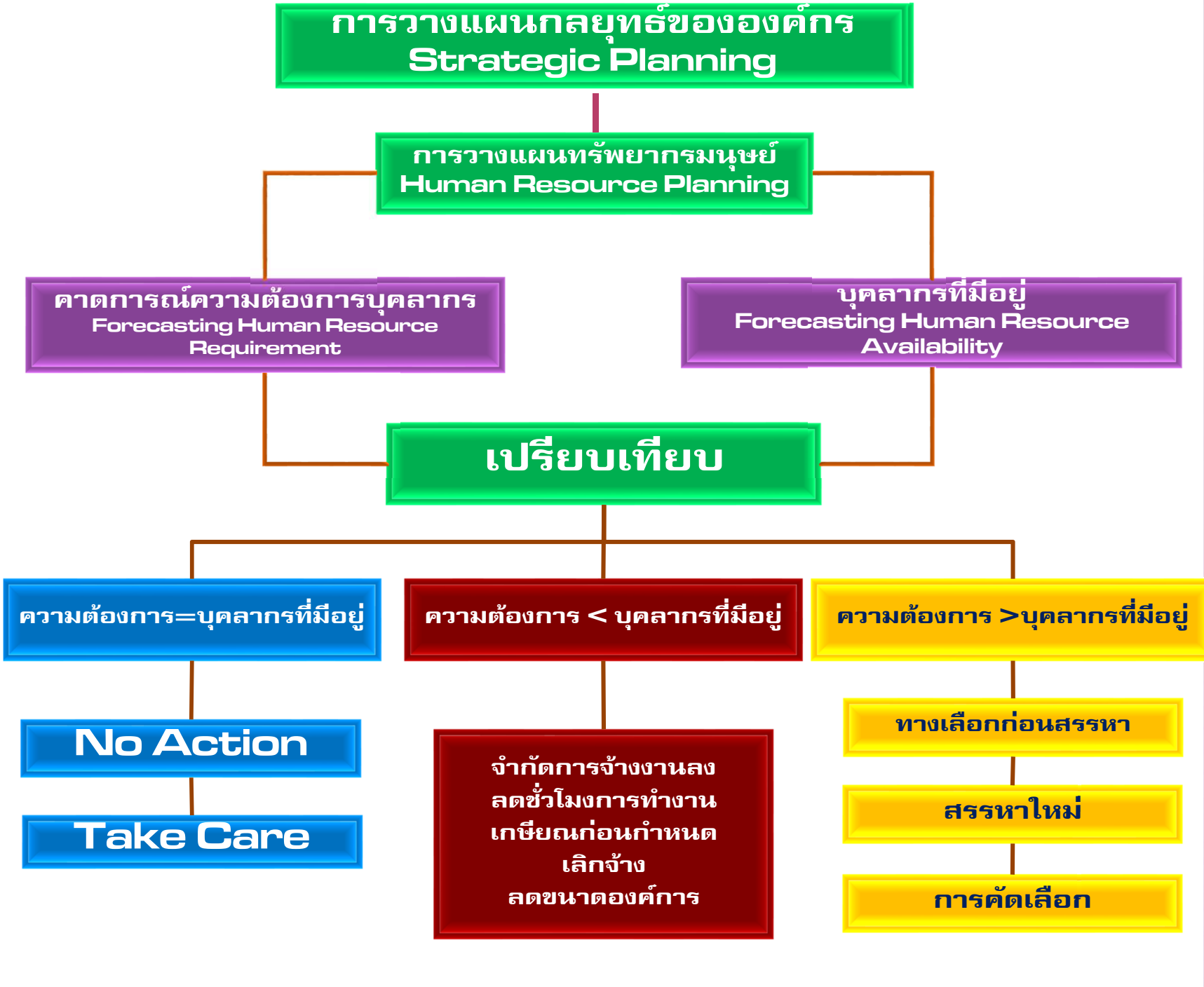
การบริหารทรัพยากรมนุษย์
การวิเคราะห์งานและการออกแบบงาน
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
การสรรหาและการคัดเลือก
การฝึกอบรมและพัฒนา
การบริหารผลการปฏิบัติงาน
การบริหารค่าตอบแทน
แรงงานสัมพันธ์

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
Human Resource Planning


การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร
Strategic Planning
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
Human Resource Planning
คาดการณ์ความต้องการบุคลากร
Forecasting Human Resource Requirement
บุคลากรที่มีอยู่
Forecasting Human Resource Availability
เปรียบเทียบ
ความต้องการ=บุคลากรที่มีอยู่
ความต้องการ < บุคลากรที่มีอยู่
ความต้องการ >บุคลากรที่มีอยู่
No Action
Take Care
จำกัดการจ้างงานลง
ลดชั่วโมงการทำงาน
เกษียณก่อนกำหนด
เลิกจ้าง
ลดขนาดองค์การ
ทางเลือกก่อนสรรหา
สรรหาใหม่
การคัดเลือก

ปัญหาด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

1. ปัญหาการผสมผสานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Integration)

   องค์การขาดการผสมผสานเชิงกลยุทธ์ เช่น ขาดการวางแผนธุรกิจ ทำให้การบริหารขาดทิศทางที่ชัดเจน ไม่มีการตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานตามช่วงเวลาในอนาคต นอกจากจะไม่สามารถวัดผลสำเร็จในการดำเนินธุรกิจแล้ว ยังทำให้เกิดปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ด้วย

ปัญหาด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

2. ปัญหาการเปรียบเทียบมาตรฐานในการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับองค์การอื่น (Benchmarking)

   การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์การส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญแก่การเปรียบเทียบมาตรฐานการปฏิบัติขององค์การอื่น โดยเฉพาะองค์การคู่แข่ง ทำให้องค์การไม่สามารถกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และระยะเวลาในการปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติของพนักงานได้

ปัญหาด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

3. ปัญหาด้านกฎระเบียบ ข้อกำหนด หรือโครงสร้างการทางบริหาร (Rigid Structure)

   ถ้าองค์การมีกฎระเบียบ ข้อกำหนด หรือโครงสร้างทางการบริหารที่ซับซ้อนและไม่ยืดหยุ่น การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และความจำเป็นทางธุรกิจจะทำได้ยาก

ปัญหาด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

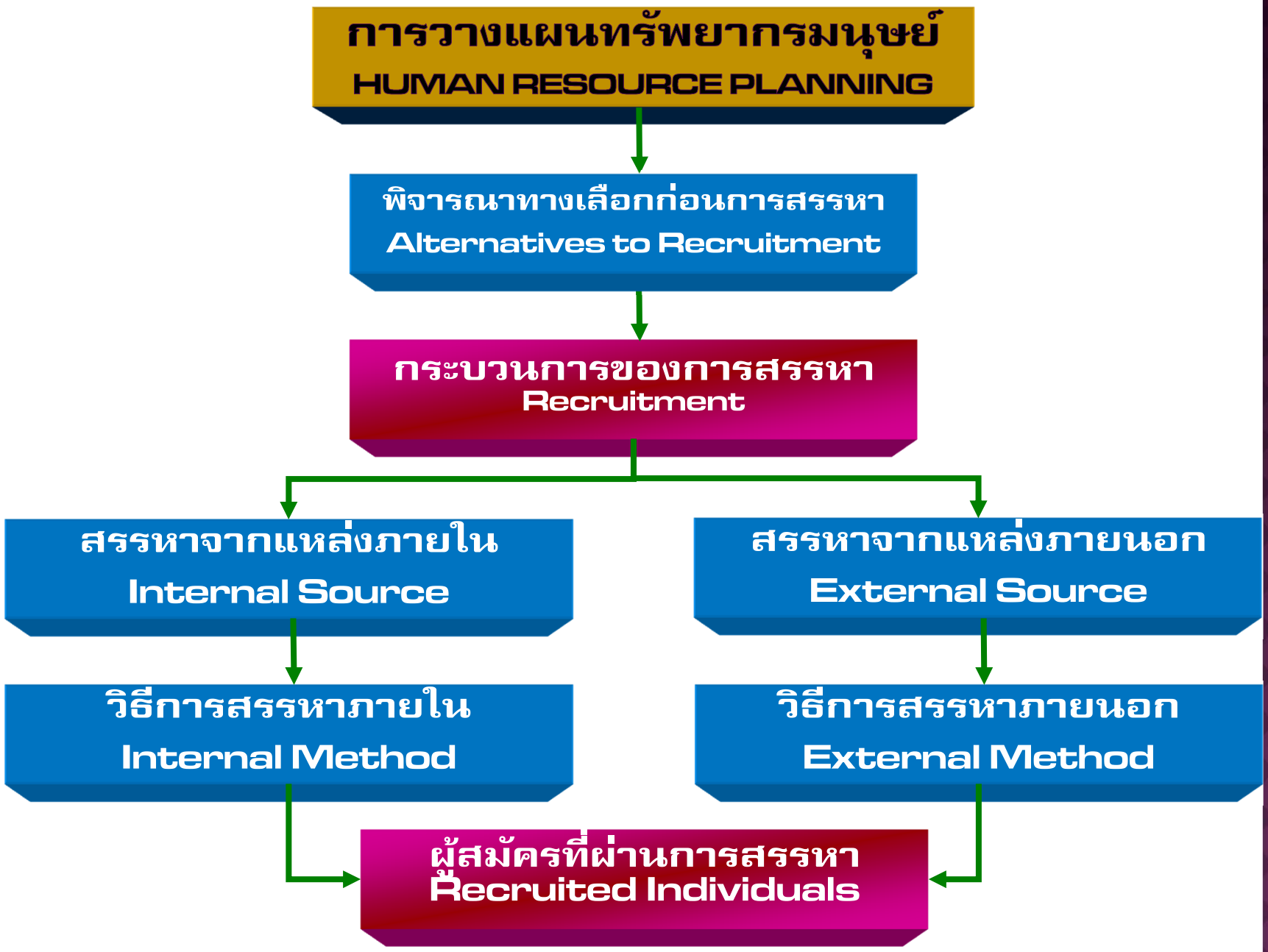
4. ปัญหาการผสมผสานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (No Integrative Human Resource Management)

   กิจกรรมการบริหารแยกออกจากกัน ไม่มีการประสานและสนับสนุนกัน ต่างฝ่ายต่างทำ

5. ปัญหาการคาดคะเนความต้องการด้านกำลังคน (No Manpower Requirement Forecast) คือ ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่ดี

การบริหารทรัพยากรมนุษย์
การวิเคราะห์งานและการออกแบบงาน
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
การสรรหาและการคัดเลือก
การฝึกอบรมและพัฒนา
การบริหารผลการปฏิบัติงาน
การบริหารค่าตอบแทน
แรงงานสัมพันธ์

การสรรหาบุคลากร


การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
HUMAN RESOURCE PLANNING
พิจารณาทางเลือกก่อนการสรรหา
Alternatives to Recruitment
กระบวนการของการสรรหา
Recruitment
สรรหาจากแหล่งภายใน
Internal Source
สรรหาจากแหล่งภายนอก
External Source
วิธีการสรรหาภายใน
Internal Method
วิธีการสรรหาภายนอก
External Method
ผู้สมัครที่ผ่านการสรรหา
Recruited Individuals

กรณีที่มีแรงงานขาดแคลน

Option	Speed	Revocability
การทำงานล่วงเวลา	เร็วมาก	สูง
การจ้างแรงงานชั่วคราว	เร็วมาก	สูง
การมอบให้หน่วยงานภายนอกรับช่วงทำงาน	เร็วมาก	สูง
การโยกย้ายโดยการฝึกแรงงานใหม่	ช้า	สูง
การลดอัตราการออกจากงาน	ช้า	กลาง
การว่าจ้างใหม่จากภายนอก	ช้า	ต่ำ
นวัตการทางเทคโนโลยี	ช้า	ต่ำ

ระวัง

ทำง่าย เลิกยาก

การสรรหาจากภายใน
(INTERNAL SOURCES)

- เป็นการโอนย้าย (Transfer) หรือ เลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ให้กับพนักงานภายในองค์การ
- การสรรหาจากภายในที่ดี มีประสิทธิผล จะต้องปิดประกาศตำแหน่งว่างให้พนักงานรับทราบ (Job Posting) เพื่อให้พนักงานที่สนใจได้เข้ามากรอกใบสมัคร

การสรรหาจากภายนอก (EXTERNAL SOURCE)

- เป็นการสรรหาบุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติเฉพาะที่องค์การไม่มีพนักงานคุณสมบัติแบบนี้
- การรับบุคคลภายนอกจะทำให้องค์การได้รับความคิดใหม่ ๆแตกต่างจากเดิม

การคัดเลือก

การคัดเลือก(SELECTION)

- เป็นกระบวนการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มาสมัครงาน โดยคาดว่าจะเป็นบุคคลที่ทำงานได้ประสบความสำเร็จได้ดีที่สุด โดยพิจารณาจากทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

กระบวนการในการคัดเลือกพนักงาน

ปัญหาของการสรรหาและการคัดเลือก

1. การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์จากภายในองค์การ
   - 1.1 ขาดการให้ข้อมูลข่าวสารเรื่องตำแหน่งงานว่างที่ดีพอ
   - 1.2 ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ยังหน่วยงานอื่น
   - 1.3 ขาดความเป็นธรรมในการคัดเลือก

ปัญหาของการสรรหาและการคัดเลือก

1. การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์จากภายในองค์การ
   - 1.4 องค์การขาดโอกาสที่จะคัดเลือกคนที่มีความสามารถสูงและเหมาะสมกับตำแหน่งจากภายนอก
   - 1.5 การสรรหาและคัดเลือกพนักงานภายในองค์การอย่างเดียว จะทำให้วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์การมีลักษณะคงเดิม ไม่เปลี่ยนแปลง ขาดการผสมผสานจากปัจจัยภายนอก
   - 1.6 การสรรหาและคัดเลือกพนักงานภายในองค์การสามารถทำได้เฉพาะในบางระดับและทำได้ในขอบเขตที่จำกัด

ปัญหาของการสรรหาและการคัดเลือก

2. การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์จากภายนอกองค์การ

2.1 ช่วงเวลาในการรับสมัครพนักงานใหม่ไม่เหมาะสม เช่น การรับสมัครนักศึกษาในช่วงเวลาที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาจะมีผู้สมัครจำนวนมาก มีโอกาสเลือกสรรได้มาก แต่ถ้ารับสมัครช่วงเวลาอื่น คนดี ๆ อาจได้งานไปหมดแล้ว หรือ การรับสมัครผู้มีประสบการณ์แล้ว หากทำช่วงปลายปีย่อมไม่เหมาะสม

2.2 องค์การไม่สามารถดึงดูดความสนใจให้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการมาสมัครงาน

2.3 ปัญหาได้คนไม่ตรงกับความต้องการ

2.4 ปัญหาเรื่องความยากลำบากในการสรรหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรือผู้บริหารที่มีความสามารถ

ปัญหาของการสรรหาและการคัดเลือก

2. การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์จากภายนอกองค์การ

2.5 ปัญหาเรื่องขาดการสื่อข่าวสารการรับสมัครที่ดีและเหมาะสม

2.6 ปัญหาเรื่องกระบวนการคัดเลือกขาดประสิทธิภาพ

2.7 ระบบคัดเลือกโดยการใช้วิธีสัมภาษณ์ที่ไม่มีคุณภาพ ไม่มีการกำหนดมาตรฐานในการสัมภาษณ์

2.8 ขาดการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้สมัคร เพราะไม่มีระบบการจัดการที่ดี

2.9 ปัญหาเรื่องการรักษาความลับ

2.10 ปัญหาเรื่องการเสนอเงินเดือน

2.11 ปัญหาเรื่องการตรวจสอบประวัติผู้สมัคร เพื่อให้แน่ใจว่าได้คนดีมาร่วมงาน