



OMEGAWORLDCASS

Grande Centre Point Ratchadamri Bangkok

STRATEGIC

9 DECEMBER 2025

WORKFORCE PLANNING

กลยุทธ์วางแผนอัตรากำลังคนในองค์กร

เร่งรัดลดต้นทุน ปรับขนาดองค์กร อยู่รอดเติบโต



Dr. Tayat Sriplung

Former Managing Director

Watson & Wyatt (Thailand)

Thailand's Top HR Expert

CONTACT

+66 (0) 89692 9900

+66 (0) 2158 9892

200% TAX DEDUCTION

Line Official



@omegaworldclass

Details



www.omegaworldclass.org

**UPTO
30%
OFF**

Early Bird!



RIGHT STAFFING COST CONTROL PERFORMANCE OPTIMIZED

วางแผนกำลังคนปรับองค์กรกระชับคล่องตัวพร้อมแข่งขัน เพื่อเติบโตรอบใหม่ที่ยั่งยืน

● **Shaping Organization**

Shaping Organization for Business Effectiveness

● **Critical Components**

Critical Components of Workforce Planning

● **Proven Formula**

Proven Formula to Optimize Workforce Capability

● **CASE I**

CASE I (Strategic Workforce Calculation, Changing the Variables)

● **CASE II**

CASE II (Strategic Workforce Calculation, Operation Work Units)

● **How to...?**

How to Implement New Workforce Plans

This MasterClass is specifically designed in assisting organizations with their strategies cost management, productivity improvement, staff development

“หลักสูตรนี้ออกแบบมาเป็นพิเศษ เพื่อช่วยองค์กรในการวางแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจ การพัฒนาบุคลากร แผนการสืบทอดตำแหน่ง การคาดการณ์ความจำเป็นด้านการจัดจ้างในอนาคต ภายใต้วิกฤตการณ์ต่างๆ”

ALIGN

ALIGN workforce to the organization's business strategy. (จัดสรรกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กร)

DEVELOP

DEVELOP effective workforce planning through careful assessment of future needs of the organization (พัฒนาแผนงานด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพผ่านการวิเคราะห์ที่รอบด้านถึงความต้องการในอนาคตขององค์กร)

HAVE

HAVE the right employee with the right competencies at the right time (กำหนดบุคลากรที่เหมาะสม กับสมรรถนะที่ต้องการ ในเวลาที่เหมาะสมพอดี)

ENSURE

ENSURE the demand and supply of people and skills is balanced (มั่นใจว่าอุปสงค์และอุปทานของกำลังคนกับทักษะความสามารถมีความสมดุลกัน)

UNDERSTAND

UNDERSTAND the gaps between the organization demand and the available workforce supply (เข้าใจช่องว่างระหว่างความต้องการขององค์กรและอุปทานแรงงานที่มีอยู่)

IMPLEMENT

IMPLEMENT the people management strategies to close these gaps (ปรับใช้กลยุทธ์การจัดการกำลังคน เพื่อปิดช่องว่างเหล่านี้)

The MasterClass will benefit mid-level and upper-level management. These include: หลักสูตรออกแบบสำหรับผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง ได้แก่

- **Human Resources Directors and Managers** (ผู้อำนวยการและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์)
- **General Managers** (ผู้จัดการทั่วไป)
- **Strategic Planning Managers** (ผู้จัดการฝ่ายวางแผนกลยุทธ์)
- **Manpower Planning and Control Managers** (ผู้จัดการฝ่ายดูแลและบริหารกำลังคน)
- **Organizational Capability Development Managers** (ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาศักยภาพองค์กร)

9 DECEMBER 2025**กลยุทธ์...วางแผนอัตรา กำลังคนในองค์กร****09.00 - 12.15****SECTION 1****Organization Structure and Business Effectiveness**

โครงสร้างองค์กร และประสิทธิภาพทางธุรกิจภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ทางเศรษฐกิจ

Choices of organization for optimum business results

(ทางเลือกของโครงสร้างองค์กร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์สูงสุดทางธุรกิจ)

Pros and Cons of each choice

(ข้อดี/ข้อเสีย ของแต่ละทางเลือก)

Relationship between Organization shapes and human performance

(ความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์กรกับสมรรถนะของบุคลากร)

Characteristics of successful organizations

(ลักษณะขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ)

Approaches to transition from current organization shapes to the more optimum business results

(แนวทางการเปลี่ยนโครงสร้างรูปทรงขององค์กรในปัจจุบันเพื่อผลลัพธ์สูงสุดทางธุรกิจ)

SECTION 2

Understanding Key Components of Workforce Planning Variables

ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญของตัวแปรในการวางแผนกำลังคนภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ทางเศรษฐกิจ

Utilization Time

(เวลาที่ใช้)

Idle Time

(เวลาที่สูญเปล่า)

Transaction Volume

(ปริมาณธุรกรรม)

Transaction Processing Time

(ระยะเวลาการดำเนินธุรกรรม)

Effective Working Time

(ช่วงเวลาทำงานที่มีประสิทธิภาพ)

Etc.

(ปัจจัยอื่นๆ)

“ Changing or managing current ways of work on these variables will result in more effectiveness of workforce utilization. Participants will learn how to spot the trigger points to improve workforce effectiveness ”

Morning Break: 10.30 - 10.45

13.30 - 16.45

SECTION 3

Calculation Formula for Workforces Planning Optimize Human Capital Capability

สูตรคำนวณในการวางแผนกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทุนมนุษย์

Formula for workforce planning to estimate workforce

(สูตรสำหรับวางแผนกำลังคนเพื่อประมาณการจำนวนกำลังคน)

Assess the impacts of new staffing model on business performance and human resource management

(การประเมินผลกระทบของโมเดลการรับพนักงานใหม่ ต่อประสิทธิภาพของธุรกิจ
และการบริหารทรัพยากรมนุษย์)

Relationship between Organization shapes and human performance

(ความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์กรกับสมรรถนะของบุคลากร)

SECTION 4

SHOWCASE I (Strategic Workforces Calculation, Changing the Variables)

กรณีตัวอย่างที่ 1 (กลยุทธ์การคำนวณกำลังคน, การปรับเปลี่ยนตัวแปร)

Participants will be given a showcase of using a tool to estimate or plan the future Workforce Participants will be understanding the first situation to calculate the number of headcounts by managing or changing certain working process variables. Participants will be understanding the excel spreadsheet with embedded formula to calculate the new people headcounts. Participants will be understanding the situation of workforce surplus and shortage.



Lunch & Networking: 12.15 - 13.30

SECTION 5

SHOWCASE II (Strategic Workforce Calculation, Operation Work Units)

กรณีตัวอย่างที่ 2 (กลยุทธ์การคำนวณกำลังคน, หน่วยปฏิบัติการย่อย)

Participants will be given the second case study to understand workforce headcounts of operation functions e.g. manufacturing function, and routine-work function. Participants will be understanding the financial ratio and human resource ratios to estimate the appropriate workforce Participants will be understanding the situation of workforce surplus of unqualified workforce and shortage of qualified workforce

SECTION 6

Afternoon Break: 15.00 - 15.15

Implementing Strategic Workforce Planning in the Real World

เรียนรู้การนำบทเรียนไปใช้กับชีวิตจริงในการทำงานภายใต้วิกฤตการณ์เศรษฐกิจ

Workforce surplus situation in some functions and workforce shortages in some functions

(สถานการณ์กำลังคนล้นงานในบางแผนก และมีปัญหาขาดแคลนกำลังคนในหน้าที่ส่วนอื่นๆ)

Possible solutions to fix the surplus and shortage of workforce under the more business optimum structure

(โซลูชันที่เป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหาคนล้นงานและขาดแคลนกำลังคนภายใต้โครงสร้างธุรกิจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นสูงสุด)

Possible solutions to deal with employee morale under this transition

(โซลูชันที่เป็นไปได้ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานที่อยู่ภายใต้สถานการณ์นี้)

Real life case study and hands on practice required from participants to choose the solutions (fixing the workforce surplus and shortage as well as employee morale)

(กรณีศึกษาจากเรื่องจริง และความร่วมมือในการฝึกภาคปฏิบัติ เพื่อช่วยกันเลือกโซลูชันที่ดีที่สุด การแก้ปัญหาการล้นงานและการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน)

Lessons learnt and tips from instructor and the group participants on this case study and participants experiences

(ศึกษาตัวอย่างจากธุรกิจจริง และเรียนรู้เคล็ดลับสำคัญๆจากวิทยากร รวมทั้งจากประสบการณ์ของกลุ่มผู้เข้าร่วมในกรณีศึกษา)

END OF THE PROGRAM

‘WORKFORCE PLANNING’ is Critical for Corporate Growth

The Essential Requisite for Organisational Success.



As a matter of fact, owing to growing size of business, increasing competition, rapid technological advances, globalisation, there exists a wide gap between the demand for and supply of well-trained managers. The manager has to ensure that “a constant stream of subordinate managers is recruited, selected, trained, developed and promoted...”

The workforce plans help to bring supply and demand into equilibrium, as a continual workforce planning exercise, the inputs to which will need constant varying to reflect the actual as against predicted experience on the supply side and changes at every given stage in all these areas of human resources.

Without proper planning, it becomes difficult for a company to develop and progress in a planned and systematic manner. Proper planning, right from the start, and making arrangements keeping in mind the company’s growth path are essential steps for the company’s success.



กลยุทธ์วางแผนอัตรากำลังคนที่คล่องตัว เทคนิคคุมต้นทุน และเพิ่มผลิตภาพของบุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม มีบทบาทสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์โดยรวมของธุรกิจ แต่ปัญหาที่สำคัญคือ **กลยุทธ์และขั้นตอนปฏิบัติการมักจะใช้คนมากเกินไป ที่ควรจะเป็น** โดยทั่วไปบุคลากรคุณภาพสูงย่อมให้ผลงานที่ดีและมากกว่าคนที่คุณภาพต่ำ ดังนั้น **หลักสูตรนี้จะให้คุณเข้าใจพื้นฐานของการวางแผนองค์กร และกำลังคนอย่างเป็นระบบเพื่อหาตัวเลขที่เหมาะสม ในการจัดสรรกำลังคนและระดับทักษะในการทำงานที่มีกระบวนการแน่นอน** โดยเฉพาะสำหรับกระบวนการที่ไม่ใช้งานประจำ รวมทั้งการเรียนรู้วิธีสร้างโมเดลภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ **เพื่อประมาณการด้านกำลังคน และคุณภาพได้อย่างถูกต้อง**

ท่านจะได้รับองค์ความรู้ดังต่อไปนี้

1

โมเดลที่เป็นระบบเพื่อใช้คำนวณ

โมเดลที่เป็นระบบเพื่อใช้คำนวณหาตัวเลขที่เหมาะสมของจำนวนบุคลากรและระดับทักษะที่จำเป็น



2

แนวทางสร้างโมเดลองค์กร

แนวทางสร้างโมเดลองค์กร เพื่อใช้ประเมินจำนวนและคุณภาพของกำลังคนระดับปฏิบัติการได้อย่างถูกต้อง



3

แผนปฏิบัติการ

แผนปฏิบัติการเพื่อปิดช่องว่างระหว่างปริมาณและคุณภาพของกำลังคน



“

”

หลักสูตรอบรมเข้มข้นนำโดย ดร. ทายาท ศรีปลั่ง วิทยากรผู้เชี่ยวชาญในการวางแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะมอบความรู้และแนวทางปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้องค์กรของคุณสามารถเชื่อมโยงการทำงานของฝ่าย HR เข้ากับหน่วยกลยุทธ์ทางธุรกิจสายอื่นๆได้เป็นอย่างดี **และสามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรของคุณได้ทันที**

หัวข้อสำคัญที่จะนำมาวิเคราะห์และอภิปรายในการอบรมนี้ได้แก่

- | | | | |
|-----------|--|-----------|---|
| 01 | การวางแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจและทรัพยากรมนุษย์ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ทางเศรษฐกิจ | 04 | การสร้างข้อกำหนดด้านสมรรถนะสำหรับแรงงานในอนาคตภายใต้สถานการณ์ต่างๆทางเศรษฐกิจ |
| 02 | ธรรมชาติการเปลี่ยนแปลงของประชากรแรงงานและผลกระทบของโลกาภิวัตน์บนตลาดแรงงาน | 05 | การพัฒนาขีดความสามารถของทุนมนุษย์ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร |
| 03 | การจัดการปรับลดและเพิ่มกำลังคนระดับพนักงานทั่วไประวมถึงลูกจ้างชั่วคราว | 06 | การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันของลูกจ้าง |

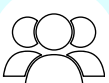
กลยุทธ์ ^{6 ขั้น} ในการวางแผนกำลังคนและเครื่องมือในการประเมิน

**STEP 1 ดำเนินการวิเคราะห์**

ดำเนินการวิเคราะห์กำลังคน ณ ปัจจุบัน และตลาดแรงงานโดยรวม

**STEP 2 สร้างวิธีอย่างเป็นระบบ**

สร้างวิธีอย่างเป็นระบบเพื่อคาดการณ์หรือคำนวณกำลังแรงงานในอนาคต

**STEP 3 ระบุช่องว่าง**

ระบุช่องว่างระหว่างปริมาณกำลังคนในปัจจุบันและอนาคต

**STEP 4 พัฒนากลยุทธ์**

พัฒนากลยุทธ์ที่ช่วยตอบสนองความต้องการแรงงานในอนาคต

**STEP 5 กลยุทธ์และกระบวนการ**

นำกลยุทธ์และกระบวนการที่กำหนดขึ้นเป็นแผนงานมาใช้จริง - ได้รับการสนับสนุนผู้บริหารระดับสูง

**STEP 6 ประเมินประสิทธิภาพ**

ประเมินประสิทธิภาพของการริเริ่มแผนงานบริหารจัดการกำลังคน

MEET & CONSULT with the Expert...

Dr. Tayat Sriplung

Former Managing Director
Watson Wyatt (Thailand)

Thailand's Top HR Expert



ดร. ทายาทมีประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการเปลี่ยนแปลงองค์กรทั้งในองค์กรไทยและองค์กรนานาชาติ นอกจากนี้ยังมีความเชี่ยวชาญด้านการวางแผนและพัฒนาสายอาชีพ การวัดผลการปฏิบัติงานและการจัดการการสื่อสาร อีกทั้งยังมีทักษะและประสบการณ์ในการประเมินวัฒนธรรมองค์กรและความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ประสบการณ์เฉพาะทาง

- การวางกลยุทธ์ การจัดโครงสร้างองค์กร และการออกแบบงาน
- การประเมินและออกแบบวัฒนธรรมองค์กร การวางแผนเส้นทางอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง
- การสร้างโมเดลความสามารถขององค์กร การประเมินและพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง
- การจัดการสมดุลระหว่างผลงานและค่าตอบแทน การออกแบบระบบการจ่ายตามผลงาน
- การกำหนดกลยุทธ์ค่าตอบแทน การจัดอันดับงาน และการออกแบบโครงสร้างเงินเดือน

The suitable Organization and Human Resource Strategy plays a critical role in the achievement of a business's overall strategic objectives.

The challenges are that certain business strategies and operation processes require more number of people than necessary. In most cases, highly qualified people deliver better and more results than the less qualified ones. Operation processes require a workforce planning model differently than non-operation processes.

This MasterClass is designed to provide you with practical skills and strategies to create alignment between your core workforce planning processes and your organisation's operating model and business strategy. The programme is highly participative and provides a number of tools and methodologies that will improve your business capability and performance.

Grande Centre Point Ratchadamri Bangkok

STRATEGIC

9 DECEMBER 2025

WORKFORCE PLANNING

กลยุทธ์...วางแผนอัตรากำลังคนในองค์กร

เร่งรัดลดต้นทุน ปรับขนาดองค์กร อยู่รอดเติบโต

Shaping the Future of Business

When:
9 DECEMBER 2025

Where:
Grande Centre Point
Ratchadamri

***Any updates on date or venue will
be promptly notified.

Online Registration
<http://www.omegaworldclass.org/register-online/>

E-mail:
conference@omegaworldclass.org

CONTACT US

089-692-9900
02-158-9892



Class Timetable *หลักสูตรภาษาไทย*

8.30
Register & Morning Coffee

9.00 - 10.30
Program Commences

10.30 - 10.45
Morning Break

10.45 - 12.15
Program Commences

12.15 - 13.30
Lunch & Networking

13.30 - 15.00
Program Commences

15.00 - 15.15
Afternoon Break

15.15 - 16.45
Program Commences

17.00
End of Program

Registration Fee

Regular Price

Fee Per 1 Person

18,500.00

VAT 7 %

1,295.00

Total Amount (Bath)

19,795.00

Early Bird!

✓ 12,500.00

875.00

13,375.00

30% OFF FOR **EARLY BIRD**

พิเศษ!!! ค่าสัมมนากับสถาบันโอเมกาฯ
รับสิทธิลดหย่อนภาษีได้ 200%

**สามารถภาษีหัก ณ ที่จ่าย 3% ได้