**บทที่ 4 การสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้ง**

**วัตถุประสงค์**

1. ศึกษาการวิเคราะห์งาน
2. อธิบายการสรรหาบุลากร
3. ขั้นตอนการคัดเลือกบุคลากร
4. การบรรจุแต่งตั้ง

**4.1 การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)**

 การวิเคราะห์งาน หมายถึง กระบวนการที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบซึ่งถูกนำมาใช้ในการศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรายละเอียดตำแหน่งงานที่ต้องการ เพื่อให้ทราบว่างานนั้นประกอบด้วยกิจกรรมใดบ้าง ต้องการคนมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์อย่างไร เพื่อให้สามารถคัดเลือกคนให้เหมาะสมกับงานให้มากที่สุด” โดยที่ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์งานจะถูกจัดทำอยู่ในหลายลักษณะ เพื่อที่จะนำไปใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสม ประกอบด้วย

1**. การพรรณน าลักษณะงาน (Job Description)** เป็นการระบุถึง อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ขอบเขตของงาน และกระบวนการปฏิบัติงาน ตลอดจนเหตุผลและความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้น การพรรณาลักษณะงานจะประกอบด้วยข้อความที่สำคัญดังต่อไปนี้

* ตำแหน่งงาน (Job Title)
* หน้าที่ (Functions)
* ความรับผิดชอบ (Responsibilities)
* คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics)
* เงื่อนไขสภาวะแวดล้อม (Environmental Conditicns)

**2. การระบุข้อกำหนดของงาน (Job Specification)** จะระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น แนวทางในการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อเข้าปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งขององค์การ เป็นอย่างไรโดยทั่วไปแล้วเอกสารระบุข้อกำหนดของงานจะมีส่วนประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

* การศึกษา (Education)
* ประสบการณ์ (Experience)
* ความรู้ (Knowledge)
* ความสามารถ (Ability)
* ความชำนาญ (Skill)
* คุณสมบัติทางกายภาพ (Physical)
* ความพร้อมทางจิตใจ (Psychological Readiness)

**3. มาตรฐานการทำงาน (Job Standard)**  เป็นการนำข้อมูลจากการวิเคราะห์งานมาใช้เป็นเกณฑ์สำหรับกำหนดแนวทางในการทำงานแต่ละประเภทให้เป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้ มาตรฐานการทำงานจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งบุคลากรและองค์การ โดยบุคลากรจะทราบถึงความต้องการขององค์การที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน ในขณะที่องค์การจะมีแนวทางให้สมาชิกแต่ละคนปฏิบัติ จึงไม่ก่อให้เกิดความสับสนในการทำงานขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างสอดคล้องกันและมีประสิทธิภาพ

**4. การประเมินค่างาน (Job Evaluation)** เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งานมาใช้เปรียบเทียบความสัมพันธ์และหาความสำคัญของแต่ละคน ข้อมูลที่ได้จากการประเมินค่างานจะทำให้องค์การสามารถจัดทำระบบการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่บุคลากรได้ โดยการเปรียบเทียบข้อมูลกับทั้งภายในองค์การและเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานทั่วไป

**ประโยชน์ของการวิเคราะห์งาน**

 การวิเคราะห์งานเป็นกระบวนการที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบที่ถูกนำมาใช้ในการศึกษารวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อที่จะได้สารสนเทศของงานนั้นเพียงพอต่อการที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งานสามารถนำมาจัดหมวดหมู่เพื่อประยุกต์ใช้งานในการจัดการทรัพยากรขององค์การได้ประโยชน์ดังนี้

 1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning)

 2. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection)

 3. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (Training and Development)

 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation)

 5. การกำหนดค่าตอบแทน (Compensation)

 6. การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน (Safety Reinforcement)

 7. การออกแบบงาน (Job Design)