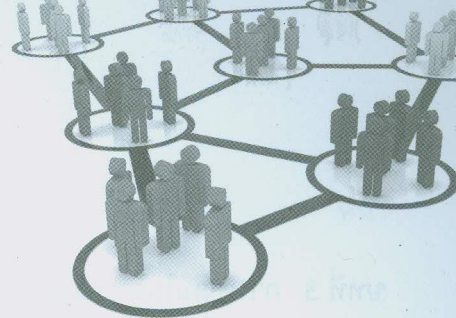




สารบัญ



	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
สารบัญภาพ	
สารบัญตาราง	
บทที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	1
วิวัฒนาการของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	2
ความหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	6
วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	7
ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	8
ปัญหาที่เกิดขึ้นในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	9
หลักการสำคัญในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	11
บทบาทหน้าที่ของนักวางแผนทรัพยากรมนุษย์	12
ความรับผิดชอบของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	14
มิติในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	14
สรุป	17
คำถามท้ายบท	18
บทที่ 2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์กับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	19
ธุรกิจและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	20
ความเชื่อมโยงระหว่างการวางแผนการดำเนินงานของธุรกิจและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	25
โมเดลภาพรวมของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	26
กรอบการทำงานของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	29
สรุป	30
คำถามท้ายบท	32

For educational use only and reference only

	หน้า
บทที่ 3 การเชื่อมโยงการวางแผนทรัพยากรมนุษย์กับแผนกลยุทธ์	33
ความหมายของกลยุทธ์	33
ระดับของกลยุทธ์	34
1. กลยุทธ์ระดับองค์การ	34
2. กลยุทธ์ระดับธุรกิจ	36
3. กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ	38
กระบวนการกำหนดกลยุทธ์	39
การเชื่อมโยงการวางแผนทรัพยากรมนุษย์กับกลยุทธ์	42
ตัวอย่างการจัดทำแผนปฏิบัติจากวิสัยทัศน์	44
สรุป	45
คำถามท้ายบท	46
บทที่ 4 กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	47
กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	48
1. แนวความคิดของ Walker	48
2. แนวความคิดของ Armstrong	50
3. แนวความคิดของ Noe, Hollenbeck, Gerhart and Wright	52
4. แนวความคิดของ Ivancevich	54
5. แนวความคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี	56
6. แนวคิดของสำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน	57
สรุปกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	59
สรุป	66
คำถามท้ายบท	68
บทที่ 5 การพยากรณ์ปริมาณความต้องการทรัพยากรมนุษย์	69
การพยากรณ์ปริมาณความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในเชิงคุณภาพ	69
1. เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)	69
2. เทคนิคนอมินอลกรุป (Nominal Group Technique)	70

การพยากรณ์ปริมาณความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในเชิงปริมาณ	70
1. การพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์จากระดับล่างสู่ระดับบน (Bottom-up Approach)	70
2. การพยากรณ์แบบฐานศูนย์ (Zero-base Forecasting)	71
3. การวิเคราะห์ถดถอย (Regression Analysis)	71
4. การวิเคราะห์แนวโน้ม (Trend Analysis)	71
5. การใช้ผังกระจายข้อมูล (The Scatter Plot)	72
6. การจำลองสถานการณ์ (Simulation)	74
7. การวางแผนด้วยการฉายภาพในอนาคต (Scenario Analysis)	74
8. การคำนวณจำนวนทรัพยากรมนุษย์โดยใช้โมเดลการวางแผนภาพรวม (Aggregate Planning Model)	77
9. การคำนวณจำนวนทรัพยากรมนุษย์โดยใช้วิธีค่าเฉลี่ยเคลื่อนที่ (Moving Average Method)	78
10. การคำนวณจำนวนทรัพยากรมนุษย์โดยใช้วิธีการหาแนวโน้ม เอกซ์โพเนนเชียล (Exponential Smoothing)	80
11. เทคนิคการวัดงาน (Work Measurement Technique)	82
12. การวิเคราะห์อัตราส่วน (Ratio Analysis)	84
13. การวิเคราะห์กระบวนการทำงานหรือการไหลของงาน (Workflow Analysis)	90
การนำเสนอข้อมูลการพยากรณ์ปริมาณความต้องการของทรัพยากรมนุษย์	91
สรุป	92
คำถามท้ายบท	94
บทที่ 6 การวิเคราะห์อุปทานของทรัพยากรมนุษย์	95
การวิเคราะห์อุปทานของทรัพยากรมนุษย์ภายนอกองค์กร	96
การวิเคราะห์อุปทานของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร	96
1. คลังทักษะ (The Skill Inventory)	97
2. แผนผังการสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan)	99
3. การวิเคราะห์มาร์คอฟ (Markov Analysis)	100

	หน้า
แนวคิดอาชีพแบบใหม่	184
2. การวางแผนอาชีพ	185
ความหมายของการวางแผนอาชีพ	185
วัตถุประสงค์ของการวางแผนอาชีพ	186
ประโยชน์ของการวางแผนอาชีพ	187
3. การพัฒนาอาชีพ	187
ความหมายของการพัฒนาอาชีพ	187
วัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาชีพ	188
บทบาทของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาอาชีพ	188
ระยะของอาชีพ	189
ขั้นตอนการวางแผนและพัฒนาอาชีพ	192
ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนอาชีพ การพัฒนาอาชีพและการจัดการอาชีพ	194
แนวทางปฏิบัติและการประยุกต์ใช้การพัฒนาอาชีพในองค์การ	195
1. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสมรรถนะ	195
2. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	201
3. แผนการสืบต่อตำแหน่งงาน	205
สรุป	208
คำถามท้ายบท	209
บทที่ 12 แนวโน้มการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	211
เอ็กซ์พอร์ต	211
การปรับโครงสร้างและการลดขนาดองค์การ	212
การบริหารการเปลี่ยนแปลง	214
การจัดการสมรรถนะ	217
การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	218
สรุป	218
คำถามท้ายบท	220
บรรณานุกรม	221