



**การวางแผน  
ทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ**

ประเทศไทยได้ใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่พุทธศักราช 2504 จนถึงปัจจุบันเป็นฉบับที่ 12 แล้วด้วยเหตุนี้จึงทำให้หน่วยงานโดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐจะต้องมีการกำหนดแผนและวางแผนให้สอดคล้องกับแผนของชาติแม้แต่นโยบายของรัฐบาลทุกรัฐบาลก็ต้องยึดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นหลักนำมากำหนดนโยบายดังนั้นผู้บริหารองค์การจะต้องมีการวางแผนว่าจะรับบุคคลเข้ามาเมื่อไรในอัตราตำแหน่งอะไรและมีแนวทางอย่างไรที่จะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การเพื่อที่จะเป็นกำลังสำคัญในการที่จะผลักดันองค์การนั้นไปสู่ความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จตามวัตถุประสงค์



## การคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ

การคาดการณ์สามารถประมาณการได้หลายวิธี การประมาณการความต้องการด้านคุณภาพของบุคลากรประมาณการจากสารสนเทศการวิเคราะห์งาน ส่วนการประมาณการด้านความต้องการต้องคำนึงถึงปัจจัยการผลิตก่อนจึงวางแผนด้านจำนวนบุคลากรที่ต้องการ

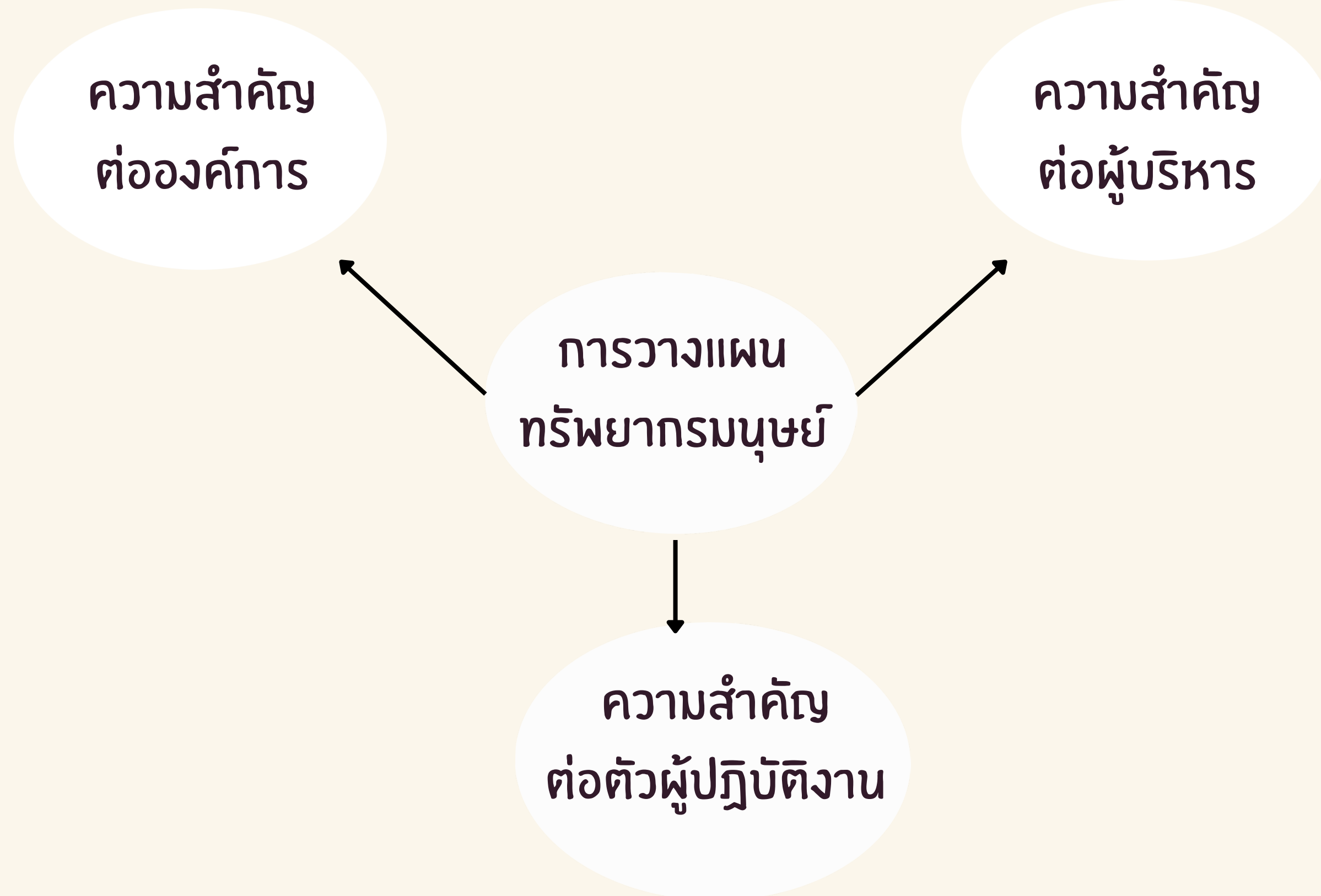


## ความหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการ ทรัพยากรมนุษย์ล่วงหน้า เพื่อทราบจำนวน ระดับ ตำแหน่งที่เหมาะสม กับงานทั้งงานภาครัฐและเอกชน และรองรับงานที่ต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ ทั้งการเมือง สังคม และ เศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปถือว่าเป็นการวางแผนใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ



# ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์



# รูปแบบและขั้นตอนของการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์



1. การคาดการณ์และวิเคราะห์ (FORECASTING AND ANALYZING) อุปสงค์ทรัพยากรมนุษย์หรือความต้องการทรัพยากรมนุษย์ (DEMAND FOR HUMAN RESOURCE)
2. การคาดการณ์และวิเคราะห์ (FORECASTING AND ANALYZING) อุปทานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ภายนอกองค์การ (SUPPLY OF EXTERNAL HUMAN RESOURCE) ว่ามีความพอเหมาะพอดีหรือไม่
3. การคาดการณ์และวิเคราะห์ (FORECASTING AND ANALYZING) อุปทานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ภายในองค์การ (SUPPLY OF INTERNAL HUMAN RESOURCE) ว่ามีความพอเหมาะพอดีหรือไม่



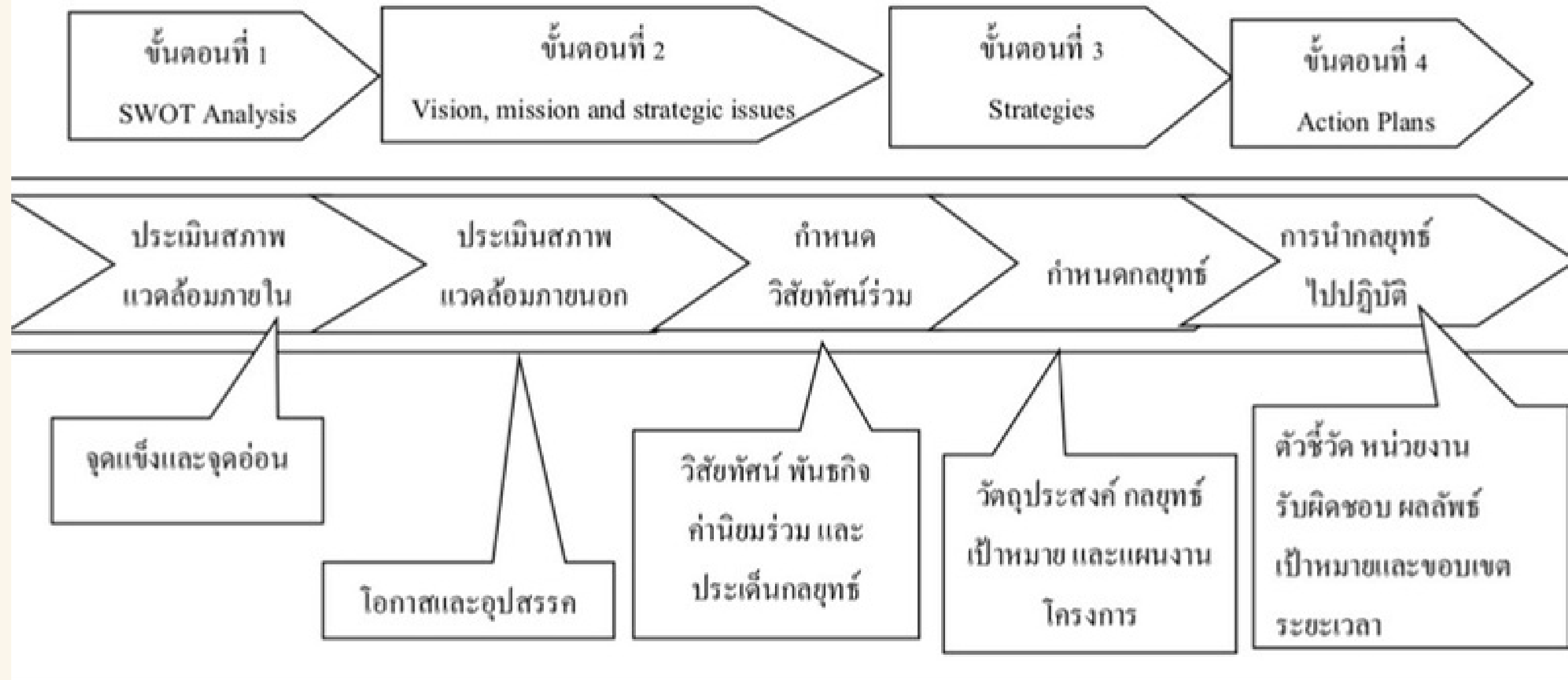


## ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

นักวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องเริ่มตั้งแต่การคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์เป็นรายคน รายกลุ่ม นักวางแผนจะต้องพัฒนาระบบข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ ต้องให้ความสำคัญจัดให้มีการปฏิบัติงานวางแผนทรัพยากรมนุษย์ควบคู่ไปกับการวางแผนองค์การที่จะต้องมีการศึกษา วิเคราะห์ การคาดการณ์ ความต้องการในอนาคต



# กระบวนการกำหนดกลยุทธ์





## กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

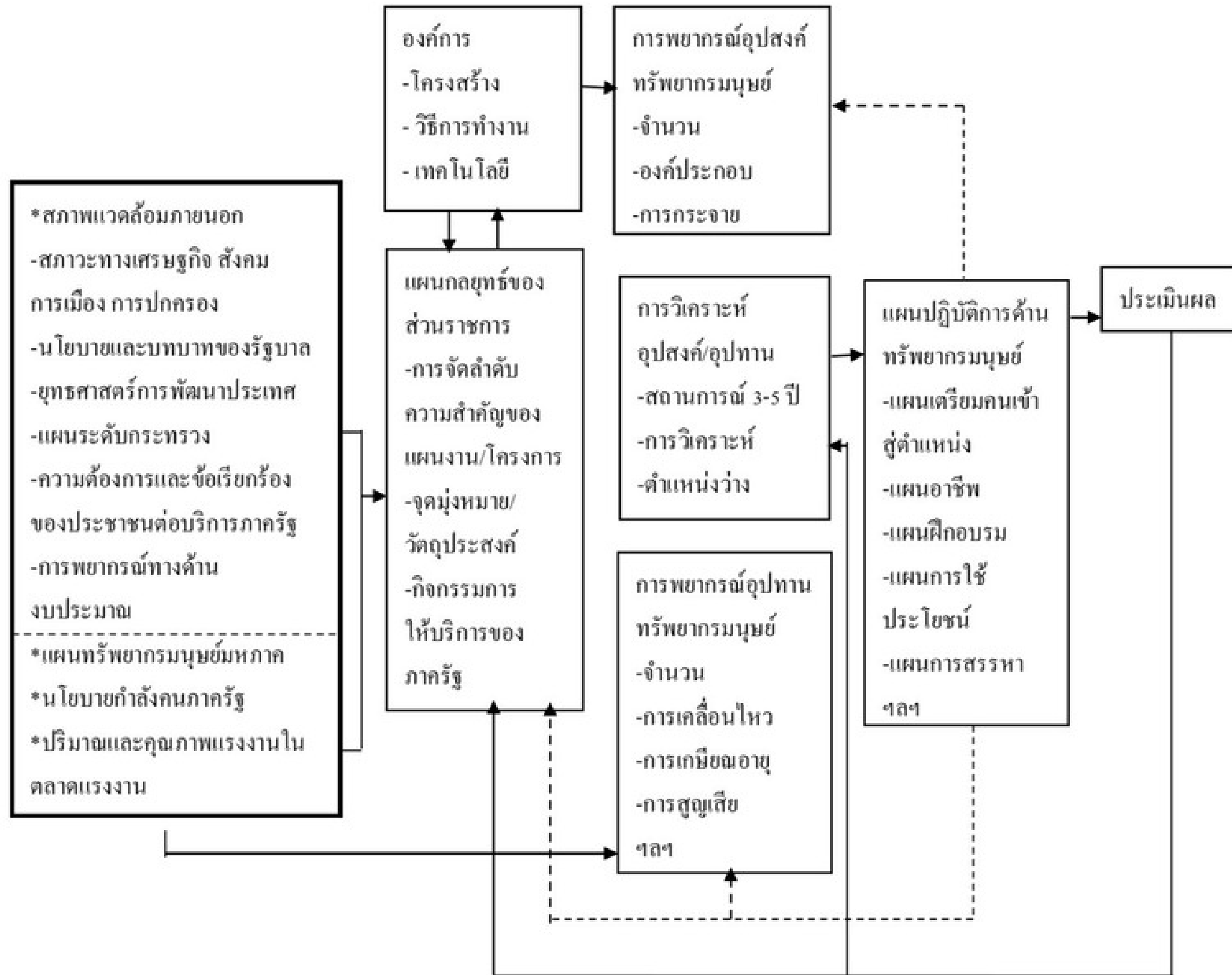
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ได้กำหนดเป็นขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. การพิจารณาเป้าหมายและแผนขององค์การ เป็นการศึกษาแผนกลยุทธ์ขององค์การและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น ในด้านการให้บริการ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนแนวโน้มด้านเทคโนโลยีจะช่วยให้การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างชัดเจน
2. การพิจารณาสภาพการณ์ของทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน เช่น ตามลักษณะงาน ตามเพศ ตามแผนก ตามอายุ เป็นต้น
3. การคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต เป็นการพิจารณาถึงจำนวนและประเภทของบุคลากรที่องค์การต้องการในอนาคตพร้อมทั้งตรวจสอบบุคลากรที่จะเกษียณอายุ เลื่อนตำแหน่งเพื่อจะได้ทราบจำนวนและประเภทของบุคลากรซึ่งจะทำให้ได้รู้ว่าองค์การจะต้องเพิ่มคนหรือลดคนในกลุ่มใดบ้างในระยะเวลาใด
4. การกำหนดแผนการปฏิบัติการต้องดำเนินการโดยแยกเป็นแผนการสรรหาบุคลากร แผนการคัดเลือกและบรรจุบุคลากร แผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนา ทั้งนี้ แต่ละแผนกจะต้องมีการกำหนดผู้รับผิดชอบ วิธีการดำเนินการ ระยะเวลาในการปฏิบัติ งบประมาณที่ใช้ และวิธีการตรวจสอบประเมินผล
5. การตรวจสอบและปรับปรุง เป็นความตรวจสอบความเหมาะสมและความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติงาน รวมทั้งข้อบกพร่องเพื่อการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับแผนขององค์การ

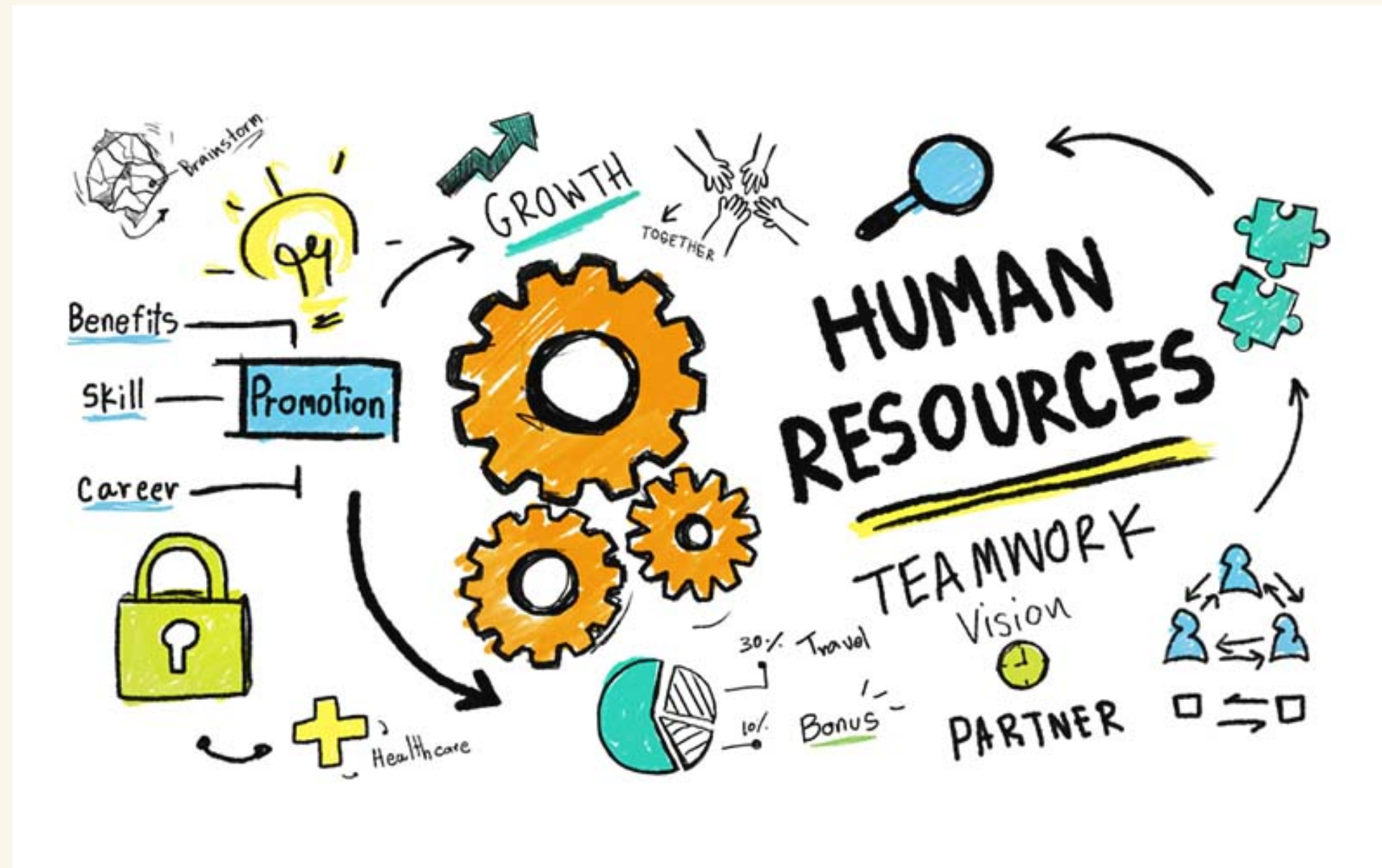
## การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของส่วนราชการนั้นถือเป็นการวางแผนในระดับจุลภาค แต่เมื่อพิจารณาที่ระบบราชการแล้ว ก็จะพบว่าการวางแผนใน 2 ระดับเช่นกัน คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหภาค ซึ่งเป็นการวางแผนของระบบราชการทั้งระบบ กับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาค ซึ่งเป็นการวางแผนของแต่ละส่วนราชการ









## ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

- 1 ช่วยปรับปรุงการใช้ทรัพยากรมนุษย์
- 2 ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการประสานงานด้านกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์
- 3 ช่วยให้ประสบผลสำเร็จด้านการประหยัดในการจ้างบุคลากรใหม่
- 4 ช่วยกระจายข่าวสารการจัดทรัพยากรมนุษย์
- 5 ช่วยประสานงานโปรแกรมการจัดทรัพยากรมนุษย์ที่มีความแตกต่างกัน