

# Recruitment Selection Matter &



รวมสาระน่ารู้

เกี่ยวกับการสรรหา

และการคัดเลือกบุคลากร



สมัครสมาชิกใหม่

1 ปี ราคา 2,000 บาท

2 ปี ราคา 3,400 บาท

3 ปี ราคา 4,800 บาท

วารสาร HR Society Magazine เป็นวารสารสำหรับผู้ประกอบการ  
ผู้บริหารหน่วยงานต่างๆ ที่มีเนื้อหาสาระทางด้านการบริหารงานบุคคล HRM / HRD  
กฎหมายแรงงาน สวัสดิการ แรงงานสัมพันธ์ กฎหมายประกันสังคม  
รวมถึงข่าวสารข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนากฎหมายกรมนุชย์ทันยุคทันสมัย

นักเขียน  
ผู้ทรงคุณวุฒิ

- |                       |                              |                          |
|-----------------------|------------------------------|--------------------------|
| อ.พงษ์รัตน์ เกรือกลืน | ดร.ณัฐวุฒิ พงศ์ศิริ          | รศ.ดร.วิชัย อุดสาหาจิต   |
| รศ.เพิ่มบุญ แก้วเขียว | อ.สุชาดา สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา | อ.อินฉันทน์ ลวงกุลพลิงษ์ |
| อ.วรเศรษฐี เผือกสกนธ์ | ดร.อาภรณ์ กุฎิกยพันธ์ุ์      | ดร.ขวัญชัย เกิดอุบล      |
| Ryan Crowley          | อ.วิบูลย์ วาญู               | Dr.Sittiporn Iamsen      |
| อ.ปราณี สุขศรี        | อ.ทองพันธ์ พงษ์จารินทร์      | Dr.Vivienne Williams     |
| อ.ถนอม เทตอุอม        |                              |                          |

กฎหมายแรงงาน	HRM/HRD
กฎหมายประกันสังคม	Psychology
กฎหมายใหม่	The Idol
Lifestyle	Organization Management

Contents

สิทธิประโยชน์สำหรับสมาชิก HR

1. รับวารสารปีละ 12 เล่ม
2. รับหนังสือ กฎหมายแรงงาน ปีละ 1 เล่ม
3. รับส่วนลดในการอบรมสัมมนาของบริษัท
4. รับส่วนลดในการซื้อหนังสือของธรรมนิติ
5. รับสิทธิเข้าสัมมนาพิเศษฟรี ปีละ 1 ครั้ง  
(ตามเงื่อนไขของบริษัทฯ)
6. ลงประกาศรับสมัครงานฟรี นาน 6 เดือน  
(ไม่จำกัดตำแหน่ง) ที่ [www.jobdst.com](http://www.jobdst.com)

สอบถามรายละเอียด  
เพิ่มเติมได้ที่

โทรศัพท์ : (02) 555-0901-9  
 โทรสาร : (02) 555-0911-4  
 Download ใบสมัครหรือสมัคร Online  
 ที่ [www.dst.co.th](http://www.dst.co.th)  
 E-mail : [member@dharmniti.co.th](mailto:member@dharmniti.co.th)



สมัครสมาชิกผ่าน ID LINE



@dharmnitimember

สมัครสมาชิกวันนี้  
รับส่วนลด  
ค่าอบรมในราคาพิเศษ  
**ทันที !**

บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด Dharmniti Press Co.,Ltd.

178 อาคารธรรมนิติ ชั้น 4 ซอยเพิ่มทรัพย์ (ประชาชื่น 20) ถนนประชาชื่น แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800  
เลขประจำตัวผู้เสียภาษี : 0105544084644

สารพันเรื่อง **สรรหา**  
และ **คัดเลือกบุคลากร**  
Recruitment **1** & Selection Matter

# สารพันเรื่องสรรหา และคัดเลือกบุคลากร

## Recruitment 1 & Selection Matter

ผู้แต่ง ชัชวาล อรวงศ์ศุภกัต

พิมพ์ครั้งแรก กันยายน 2559

เจ้าของ : บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด

ที่ปรึกษา : ดุลยทัศน์ พีชมงคล

: กิตติยา อากาศกุลอนุ

กองบรรณาธิการ : ทิพสุคนธ์ วงษ์เมือง

พิสูจน์อักษร : ประพนอม เพ็ชรสมัย

ออกแบบ : ศุภมาศ เนตรพล

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของสำนักหอสมุดแห่งชาติ

National Library of Thailand Cataloging in Publication Data

ชัชวาล อรวงศ์ศุภกัต.

Recruitment & Selection matter.-- กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ เพรส, 2559.

198 หน้า.

1. การบริหารงานบุคคล I. ชื่อเรื่อง.

658.3

ISBN 978-616-302-108-3

จัดพิมพ์และจำหน่ายโดย บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด

เลขที่ 267 ถนนประชาชาษฎร์ สาย 1 แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

โทรศัพท์ (02) 555-0713 โทรสาร (02) 555-0728

ได้รับอนุญาตจัดพิมพ์จากเจ้าของลิขสิทธิ์ถูกต้องตามกฎหมาย สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537  
(ห้ามคัดลอกหรือถ่ายสำเนาส่วนหนึ่งส่วนใดของหนังสือเล่มนี้โดยไม่ได้รับอนุญาต มิฉะนั้นจะถือว่ามีความผิดตามกฎหมาย)



## คำนำ

ในโลกของการแข่งขันยุคปัจจุบัน องค์กรภาคเอกชนและภาครัฐต่าง จำต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบหลักสำหรับการประกอบ ธุรกิจและการให้บริการแก่สาธารณะตามขอบเขตการดำเนินงานของ องค์กร แต่กระนั้นในภาวะการเปลี่ยนแปลงของประชากรเช่นทุกวันนี้ นับว่า มิได้ขาดแคลนบุคลากรในเชิงปริมาณของแรงงานเป็นประเด็นหลัก แต่ กลับขาดคุณภาพของบุคลากรที่มีความความเป็นมืออาชีพ (Professional) อันมีผลกระทบต่อเนื่องให้เกิดการแข่งขันดึงดูดกำลังคนที่มีความรู้ความ สามารถ หรือคนเก่ง (Talented People) เข้าร่วมงาน โดยเฉพาะในองค์กร ภาคธุรกิจนั้น แม้จะพยายามอย่างยิ่งยวดที่จะไม่ให้พนักงานที่มีขีดความ สามารถในการทำงาน และสร้างผลงานได้ในระดับสูงโอนย้ายเปลี่ยนงาน ไปอยู่กับองค์กรอื่น แต่ก็ประสบปัญหาดังกล่าวอยู่เนื่องๆ ส่งผลต่อเนื่อง ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ต้องเผชิญกับปัญหา ความท้าทายเป็นอย่างมาก ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมที่นำมาปรับ ใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของโลก ธุรกิจที่เลื่อนไหลไม่หยุดนิ่งนั้น จึงเข้มข้นและพึ่งพาคนทำงานฝ่ายทรัพยากร บุคคล (HR) ที่ต้องทั้งมือถึงและฟังได้เป็นกำลังสำคัญกับการปฏิบัติการกิจ ที่สำคัญอย่างมากต่อการธำรงธุรกิจและการสร้างเสริมขีดความสามารถใน การแข่งขันเชิงเปรียบเทียบ

HR ต่างเห็นจริงว่าในโลกการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะภาครัฐหรือภาคเอกชนทุกวันนี้ ยิ่งนานเข้าก็ยิ่งนับได้ว่าทำงานของเรายากมากขึ้นเป็นลำดับ ไม่ว่าจะยากจากความต่างช่วงวัยของคนทำงานที่ไม่ค่อยจะเคลียร์กันลงตัวเท่าไร ยากเพราะความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทำให้ต้องค้นหาแนวทางการทำงานด้าน HR ใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์ที่ซับซ้อนขององค์กรและผู้บริหารให้ได้ผล หรือยากเพราะองค์กรต่างต้องการคนทำงานในปริมาณที่น้อย แต่เปี่ยมไปด้วยคุณภาพมาตอบสนองมากขึ้น แต่ไม่ว่าความยากจะเป็นทางใด ก็ล้วนแต่ส่งผลทางตรงและทางอ้อม ทั้งเข้มข้นและบางเบาให้องค์กรน้อย ใหญ่ต่างหันมาปรับปรุงงาน HR กันอย่างจริงจัง และเป็นคำถามที่ถูกส่งต่อไปยังผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน HR โดยนัยว่ามีความรู้ทักษะ และประสบการณ์อันพร้อมหรือยังต่อการทำงาน HR ในยุคนี้

หนังสือเล่มนี้ ได้นำเอาบางส่วนของเนื้อหาในผลงานเขียนสองเล่ม ตั้งแต่ปี 2556 ที่ได้รับความอนุเคราะห์อย่างมากจากสำนักพิมพ์ Happy Book ตีพิมพ์ในชื่อ “คัมภีร์สร้างคนเก่งด้วย HR มืออาชีพเล่ม 1” และ “คัมภีร์สร้างคนเก่งด้วย HR มืออาชีพเล่ม 2” มาผนวกไว้กับงานเขียนส่วนใหญ่ที่เป็นเรื่องใหม่ โดยคงลักษณะของงานเขียนที่ไม่เน้นเขียนในวิชาการ อันจะไปเข้าช้อนกับงานที่บรรดาผู้รู้หลายท่านได้เขียนออกมากันมากหลายชื่อเรื่อง สามารถอ่านได้อย่างเพลิดเพลินเจริญปัญญา ไม่ต้องลุ่มลึกลงติดตามความจากตอนก่อนหน้าเหมือนหนังสือซีรี่ส์จึงจะอ่านรู้เรื่อง และไม่ต้องถึงขนาดต้องปีนบันไดอ่านเหมือนงานเขียนในเชิงวิชาการ โดยยังคงคุณค่าของข้อเขียนที่มุ่งให้แง่คิด สะท้อนมุมมองและนำเสนอแนวปฏิบัติจากประสบการณ์จริงที่ผ่านงานมาอย่างเข้มข้นของผู้เขียน จึงมั่นใจได้ว่าท่านจะสามารถนำเอาไปต่อยอดปรับใช้ได้จริงในองค์กรของท่าน

ผมใคร่ขอถือโอกาสนี้ขอบพระคุณคุณโสภิตา พี่ขมขล ท่านบรรณาธิการและทีมงานที่ได้ให้โอกาสนำเสนอและตีพิมพ์งานเขียนนี้ออกมาสู่สายตาของท่านผู้อ่าน พร้อมกับได้ให้โอกาสผมทำหน้าที่วิทยากรแชร์ความรู้และประสบการณ์กับผู้เข้ารับการอบรมที่มาเรียนในบางคอร์สของธรรมนิติ คุณค่าอันใดที่มีจากหนังสือเล่มนี้ จึงขอมอบไว้ให้กับท่านทั้งหลายที่ผมกล่าวถึงมานั้น

เหนืออื่นใดจากการอ่าน ผมอยากทำให้ท่านลองนำเอาแง่คิด เทคนิควิธีการทั้งหลายไปลงมือปฏิบัติดู นำไป Fine-tune ให้เข้ากันกับการทำงาน Recruitment & Selection ของท่าน

รับรองได้เลยว่า ผลลัพธ์ดี ๆ ที่เกิดขึ้นจะตกกับท่านอย่างแน่นอน

**ชัชวาล อรวงศ์ศุกกิต**

## PART 1 การสรรหาบุคลากร

4 เทรนด์การจ้างงานปี 2016 ที่มาแรงสุดในไทยจาก JobsDB	10
มองเทรนด์การบริหารกำลังคน	
(Workforce Management Trend) ในปี 2016	17
แนวโน้มการสรรหาคนเก่งที่ทรงพลังแห่งปี 2016	30
งานสรรหาในอีก 10 ปีข้างหน้าจะเป็นอย่างไร	37
DNA ของ Professional Recruiter	42
Proactive Recruitment	48
การสรรหาผ่านเครือข่ายทางสังคม : รูปแบบใหม่	
ของการหาคนทำงาน	61
คำแนะนำในการดึงดูดผู้สมัครงาน “ที่ใช่”	65
Employee Referral	72
อะไรบ้างคือ “จุดอ่อน” ในกระบวนการสรรหาบุคลากร	82
กรอบการประเมินประสิทธิภาพของงานสรรหาบุคลากร	91

ข้อผิดพลาดที่มักพบได้บ่อยในการสรรหาและว่าจ้าง	94
เรื่องพื้นฐานของการสร้างความประทับใจผู้สมัครงาน	108
สิ่งที่ต้องทำ 10 เรื่องเพื่อให้สรรหาได้อย่างทรงประสิทธิภาพ	114
ก้าวข้ามกับดักการสรรหา	125

## **PART 2 การคัดเลือกและว่าจ้างบุคลากร**

ได้เวลาทบทวนใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description)	138
Recruiter จะเจออะไรใหม่ๆ บ้างในการจ้างงานยุคดิจิทัล	147
เคล็ดลับการตรวจสอบบุคคลอ้างอิง	154
คุณค่าของแบรนด์นายจ้าง (Employer Branding)	158
ความเสี่ยงของการรับพนักงานเก่าเข้าทำงาน	165
ทิป 10 อย่างของการจ้างพนักงานให้ได้ผลเป็นเยี่ยม	171
เรื่องที่ Recruiter ควรทำ เพื่อลดการลาออกของพนักงาน	182

# PART



---

## การสรรหาบุคลากร

### 4 เทรนด์การจ้างงานปี 2016 ที่มาแรงสุดในไทยจาก JobsDB

---

เมื่อปลายเดือนกุมภาพันธ์ 2559 ที่ผ่านมา หาก HR เราได้อ่านบทความสั้นเรื่องที่มีชื่อใกล้เคียงกับชื่อบทความนี้ Post ในเว็บไซต์ประชาชาติธุรกิจออนไลน์ที่ได้นำเสนอผลการสำรวจของทาง JobsDB ร่วมจัดทำกับ Seek Asia หนึ่งในผู้นำด้านตลาดการสรรหาว่าจ้างบุคลากรออนไลน์ในทวีปเอเชียและมีสาขาครอบคลุม 7 ประเทศ ได้แก่ ฮองกง อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ เวียดนาม มาเลเซีย และประเทศไทย ท่านผู้อ่านจะพบเรื่องที่น่าสนใจเกี่ยวกับแนวโน้มหรือเทรนด์

ของการสรรหาและว่าจ้างงานที่เป็นประเด็นอันควรแก่การจับตามองแล้ว  
คิดหากลยุทธ์ตอบโจทย์การสรรหาที่ยากขึ้นเป็นลำดับ

จำเพาะในประเทศไทย Seek Asia ชี้ให้เห็นว่าผลสำรวจของแนวโน้ม  
การจ้างงานสรุปออกมาเป็น “4Ms - the Four Ms of Hiring” ที่อยากจะ  
ขยายความจากประสบการณ์และมุมมองมาแชร์ให้กับท่านผู้อ่านดังนี้

### **M - Monitoring** ผู้สมัครงานเฝ้าจับตาดตลาดงานและโอกาสงานใหม่ๆ

Seek Asia ระบุผลจากการสำรวจว่า 58% ของกลุ่มตัวอย่างเป็น  
ผู้สมัครงานที่มองหาและเฝ้าติดตามงานใหม่ๆ ที่ลงประกาศงาน  
(Active Job Seeker) ซึ่งเมื่อใดที่พบงานที่ตนเองสนใจก็จะกระโจนไป  
สมัครงานในทันที และมีเพียง 42% เป็นกลุ่มผู้สมัครงานกลุ่มที่ไม่ได้  
ติดตามหรือมองหาเป็นประจำไว้เป็นทางเลือก แต่พร้อมสมัครงาน  
ถ้าโอกาสมาถึง (Passive Job Seeker) ดังนั้น หากทีมสรรหาของท่านต้อง  
ประสบกับภาวะหาคนมาสมัครงาน “ก็ยิ่งยาก” แล้ว ก็ควรจะต้องเตรียมใจ  
และเตรียมพร้อมงบประมาณเพื่อการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่าง  
ให้เข้าถึงทั้งสองกลุ่มดังกล่าวผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทจัดหางาน  
และเว็บไซต์ขององค์กรให้มากขึ้นและถี่ขึ้น โดยไม่ลืมช่องทางอื่นๆ ที่  
คาดว่าจะทำให้ได้คนมาสมัครงาน เช่น Employee Referral (แนะนำ  
ปากต่อปาก) เป็นต้น

## M - Mobile มือถือเคลื่อนโลก

CISCO ในรายงานเมื่อปี ค.ศ. 2011 ที่ได้ทำการสำรวจนักศึกษา มหาวิทยาลัยต่างๆ ใน 14 ประเทศทั่วโลก ได้แก่ สหรัฐอเมริกา อินเดีย จีน ออสเตรเลีย และญี่ปุ่น เป็นต้น รวม 1,441 คน พบว่านักศึกษาเหล่านี้ใช้ Smart Phone และคอมพิวเตอร์แบบพกพาเพื่อติดตามข้อมูลข่าวสารต่างๆ โดยเฉพาะการรับสมัครงานมากกว่าสื่ออื่นๆ เพิ่มมากขึ้นตามลำดับ และปรากฏแนวโน้มที่ชัดเจนว่าการรับสมัครพนักงานทางหน้าหนังสือพิมพ์จะหมดลงไปในอนาคต โดยถูกแทนที่ด้วยช่องทางการรับสมัครงานแบบออนไลน์

ในทำนองเดียวกับข้างต้น Seek Asia ชี้ให้เห็นว่าปัจจุบันนี้ผู้คนส่วนใหญ่ใช้อุปกรณ์มือถือในการค้นหาข้อมูล ส่งผลต่อแนวโน้มของตลาดโฆษณาตำแหน่งงานบนอุปกรณ์มือถือและแอปพลิเคชันจัดหางานบน Smart Phone ที่ได้รับความนิยมสูงขึ้นเรื่อยๆ ประกอบกับการใช้แอปพลิเคชันในการสมัครงานปัจจุบันง่ายกว่าในอดีต เพียงแค่กรอกข้อมูลที่จำเป็นไม่มากนักก็สามารถสมัครงานได้แล้ว อีกทั้งยังสามารถรับการแจ้งเตือนเมื่อมีตำแหน่งงานที่สนใจได้ตลอดเวลาอีกด้วย

โดยประการนี้เอง HR ที่ทำงานด้าน Recruit ก็คงต้องรับบทหนักในการทำให้เข้าถึงฐานข้อมูลของผู้สมัครงานจากช่องทางเว็บรับสมัครงานที่ตอบสนองอย่างได้ผลมากขึ้น โดยเฉพาะการให้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับองค์กร ค่านิยมหรือวัฒนธรรมการทำงานภายในองค์กร คุณสมบัติตามตำแหน่งงาน สวัสดิการ ค่าตอบแทน และสิ่งจูงใจอื่น รวมทั้งความคาดหวังในงานที่มีต่อตำแหน่งนี้ให้ผู้สมัครงานได้ประกอบการตัดสินใจมากขึ้น

ขณะที่สื่อทางออนไลน์ที่กำลังได้รับความนิยมอย่างมากและมากขึ้นตามลำดับนี้ HR น่าจะจับตามองว่าจะทำให้เป็นช่องทางในการสรรหาและการสร้างภาพลักษณ์หรือสื่อสารแบรนด์นายจ้างให้เป็นองค์กรที่น่าร่วมงานด้วย (Employer of Choice) ได้อย่างไร โจทย์นี้ น่าคิดนะครับ

### M - Multi Skills การทำงานหลากหลายทักษะ

Seek Asia อธิบายว่าเนื่องจากนายจ้างในประเทศไทยมีความกดดันสูงในการสรรหาคนทำงานทั้งในแง่ปริมาณผู้สมัครงานและในแง่คุณภาพของคนทำงาน แถมยังมีเวลาจำกัดในการที่จะต้องเติมคนลงตำแหน่งงานว่างให้ทันกับความต้องการของธุรกิจ (และอาจจะเพื่อ “ดักหน้า” คู่แข่งไว้ก่อน) ประกอบกับเราเห็นว่าความกดดันในการลด/ควบคุมต้นทุนการจ้างงานขององค์กรยุคเศรษฐกิจขาขึ้น (ขาขึ้นง่าย หน้าผาก) เช่นนี้ อีกทั้งองค์กรก็เร่งหันมาปรับโครงสร้างให้เป็นแบบ Matrix Structure อันเอื้อต่อการหมุนเวียนพนักงาน (Rotation) มากกว่าโครงสร้างแบบเดิม (Silo Structure / Functional Structure) องค์กรควรต้องเลือกเฟ้นคนมาร่วมงานที่มีทักษะในการทำงานหลากหลายอย่างไว้เสียตั้งแต่ต้นมือ เช่น ทำงานธุรการและจัดซื้อได้แบบ “ทูอินวัน” ซึ่งแม้จะต้องแพงกว่าหน่อย แต่ในประสบการณ์ที่เท่ากันก็อาจจะไม่เท่าการจ่ายเงินว่าจ้างคนสองคนมาทำงานคนละหน้าที่กัน

โจทย์นี้ชวนให้ HR ที่ทำงานสรรหาต้องหันไปมองกลับด้านว่า ผู้สมัครงานที่น่าเสนอตัวเองมาแบบสวยหรูบ้างไม่สวยหรูบ้างนั้น มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ หรือศักยภาพในการทำงานหลายหน้าที่หรือไม่

จะวัดหรือประเมินได้จากเครื่องมือหรือวิธีการใดบ้าง มิใช่จะไปหวังพึ่ง  
ภายนอกทำนองรับเข้ามาก่อนแล้วไปเพิ่มงานภายหลัง

## M - Matching งานที่ชอบและคนที่ใช่

Seek Asia แนะนำว่า ไม่เพียงแต่ HR จะต้องเปลี่ยนแนวทางการ  
สรรหาว่าจ้างให้ตอบโจทย์ที่เปลี่ยนแปลงไปดังข้างต้นมากขึ้น ตัวผู้สมัคร  
เองก็เข้าถึงข้อมูลข่าวสารการรับสมัครงานรวมตลอดจนถึงความเป็น  
มา เป็นไปขององค์กรได้มากกว่าโลกในยุคสองสามทศวรรษก่อนหน้า  
แน่นอนว่าองค์กรที่เตรียมสารสนเทศที่จะส่งผ่านไปยังผู้สมัครงานที่  
คาดหวังให้เดินเข้ามาหางาน (Prospect Candidate) ได้ไม่ดีและไม่โดน  
อย่างเพียงพอ โอกาสที่จะได้ตัวเลือกผู้สมัครงานเอาไว้เปรียบเทียบเพื่อ  
หาคนที่ Best Suit กับตำแหน่งงานมากที่สุดก็จะลดสัดส่วนลงไป

เป็นที่ยอมรับกันว่าการทำงานมีความสำคัญต่อความสำเร็จทาง  
ธุรกิจ เพราะหากทำได้ดีแล้ว จะทำให้องค์กรได้มาซึ่งบุคลากรที่ตรงกับ  
งาน ทำงานหนัก จงรักภักดี และช่วยสร้างธุรกิจให้เติบโต อำนาจขีดความ  
สามารถในการแข่งขันในตลาด แต่กระนั้น ยิ่งนับวันที่ต้นทุนการจ้างงาน  
สูงมากขึ้นไปตามการปรับตัวของต้นทุนสินค้าและบริการ ได้ส่งผลกระทบ  
เป็นลูกโซ่มาให้้องค์กรต้องแบกรับต้นทุนบุคลากร (Staff Cost) ที่สูงขึ้น  
เป็นลำดับ ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนเพื่อจูงใจ การ  
ฝึกอบรมและพัฒนาที่ต้องจัดให้เพียงพอ พร้อมกับแพงขึ้นตามหลักสูตร  
ที่ต้องออกแบบให้ตอบโจทย์ที่ซับซ้อนขององค์กร ตลอดจนผลประโยชน์  
ตอบแทนอื่นเพื่อซื้อใจให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป ต้นทุนเช่นนี้กดดันให้

องค์กรต้องหาแนวทางบริหารกำลังคน (Workforce Management) ที่เป็นเรื่องเป็นราว พร้อมกับรับคนอย่างระแวดระวังและเป็นระบบมากขึ้น

นับวันที่ต้นทุนการจ้างงานสูงมากขึ้นไปตามการปรับตัวของต้นทุน  
สินค้าและบริการ ล้วนแต่กดดันให้องค์กรควรต้องรับคนอย่าง  
ระแวดระวังและเป็นระบบมากขึ้น

ไม่เช่นนั้น Turnover จะกลายเป็นปัญหา “ปวดหัวใจ” ที่อาจจะส่งผลให้ธุรกิจจะลอดตัวลงไปเลยก็ได้

หากปล่อยให้สถานการณ์คงดำเนินไปแบบที่ไม่ได้หามาตรการแนวทางมาควบคุมและบริหารจัดการ นานวันเข้าองค์กรก็จะต้องตกในวังวนปัญหาของการหาคนที่ “ใช่” ได้ยาก จนอาจจะต้องเอาเม็ดเงินเข้าจูงใจให้คนหันมาทำงานมากขึ้น ซึ่งนั่นอาจจะซ้ำเติมต้นทุนการบริหารกำลังคนให้เพิ่มสูงขึ้นอย่างที่ไม่น่าจะเสียไป

งานด้านการสรรหาและว่าจ้างจึงไม่ใช่ “งานง่าย” ที่โยกย้ายเปลี่ยนให้ใครมาทำก็ได้เช่นแต่ก่อนที่เราอาจจะเคยเชื่อกัน ด้วยเพราะหากปรับตัวไม่ทันโลกที่เปลี่ยนแปลงไป โอกาสความเป็นไปได้ที่จะมี “คนที่ใช่” มาร่วมงานย่อมจะลดลงอย่างน่าตกใจ

อย่าลืมนะว่าวันนี้ไม่ใช่องค์กรเลือกผู้สมัครงานเพียงฝ่ายเดียว ผู้สมัครงานเองก็มีการศึกษารายละเอียดขององค์กรพร้อมกับตัดสินใจเลือกงานที่ชอบประกอบกับเลือกองค์กรที่ “ใช่” ด้วยเช่นกัน

4Ms ที่ทาง Seek Asia นำเสนอมานี้ นอกจากจะชี้ให้เห็นถึงการเติบโตที่ดีของตลาดแรงงาน หรือแปลว่ายังมีงานให้ผู้สมัครงานได้เลือกทำแล้ว ในทางหนึ่งก็กลายเป็นปรากฏการณ์ที่รับมือได้ไม่ถนัด และ HR ที่ทำงานด้านการสรรหาว่าจ้างก็พึงต้องคิดหาเทคนิควิธีการใหม่ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งคนทำงานที่ Fit กับทั้งองค์กร กับงาน และกับหัวหน้างานอย่างแท้จริง ไม่รีบร้อนเสียเงินต้องมาตามแก้ปัญหา Turnover ดังเช่นในบางช่วงเวลาที่ผ่านมา

และนี่เองก็เป็นเหตุผลหนึ่งให้เหล่าบริษัทจัดหางานจะได้นำเสนอแนวทางหรือ Solutions ใหม่ ๆ ที่เป็นทางเลือกให้องค์กรได้มาซึ่งคนที่ “ใช่” กับนายจ้าง และเอื้อให้ผู้สมัครงานได้ “งานที่ชอบ” ไปพร้อมกัน

แต่หากองค์กรของท่านยังขาดแคลนปัจจัยด้านการเงินที่นับเป็น “องค์ประกอบสำคัญหลัก” ของการใช้บริการที่บริษัทจัดหางานสามารถ Provide ให้ได้แล้วละก็ เห็นที HR ในองค์กรของท่านควรต้องหันกลับมาพัฒนาทักษะขีดความสามารถกันขนานใหญ่ เพื่อให้ “ตนเองเป็นที่พึ่งแห่งตน” ทำงานสนององค์กรได้ดีแม้ในยามคับขันทางการเงิน