

The background of the slide features several blue silhouettes of people in business attire. Some are standing and talking, while others are sitting at a table, suggesting a collaborative meeting or discussion. The silhouettes are arranged in a way that they appear to be interacting with each other.

Human Resource Information System

บทที่ 10

ระบบสารสนเทศเพื่อ
การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information System: HRIS) เป็นฐานข้อมูลที่องค์กรการใช้เพื่อเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลพนักงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสภาพการทำงานของพนักงานของตน โดยการออกแบบระบบการใช้ระบบที่ครอบคลุมจะสามารถเก็บข้อมูลต่าง ๆ



ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

ข้อมูลการจ่ายเงินเดือนประจำ ผลกำไร การขาดงานและวันลาพัก ข้อมูลพัฒนาการบริหารเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่จำเป็น นอกจากนี้ระบบที่ติดตามทักษะและประสิทธิภาพของพนักงานทุกคน จะสามารถเฝ้าติดตามและประเมินการพัฒนาการบริหารได้เร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น



ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

ฐานข้อมูลการพัฒนาการบริหาร มีประโยชน์อย่างยิ่งในยุค “การปรับองค์กร” สิ่งที่จะต้องจำเป็นอย่างยิ่งคือ ข้อมูลจำนวนมากของกำลังคนที่มี เพื่อพิจารณาว่าทักษะใดที่จะเหมาะสมกับโครงสร้างใหม่หรือสิ่งที่ปรับ



ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

- กิจกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และทักษะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เกิดจาก “การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ”
คือ วิธีการดำเนินกิจกรรมภายในองค์การและวิธีการบริหารงานที่แตกต่างไปจากเดิม เช่น โครงสร้างเส้นทางบริหารที่สั้นลง การกระจายอำนาจไปสู่ส่วนต่าง ๆ ความอ่อนตัวในการปฏิบัติงาน การกระจายที่ตั้งสำนักงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่ต่ำลง เป็นต้น



ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งานอย่างกว้างขวางในเกือบทุกส่วนขององค์กร รวมทั้งการบริหารและการจัดการ ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ใช่เป็นเพียงเครื่องมือ แต่เป็นองค์ประกอบหลักของการดำเนินธุรกิจและเป็นเครื่องมือหลักสำหรับการบริหาร





ความสำคัญของระบบ สารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

ความสำคัญของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์



ความสำคัญของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้ประโยชน์จากการสามารถสร้างรูปแบบต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น โดยสามารถสร้างข้อมูลเงินเดือนและเงินตอบแทนสำหรับพนักงานแต่ละคน ทั้งฝ่าย หรือทั้งบริษัท

สามารถผลิตรายงานมาตรฐานต่าง ๆ ได้โดยง่าย เช่น รายงานงบเงินรวม การเข้ารับการฝึกอบรม บัญชีพนักงานและการวิเคราะห์แรงงานโดยอายุ ทักษะหรือประสบการณ์



ข้อมูลในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์



ข้อมูลในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ก.ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล หรือระบบ
สารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๑. ข้อมูลบุคลากร
๒. ฝั่งองค์การ แสดงโครงสร้างองค์การ
๓. ข้อมูลจากภายนอก



ข้อมูลในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ข. จากการศึกษาของ Akhilesh

๑. ข้อมูลการสรรหาและการทดสอบ

๒. ประเภทของข้อมูลที่บันทึก

ข้อมูลใน HRIS แบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

ก) ข้อมูลหลัก

ข) ระบบใหม่ได้เพิ่มเติมข้อมูลประเภทที่สอง



ข้อมูลในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ค. สรุป ข้อมูลที่ควรบันทึกไว้ใน HRIS ที่สมบูรณ์แบบ

๑. สารสนเทศบุคคล
๒. สารสนเทศด้านการแพทย์
๓. ประวัติอาชีพ/ค่าจ้าง บันทึกงานต่าง ๆ ของพนักงาน
๔. ข้อมูลคุณวุฒิ
๕. ข้อมูลการประเมินค่าการปฏิบัติงาน
๖. ข้อมูลการขาดงาน บันทึกจำนวนวันทำงาน
๗. ข้อมูลการร้องทุกข์
๘. ข้อมูลการสำรวจปัญหางานและข้อมูลทัศนคติ



การพัฒนาาระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารบุคคล และ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารบุคคล และการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารบุคคลหรือการบริหารทรัพยากร
มนุษย์ เป็นงานสำคัญการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศใน
การดำเนินงานช่วยให้งานทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ
ขึ้น พิจารณาปัจจัยสำคัญ 5 ประการต่อไปนี้



การพัฒนาาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารบุคคล และการบริหารทรัพยากรมนุษย์



ก. ความสามารถ (Capability)

๑. ผู้บริหารระดับสูงต้องพร้อมที่จะสนับสนุนด้านต่างๆ
๒. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และตื่นตัวในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ในการทำงาน
๓. ฝ่ายสารสนเทศที่ต้องทำความเข้าใจและออกแบบระบบงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้แต่ละกลุ่ม



การพัฒนาาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารบุคคล และการบริหารทรัพยากรมนุษย์



ข.การควบคุม (Control)

➤การพัฒนา HRIS จะให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของสารสนเทศ โดยเฉพาะการเข้าถึงและความถูกต้องของข้อมูล



ค.ต้นทุน (Cost)

➤การลงทุนในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีค่าใช้จ่ายสูง ซึ่งฝ่ายบริหารสมควรต้องพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับจากการพัฒนาระบบว่าคุ้มค่ากับต้นทุนที่ใช้ไปหรือไม่

การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารบุคคล และการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ง. การติดต่อสื่อสาร (Communication)

➤ การพัฒนาระบบสารสนเทศต้องศึกษาการไหลเวียนของสารสนเทศ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ เกิดความเข้าใจและทัศนคติที่ดีกับการนำระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้

จ. ความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive advantage)

➤ การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพขึ้น แต่ยังมีส่วนสำคัญในการสร้างศักยภาพและความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่ธุรกิจ



ขั้นตอนการสร้างระบบ สารสนเทศทรัพยากรมนุษย์



ขั้นตอนการสร้างระบบ สารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

ขั้นตอนในการพัฒนา HRIS เป็นไปตามตาราง

ขั้นตอนการสร้าง HRIS	
ขั้นที่ 1 ทำความเข้าใจระบบปัจจุบัน	<ul style="list-style-type: none">- กำหนดวัตถุประสงค์- สอบถาม- รวบรวมข้อมูล
ขั้นที่ 2 ความต้องการระบบใหม่	<ul style="list-style-type: none">- กำหนดสิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง- ปัญหาของระบบเก่า

ขั้นตอนการสร้างระบบ สารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

ขั้นที่ 3 วางแผน

- ตัดสินใจขั้นสุดท้ายถึงความต้องการต่าง ๆ ในระบบใหม่
- กำหนดข้อมูลดิบที่ต้องการ
- กำหนดผลนำออกที่ต้องการ

ขั้นที่ 4

เลือกซอฟต์แวร์แลทดสอบ

- แจ้งผู้ขายซอฟต์แวร์ให้เสนอขาย
- เลือกผู้ขายซอฟต์แวร์
- ทดสอบระบบ

ขั้นที่ 5

นำผลการใช้มาทบทวน

- รวบรวมผลการใช้จากผู้ใช้
- ปรับปรุงซอฟต์แวร์ตามความต้องการของผู้ใช้

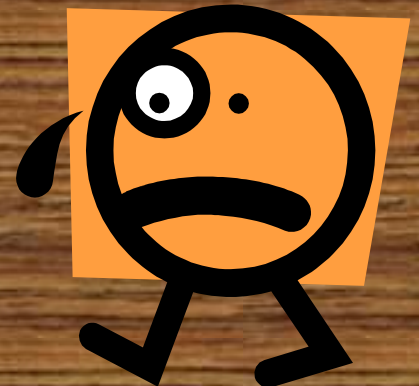
ขั้นตอนการสร้างระบบ สารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

ขั้นที่ 6 การนำไปใช้	- ใช้ระบบใหม่และฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ทุกคน
ขั้นที่ 7 การประเมินผล	- ค้นหาคำหนดปัญหาระยะยาว - ประเมินประโยชน์ - ปรับปรุงระบบให้ทันสมัย





ความลับและความเป็นส่วนตัว



ความลับและความเป็นส่วนตัว

- ชั้นแรก กำหนดแนวทางเพื่อบอกว่าจะเก็บข้อมูลประเภทใด วิธีได้ข้อมูล และผู้รับผิดชอบดูแลข้อมูล
- ชั้นต่อไป กำหนดให้ชัดเจนถึงการใช้ที่ไม่ถูกต้อง การดูแลข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง หรือละเมิดความเป็นส่วนตัว ซึ่งต้องแจ้งกฎและระเบียบนี้แก่พนักงานทุกคนเพื่อความมั่นใจ

ความลับและความเป็นส่วนตัว

- นอกจากนี้ ต้องระวังในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยต้องทำในลักษณะเปิดเผยและพนักงานยินยอม ควรเก็บเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปกปิดข้อมูลกับพนักงาน จะเพิ่มความเสี่ยงในทางลบของกระบวนการ HRIS
- การรักษาความลับอีกประการคือการติดตามตรวจสอบผู้ใช้ ซึ่งบันทึกนี้จะแสดงไฟล์ที่ถูกดู เวลา และผู้ดู ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องกำหนดผู้ติดตามตรวจสอบการถ่ายข้อมูลอยู่เสมอ

Thank you for attention

