

สรุปบทเรียนที่ได้จากการพัฒนาความรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ OCSC Learning Portal
ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ
ระบบ Learning Space
หลักสูตร “การวิเคราะห์อัตรากำลัง ”
จัดโดย สำนักงาน ก.พ.

บรรยายโดย วิทยากร นายคมกฤษ พอนอ่วม
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงาน ก.พ.

ความหมายของการวางแผนกำลังคน

เป็นกระบวนการในการคาดการณ์ความต้องการ (Demand Analysis) และการตอบสนองความต้องการ (Supply Analysis) ด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรอย่างเป็นระบบให้องค์กรมี ทรัพยากรบุคคลในจำนวนคุณสมบัติและเวลาที่ต้องการ เพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

การตอบสนอง (Supply Analysis) มีลักษณะ ๓ คือ

๑. จำนวน รวมไปถึงประเภท (ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ)
๒. คุณสมบัติ (คุณวุฒิการศึกษา) โดยองค์ประกอบความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในงาน ๔ ด้านคือ

ด้านความรู้ความสามารถที่จำเป็นในงาน

๑. ความรู้ที่จำเป็นในงาน
๒. ความรู้ทางด้านกฎหมาย

ด้านทักษะที่จำเป็นในงาน

๑. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
๒. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๓. ทักษะการคำนวณ
๔. ทักษะการจัดการข้อมูล

ด้านสมรรถนะ

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การบริการที่ดี
๓. จริยธรรม
๔. ความเชี่ยวชาญ

ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

๓. เวลาที่ต้องการ การวางแผนกำลังคนต้องการระยะเวลาการดำเนินการ และต้องการบุคลากรประเภทที่มีคุณสมบัติตรงตามทักษะ ในช่วงระยะเวลาไหน

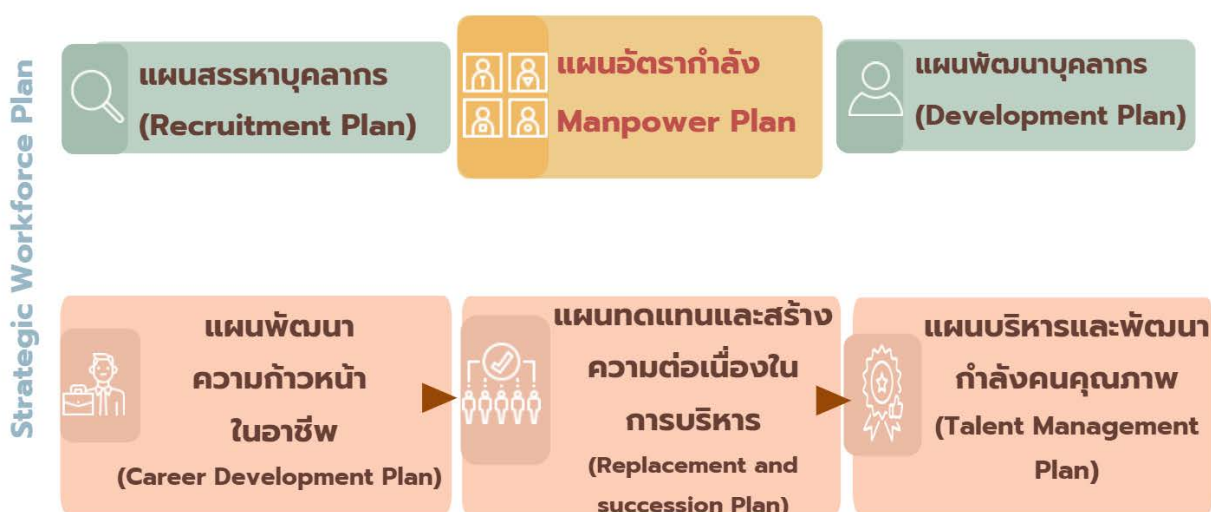
แนวคิดการวางแผนกำลังคน

แผนกลยุทธ์การบริหารงานในอนาคต (Strategic Plan) การวางแผนกำลังคน เป็นกระบวนการสร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ระหว่างทิศทางการบริหารงานของหน่วยงาน กับกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรมีทรัพยากรที่เหมาะสม มีความรู้ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับเวลา

แผนกลยุทธ์การบริหารกำลังคน (STRATEGIC WORKFORCE PLAN) เป็นกระบวนการที่ใช้ระเบียบวิธีในการวิเคราะห์ สภาพกำลังคนในปัจจุบันกำหนดระบุความต้องการความต้องการกำลังคนในอนาคต วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจุบันกับอนาคต ลักษณะว่าในอนาคตต้องการแบบไหน และในปัจจุบันที่มีอยู่สามารถตอบสนองตรงตามความต้องการหรือไม่ เพื่อกำหนดแนวทางการจัดการและนำไปปฏิบัติได้ และการติดตามประเมินผลงานได้ ซึ่งแผนกลยุทธ์การบริหารกำลังคนจะเกี่ยวข้องกับอัตรากำลังคนเสมอ

แผนกลยุทธ์การบริหารกำลังคน (STRATEGIC WORKFORCE PLAN)

แผนอัตรากำลัง (Manpower Plan) เป็นส่วนหนึ่งของแผนกำลังคน (Workforce Plan)



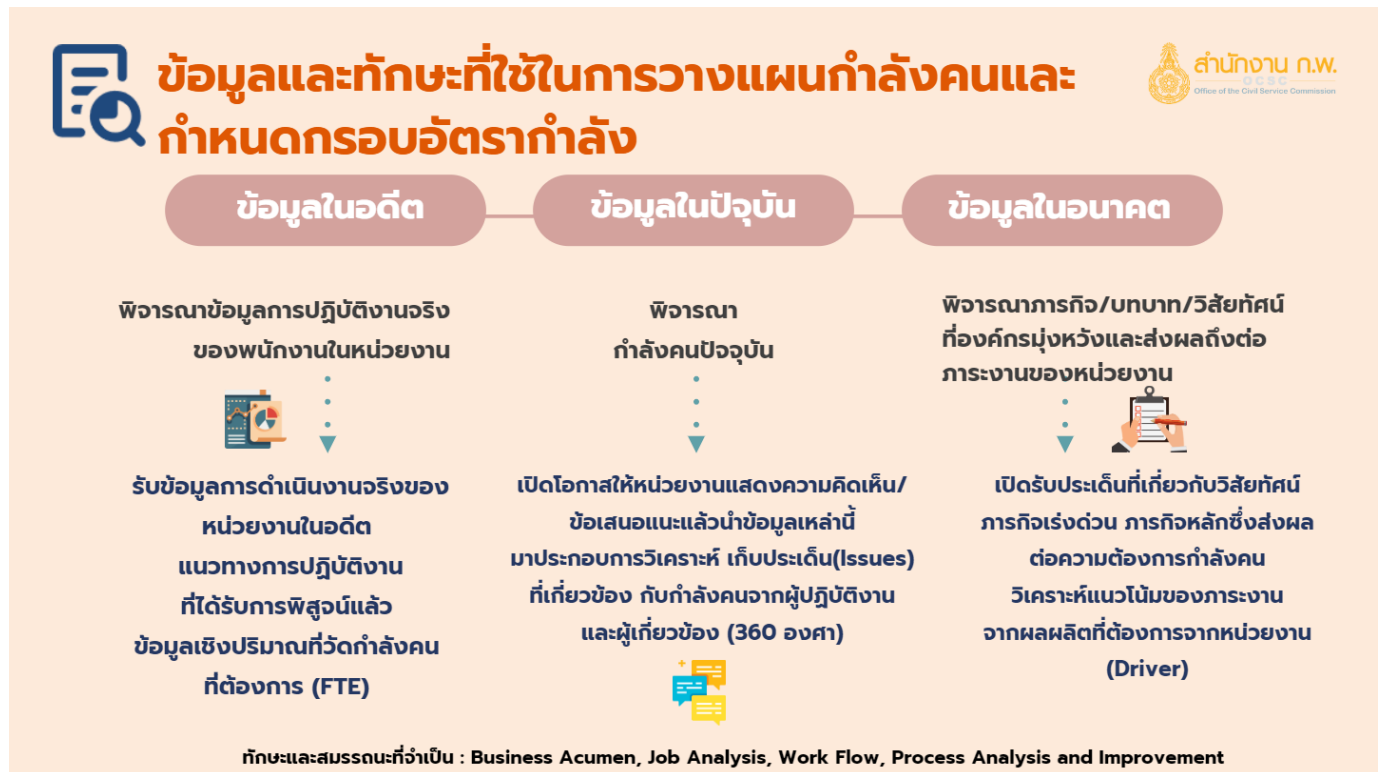
ภาพแผนกลยุทธ์การบริหารกำลังคน ๖ กลยุทธ์

ความสำคัญและความจำเป็นในการวางแผนกำลังคน ซึ่งแผนอัตรากำลังต้องมีการวิเคราะห์อัตรากำลัง โดยวิเคราะห์อัตรากำลัง (Manpower Plan) มีความสัมพันธ์กับการวางแผนกำลังคน และมีความสำคัญต่อการวางแผนกำลังคน ช่องว่างระหว่างกระบวนการในการคาดการณ์ความต้องการ (Demand Analysis) และการตอบสนองความต้องการ (Supply Analysis)

ความสำคัญและความจำเป็นในการวางแผนกำลังคน

๑. ใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า
๒. เตรียมกำลัง ทั้งเชิงปริมาณ (จำนวน) และคุณภาพ (คุณสมบัติ) สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
๓. เป็นเครื่องช่วยตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อมูลที่น่าสนใจในการวางแผนกำลังคนและกำหนดกรอบอัตรากำลัง



กระบวนการวางแผนกำลังคน



การวิเคราะห์อัตรากำลัง: สรุปขั้นตอนอย่างง่าย



การวิเคราะห์อัตรากำลังเป็นการวิเคราะห์กำลังคนขององค์กร ว่ากำลังคนในอนาคตในระยะ ๓ - ๕ ปี มีความต้องการเป็นอย่างไรตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและแนวโน้มกำลังคนในองค์กรในระยะ ๓-๕ ปี ว่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรโดยอาศัยข้อมูลจากอดีต ข้อมูลปัจจุบันเพื่อไปคาดการณ์ข้อมูลในอนาคต เพื่อที่จะทำให้ส่วนต่างระหว่างอัตรากำลังคนที่ต้องการกับอัตรากำลังคนที่มีอยู่ปัจจุบันมีช่องว่างน้อยที่สุดคือการทำให้ความต้องการ (Demand) และการตอบสนองความต้องการ (Supply) พอดีกันตามแนวความคิดการบริหารกำลังคนหรือการวางแผนกำลังคนตามแผนกลยุทธ์การบริหารกำลังคน

สรุปโดย

นายวีระพงษ์ วิกาหะ

เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กกจ.

วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๕