



การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Planning

“ การงานจะได้ผลอย่างน้อยต้องมีคนทำงาน
กำลังคนเป็นเศรษฐทรัพย์
ที่นับวันจะยากต่อการเสาะแสวงหา
การวางแผนไว้ก่อนย่อมเป็นผลดีต่อองค์การ ”

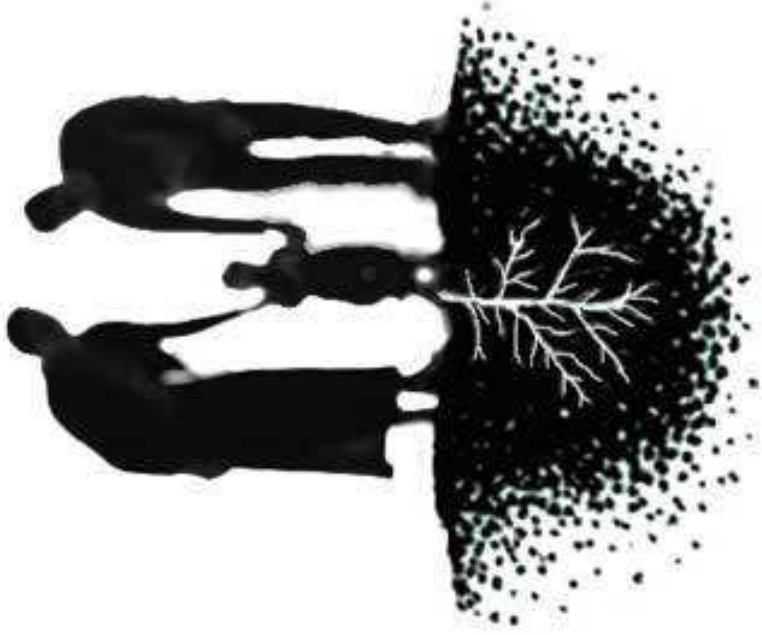
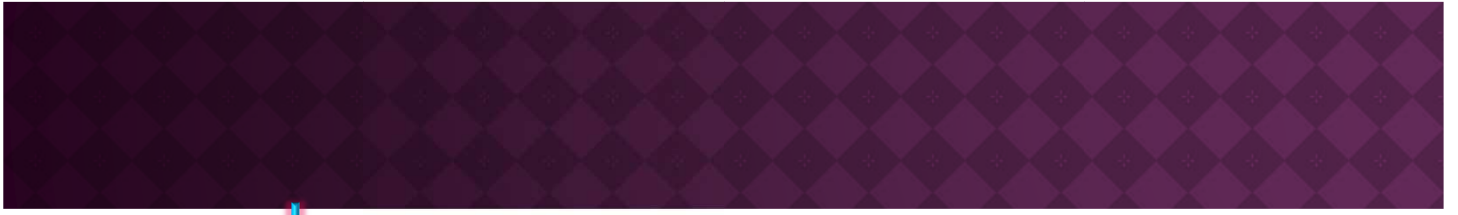
ศุภชัย ยาวะประภาช
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ในหลากหลายชื่อเรียก

- การวางแผนกำลังคน (Manpower planning)
- การวางแผนบุคคล (Personnel planning)
- การวางแผนกำลังงาน (Workforce planning)
- การวางแผนการจ้างงาน (Employee planning)

ทำไมจึงต้องมีการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์?

- ▶ กำลังคนเป็นทรัพยากรที่มีอิทธิพลต่อความอยู่รอดขององค์กร ★
- ▶ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจการเมืองระดับโลก
 - การถ่ายเททรัพยากรและการผลิตจากส่วนหนึ่งของโลกไปยังอีกส่วนหนึ่ง ★
 - บุคลากรทั้งภาครัฐ-เอกชนต้องมีลักษณะเป็น”สากล” บุคลากรเหล่านี้นอกจากจะต้องเรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรมของชาติต่างๆแล้ว กฎหมายระหว่างประเทศ ธุรกิจระหว่างประเทศเป็นเรื่องที่หนีไม่พ้น ★
- ▶ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่างๆ
 - เกิดการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการทำงาน
 - กำลังคนที่มีอยู่ไม่เท่าทันเทคโนโลยีใหม่ๆ
 - เกิดสงครามการแย่งคน ★



THE CORPORATION



INSTITUTION... OR PSYCHOPATH?

A FEATURE DOCUMENTARY BY

MARK ACHBAR
Manufacturing Consultant

JENNIFER ABBOTT
A Case At My Table

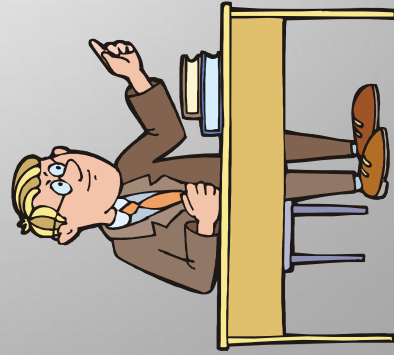
JOEL BAKAN
author of *The Corporation: The Psychological Pursuit of Profit and Power*

WWW.THECORPORATION.TV
Profit At Any Cost





Teenage.com
Newborn



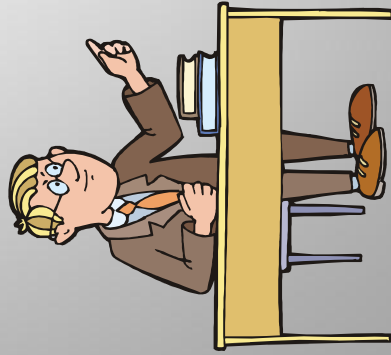
การวางแผนที่ราชการในยุค ความหมาย

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

(HUMAN RESOURCE PLANNING)

เป็นกระบวนการวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยระบุจำนวนประเภทของบุคคลที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถที่ต้องการ เพื่อให้องค์กรมั่นใจว่ามีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอกับการปฏิบัติการกิจการที่คาดว่าจะมีในอนาคต พร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ และมีการใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

ขั้นตอนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์





ทิศทางขององค์กร

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
Human Resource Planning

คาดการณ์ความต้องการบุคลากร
Forecasting Human Resource Requirement

บุคลากรที่มีอยู่
Forecasting Human Resource Availability

เปรียบเทียบ

ความต้องการ = บุคลากร
ที่มีอยู่

No Action

Take Care

ความต้องการ < บุคลากร
ที่มีอยู่

จำกัดการทำงานลง
ลดชั่วโมงการทำงาน
เกษียณก่อนกำหนด
เลิกจ้าง
ลดขนาดองค์กร

ความต้องการ > บุคลากรที่
มีอยู่

ทางเลือกก่อนสรรหา

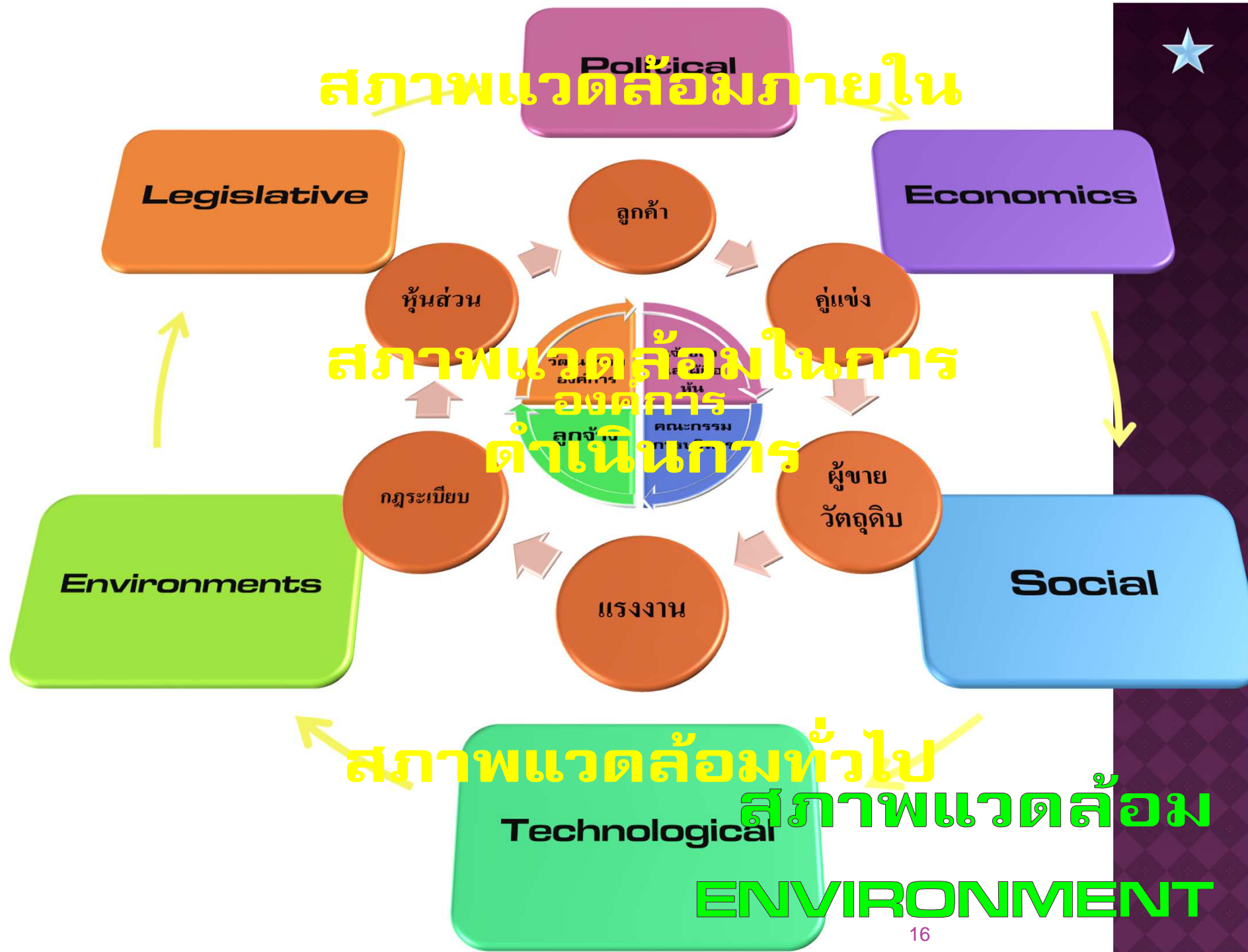
สรรหาใหม่

การคัดเลือก

การวางแผนกลยุทธ์องค์กรหรือ ทิศทางขององค์กร

- **แผนวิสาหกิจ แผนธุรกิจหรือแผนแม่บทในการพัฒนาองค์กรจะประเมินตัวองค์กรว่า**
 - มีจุดเด่นอะไรที่ควรดำเนินการเพื่อความได้เปรียบต่อคู่แข่ง
 - มีจุดด้อยอะไรที่ควรแก้ไข และไม่ควรถูกคู่แข่งได้เห็น
 - มีข้อจำกัดอะไรที่ทำให้เราเสียเปรียบหากนำผลผลิตเราเข้าแข่งขันในเวที
 - สภาพแวดล้อมใดเป็นโอกาสที่องค์กรควรรีบดำเนินการเพื่อช่วงชิงความได้เปรียบ
- **แผนวิสาหกิจ แผนธุรกิจหรือแผนแม่บทในการพัฒนาองค์กรจะบรรจุประเด็นที่ควรพิจารณาตั้งแต่บุคลากร การจัดการ งบประมาณ เทคโนโลยีที่ใช้ในงาน สถานที่ต่าง ๆ เพื่อให้้องค์กรสามารถกำหนดเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจนในแต่ละช่วงเวลา**





สภาวแวดล้อมภายใน

Political

Legislative

Economics

ตุ๊กตา

หุ้นส่วน

คู่แข่ง

สภาวแวดล้อมในการ
องค์การ
ดำเนินการ

วัตถุประสงค์
ขั้นตอน
การดำเนินงาน
การประเมินผล

กฎระเบียบ

ผู้ขาย
วัตถุดิบ

Environments

แรงงาน

Social

สภาวแวดล้อมทั่วไป

Technological

สภาวแวดล้อม

ENVIRONMENT

แผนการตลาด

การวางแผนกลยุทธ์ของ
องค์กร
Strategic Planning

แผนงบประมาณ

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
Human Resource Planning

คาดการณ์ความต้องการบุคลากร
Forecasting Human Resource
Requirements

บุคลากรที่มีอยู่
Forecasting Human Resource
Availability

การคาดการณ์

เปรียบเทียบ

Forecast

ความต้องการ = บุคลากร
ที่มีอยู่

ความต้องการ < บุคลากร
ที่มีอยู่

ความต้องการ > บุคลากรที่
มีอยู่

No Action

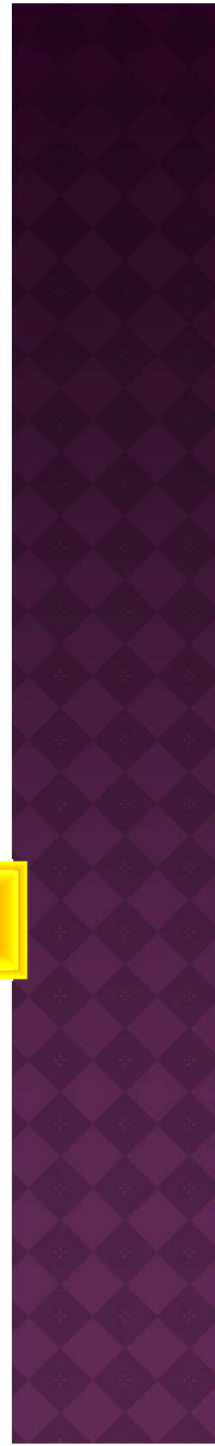
Take Care

จำกัดการทำงานลง
ลดชั่วโมงการทำงาน
เกษียณก่อนกำหนด
เลิกจ้าง
ลดขนาดองค์กร

ทางเลือกก่อนสรรหา

สรรหาใหม่

การคัดเลือก

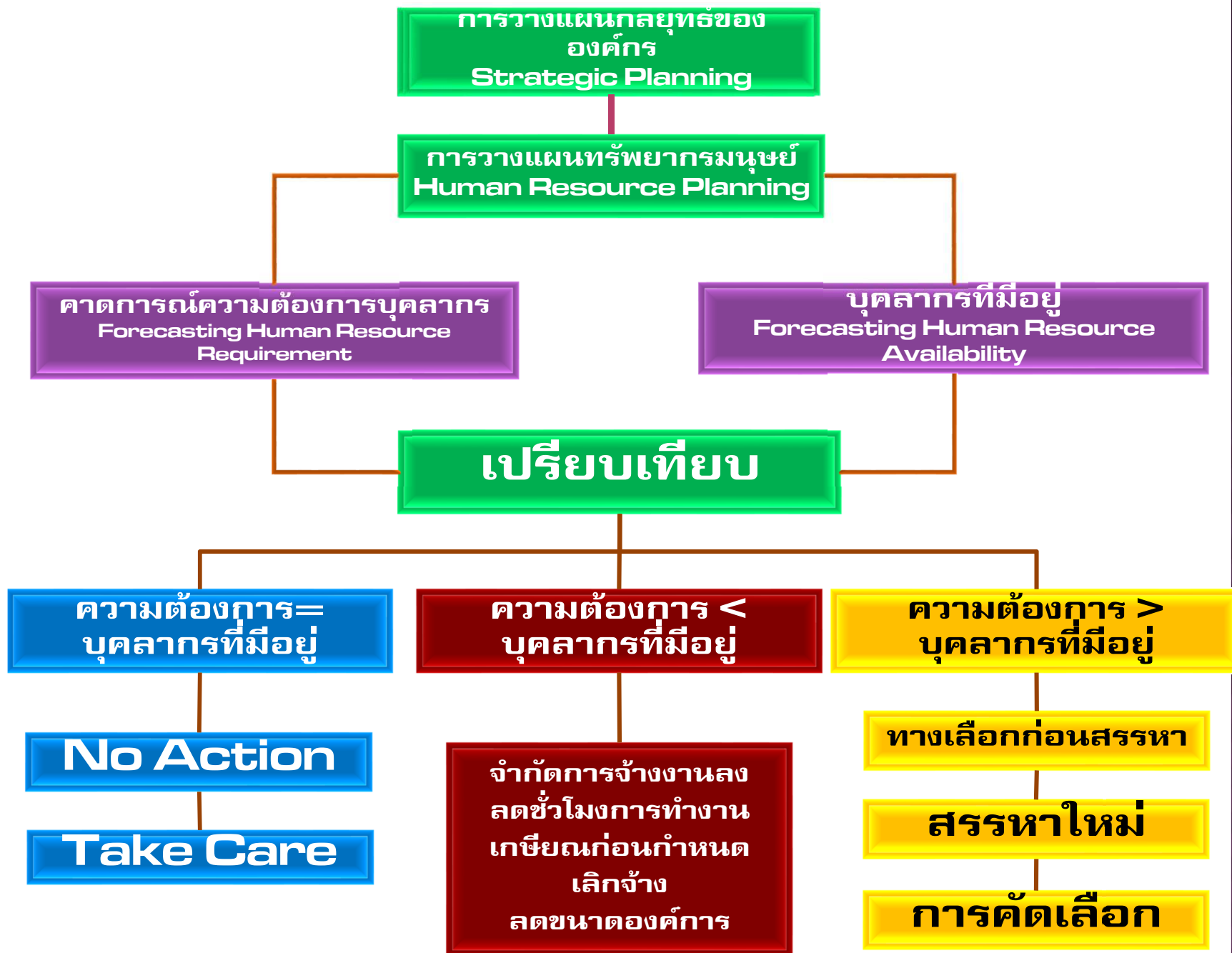


การคาดการณ์ความต้องการบุคลากร

FORECASTING HUMAN RESOURCE REQUIREMENT

DETERMINATION OF LABOR DEMAND

- เป็นการประมาณการจำนวนและลักษณะของพนักงานที่ต้องการในอนาคต
- การคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ จะต้องทำการคาดการณ์ตามช่วงเวลาอย่างถูกต้อง



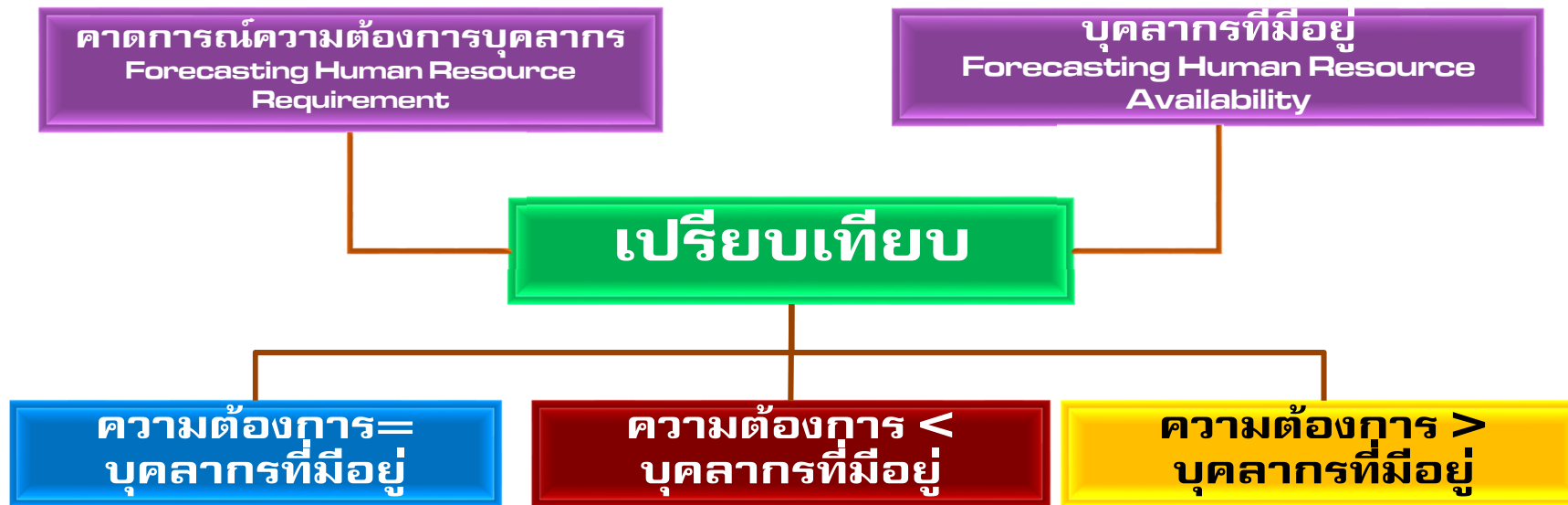
การกำหนดปริมาณแรงงานที่มีอยู่

Forecasting Human Resource Availability

Determination of Labor Supply

- เป็นการวิเคราะห์จำนวนพนักงานตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์การในปัจจุบัน หลังจากที่มีเลื่อนตำแหน่ง ออกจากงาน เกษียณอายุ โยกย้าย
- จำนวนที่ได้นำไปสู่การตัดสินใจว่าจะดำเนินการอย่างไรต่อไป







การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนกลยุทธ์

เป็นการตัดสินใจว่าควรจะทำอย่างไร สำหรับ
ภาวะการที่เกิดขึ้นภายหลังจากการวิเคราะห์
เปรียบเทียบระหว่างการคาดการณ์ความ
ต้องการบุคลากรในอนาคตกับปริมาณ
บุคลากรที่มีอยู่

กรณีที่มีแรงงานส่วนเกิน

Option	Speed	Suffering
การลดขนาดองค์กร	เร็วมาก	สูง
การลดตำแหน่ง	เร็วมาก	สูง
การลดค่าจ้าง	เร็วมาก	สูง
การโยกย้าย	เร็วมาก	กลาง
การเลิกจ้าง	เร็วมาก	กลาง
การงดจ้าง	ช้า	ต่ำ
การออกโดยธรรมชาติ	ช้า	ต่ำ
การเกษียณก่อนกำหนด	ช้า	ต่ำ
การฝึกอบรมใหม่	ช้า	ต่ำ

กรณีที่มีแรงงานขาดแคลน

Option	Speed	Revocability
การทำงานล่วงเวลา	เร็วมาก	สูง
การจ้างแรงงานชั่วคราว	เร็วมาก	สูง
การมอบให้หน่วยงานภายนอกรับช่วงทำงาน	เร็วมาก	สูง
การโยกย้ายโดยการฝึกพนักงานใหม่	ช้า	สูง
การลดอัตราการออกจากงาน	ช้า	กลาง
การว่าจ้างใหม่จากภายนอก	ช้า	ต่ำ
นวัตกรรมทางเทคโนโลยี	ช้า	ต่ำ

ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

- ช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนพัฒนาการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ช่วยให้กิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์และเป้าหมายขององค์กรในอนาคตมีความสอดคล้องกัน
- ช่วยให้กิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีระบบและมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน
- ช่วยให้การจ้างพนักงานใหม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมและพัฒนาโอกาสความเท่าเทียมกันของพนักงานในหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กร
- เป็นแนวทางสำหรับสถาบันการศึกษาจะได้ผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร