



โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การบรรยายพิเศษเรื่อง
Human Resource Information System (HRIS)



ภาพจาก <http://www.chivitchiva.com/>

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2559
โดย อาจารย์ ธนเดช ธานี (อ.ต้น)
PEOPLE DEVELOP CENTER CO.,LTD.
" People Develop Business Develop "



 www.peopledevelop.net, www.facebook.com/PeopleDevelopCenter

ปัจจุบัน

- กรรมการผู้จัดการ PEOPLE DEVELOP CENTER CO., LTD.
- กรรมการบริหารสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT)
- คณอนุกรรมการพัฒนาวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันพัฒนาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล
- ที่ปรึกษาชมรมบริหารงานบุคคลเพชรเกษม-สมุทรสาคร (PSPAG)
- ที่ปรึกษาชมรมอุตสาหกรรมบางปู
- รองประธานฝ่ายวิชาการชมรมบริหารงานบุคคลบางพลี
- อุปนายกสโมสรไลออนส์กรุงเทพ สุขุมวิท

ประวัติการศึกษา

- ปริญญาโท บริหารธุรกิจ (MBA) สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปริญญาตรี รัฐศาสตร์ สาขาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ที่ปรึกษาและความเชี่ยวชาญพิเศษ

- ระบบการสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร (Happy Workforce Engagement Management System)
- ระบบบริหารการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ (Strategic Training & Development)
- ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Performance Management)
- การสร้างความสุข ความผูกพัน และการทำงานเป็นทีม (The Engagement Team Building)
- การพัฒนาทักษะผู้บริหาร (Managerial Matrix Development)

ประสบการณ์วิชาชีพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่า 26 ปี

- ผู้บริหารสายงานทรัพยากรบุคคล บริษัท เซาท์อีสต์เอเชียแปซิฟิกแอนด์แอนด์แอนด์ จำกัด, บริษัทไบนารีอินเทลลิเจนซ์ ลิฟวิ่งมอลล์, บริษัท ยูโรเปียนฟู้ด จำกัด (มหาชน), บริษัทไบนารีอินเทลลิเจนซ์เทคโนโลยี จำกัด



อาจารย์ ธนเดช ธานี



หัวข้อสำคัญของการพูดคุยในวันนี้

- คมคิด HRIS
- ย่างก้าวของ HRIS
- HRIS คือ อะไรหนอ ???
- ความสำคัญ และประโยชน์ของ HRIS
- แนวทางการนำ HRIS ไปใช้ในองค์กร
- ระบบ HRIS พื้นฐานที่นิยมใช้งานในประเทศไทย
- ตัวอย่างข้อมูลในระบบ HRIS
- ลักษณะของระบบ HRIS ที่ดี
- ใครบ้างที่ควรใช้ HRIS
- แนวทางในการพัฒนาโปรแกรม HRIS



www.peopledevelop.net, www.facebook.com/PeopleDevelopCenter



กมคิด HRIS

- ☐ 1. ถ้าเราเป็นเจ้าของกิจการเราจะนำระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ไตมาใช้งาน และใช้อย่างไร ?
- ☐ 2. ท่านได้รับตำแหน่งให้เป็นผู้ช่วยรองกรรมการผู้จัดการสายงานทรัพยากรมนุษย์ ท่านคิดว่าระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมีความจำเป็นต่อองค์กรของท่านหรือไม่ อย่างไร ?

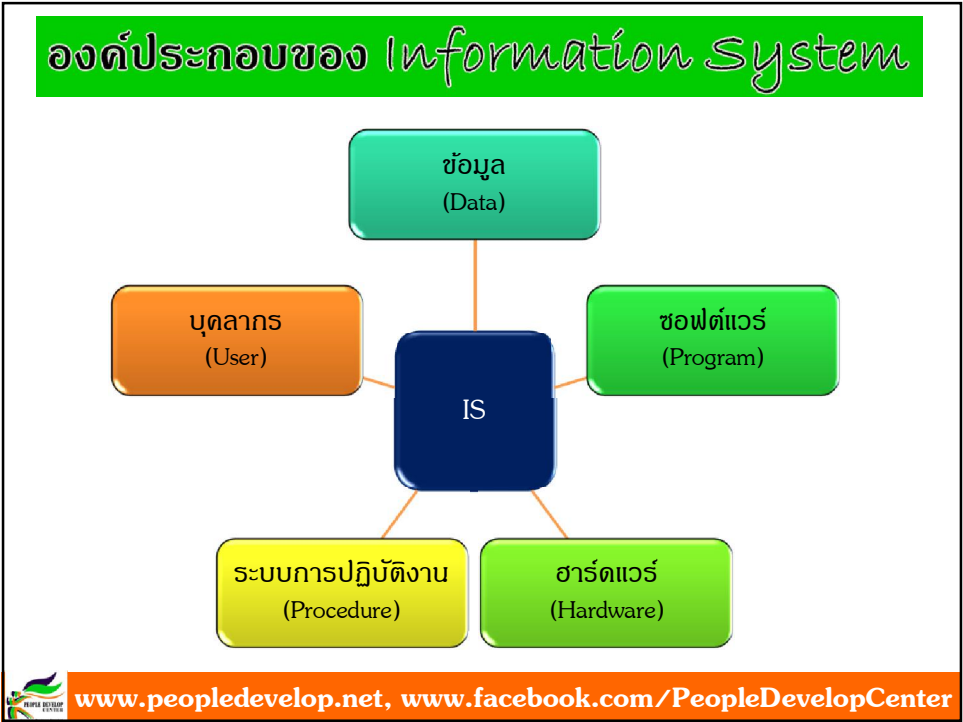
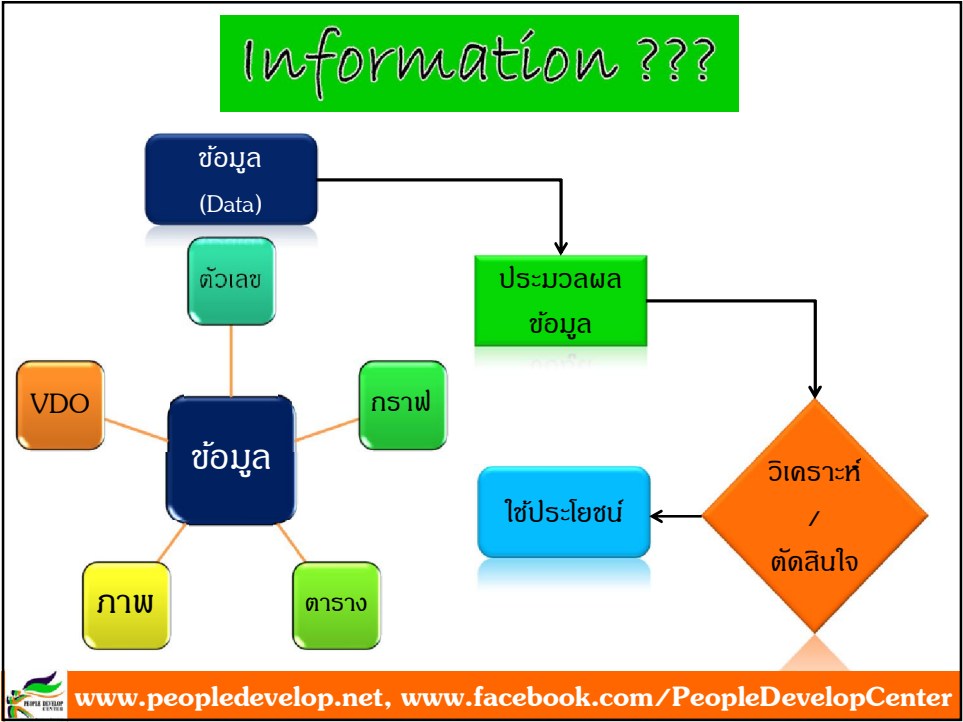


www.peopledevelop.net, www.facebook.com/PeopleDevelopCenter

อย่างก้าว ของ HRIS



ประยุกต์จาก : อนุสร ศิลปะมดุง สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี



HRIS คือ อะไรหนอ ???

คือ...ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่
เป็นกลุ่มของระบบงานที่ประกอบด้วยฮาร์ดแวร์หรือ
ตัวอุปกรณ์ และซอฟต์แวร์หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์
ที่ทำหน้าที่รวบรวม ประมวลผล วิเคราะห์ จัดเก็บ
และกระจายข้อมูล ข่าวสาร รายงาน ที่มีความ
ถูกต้อง รวดเร็ว ตรงเวลาให้กับผู้ใช้



เพื่อนำไปวิเคราะห์ สนับสนุนการตัดสินใจ ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์
กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปรับปรุงกระบวนการ
ทางธุรกิจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยให้การ
บริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร สะดวก รวดเร็ว แม่นยำ และเกิด
ประสิทธิภาพมากขึ้น

ประยุกต์จาก : อนุสร คิลปะผดุง สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ

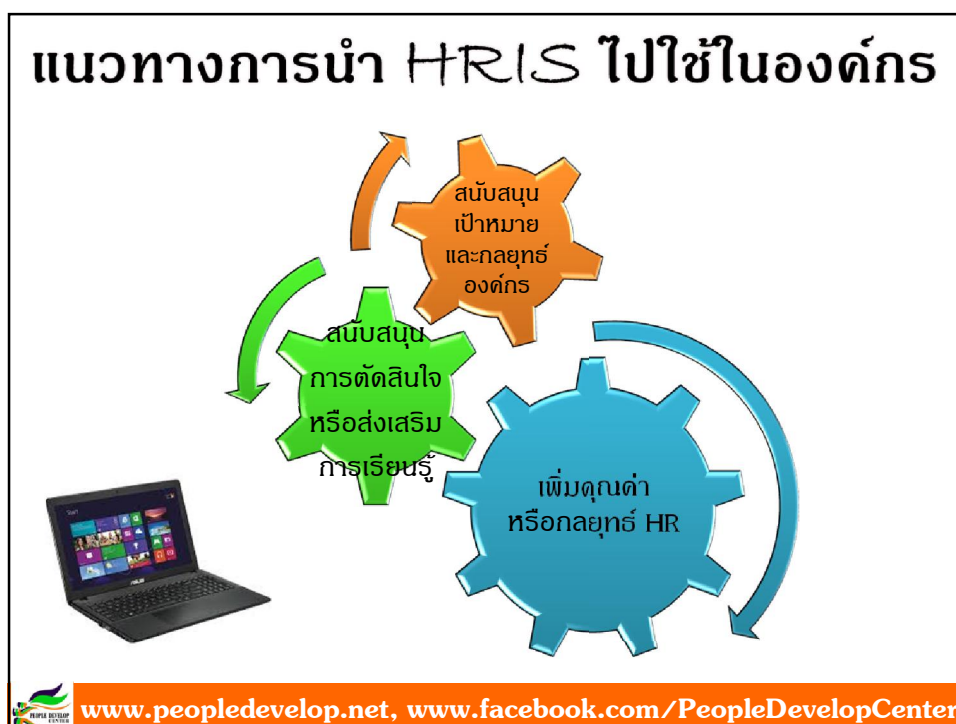
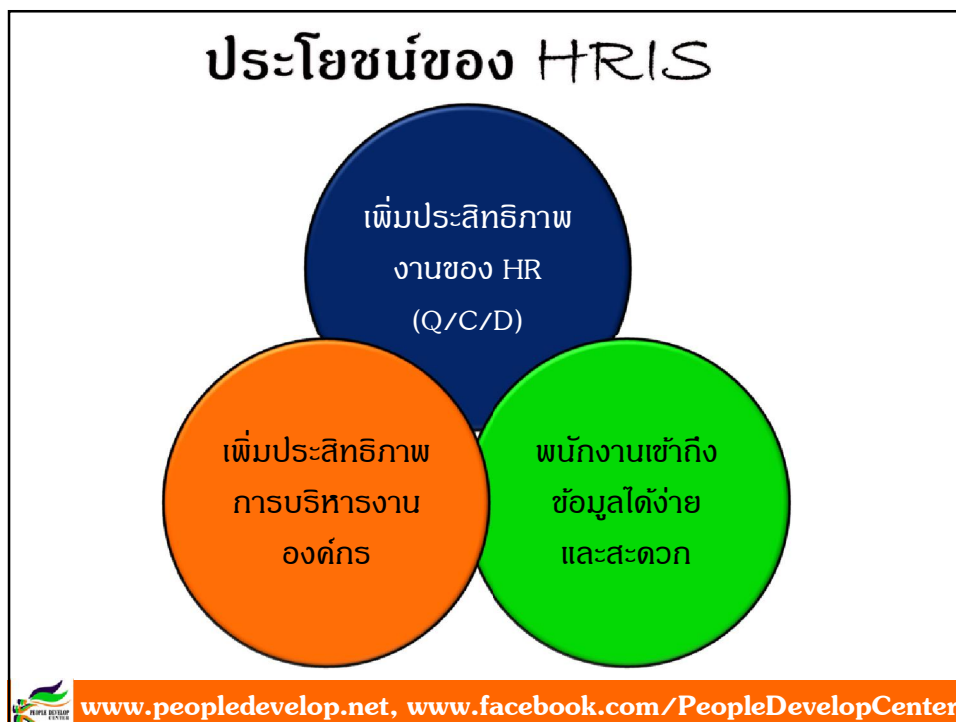
ปัจจุบันโลกเราได้กล่าวสู่ยุคแห่งเทคโนโลยี
และการเปลี่ยนแปลง องค์กรชั้นนำตระหนัก
ถึงความสำคัญ ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ
มาปรับใช้ในองค์กรหลายด้าน เช่น ทาง
การตลาด ทางการบัญชี เป็นต้น เพื่อเป็น
แนวทางในการตัดสินใจ หรือสนับสนุนการ
ปฏิบัติงานขององค์กร

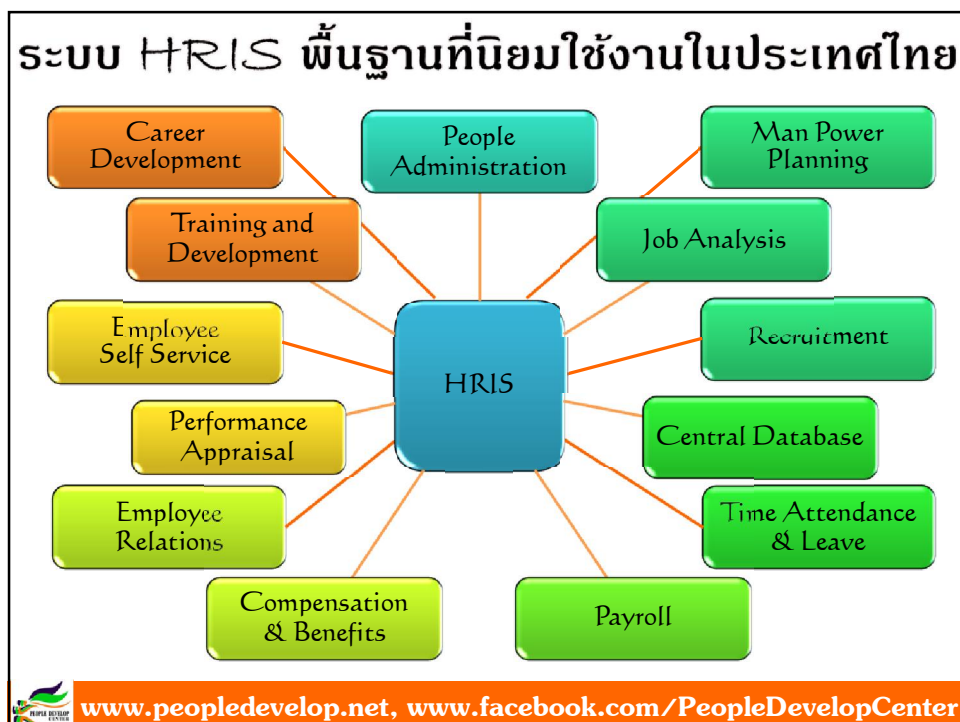


ภาพจาก <http://2.bp.blogspot.com>

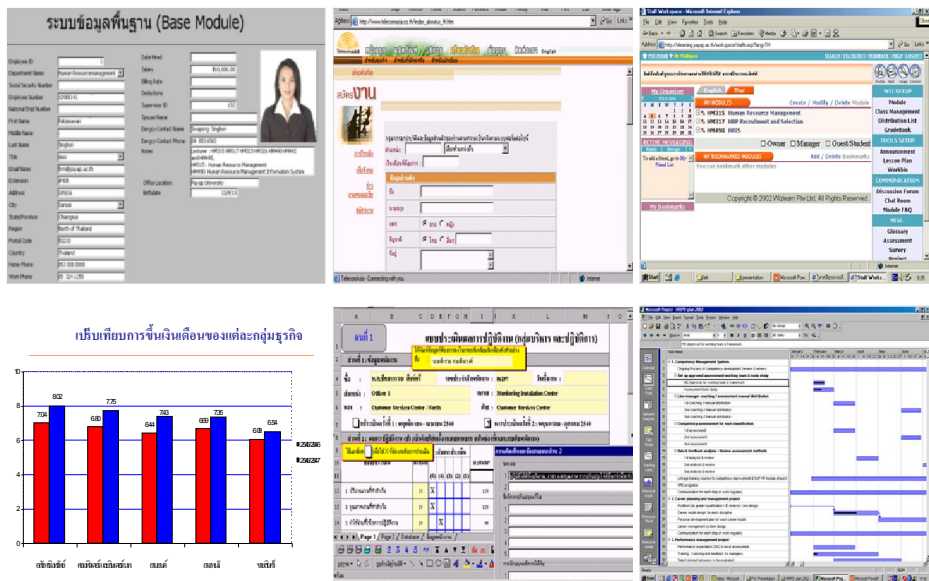
งานสารสนเทศทางด้านทรัพยากรบุคคล มีการนำไปใช้ประโยชน์ในด้าน
การบริหาร การวางแผนกำลังคน การพัฒนาและฝึกอบรม ฯลฯ แทน
ระบบเดิมที่เป็นแฟ้มข้อมูล กระดาษ เอกสารต่าง ๆ

ที่มา : <http://www.e-hrit.com>





ตัวอย่างข้อมูลในระบบ HRIS

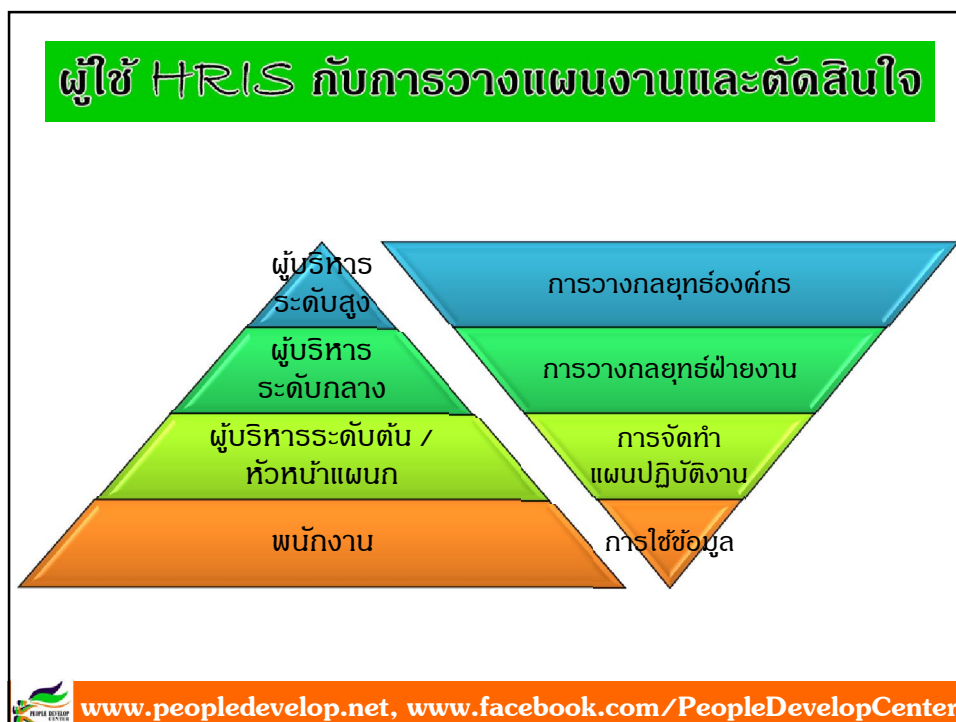


ที่มาข้อมูล : numtip.sru.ac.th

ลักษณะของระบบ HRIS ที่ดี

1. สามารถสร้างเงื่อนไขในการพิมพ์รายงานได้ไม่จำกัด และสามารถเก็บบันทึกเงื่อนไขที่ใช้เป็นประจำในแต่ละรายงานได้
2. ข้อมูลประวัติของพนักงานถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ และทันสมัยตลอดเวลา
3. มีระบบการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล สามารถกำหนดสิทธิในการใช้งานโปรแกรม หรือการเรียกใช้ข้อมูล สำหรับผู้ใช้งานแต่ละคนได้
4. สามารถกำหนดเงื่อนไขในการค้นหาข้อมูลได้หลายรูปแบบ เพื่อความรวดเร็วในการทำงาน
5. ระบบการติดต่อกับผู้ใช้ (User Interface) ควรจะเข้าใจง่าย แม้พื้นฐานความรู้ของผู้ใช้จะแตกต่างกันก็ตาม
6. ควรมีความสามารถในการด้านเครือข่าย เพื่อตอบสนองการทำงานร่วมกันของหน่วยงานในองค์กร ซึ่งอาจจะแบ่งแยกเป็นหลายสาขา
7. ต้องมีระบบการสำรองข้อมูล (Data backup and restore) เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในกรณีฉุกเฉิน

ที่มา : อนุสร ศิลปประดิษฐ์ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี



แนวทางในการพัฒนาโปรแกรม HRIS		
แนวทาง	จุดเด่นของระบบ	ข้อพึงระวัง
1. พัฒนาขึ้นเองโดยทีมงานภายในองค์กร	สอดคล้องตรงกับความต้องการขององค์กร	- อาจไม่ได้มาตรฐานในการพัฒนา - หากผู้พัฒนาระบบออกไปอาจขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา
2. ซื้อโปรแกรมสำเร็จรูปที่นำเข้าจากต่างประเทศ เช่น PeopleSoft, Oracle, SAP ฯ	สอดคล้องกับความต้องการทั่วไปของโลก	จะต้องนำมาปรับปรุง (Modification) ในบางโมดูล (Module)
3. ซื้อโปรแกรมสำเร็จรูปที่สร้างขึ้นโดยคนไทย เช่น PisWin, HRil, HR Enterprise ฯ	พัฒนาขึ้นภายใต้เงื่อนไขและสภาพแวดล้อมของไทย เช่น ระเบียบ, สวัสดิการ, กฎหมาย ฯ	อาจจะต้องปรับปรุงบางโมดูล (Module) ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
4. จ้างบุคคลภายนอกพัฒนาโปรแกรม	สอดคล้องตรงกับความต้องการขององค์กร และสภาพแวดล้อมของไทย	



 **ขอมอบเอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ**
เรื่อง Human Resource Information System (HRIS)
ไว้เป็นวิทยาทานแก่นักศึกษา
โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
HR และผู้สนใจทั่วไป
เพื่อการเรียนรู้ และต่อยอดในการใช้งานครับ

  **ธนเดช ธานี 081-9881304**
E-mail : mba_hrpro@hotmail.co.th

 **ทุก ๆ ไขข้อข้องใจ** 
เราช่วยท่านได้

*Training and Development Management System	*Modern JD for Training Road Map and Career Development
*Performance Management System	*Managerial and Professional Leadership Development Program
*Career Development	*Competency Management
*Employee Engagement	
*Engagement Team Building	

 
PEOPLE DEVELOP CENTER
People Develop Business Develop
Tel : 081-9881304 , 091-7387838
www.peopledvelop.net
www.facebook.com/PeopleDevelopCenter
PEOPLE DEVELOP CENTER CO., LTD.
People Develop Business Develop