

## สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	(ก)
สารบัญภาพ	(จ)
สารบัญตาราง	(ฉ)
<b>บทที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์</b>	1
1.1 วิวัฒนาการในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	4
1.2 ความหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	6
1.3 วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	7
1.4 เหตุผลที่ต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	8
1.5 ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	10
1.6 หลักการกำหนดทิศทางการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	11
1.7 ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	13
1.8 ปัจจัยกำหนดความสำเร็จในการจัดทำแผนทรัพยากรมนุษย์	14
1.9 ปัญหาในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	15
1.10 บทสรุป	17
1.11 คำถามท้ายบท	18
<b>บทที่ 2 กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์</b>	23
2.1 กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั่วไป	23
2.2 กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เฉพาะกิจ	35
2.3 กรอบกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	35
2.4 บทสรุป	38
2.5 คำถามท้ายบท	40
<b>บทที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนทรัพยากรมนุษย์กับการวางแผนองค์การ</b>	41
3.1 การวางแผนองค์การ หรือแผนธุรกิจ	43
3.2 การวางแผนธุรกิจ/องค์การและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	55
3.3 กลยุทธ์การเชื่อมโยงการวางแผนทรัพยากรมนุษย์กับการวางแผนองค์การ	57

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนทรัพยากรมนุษย์กับการวางแผนองค์การ (ต่อ)</b>	
3.4 โมเดลภาพรวมของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	61
3.5 บทสรุป	64
3.6 คำถามท้ายบท	66
<b>บทที่ 4 การวิเคราะห์งานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์</b>	67
4.1 ความหมายของการวิเคราะห์งาน	68
4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์งาน	69
4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์งาน	73
4.4 แบบสอบถาม	74
4.5 การสัมภาษณ์	79
4.6 การสังเกต	87
4.7 บันทึกเหตุการณ์	89
4.8 ประชุมผู้เชี่ยวชาญ	90
4.9 การทดลองปฏิบัติ	91
4.10 วิธีผสมผสาน	91
4.11 สารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งาน	95
4.12 คำบรรยายลักษณะงาน	96
4.13 คุณสมบัติของตำแหน่งงาน	119
4.14 บทสรุป	122
4.15 คำถามท้ายบท	124
<b>บทที่ 5 อุปสงค์และอุปทานเพื่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์</b>	125
5.1 การพยากรณ์ด้านอุปสงค์ของทรัพยากรมนุษย์	126
5.2 การพยากรณ์ด้านอุปทานของทรัพยากรมนุษย์	128
5.3 การพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในเชิงคุณภาพ	130
5.4 การพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในเชิงปริมาณ	134
5.5 การนำเสนอข้อมูลพยากรณ์ปริมาณความต้องการของทรัพยากรมนุษย์	136

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 5 อุปสงค์และอุปทานเพื่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)</b>	
5.6 ตัวอย่างเทคนิคการคาดคะเนทรัพยากรมนุษย์	138
5.7 บทสรุป	155
5.8 คำถามท้ายบท	156
<b>บทที่ 6 กระบวนการสรรหา</b>	157
6.1 ความหมายของการสรรหา	158
6.2 แนวนโยบายในการสรรหา	160
6.3 กระบวนการสรรหา	161
6.4 วิธีการสรรหา	165
6.5 แหล่งที่มาของการสรรหา	166
6.6 ปัญหาในการสรรหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไข	173
6.7 บทสรุป	181
6.8 คำถามท้ายบท	182
<b>บทที่ 7 กระบวนการคัดเลือก</b>	183
7.1 ความหมายของการคัดเลือก	184
7.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการสรรหากับการคัดเลือก	187
7.3 ความสำคัญของการคัดเลือก	187
7.4 กระบวนการในการคัดเลือกพนักงาน	188
7.5 การทดสอบเพื่อการคัดเลือก	190
7.6 บทสรุป	196
7.7 คำถามท้ายบท	197
<b>บทที่ 8 เครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงาน</b>	199
8.1 เครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงาน	202
8.2 การคัดเลือกบุคลากรโดยการทดสอบ	204
8.3 การสัมภาษณ์เพื่อการคัดเลือก	205
8.4 กระบวนการสัมภาษณ์	209

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 8 เครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงาน (ต่อ)</b>	
8.5 การตรวจโรค	215
8.6 บทสรุป	217
8.7 คำถามท้ายบท	218
<b>บทที่ 9 ความเชื่อมโยงและประเด็นปัญหาในการวางแผน การสรรหา และการคัดเลือก     ทรัพยากรมนุษย์</b>	219
9.1 ความเชื่อมโยงระหว่างการวางแผน การสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	219
9.2 ประเด็นปัญหาในการวางแผน การสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	222
9.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวางแผน การสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ที่มีประสิทธิภาพ	229
9.4 ความเชื่อมโยงการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล	230
9.5 บทสรุป	247
9.6 คำถามท้ายบท	249
<b>บทที่ 10 ทิศทางการวางแผน การสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล</b>	251
10.1 วิวัฒนาการของระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	252
10.2 ความสำคัญของระบบสารสนเทศกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์	254
10.3 คำจำกัดความของระบบสารสนเทศในงานทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)	256
10.4 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์	257
10.5 การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบดิจิทัล	266
10.6 บทสรุป	272
10.7 คำถามท้ายบท	273
<b>บรรณานุกรม</b>	275
<b>ดัชนี</b>	287