



มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม



มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม  
Nakhon Pathom Rajabhat University

## บทที่ 3

# การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning: HRP)



# บทนำ : การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ → ประสิทธิภาพและประสิทธิผล





# การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

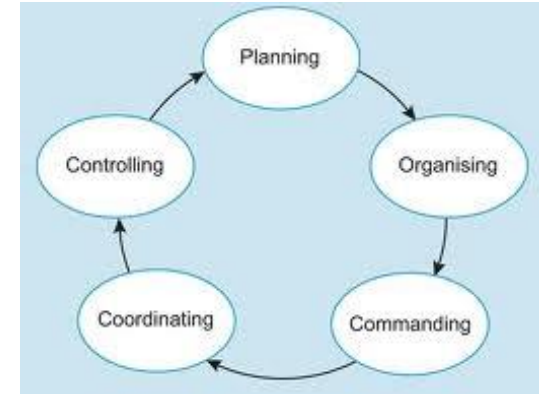
- ความหมาย
- ส่วนประกอบของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- ขั้นตอนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
- เทคนิคการพยากรณ์ด้านทรัพยากรมนุษย์

# หน้าที่ทางการจัดการ

เฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol)

## หลักการบริหารแบบ POCCC

- P คือ Planning หมายถึง การวางแผน
- O คือ Organizing หมายถึง การจัดการองค์การ
- C คือ Commanding หมายถึง การสั่งงาน
- C คือ Co-ordinating หมายถึง การประสานงาน
- C คือ Controlling หมายถึง การควบคุม





# การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning: HRP)



การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ

กระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากร  
มนุษย์ขององค์กร อันส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่  
เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม

“คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality of Work Life : QWL)



# ส่วนประกอบของ HRP

1. กระบวนการ : การเก็บข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ วางแนวทางปฏิบัติตรวจสอบ ปรับปรุง
2. การคาดการณ์ : แนวโน้ม ทิศทาง
3. วิธีการปฏิบัติ : กำหนดวิธีปฏิบัติ กิจกรรม HRM
4. องค์การและบุคลากร : สร้างและรักษาสมดุล





# ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

## 4 ประการคือ

1. เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
2. เพื่อให้องค์กรมีความพร้อม
3. เพื่อให้องค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ

(ต่อ)





# ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

## 1. เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

- การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
- บุคคลไม่สามารถที่จะปรับตัวได้ทัน



# ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

## 2. เพื่อให้องค์การมีความพร้อม

- การเตรียมความพร้อมขององค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

คุณภาพและต่อเนื่องท่ามกลางกระแสการพลวัตของสังคม

- มิได้มีการวางแผนบุคลากรไว้ล่วงหน้า องค์การย่อมจะได้รับ

ผลกระทบถึง การขาดแคลนบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน





# ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

## 3. เพื่อให้องค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงาน

ขององค์กร



# ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

## 4. เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ

เป็นการเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการ  
ดำเนินธุรกิจ





# กระบวนการในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

“แผนการที่ดีเปรียบเสมือนแผนที่ที่บ่งบอกรายละเอียด”

## 1. จะทำอะไร (What to do?)

การวางแผนเป็นการวางแผนแนวทางปฏิบัติสำหรับอนาคต  
การกำหนดเป้าหมายว่าต้องการที่จะทำอะไร

## 2. จะทำอย่างไร (How to do?)

กำหนดแนวทางปฏิบัติว่าต้องการจะทำอะไรและทำอย่างไร  
เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์



# กระบวนการในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์(ต่อ)

“แผนการที่ดีเปรียบเสมือนแผนที่ที่บ่งบอกรายละเอียด”

## 3. จะให้ใครทำ (Who will do?)

เลือกบุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสม  
กับงาน



## 4. จะทำเมื่อไร (When to do?)

กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานรวมว่าต้องเสร็จสิ้นเมื่อใด  
และกิจกรรมใดทำเมื่อใด ระยะเวลาเท่าใด



# การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอน :

## ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ (Preparation)

- ศึกษาวัตถุประสงค์ขององค์กร
- วิเคราะห์สถานการณ์
- กำหนดเป้าหมายของแผนงาน
- พิจารณาความสอดคล้อง
- พิจารณาความเป็นไปได้



# การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอน : (ต่อ)

## ขั้นตอนที่ 2 การสร้างแผน (Plan Formulation)

- กำหนดทางเลือก
- เลือกทางเลือกที่เหมาะสม
- กำหนดแผน





# การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอน : (ต่อ)

## ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติตามแผน (Plan Implementation)

- การกำหนดบุคลากร
- การจัดสรรทรัพยากร
- การสร้างความเข้าใจ
- การควบคุม





# การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอน : (ต่อ)

## ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล (Plan Evaluation)

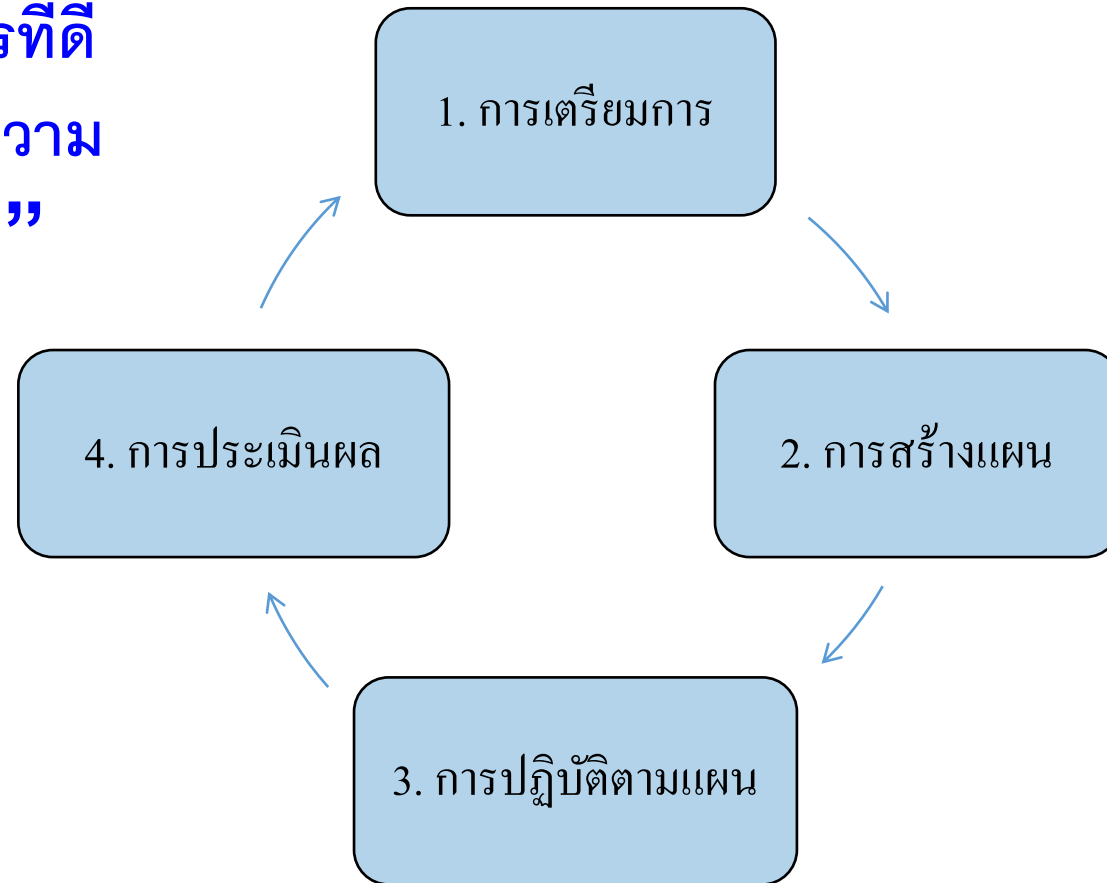
- เปรียบเทียบ
- วิเคราะห์ปัญหา
- เสนอความคิด





# การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอน : (ต่อ)

“แผนการที่ดี  
จะต้องมีความ  
ยืดหยุ่น”





# การคาดการณ์

## ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

### 1. การคาดการณ์จากสมการพื้นฐาน

**\*\*\*จำนวนบุคลากรที่ต้องการเพิ่มขึ้น**

= จำนวนบุคลากรที่ต้องการทั้งหมด – จำนวนบุคลากรคงเหลือ

**\*\*\*จำนวนบุคลากรที่ต้องการทั้งหมด**

= จำนวนงาน

อัตราส่วนของงานต่อบุคลากร



# การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (ต่อ)

## 2. การใช้วิธีการทางสถิติ (Statistical Forecasting Methods)





# เทคนิคการพยากรณ์ด้านทรัพยากรมนุษย์

1. **ระยะเวลา (Time Horizon)** เหมาะสมกับความต้องการของงาน ความถูกต้องและเชื่อถือได้
2. **ลักษณะของข้อมูล (Pattern of Data)** คำนึงถึงธรรมชาติหรือ ลักษณะของข้อมูลทั้งในเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณ
3. **ค่าใช้จ่าย (Cost)** ทั้งทางตรงและทางอ้อม
4. **ความแม่นยำ (Accuracy)** วิธีการที่มีความถูกต้องและแม่นยำใน ระดับที่ยอมรับ
5. **ความง่ายในการนำไปใช้ (Ease of Application)**



**Thank you...**



*Questions and Answers*



มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม





# แบบฝึกหัด

1. หลักการบริหารแบบ POCCC ของเฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol)  
ประกอบด้วยอะไรบ้าง จงอธิบาย
2. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงอะไร
3. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างไร
4. กระบวนการ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน อะไรบ้าง
5. การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ใช้วิธีใดบ้าง



# เอกสารอ้างอิง

ณัฐฐพันธ์ เขจรนันท์. (2548). การจัดการทรัพยากรมนุษย์.

กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น

จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์และสุวรรธนา เทพจิต. (2550).

การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอิน โด โชน่า.

เพชร สันศักดิ์. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์.

กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมคุณธรรม.