



มาตรฐานการควบคุมคุณภาพ - หัวข้อทรัพยากรบุคคล

ประเด็นปัญหาในทางปฏิบัติ

ประเด็นที่ 1 : การประมาณการความต้องการทรัพยากรบุคคล

สำนักงานได้จัดทำรูปแบบแผนความต้องการทรัพยากรบุคคลอย่างไม่เป็นทางการ รวมทั้งไม่มีข้อมูลและเอกสารประกอบในการพิจารณา ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพของงานไม่บรรลุผลตามเป้าหมายเนื่องจากขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

แนวทางปฏิบัติที่สำนักงานสอบบัญชีใช้อยู่ในปัจจุบัน

หัวหน้าสำนักงานใช้วิธีประเมินว่าในปีปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะมีลูกค้าเพิ่มขึ้น จากข้อเสนอหลายรายที่ลูกค้ายังมีได้ยืนยัน สำหรับจำนวนพนักงานดูจากการลาออกในช่วงที่ผ่านมา และการรับเพิ่มขึ้นซึ่งยังมีปัญหาเนื่องจากความยากในการรับพนักงานซึ่งมีประสบการณ์ สำหรับพนักงานผู้ช่วยคาดว่าจะใช้พนักงานฝึกงานมาช่วย สำนักงานไม่กำหนดการประมาณการความต้องการทรัพยากรบุคคลให้ได้เหมาะสมตามสถานการณ์ ทำให้มีบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาซึ่งลูกค้าส่วนใหญ่ปิดบัญชีแล้ว



แนวปฏิบัติที่เสนอแนะเพื่อแก้ไขประเด็นปัญหา

ควรจัดทำแผนรายละเอียดการคาดการณ์ถึงความต้องการในแต่ละงานตามแต่ละช่วงเวลาที่ม้งาน
สูงสุดและช่วงที่อาจจะขาดแคลนพนักงาน

เอกสารและแบบฟอร์มที่ใช้

ชื่อเอกสารและแบบฟอร์ม	เลขที่
การวิเคราะห์ความต้องการพนักงาน	HR 1
การวางแผนอัตรากำลังคน	HR 2



Staff requirement analysis - Information as of December 2012

	<u>Actual</u> <u>As at Jan 2012</u>	<u>Budget/Business Plan</u> <u>As at Dec 2012</u>	<u>Staff Requirement</u> <u>2012</u>
Total revenues (Baht)	32,000,00	35,000,00	3,000,000
No. of Jobs	80	85	5
No. of listed companies	5	6	1
Chargeable hours (per budget)	36,000	42,000	6,000
- Partner level	1,000	1,500	500
- Manager level	6,000	7,500	1,500
- Staff level	29,000	33,000	4,000
Chargeable hours per head	1,125	1,135	10
- Partner level	1,000	750	(250)
- Manager level	1,000	1,070	70
- Staff level	1,160	1,180	20
Number of staff			
- Partner level	1	2	1
- Manager level	6	7	1
- Staff level	25	28	3
	32	37	5
Revenue per head (Baht)	1,000,000	945,946	(54,054)
- Partner level	32,000,000	17,500,000	(14,500,000)
- Manager level	5,333,334	5,000,000	(333,334)
- Staff level	1,280,000	1,250,000	(30,000)
No. of jobs per head	2.5	2.3	(0.2)
- Partner level	80.0	42.5	(37.5)
- Manager level	13.3	12.1	(1.2)
- Staff level	3.2	3.0	(0.2)

Manpower planning for 2012

For senior/assistant level

	Jan (Actual)	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
No. of staff B/F	250	222	208	185	275	270	264	257	252	247	222	288
Deduction:												
Resign	(28)	(14)	(23)	(10)	(5)	(6)	(7)	(5)	(5)	(3)	(14)	(17)
Promotion	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(22)	-	-
Move to other service lines	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Others	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
No of staff	A	222	208	185	175	270	264	257	252	247	222	271
Total man hour required per retain		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total No. of staff required (person)	B	220	230	220	200	200	175	180	220	230	250	280
Staff requirement	C = A - B	2	(22)	(35)	(25)	70	89	77	32	17	(28)	(9)
New promotion		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Actual staff recruited by HR		-	-	-	100	-	-	-	-	-	80	-
No of staff C/F		222	208	185	275	270	264	257	252	247	222	271