



## การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

คะแนนปี 2548	คะแนนปี 2549
3.5738	3.5185

### สรุปการดำเนินการที่ กสท ควรปรับปรุงโดยสังเขป

ประเด็นพิจารณา	การดำเนินการที่ควรปรับปรุง	แนวทางแก้ไข
<b>3.5 การเพิ่มศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการให้คำแนะนำหน่วยงานภูมิภาค ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องอัตรากำลัง อย่างไรก็ตาม ปัญหาของแต่ละสายงานมีความแตกต่างกัน ดังนั้น ฝ่าย HR ควรจะวิเคราะห์ประเด็นปัญหาของแต่ละหน่วยงานที่สัมพันธ์กับการนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายกลยุทธ์องค์กร</li> <li>การแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก ยังไม่สะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงจากการแลกเปลี่ยนความรู้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>หน่วยงาน Monitor นำข้อสังเกตไปดำเนินการและมีการติดตามการดำเนินการดังกล่าว</li> </ul>
<b>1.1 นโยบายและกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>แผนการจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR Master Plan) มีการจัดทำแล้วเสร็จในช่วงปลายปี ทำให้การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในเชิงผลผลิต ผลลัพธ์ และระยะเวลาแล้วเสร็จของแต่ละแผนงานไม่ชัดเจน ส่งผลให้การแปลงแผนกลยุทธ์ด้าน HR มาเชื่อมโยงในระดับแผนปฏิบัติการประจำปียังไม่ครบถ้วน</li> </ul>	
<b>2.1.1 การสรรหาและการจัดการอัตรากำลัง</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ควรมีการปรับเปลี่ยน JD ให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่</li> <li>การจัดทำกรอบอัตรากำลังมีการกำหนดเฉพาะในภาพรวม ควรปรับปรุงให้มีการวิเคราะห์ภาระงานของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถกำหนดอัตรากำลังได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับปริมาณงานในแต่ละหน่วยงาน</li> </ul>	