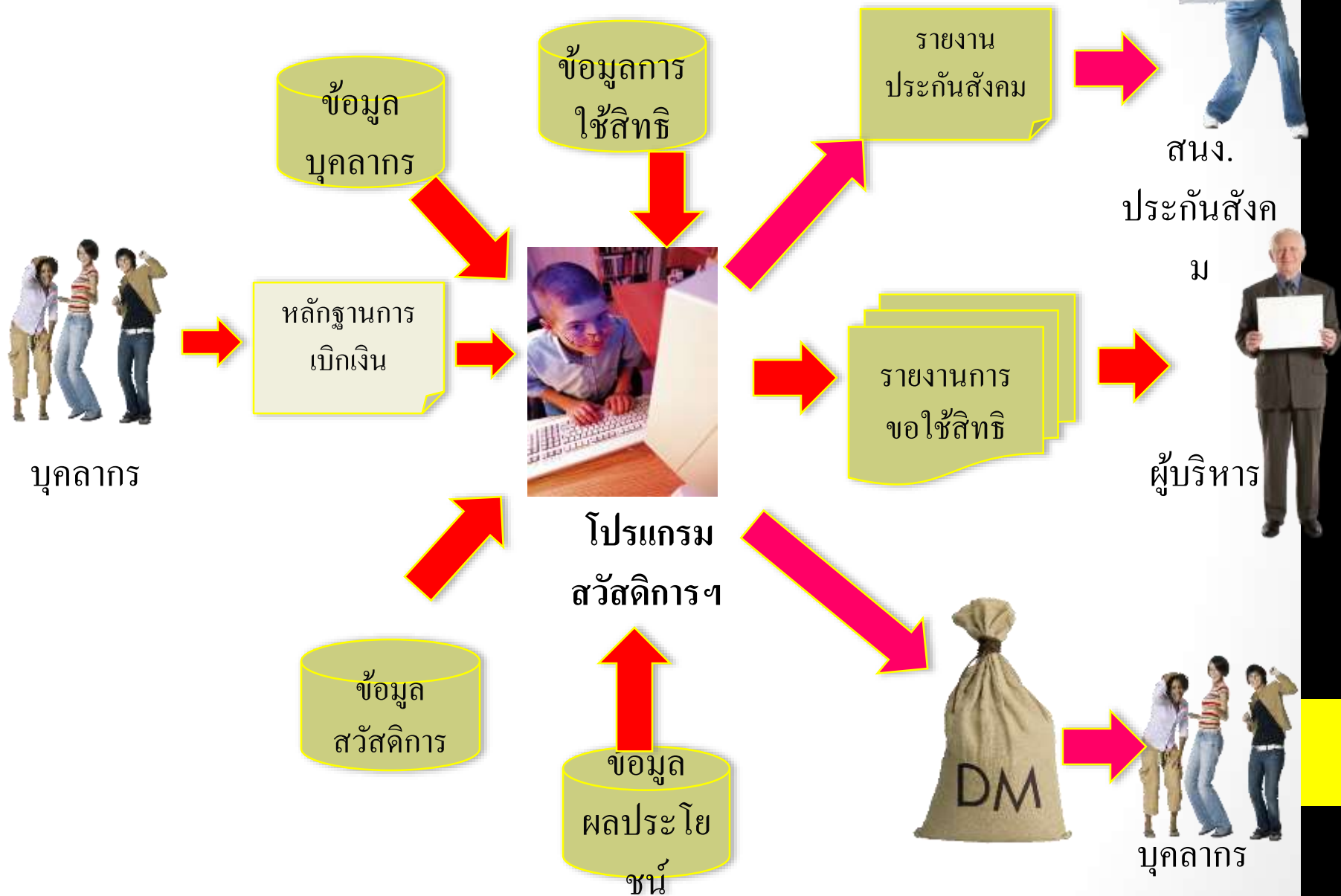


7. ระบบพัฒนาและฝึกอบรม





8. ระบบสวัสดิการและผลประโยชน์





เทคโนโลยีทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. การใช้งานอินเทอร์เน็ต
3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางอิเล็กทรอนิกส์



เทคโนโลยีทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

หมายถึง ซอฟต์แวร์เชิงพาณิชย์ที่ถูกพัฒนาขึ้นใช้งานเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น โปรแกรมบันทึกเวลาการทำงาน โปรแกรมจ่ายเงินเดือน โปรแกรมการบริหารด้านทุนมนุษย์ (การฝึกอบรม)





เทคโนโลยีทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2. การใช้งานอินเทอร์เน็ต สามารถลดปริมาณกระดาษลง
อย่างเห็นได้ชัดเจน เนื่องจากข้อมูลต่าง ๆ จะถูกแสดงบนหน้า
จอคอมพิวเตอร์ เช่น หมายเลขโทรศัพท์ คู่มือการทำงาน คู่มือ
ฝึกอบรม แบบฟอร์มต่าง ๆ

ส่งผลต่อการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในด้านการสื่อสารของ
บุคลากรและการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กร





เทคโนโลยีทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางอิเล็กทรอนิกส์ เป็นช่องทาง การสื่อสารภายนอกองค์กร ที่ต้องสื่อสารกับ ผู้สมัครงาน สำนักงานจัดหางาน หรือแม้แต่การใช้บริการว่าจ้างออนไลน์ การ ฝึกอบรมออนไลน์ ซึ่งอาจมีการนำเอาเทคโนโลยีไปใช้ดังนี้

1. การจัดองค์กรเสมือนจริง (Video Conferencing)
2. การสรรหาอิเล็กทรอนิกส์ (การสรรหาออนไลน์)
3. เว็บไซต์ร่วมด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานทางอิเล็กทรอนิกส์
5. การเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (Distance Learning)



เทคโนโลยีทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์



ชิ้นงานบทที่ 5



1. ให้นักศึกษาเข้าค้นหาข้อมูลในตำแหน่งงานที่ตัวเองสนใจหรือเหมาะสมกับสาขาวิชาที่นักศึกษาเรียน จากเว็บไซต์หางานออนไลน์ เช่น

www.jobnorththailand.com

www.cmprice.com

www.jobthai.com

หรือ เว็บไซต์อื่น ๆ

2. พร้อม Print หน้าเว็บไซต์ที่หาข้อมูลตำแหน่งมาคนละ 2 ตำแหน่งงาน