

สารบัญ

ตอนที่ 1 บทนำ

1

บทที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการบุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์

3

ภารกิจที่ทำนายขององค์การในยุคปัจจุบัน

3

บุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์ : กุญแจสู่ความสำเร็จขององค์การ

7

การจัดการบุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์ : เครื่องมือสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพองค์การ

7

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร : ภารกิจสำคัญของการจัดการบุคลากร

14

สรุป

18

กรณีศึกษา : การจัดการบุคลากรของบริษัทโซนี่ เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

20

บทที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

23

ความเป็นมาของสมรรถนะ

26

ความหมายสมรรถนะ

26

ความสำคัญของสมรรถนะ

28

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

28

ประเภทของสมรรถนะ

30

องค์ประกอบของสมรรถนะ

32

การนำสมรรถนะไปใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

35

วิธีการกำหนดสมรรถนะ

36

วิธีการประเมินสมรรถนะ

39

สรุป

41

กรณีศึกษา : การจัดทำระบบสมรรถนะของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)	42
---	----

บทที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการวัดเพื่อประเมินบุคคล 45

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการวัด	47
การทดสอบเชิงจิตวิทยา	50
การประเมินความเที่ยงของการทดสอบ	53
การประเมินความตรงของการทดสอบ	57
สรุป	61
ตัวอย่างแบบวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดทัศนคติต่องานขาย	62

ตอนที่ 2 การสรรหาบุคลากร 65

บทที่ 4 การวิเคราะห์งาน 67

ความหมายและวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์งาน	69
งานและองค์ประกอบของงาน	71
การวิเคราะห์งานโดยวิธีการสัมภาษณ์	72
การวิเคราะห์งานโดยวิธีการสำรวจ	77
การวิเคราะห์งานโดยวิธีวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ	86
การเขียนคำบรรยายลักษณะงาน	92
การนำข้อมูลจากการวิเคราะห์งานไปใช้ในการคัดเลือกบุคลากร	92
สรุป	97
ตัวอย่างแบบสอบถามที่เน้นให้ผู้ตอบบรรยายลักษณะงานและสิ่งที่เกี่ยวข้อง	99

บทที่ 5 การวางแผนบุคลากรในองค์กร 105

ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนธุรกิจและการวางแผนบุคลากร	108
ประเภทของการวางแผนบุคลากรในองค์การ	111
การสร้างระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนบุคลากร	113
การพยากรณ์อุปสงค์และอุปทานด้านบุคลากร	118
เทคนิคการพยากรณ์อุปสงค์ด้านบุคลากร	122
การพยากรณ์อุปทานด้านกำลังคน	125

สรุป	132
ตัวอย่าง : แบบสอบถามเพื่อใช้สำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ ความต้องการด้านบุคลากร	134

บทที่ 6 หลักการและวิธีการสรรหาบุคลากร 141

ความหมายของการสรรหาบุคลากร	143
การสรรหาบุคลากร : มุมมองของผู้สมัครงานและองค์กร	144
กระบวนการสรรหาบุคลากร	149
ประเภทของการสรรหาบุคลากร	150
สรุป	169
บทความพิเศษ : กลเม็ดดูด “คนเก่ง” ให้อยู่หมัด	170

ตอนที่ 3 การคัดเลือกบุคลากร 177

บทที่ 7 ใบสมัครงานแบบตัวนำหนักและแบบสำรวจชีวิตประวัติ 179

ใบสมัครงานแบบถ่วงน้ำหนัก	183
แบบสำรวจชีวิตประวัติ	191
สรุป	199
ตัวอย่าง : การสร้างแบบสำรวจชีวิตประวัติเพื่อประเมินศักยภาพการเป็นผู้นำ	200

บทที่ 8 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง 203

การสัมภาษณ์ : ความสำคัญและความนิยม	205
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสัมภาษณ์	206
กระบวนการประมวลข้อมูลและตัดสินใจในการสัมภาษณ์	208
ความลำเอียงและความผิดพลาดในการสัมภาษณ์	211
หลักการและแนวทางการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง	211
รูปแบบการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง	213
แนวทางการพัฒนาการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง	218
ข้อควรปฏิบัติสำหรับกรรมการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง	223
ทักษะการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง	224



การประเมินผลการสัมภาษณ์	226
สรุป	229
สำร่อนำรู้ท้ายบท : คณะกรรมการสัมภาษณ์	230

บทที่ 9 การทดสอบความสามารถ 233

การทดสอบความสามารถทางสติปัญญา	236
วิธีการทดสอบความสามารถทางสติปัญญา	240
การทดสอบความถนัด	246
การทดสอบความรู้เฉพาะตำแหน่งงาน	249
การทดสอบสมรรถภาพทางกาย	249
สรุป	256
ตัวอย่าง : การทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง	258

บทที่ 10 การทดสอบบุคลิกภาพและความสนใจ 261

บุคลิกภาพ: ความหมายและประโยชน์ในการคัดเลือกบุคลากร	263
ลักษณะบุคลิกภาพ	265
วิธีการทดสอบบุคลิกภาพ	270
ข้อควรคำนึงในการทดสอบบุคลิกภาพ	283
การทดสอบความสนใจต่องานและอาชีพ	284
สรุป	288
รายงานการวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพ : ลักษณะบุคลิกภาพและความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	290

บทที่ 11 การทดสอบการปฏิบัติงาน 295

ความหมายของการทดสอบการปฏิบัติงาน	297
ประเภทของการทดสอบการปฏิบัติงาน	298
จุดเด่นและจุดด้อยของการทดสอบการปฏิบัติงาน	300
ขั้นตอนของการพัฒนาการทดสอบการปฏิบัติงาน	300
การประเมินโดยวิธี Assessment Centers	305
สรุป	311
ตัวอย่าง : การจัดการแฟ้มงาน (in-basket exercise)	312

บทที่ 12 การตัดสินใจในการคัดเลือกบุคลากร 323

การตัดสินใจเกี่ยวกับการคัดเลือกวิธีการหรือเครื่องมือที่จะใช้ในการทดสอบผู้สมัครงาน	326
การตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำหรือจุดตัดของการทดสอบ	331
การตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการประมวลผลการทดสอบทุกประเภท	336
การตัดสินใจขั้นสุดท้ายในการว่าจ้างบุคลากร	348
ความถูกต้องของการตัดสินใจในการคัดเลือกบุคลากร	350
ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ	351
สรุป	351
กรณีศึกษา: การตัดสินใจในกระบวนการคัดเลือกบุคลากร	352

ตอนที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน 359

บทที่ 13 การจัดการและการประเมินผลการปฏิบัติงาน 361

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการปฏิบัติงาน	363
ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	366
วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	367
ประโยชน์ที่จะได้รับจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม	368
หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน	369
กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	369
การกำหนดเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผลปฏิบัติงาน	373
แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผลปฏิบัติงาน	377
ความผิดพลาดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	382
การสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้เกิดการรับรู้ความยุติธรรม	385
แนวทางการพัฒนาและจัดการการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความยุติธรรม	389
สรุป	396
กรณีศึกษา : การประเมินผลการปฏิบัติงานของแพทย์	398

บทที่ 14 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 401

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเปรียบเทียบกับเกณฑ์	404
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเปรียบเทียบกับระหว่างบุคคล	419

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเน้นผลงาน	421
การเลือกวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	425
สรุป	427
กรณีศึกษา : การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน	428

บรรณานุกรม 431

สำหรับเพื่อการศึกษาและการอ้างอิงเท่านั้น
 For educational use and reference only