



## การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

คะแนนปี 2548	คะแนนปี 2549
3.5738	3.5185

### สรุปการดำเนินการที่ กสท ควรปรับปรุงโดยสังเขป

ประเด็นพิจารณา	สิ่งที่ควรต้องปรับปรุง
1.1 นโยบายและกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>แผนการจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR Master Plan) มีการจัดทำแล้วเสร็จในช่วงปลายปี ทำให้การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในเชิงผลิตผล ผลลัพธ์ และระยะเวลาแล้วเสร็จของแต่ละแผนงานไม่ชัดเจน ส่งผลให้การแปลงแผนกลยุทธ์ด้าน HR มาเชื่อมโยงในระดับแผนปฏิบัติการประจำปียังไม่ครบถ้วน</li> </ul>
2.1.1 การสรรหาและการจัดการอัตรากำลัง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ควรมีการปรับเปลี่ยน JD ให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ และ</li> <li>การจัดทำกรอบอัตรากำลังมีการกำหนดเฉพาะในภาพรวม ควรปรับปรุงให้มีการวิเคราะห์ภาระงานของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถกำหนดอัตรากำลังได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับปริมาณงานในแต่ละหน่วยงาน</li> </ul>
2.1.3 การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่มีการกำหนดตัวชี้วัดในระดับบุคคล เนื่องจากมีการปรับโครงสร้างองค์กรทำให้การนำ KPIs ระดับบุคคลมาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สามารถดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์ตามโครงสร้างใหม่</li> <li>ควรเพิ่มการกำหนดเงื่อนไข/เกณฑ์การประเมินผลบุคลากรให้มีความแตกต่างระหว่างประเภทงานที่ต่างกัน</li> </ul>
3.1 ช่องทางการสื่อสารและแรงงานสัมพันธ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน ควรสำรวจในเรื่องที่เป็นประเด็นสำคัญในปีนั้นๆ เช่น การปรับโครงสร้างองค์กร และการนำผลการดำเนินงานมาเชื่อมโยงกับการให้โบนัส</li> </ul>
3.3 ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>ควรปรับปรุงรายงานให้มีการวิเคราะห์หรือการประมวลผลทางสถิติเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์จากรายงานในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดียิ่งขึ้น</li> </ul>
3.5 การเพิ่มศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการให้คำแนะนำหน่วยงานภูมิภาค ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องอัตรากำลัง อย่างไรก็ตามปัญหาของแต่ละสาขามีความแตกต่างกัน ดังนั้น ฝ่าย HR ควรจะวิเคราะห์ประเด็นปัญหาของแต่ละหน่วยงานที่สัมพันธ์กับการนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายกลยุทธ์องค์กร</li> <li>การแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก ยังไม่สะท้อนถึงผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงจากการแลกเปลี่ยนความรู้</li> </ul>
2.2.1 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการวิเคราะห์และจัดทำ Competency แต่ยังอยู่ระหว่างการวิเคราะห์ช่องว่างด้านความสามารถ (Competency Gap) เพื่อนำมาปรับปรุงการวางแผนฝึกอบรม</li> <li>ทิศทางการฝึกอบรมรายตำแหน่ง (Training Road Map) ของแต่ละบุคคล/สาขายังไม่ครอบคลุมตามสาขางานตามโครงสร้างองค์กร</li> </ul>
3.2 หลักปฏิบัติและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ควรปรับปรุงกระบวนการตรวจสอบความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยระบุเป็นกฎระเบียบข้อบังคับ ว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยเฉพาะ และมีการเปิดเผยข้อมูลพนักงานในกรณีเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์</li> </ul>