

## ส่วนที่ 2

: ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน  
หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ นางสาวกณาริปี สุขเจริญ

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

## เรื่อง ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System : HRIS)

### 1. หลักการและเหตุผล / ความเป็นมา

ในปัจจุบันการจัดเก็บข้อมูลบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งดำเนินการโดยกองการเจ้าหน้าที่ ได้กระทำใน 2 ลักษณะ คือ 1) จัดเก็บด้วยมือ(Manual) ในรูปของแฟ้มประวัติ และ ก.พ.7 2) จัดเก็บในรูปของฐานข้อมูล(Data Base) ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งการจัดเก็บโดยวิธีดังกล่าวไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ หรือที่เรียกว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ได้ เนื่องจากการเรียกดูข้อมูลทำได้ช้า การประมวลผลไม่สามารถทำได้อย่างหลากหลายมิติ การเปิดโอกาสให้หน่วยงานข้างเคียง หรือ หน่วยงานในส่วนภูมิภาคเข้าถึง(Accessible) ข้อมูลบุคคลบางอย่างที่จำเป็นก็ไม่สามารถทำได้เช่นกัน สิ่งเหล่านี้ทำให้การวางแผนอัตรากำลัง การแต่งตั้งโยกย้าย การพัฒนาบุคคล ฯลฯ ไม่อาจดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ส่งผลให้กระทบต่อเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงานอย่างยิ่ง สมควรที่จะต้องมีการปรับปรุงการจัดเก็บข้อมูลบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยนำหลักการของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล(HRIS) มาใช้เช่นเดียวกับองค์กรสมัยใหม่(Modern Organization) ทั้งหลาย

### 2. บทวิเคราะห์ แนวคิด / ข้อเสนอ

2.1 กระแสโลกาภิวัตน์(Globalization) ทำให้หลายสิ่งเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งเรื่องเศรษฐกิจ สังคม การบริหาร ที่สำคัญ คือ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เกิดสภาพสังคมฐานความรู้(Knowledge-base Society) โดยมนุษย์กลายเป็นทรัพย์สิน(Asset) ทรัพยากร(Resource) และต้นทุน(Capital) ที่มีคุณค่าต่อสังคมและองค์กร เป็นพลังอำนาจของชาติยิ่งกว่าขนาดของประเทศ จำนวนประชากร และทรัพยากรธรรมชาติ

2.2 ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล(HRIS) หมายถึง

- กระบวนการจัดเก็บ รวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีการบำรุงรักษา และปรับปรุงแก้ไขให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- การประมวล การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างหลากหลายมิติ รวมทั้งการสร้างแบบจำลองเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลที่มีความซับซ้อน และก่อให้เกิดกลยุทธ์ในการบริหารใหม่ๆ
- การสร้างเครือข่าย เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการนำไปใช้อย่างกว้างขวาง

### 2.3 องค์ประกอบสำคัญเชิงกระบวนการของระบบมี 3 องค์ประกอบ คือ

- Input ได้แก่ การป้อนข้อมูลบุคคลด้านต่างๆ ซึ่งนอกจากจะจัดเก็บเป็นตัวหนังสือแล้ว เทคโนโลยียังทำให้สามารถจัดเก็บรูปภาพ สำเนาเอกสาร รวมถึงลายเซ็นของคนในองค์กร
- Data Maintenance คือ การบำรุงรักษาข้อมูลหลังการป้อนเข้าระบบแล้ว การเพิ่มข้อมูลใหม่ การปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย
- Output คือ การประมวลผลข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การนำข้อมูลไปใช้ในรูปแบบต่างๆ ตามที่ต้องการ

2.4 วิธีดำเนินการ : การจัดเก็บข้อมูลบุคคลในรูปแบบสารสนเทศที่ทันสมัย จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์(System) ในลักษณะของ Software ที่เหมาะสม มีขีดความสามารถสูง สามารถปฏิบัติการตามแนวความคิดที่ต้องการได้ การจัดหา Software ดังกล่าว มาใช้อาจทำได้หลายวิธี เช่น

- 1) จัดจ้างทำหรือจัดซื้อระบบ พร้อมทั้งจ้างให้จัดเก็บข้อมูลที่มีอยู่ลงไปในระบบ
- 2) จัดจ้างทำหรือจัดซื้อระบบ แต่จัดเก็บข้อมูลลงระบบเอง
- 3) จัดทำระบบขึ้นมาเอง และจัดเก็บข้อมูลลงไปในระบบเอง
- 4) ขอใช้ระบบที่หน่วยงานอื่นพัฒนาขึ้นมา และเต็มใจให้กระทรวงมหาดไทยใช้ได้ เช่น Software ของสำนักงาน ก.พ.

### 3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ /ประโยชน์ที่จะได้รับ

- 3.1 ผู้บริหารระดับสูง สามารถเรียกดูข้อมูลได้ด้วยตนเอง ผ่านระบบเครือข่าย Intranet
- 3.2 กองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นหน่วยงานบริหารงานบุคคลโดยตรงสามารถเรียกใช้ข้อมูล ซึ่งประมวลผลในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อประโยชน์ด้านต่างๆ เช่น การวางแผนอัตรากำลัง การแต่งตั้งโยกย้าย การพัฒนาบุคคล เป็นต้น
- 3.3 หน่วยงานข้างเคียง เช่น สำนัก กอง รวมทั้งสำนักงานจังหวัดสามารถเข้าถึงข้อมูล(เท่าที่จำเป็น) ทาง Intranet เพื่อการประเมินผลงาน การให้ความดีความชอบประจำปี การสร้างสมดุลระหว่างอัตรากำลังกับปริมาณงาน เป็นต้น
- 3.4 ประโยชน์อื่นๆ เช่น ช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ สามารถปฏิบัติงานโดยใช้ Self-service ช่วยในการทำงาน มีศูนย์บริการร่วมกันทางทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

#### 4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

4.1 KPI ของงาน HRIS พิจารณาได้ 4 มิติ คือ

- Chanel Dimension
- Forum Dimension
- Time Dimension
- Quality Dimension

4.2 การประเมินผลจะทำด้วยวิธีสังเกตการณ์(Observation) และวิธีการสำรวจ(Survey) ด้วยวิธีทดสอบแบบสอบถาม และสัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบถึงระดับความเข้าใจ และปริมาณการใช้งาน รวมทั้งความพึงพอใจจากผู้ใช้งาน(User)

4.3 ความสำเร็จของการใช้ระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ควรมากกว่า ร้อยละ 60 จึงจะถือว่าประสบผลสำเร็จ

(ลงชื่อ)



(นางสาวคณาธิป สุขเจริญ)

ผู้เสนอแนวคิด

15/กรกฎาคม/2553