



ที่ปรึกษาโครงการการสอบคัดเลือกหน่วยงานภาครัฐ
สังกัดสถาบันวิจัยฯ เพื่อให้คำปรึกษา
แก่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



1. ความสามารถในการรองรับงานประจำของเจ้าหน้าที่ HR ซอฟต์แวร์สำเร็จรูป ที่นำมาใช้เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น โดยทั่วไปแล้ว จะมีระบบที่สนับสนุนงานประจำของ HR อยู่แล้ว ซึ่ง จะแยกเป็นแต่ละระบบงานย่อยให้องค์กรสามารถเลือกได้ตามความ

- โปรแกรมการบริหารทุนด้านมนุษย์ เพื่อการวางแผน
อัตราค่าจ้าง การประเมิน การสรรหาผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่มีความ
สามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่กำหนด



จำเป็น แต่สิ่งที่พึงพิจารณา ก็คือ ความสามารถในการทำงานประสานกันระหว่างแต่ละระบบงานย่อย และความสามารถในการลดเวลาการทำงานเมื่อเทียบกับรูปแบบเดิมลงได้

2. ระบบสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ซอฟต์แวร์

สำเร็จรูปโดยทั่วไปที่มีราคาไม่แพงนักมักจะไม่มีส่วนที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (Executive Information System) ดังนั้น การที่ผู้บริหารต้องการข้อมูลเกี่ยวกับ อัตราการจ้าง, อัตราการ Turn Over, ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร, แผนการพัฒนาบุคลากร, การกำหนด Career Path ฯลฯ แล้วระบบสามารถแสดงผลออกมาได้ในทันทีอาจจะอยู่ในรูปแบบของรายงาน หรือกราฟ ก็จะทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การที่มีระบบ Work Flow ก็ยิ่งทำให้กระบวนการสื่อสารภายในองค์กร มีความสะดวกมากยิ่งขึ้น

3. ด้านเทคนิค และการบริการ ซอฟต์แวร์สำเร็จรูปที่ดี

จะต้องช่วยลดเวลาในการทำงานแบบเดิมขององค์กรลงได้ ทั้งยังลดจำนวนเอกสารต่างๆ ลงได้ด้วยเช่นกัน ข้อมูลที่เป็นมาตรฐาน ระบบควรจัดเตรียมไว้ให้ เช่น ทะเบียนจังหวัด, ทะเบียนการวุฒิการศึกษา, ตารางภาษี, ฯลฯ

เพื่อผู้ใช้จะได้ไม่เสียเวลารอก ข้อมูลด้านตัวเลขก็ควรมีการคำนวณอัตโนมัติ เช่น อายุบุคลากร, อายุงาน โดยระบบควรจะที่สามารถคำนวณให้จนถึง ณ เวลาปัจจุบัน นอกจากนี้ ควรที่จะมีโปรแกรมเสริมอื่นๆ เช่น โปรแกรมการสร้างผังองค์กร, โปรแกรมการพิมพ์บัตรพนักงาน, โปรแกรมการออกหนังสือเวียน หรือเอกสารรับรองต่างๆ และต้องมีความยืดหยุ่นต่อเงื่อนไข และนโยบายขององค์กร เช่น เงื่อนไขในการจ่ายค่าตอบแทน, เงื่อนไขในการจ่ายสวัสดิการ ซึ่งในส่วนนี้ โปรแกรมที่ดีจะใช้วิธีการเปิดให้ผู้กำหนดเงื่อนไขเองได้ใน

ลักษณะของการเขียนสูตร โดยบริษัทผู้พัฒนาระบบจะต้องมีทีมงานที่คอยให้คำปรึกษาเมื่อจำเป็นประการที่สำคัญที่สุดคือ เรื่องของระบบความปลอดภัยในการเข้าถึงฐานข้อมูล ซึ่งถือเป็นความลับขององค์กร ระบบควรมีการป้องกันข้อมูลโดยการเข้ารหัส และกำหนดระดับการเข้าถึงข้อมูลของผู้ใช้ เพื่อป้องกันผู้ไม่ประสงค์ดีแอบเข้าไปใช้ข้อมูล นอกจากนี้ยังรวมถึงการสำรองข้อมูลในกรณีเมื่อเกิดความเสียหายกับระบบ

4. ด้าน HR Information Center สิ่งหนึ่งที่ระบบ HRIS ควรจะมีเพิ่มเติม โดยเฉพาะในองค์กรที่มีระบบเครือข่ายภายใน (Network) เพื่อใช้เป็นช่องทางในการสื่อสาร และให้ข้อมูลกับบุคลากรภายในองค์กร เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับบุคลากรในองค์กร โดยที่บุคลากรสามารถสืบทราบถึงข้อมูลต่างๆ ที่ควรรู้ได้ตลอดเวลา ในลักษณะของการบริการตนเอง

งานบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตอันใกล้ จะเป็นงานที่ถูกขับเคลื่อนด้วยการใช้เครื่องมือในการบริหารที่สมัยใหม่ การเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานประจำ และเพิ่มบทบาทในการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจให้แก่ผู้บริหารระดับสูง ดังนั้น วิธีการที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายดังกล่าว คือ การทำให้ภารกิจหลักของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปตามแนวคิดใหม่ ซึ่งอาจต้องเปลี่ยนกรอบความคิดแบบเดิม ต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นรูปแบบใหม่ โดยจะเห็นได้ว่าหลายๆ องค์กรมีแนวโน้มสูงมากที่งานบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบปัจจุบัน ซึ่งมีการปฏิบัติงานประจำที่ คือ 80% ของงานบริหาร Admin ตามฟังก์ชันหลักต่างๆ เช่น ระบบงานเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ ระบบฝึกอบรมพนักงาน จะถูกเปลี่ยน และทดแทนด้วยการ Outsourcing หรือถูกแทนที่ด้วยระบบสารสนเทศ และที่สำคัญภาระงานใหม่ๆ ที่จะเพิ่มเข้ามา คือ งานในเชิงของการใช้กลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรตามระบบงานอนาคต โดยใช้เครื่องมือสมัยใหม่มาบริหารบุคลากร และองค์กร สิ่งเหล่านี้จะถูกเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม ในอนาคตอันใกล้ และจะเป็นงานที่ทำหาย ทันสมัย มีบทบาทต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพิ่มเติมศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรให้สูงขึ้น 

ขอบขอบคุณข้อมูลจาก

- siamhrm.com
- hrcenter.co.th
- thailandindustry.com
- forum.datatan.net
- kmitnbxmie8.com
- e-hrit.com
- sap.com
- oracle.com