

HRIS

เมื่อ IT เข้ามาจับกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล



วิชัยคุรุทร์ เมาเรพเพ

คณบดีสาขาบริหารการสารสนเทศคอมพิวเตอร์ คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์



โดยระบบ HRIS นี้ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งในการดำเนินงานขององค์กร และส่งผลให้ศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรสูงขึ้น ดังนั้นเราทำความเข้าใจกับระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล HRIS ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**การบริหารทรัพยากร
มนุษย์
(Human Resource
Management:
HRM)**

การบริหารทรัพยากร

สืบเนื่องจาก ตัวผู้เขียนได้มีโอกาสปฏิบัติหน้าที่ในทีมที่ปรึกษาของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง เพื่อดำเนินการจัดทำข้อกำหนด และควบคุมการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System) ซึ่งเรียกย่อๆ ว่า ระบบ HRIS ทำให้ได้มีโอกาสเก็บเกี่ยวประสบการณ์และได้รับการถ่ายทอดความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานดังกล่าวซึ่งมีจำนวนบุคลากรหลายพันคน จากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องซึ่งได้รับทราบว่ายหน่วยงานมีความคาดหวังอย่างมากในเรื่องการนำเอาระบบสารสนเทศมาสนับสนุนการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดภาระที่ค่อนข้างหนักให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR และใช้ข้อมูลสารสนเทศจากระบบ HRIS ดังกล่าวสนับสนุนผู้บริหารในการวางแผนเรื่องอัตรากำลัง รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทนงานสวัสดิการ ฯลฯ

ปัจจุบัน มีหลายองค์กรที่เริ่มดำเนินการเพื่อนำเอา IT มาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลเช่นเดียวกัน ซึ่งมีความแตกต่างกันในมิติของขนาดและจำนวน รวมถึงวัตถุประสงค์หลักบางประการ

มนุษย์ หมายถึง การนำหลักการบริหารงานบุคคล มาใช้เชื่อมโยงกับความสัมพันธ์ของการดำเนินงาน และพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เน้นที่การพัฒนาบุคคล และการจัดการด้านศักยภาพของบุคคลที่เกิดจากประสบการณ์ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยหลักการสำคัญ ดังนี้

1) หลักความรู้ บุคคลทุกคนที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร จะต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ หากผู้ใดพัฒนาตนเอง ผู้นั้นจะมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2) หลักความสามารถ บุคคลใดที่มีความสามารถสร้างผลงานที่มีมูลค่าสูงสุด บุคคลนั้นจะมีมูลค่าสูงสุดด้วย ซึ่งจะต้องพัฒนาบุคคลนั้น โดยการจัดฝึกอบรมให้เต็มที่

3) หลักความมั่นคง ต้องทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความมั่นคงในงานอาชีพ โดยมีการวางแผนอัตราค่าจ้าง การวางแผนพัฒนางานอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในความรู้ และความสามารถของตน

4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง บางครั้งที่องค์กรมีผู้มีอิทธิพล และมีตำแหน่งสูงกว่าผู้อื่น ก็อาจส่งผลให้บุคลากรรายอื่นไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้องค์กร

เกิดภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

➡ **การสรรหา** คือ การเสาะแสวงหาบุคคลผู้ที่มีความรู้ และความสามารถที่เหมาะสมกับงาน โดยทำได้ 2 รูปแบบ คือ การสรรหาบุคลากรจากภายใน และภายนอกองค์การ

➡ **การพัฒนา** คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มเติม ทั้งในรูปการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาอาชีพ

➡ **การจูงใจ** คือ ความพยายามขององค์การที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน สร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

➡ **การใช้ประโยชน์** คือ การใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุด

โดยการดำเนินงานตามหลักการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์การจะส่งผลให้

1. ผู้บริหารสามารถเพิ่มขีดความสามารถด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
2. ผู้บริหารสามารถจัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน
3. บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง
4. บุคลากรทำงานได้เต็มศักยภาพ และมีความพอใจกับผลงานที่ได้รับ
5. บุคลากรได้รับการปรับปรุงคุณภาพชีวิต และสภาพการทำงานที่ดีขึ้น
6. องค์การบรรลุเป้าหมายในการทำงาน และดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง
7. องค์การมีโอกาสที่จะพัฒนาความร่วมมือ และร่วมใจในการทำงานกับบุคลากร

ซึ่งเมื่อนำเอาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาสนับสนุนการดำเนินงานตามหลักการข้างต้น จึงหมายถึงการร้อยเรียงความต้องการที่สอดคล้องกับหลักการ และการปฏิบัติจริง เพื่อให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถลดภาระในการดำเนินงานดังกล่าวลงด้วยการใช้ IT เป็นเครื่องมือ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการกำหนดกระบวนการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ระบบสารสนเทศดำเนินการตามเงื่อนไขที่กำหนดในกระบวนการนั้นๆ โดยอัตโนมัติ ได้ข้อมูลที่ต้องการ รวดเร็ว แม่นยำ และน่าเชื่อถือ

ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System: HRIS)

Kenneth C. Laudon ศาสตราจารย์ด้าน Information Systems ได้ให้คำจำกัดความ **"ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์"** ว่า หมายถึง ระบบที่ใช้สนับสนุนการทำงานภายใต้กิจกรรมด้านต่างๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การนำเสนอข้อมูลของลูกจ้างที่มีความสามารถ การจัดเก็บข้อมูลของลูกจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน เป็นต้น เป็นระบบที่ถูกออกแบบเพื่อใช้สนับสนุนงานด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้



1. การวางแผนความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ
2. การพัฒนาลูกจ้างให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
3. การควบคุมนโยบายตลอดจนแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สารสนเทศที่ได้จากการประมวลผลของระบบจะเกิดขึ้นตามรูปแบบที่กำหนดและมีการทำซ้ำๆ ตามจำนวนและเงื่อนไขของภาระหน้าที่ตำแหน่งงานตามโครงสร้างที่องค์กรกำหนดไว้โดยทั่วไปจะประกอบด้วยข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ดังนี้

➡ **สารสนเทศเชิงปฏิบัติการ** คือ สารสนเทศที่ได้จากการปฏิบัติงานด้านต่างๆ และมีการนำเสนอต่อผู้บริหารระดับล่าง ดังนี้

➡ **สารสนเทศด้านการคัดเลือก** ประกอบด้วย ผลการสัมภาษณ์ผู้สมัครงาน รายชื่อผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือก และจดหมายแจ้งผลการสัมภาษณ์

➡ **สารสนเทศด้านการบรรจุเข้ารับตำแหน่งงาน** ประกอบด้วย สถิติการเข้ามอบตัวของผู้ผ่านการคัดเลือก คำสั่งบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

➡ **สารสนเทศด้านประวัติบุคลากร** ประกอบด้วย ประวัติส่วนตัวของบุคลากร และประวัติการทำงาน อาจถูกนำมาใช้สำหรับการวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหา และพัฒนาบุคลากร

➡ **สารสนเทศด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน** ประกอบด้วย ข้อมูลผลงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรรายบุคคล มักถูกใช้สำหรับการพัฒนาบุคลากร การโยกย้ายงาน และเลื่อนตำแหน่ง

➡ **สารสนเทศด้านการจ่ายเงินเดือน** ประกอบด้วย โครงสร้างเงินเดือน อัตราเงินเดือนของแต่ละบุคคล อัตราภาษีเงินได้ ถูกนำมาใช้สำหรับการควบคุมเงินเดือนจ่าย