

บทที่ 5

การสรรหาและคัดเลือกบุคคล



แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร

องค์กรจะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น
หน่วยงานจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพให้เหมาะสมกับงาน การ
บริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน
เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ซึ่งถ้า
องค์กรเริ่มต้นด้วย การมีบุคลากรที่ดีมีความสามารถปัจจัยอื่นๆ ก็จะมี
ดีตามมา



ความหมายของการสรรหาบุคลากร

บรรพต วิรุณราช (2552) ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการให้บุคลากรสมัครเข้าทำงานกับองค์กรโดยเริ่มตั้งแต่ผู้มีหน้าที่ในการสรรหารับบุคลากรมาจากฝ่ายวางแผนบุคลากรว่า ต้องการตำแหน่งใด จำนวนเท่าไร คุณสมบัติอย่างไร อัตราค่าจ้างเท่าไร จากนั้นใช้สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ และจูงใจในการเข้ามาสมัครงาน เพื่อให้องค์กรได้คัดเลือกต่อไป



ความสำคัญของการสรรหาบุคลากร

- การขยายกิจการ คือ การจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กรใหม่ขึ้นมา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรเพื่อที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน
- การลาออก โอนย้าย เกษียณอายุ หรืออื่นๆ ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบางตำแหน่ง จึงจะต้องมีการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน เพื่อให้กิจการดำเนินต่อเนื่องไปได้
- มีการเลื่อนบุคลากรไปจากตำแหน่งเดิมทำให้ตำแหน่งดังกล่าวว่าง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน



วัตถุประสงค์ของการสรรหาคูคณากร

- เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานซึ่งจะเชื่อ
ว่าให้ประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน
- เพื่อขจัดและหลีกเลี่ยงปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอันเนื่องมาจากความไม่พอใจ
ในงาน ซึ่งหากมีหลักการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ดีก่อนรับเข้าทำงานแล้วปัญหา
ต่างๆ ดังกล่าวก็อาจไม่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดได้น้อยที่สุด
- เพื่อประโยชน์ของฝ่ายลูกจ้างที่ได้ทำงานที่ตนพึงพอใจ



แหล่งการสรรหาบุคลากร

- การสรรหาบุคลากรภายในหน่วยงาน (ปิด)
- การสรรหาจากภายนอกหน่วยงาน (เปิด)



ลักษณะของบุคลากรที่มีคุณภาพ

- ด้านเจตคติ (Attitude) หรือด้านจิตใจ มีความสำคัญที่สุดเพราะจิตใจเป็นตัวกำหนดให้แสดงพฤติกรรมทางกาย
- ด้านความรู้ (Knowledge)
- ด้านการปฏิบัติหรือทักษะ (Psychomotor) ความสามารถใช้อวัยวะของร่างกายปฏิบัติงานได้อย่างดีตามจุดประสงค์
- บุคลิกภาพ (Personality) ลักษณะรวมๆ ของบุคคล ประกอบด้วยรูปร่างหน้าตาท่าที อากาาร และวาจา



วิธีการสรรหาบุคลากร



- การสรรหาบุคลากรมิใช่เป็นการดำเนินการแต่เพียงให้คนมาสมัครเข้าทำงานมากๆ แต่ต้องให้ได้การสรรหาบุคลากรต้องสรรหาที่มีคุณภาพมิใช่ปริมาณ
- การเปิดโอกาสให้เท่าเทียมกันโดยไม่มีกีดกันในเชื้อชาติ ศาสนา วรรณะ ชนชั้น หรือ ภูมิฐานะของบุคลากร
- การยึดถือความรู้ ความสามารถเป็นเกณฑ์ เมื่อเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมกันทุกคนแล้วก็ต้องมีบุคคลเหล่านั้นได้แข่งขันกัน เพื่อเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถสูงสุด

ปัจจัยโน้มน้าวผู้สมัครงาน

- สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)
- สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)



แนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร



การเลือกบุคลากรจะมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับการสรรหาเป็นปัจจัยสำคัญในกรณีที่การสรรหาสามารถชักจูงผู้มีความรู้ความสามารถตามที่ต้องการให้สนใจมาสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้มาก การคัดเลือกก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย หากการคัดเลือกจะไม่ได้คนที่เหมาะสมและไร้ประสิทธิภาพหากไม่มีคนมาให้เลือกหรือมีแต่จำนวนน้อย



ความหมายของการคัดเลือกบุคคลากร

กระบวนการที่องค์กรดำเนินการคัดเลือกจากจำนวนใบสมัครทั้งหลายของผู้สมัครเป็นจำนวนมาก เพื่อที่จะให้ได้คนดีที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ที่องค์กรต้องการ



ความสำคัญของการคัดเลือก

- ผู้บริหารมีความรู้ มีความเข้าใจในด้านความซับซ้อนของการคัดเลือก เรียนรู้ถึงจุดอ่อนและข้อจำกัดเกี่ยวกับเทคนิคการเลือกประเภทต่างๆ
- ลักษณะของกฎหมายแรงงานได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ฉะนั้นในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน
- การคัดเลือกเป็นงานที่มีความพิเศษและเป็นความยากลำบากเพราะการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลผ่านงานที่ทำนั้น
- การคัดเลือกที่มีประสิทธิผลย่อมทำให้เกิดความคุ้มค่าแก่องค์การเป็นอย่างยิ่ง



**ประกาศบัญชี
รายชื่อ
ผู้ผ่านการสรรหา
และเลือกสรร
พนักงาน**

L-WEISSMORE

วัตถุประสงค์ของการคัดเลือกบุคลากร

หลักการคัดเลือกบุคลากรคือ การคัดเลือกคนดีที่สุดเท่าที่จะมีในบรรดาผู้ที่มีความประสงค์จะมาดำรงตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามหลักการที่ว่า **Put the Right Man on the Right Job** หรือการบรรจุแต่งตั้งคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่นั่นเอง สิ่งที่ทำให้คนแตกต่างกันคือ ความมีลักษณะความเป็นตัวของตัวเอง (Self-evident) ซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคลนี้จะเป็นพื้นฐานของการบรรจุแต่งตั้งคนเข้าปฏิบัติงาน



วิธีการคัดเลือกบุคลากร

- กำหนดคุณสมบัติและวุฒิ
- ตรวจสอบใบสมัคร
- การวิเคราะห์คุณสมบัติ
- การสัมภาษณ์ขั้นต้น
- การทดสอบวัตถุประสงค์ของการทดสอบ
- การสัมภาษณ์ขั้นสุดท้ายมักเป็นการสัมภาษณ์ของผู้บังคับบัญชา
ระดับสูง เพื่อตัดสินใจขั้นสุดท้าย



จบการนำเสนอ

อย่าลืมทำแบบฝึกหัดนะคะ

