




องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

# แผนบริหารอัตรากำลัง เพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กร ประจำปี 2567



 ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์  
สำนักบริหารกลาง

# แผนการบริหารอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กร ประจำปี 2567

## หลักการและเหตุผล

การวางแผนอัตรากำลัง เป็นการวางกลยุทธ์ด้านอัตรากำลังให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร พิจารณาจากอุปสงค์ อุปทาน ของอัตรากำลังขององค์กร (Demand and Supply) รวมทั้ง การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังส่วนขาด และส่วนเกิน กระบวนการทำงาน การทดแทน อัตรากำลังที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ประกอบกับแผนการบริหารทุนมนุษย์ของ อ.อ.ป. (พ.ศ. 2567 - 2571) กำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารอัตรากำลัง ไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) เพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กร เป้าประสงค์ที่ 1 การพัฒนาระบบการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) เป็นไปตามแผนและได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด กลยุทธ์ที่ 1 บริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่ดีและสนับสนุนภารกิจองค์กร โดยมีเป้าหมายในการวางแผนอัตรากำลังกลุ่มเป้าหมายเป็นไปตามนโยบาย และเป้าหมายที่สำคัญเชิงกลยุทธ์ได้ครบถ้วนทุกตำแหน่ง โดยต้องมีการวิเคราะห์กรอบอัตราในระดับหน่วยงานสถานการณ์ทิศทางปัจจุบันขององค์กร และการวางแผนอัตรากำลังทดแทนมา กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการสรรหาคูคลอง ให้ส่งเสริมและรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เป็นไปตามนโยบายคณะกรรมการของ อ.อ.ป.

การสรรหาเป็นกิจกรรมขั้นแรกในการจัดคนเข้าทำงาน การสรรหาจึงมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานกระบวนการในการแสวงหา จึงจำเป็นต้องวางแผนออกแบบและพัฒนากิจกรรมให้เหมาะสม และสามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ อ.อ.ป. ดังนั้น อ.อ.ป. จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการดำเนินการด้านการสรรหาคูคลองอย่างมีระบบและเป็นขั้นตอน เพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กร

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มีการดำเนินการสรรหาอัตรากำลังรองรับการดำเนินงานและสนับสนุนภารกิจของ อ.อ.ป.
2. เพื่อเป็นกรอบในการวางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของ อ.อ.ป. ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
3. เพื่อให้มีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรทั้งจำนวนและทักษะ และสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านภารกิจหลักขององค์กร และด้านที่กำหนดให้ดำเนินการตามนโยบายในอนาคต

## เป้าหมาย

สรรหาผู้ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กรได้ ร้อยละ 100

## ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ ร้อยละ 100 ของจำนวนอัตรากำลังที่สรรหา

เชิงคุณภาพ มีการบริหารอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กรอย่างเพียงพอ และเป็นไปตามนโยบายของ อ.อ.ป.

## ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. จัดทำแผนการบริหารอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กร โดยศึกษายุทธศาสตร์ ภารกิจ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของ อ.อ.ป. และทิศทางการดำเนินงานของ อ.อ.ป. เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับบริบทองค์กร และดำเนินการสรรหาคูคลองเพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กร

2. นำเสนอคณะกรรมการสรรหาฯ ดำเนินการพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กร กำหนดคุณวุฒิ คุณสมบัติและ/หรือประสบการณ์ ของตำแหน่งตลอดจนรายละเอียดอื่น ๆ รวมทั้งวิธีการคัดสรรและคัดสรรผู้สมัคร
3. จัดทำบันทึกเสนอ อ.อ.ป. เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนการดำเนินการจ้าง
4. ดำเนินการตามกระบวนการสรรหาบุคลากร และประกาศผลการสรรหาบุคคลเข้าเป็นพนักงานสัญญาจ้าง
5. สรุปรายงานผลการสรรหาเสนอ อ.อ.ป. เพื่อทราบ

### ระยะเวลาดำเนินการ

มกราคม - ธันวาคม 2567

### หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารกลาง

### งบประมาณ

งบรายได้ - รายจ่าย ของสำนักบริหารกลาง

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถสรรหาอัตรากำลังรองรับการดำเนินงานและสนับสนุนภารกิจของ อ.อ.ป.
2. สามารถบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ อ.อ.ป. ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
3. สามารถเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรทั้งจำนวนและทักษะ และสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านภารกิจหลักขององค์กร และด้านที่กำหนดให้ดำเนินการตามนโยบายในอนาคต

### ขั้นตอนการดำเนินการตามแผนการบริหารอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กร

ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยงานสนับสนุน
1. จัดทำแผนการบริหารอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กร โดยศึกษายุทธศาสตร์ ภารกิจ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของ อ.อ.ป. และทิศทางการดำเนินงานของ อ.อ.ป. เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับบริบทองค์กร และดำเนินการสรรหาบุคลากร เพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กร	1 ม.ค. – 31 มี.ค. 67	งบรายได้ - รายจ่าย ส.บ.ก.	ผ.ทม.	ทุกหน่วยงาน
2. นำเสนอคณะกรรมการสรรหาฯ ดำเนินการพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กร กำหนดคุณวุฒิ คุณสมบัติและ/หรือประสบการณ์ ของตำแหน่งตลอดจนรายละเอียดอื่น ๆ รวมทั้งวิธีการคัดสรรและคัดสรรผู้สมัคร	1 เม.ย – 31 พ.ค. 67			
3. จัดทำบันทึกเสนอ อ.อ.ป. เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนการดำเนินการสรรหา	1 มิ.ย. – 31 มิ.ย. 67			
4. ดำเนินการตามกระบวนการสรรหาบุคลากร และประกาศผลการสรรหาบุคคลเข้าเป็นพนักงานสัญญาจ้าง	1 ก.ค. – 30 พ.ย. 67			
5. สรุปรายงานผลการสรรหาเสนอ อ.อ.ป. เพื่อทราบ	1 ธ.ค. – 31 ธ.ค. 67			

## ขั้นตอนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ

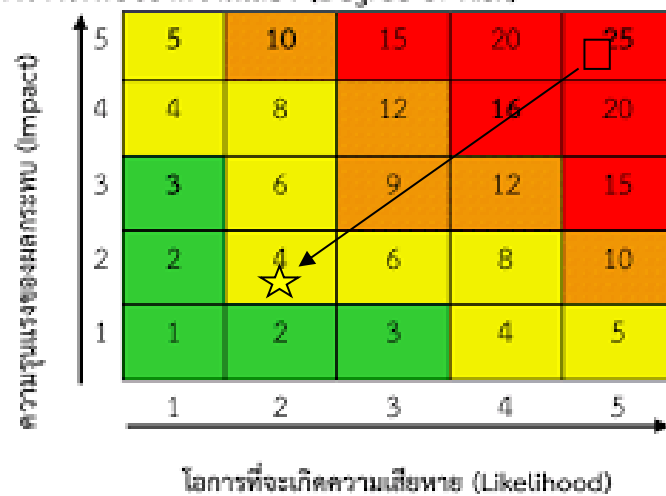
ที่	ขั้นตอนการดำเนินการ	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
1	จัดทำแผนการบริหารอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กร โดยศึกษายุทธศาสตร์ ภารกิจ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของ อ.อ.ป. และทิศทางการดำเนินงาน ของ อ.อ.ป. เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับบริบทองค์กร และดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กร												
2	นำเสนอคณะกรรมการสรรหาฯ ดำเนินการพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กร กำหนดคุณสมบัติ คุณสมบัติและ/หรือประสบการณ์ ของตำแหน่งตลอดจนรายละเอียดอื่นๆ รวมทั้งวิธีการคัดสรรและคัดสรรผู้สมัคร												
3	จัดทำบันทึกเสนอ อ.อ.ป. เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนการดำเนินการสรรหา												
4	ดำเนินการตามกระบวนการสรรหาบุคลากร และประกาศผลการสรรหาบุคคลเข้าเป็นพนักงานสัญญาจ้าง												
5	สรุปรายงานผลการสรรหาเสนอ อ.อ.ป. เพื่อทราบ												

### การวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยง

- ความเสี่ยง** : ไม่สามารถสรรหาผู้ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กร ได้ครบทุกตำแหน่ง
- ปัจจัยเสี่ยง** : 1. มีผู้สมัครเพื่อสอบคัดเลือกไม่ครบทุกตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร  
2. ไม่มีผู้ผ่านการสอบคัดเลือกในบางตำแหน่ง
- วัตถุประสงค์** : เพื่อให้การดำเนินการสรรหาอัตรากำลังรองรับการดำเนินงานและสอดคล้องตามภารกิจของ อ.อ.ป.
- เป้าหมาย** : สามารถสรรหาผู้ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กร ได้ ร้อยละ 100
- โอกาสเกิดความเสี่ยง** : อยู่ในระดับน้อย (L=2) เนื่องจากมีโอกาสที่จะมีผู้สมัครเพื่อสอบคัดเลือกครบทุกตำแหน่ง สัดส่วนระหว่างอัตราผู้สมัคร ต่ออัตราที่รับ = 2 : 1 แต่ไม่ครบทุกตำแหน่ง
- ผลกระทบต่อองค์กร** : อยู่ในระดับสูงมาก (I=5) เนื่องจากปัจจุบันยังไม่ได้มีการดำเนินการสรรหา
- สรุป** : เมื่อนำโอกาสเกิดความเสี่ยงและผลกระทบต่อองค์กรมาวิเคราะห์แล้วพบว่าระดับของปัจจัยเสี่ยงที่แผนการบริหารอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กร ประจำปี 2567 ไม่เป็นไปตามเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง (LXI=2X5=10)

โอกาสเกิดความเสี่ยง			ผลกระทบต่อองค์กร		
ระดับ	ความหมาย	รายละเอียด	ระดับ	ความหมาย	รายละเอียด
5	สูงมาก ■	มีผู้สมัครเพื่อสอบคัดเลือกไม่ครบทุกตำแหน่ง และไม่สามารถสรรหาได้ครบทุกตำแหน่ง	5	สูงมาก ■	สรรหาผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กรได้ ร้อยละ 60
4	สูง	มีผู้สมัครเพื่อสอบคัดเลือกไม่ครบทุกตำแหน่ง	4	สูง	สรรหาผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กรได้ ร้อยละ 70
3	ปานกลาง	มีผู้สมัครเพื่อสอบคัดเลือกครบทุกตำแหน่ง	3	ปานกลาง	สรรหาผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กรได้ ร้อยละ 80
2	น้อย ★	มีผู้สมัครเพื่อสอบคัดเลือกครบทุกตำแหน่ง สัดส่วนระหว่างอัตราผู้สมัคร ต่ออัตราที่รับ = 2 : 1 แต่ไม่ครบทุกตำแหน่ง	2	น้อย ★	สรรหาผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กรได้ ร้อยละ 90
1	น้อยมาก	มีผู้สมัครเพื่อสอบคัดเลือกครบทุกตำแหน่ง สัดส่วนอัตราผู้สมัคร ต่ออัตราที่รับมากกว่า 2 : 1 ทุกตำแหน่ง	1	น้อยมาก	สรรหาผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กรได้ ร้อยละ 100

ตารางระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)



หมายเหตุ

■ สถานะปัจจุบัน      ★ เป้าหมาย