

Recruitment and Selection

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

จัดทำโดย...

นางปราณี ภาคสวรรค์ หัวหน้ากลุ่มอำนวยการ
นางสาวฐิติวรรณ ศรีสุวรรณ นักจัดการงานทั่วไป
นางสาวสุดา ตังกานนท์ นักวิชาการศึกษา

ความหมาย การสรรหาบุคคลากร

กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง
ที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่าง ๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์กร
โดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหาบุคคลากรจะต้องสามารถเข้าถึงแหล่งที่มาของ
บุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจ
ที่จะร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลา
และค่าใช้จ่าย

หลักการทั่วไปในการสรรหา

- พิจารณาวางแผนอัตรากำลังคนล่วงหน้า ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว
- มีการวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง/กลุ่มงาน
- มีการวางแผนกำลังคนทดแทนในตำแหน่งงานหลัก

(Succession Plan)

หลักการทั่วไปในการสรรหา

- การทบทวนเปรียบเทียบกำลังคนในภาพรวมทั้งองค์กรย้อนหลัง 3 ปี
- การกำหนดลักษณะงาน ความสามารถที่งานต้องการและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน
(Job Description/Job Competency and Job Specification)
- การวิเคราะห์คุณภาพกำลังคน เพื่อสรรหาและคัดเลือก
- การพัฒนาประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรให้เหมาะสม

กระบวนการสรรหา

- ตรวจสอบการขอรับพนักงานกับแผนอัตรากำลัง
- เปิดรับสมัครแต่ละประเภทตำแหน่งให้ทันเวลา
- คัดเลือก โดยปกติจะมีวิธีการ
 1. ทดสอบความถนัด/ทักษะ/ความสามารถ
 2. ทดสอบตัวอย่างงานและสอบสัมภาษณ์
 3. ตรวจสอบประวัติผู้สมัคร
- จัดทำสัญญาจ้าง
- ปฐมนิเทศ

หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร

ความรู้

ซึ่งความรู้ในที่นี้จะต้องเป็นความรู้ที่พนักงานคนดังกล่าวรู้และมีความเชี่ยวชาญในสาขานั้นจริง อาจจะใช้วิธีการตรวจวัดโดยให้ทำแบบทดสอบหรือการทดลองงานก็ได้ จึงจะเป็นแนวทางที่ดีที่สุดในการสรรหาผู้ที่มีความรู้เข้ามาทำงานกับองค์กร

ประสบการณ์

เป็นอีกหนึ่งหลักเกณฑ์ที่องค์กรมักจะนำมาใช้เป็นบรรทัดฐานในการคัดเลือกพนักงาน ซึ่งผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมักจะมีไหวพริบและสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดีกว่าคนที่ยังไม่มีประสบการณ์การทำงาน

หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร

ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ

ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบถือเป็นหลักเกณฑ์ที่สำคัญมากในการตรวจสอบ
พิจารณาคัดเลือกพนักงานเข้าสู่องค์กร เพราะคนที่มีความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ
ทั้งต่อตัวเองและผู้อื่นจะเป็นคนที่มีความจริงใจกับองค์กรและเพื่อนร่วมงานมาก

หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร

ลักษณะบุคลิกภาพ

การจะคัดเลือกให้ใครสักคนเข้ามาร่วมงานกับทางองค์กร ผู้สรรหาจะต้องพิจารณาในเรื่องของบุคลิกภาพควบคู่กันไปด้วยเสมอ อย่าได้ใส่ใจกับข้อติฉินนินทาของคนอื่น เพราะคนที่พูดเรื่องเหล่านี้เขาไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ ซึ่งบุคลิกภาพตามที่กล่าวมาไม่ได้หมายความว่าต้องเป็นคนที่มีหน้าตาดีแต่ขอให้มีการขยันหมั่นเพียรในการทำงานและการปฏิบัติ มีกัลยาณมิตร สะอาด แต่งตัวดูดี น่าเชื่อถือ เป็นพอ

หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร

มีมนุษยสัมพันธ์เป็นเลิศ

การทำงานในองค์กรเป็นลักษณะของการทำงานในรูปแบบทีมเวิร์คที่จะต้องอาศัยการพึ่งพาติดต่อกันระหว่างกันภายในองค์กรอยู่ตลอด ถ้าองค์กรไหนมีพนักงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ไม่ดีระบบการทำงานก็จะพังไปทั้งระบบ ซึ่งการตรวจสอบด้านมนุษยสัมพันธ์อาจจะอาศัยช่วงการทดลองงาน (**3-6**เดือน)