



# PREVENTIVE ACTION REQUEST (PAR)

วันที่ 17/7/2557 PAR NO. 002/2557  
จาก คุณเพลินพิศ ให้สงวน แผนก IQA โทร.  
ถึง คุณสำลี นุ่มศรี แผนก HR โทร. 74297

แนวโน้มของการเกิดปัญหา

ควรกำหนดวิธีการประเมินผลการฝึกอบรมสำหรับผู้เข้าอบรม เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรที่ได้อบรม

ข้อมูลเพิ่มเติม Order no. - ชื่อลูกค้า -  
วันที่ส่งสินค้า - ชื่อพนักงานส่งสินค้า/บริษัทรับจ้าง -

Dloenpit Hosangaun 4/8/57 ผู้ออกเอกสาร / วันที่ QMR / วันที่ 9/8/57 ผู้รับผิดชอบ

กำหนดส่ง PAR คืนให้ QMR ภายในวันที่

สาเหตุ

Cancelled.

ดำเนินการป้องกัน

กำหนดวันเสร็จ

การทบทวนของ QMR

☐

ยอมรับ

☐

ไม่ยอมรับ

QMR / DATE

กำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตาม

การติดตามครั้งที่ 1

วันที่

การติดตามครั้งที่ 2

วันที่

ผลการดำเนินการ / แนวโน้มของปัญหา

ผลการดำเนินการ / แนวโน้มของปัญหา

หลักฐาน

เลื่อนไปวันที่

ผู้ติดตาม

วันที่

หลักฐาน

ผู้ติดตาม

วันที่

PAR CLOSE / DATE

QMR / DATE

DCO / DATE



ชี้แจงสาเหตุเกี่ยวกับ PAR No.002/2557 จาก HR ค่ะ  
Sukanya Wimolsate to: G.BusinessProcess Group  
Cc: G.FAAdmHR

08/08/2014 10:33

เรียนทุกท่าน

ตามที่ HR ได้รับ PAR No.002/2557 ซึ่งระบุแนวโน้มของการเกิดปัญหา เรื่อง "ควรกำหนดวิธีการประเมินผลการฝึกอบรมสำหรับผู้เข้าอบรม เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรที่ได้อบรม" ทาง HR ขอเรียนชี้แจงว่าทาง HR มีการกำหนดวิธีการประเมินผลการฝึกอบรมอยู่แล้ว และ IQA ก็ได้สุ่มตรวจหลักฐานเรื่องเอกสารการประเมินผลการฝึกอบรม HR ก็สามารถตอบคำถามและยื่นหลักฐานตามที่ร้องขอได้อย่างครบถ้วน แต่ทาง IQA ได้แนะนำว่าควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมโดยให้กำหนดระยะเวลา และ ให้หัวหน้าได้มีการลงความเห็นกับผลการติดตาม ทาง HR ก็ชี้แจงและยื่นเอกสารตัวอย่างของแบบติดตามประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมให้ดูว่า HR ได้ร่างแบบฟอร์มเรียบร้อยแล้ว แต่อยู่ในช่วงของการ Implement ระบบ HRMI ของ Prosoft และ ถ้าเสร็จสมบูรณ์แล้วจึงจะทำการปรับปรุงแบบการประเมินผลในขั้นตอนการปฏิบัติงานจริงใน PM IQA ก็รับทราบและแจ้ง OK แสดงว่า HR ก็มีแนวโน้มที่จะทำอยู่แล้วเพียงแต่รอระบบ HRMI

เมื่อพิจารณาข้อมูลดังกล่าวแล้วทาง HR จึงขอให้ทางหน่วยงาน ISO ประสานงานกับทาง IQA ท่านนี้ด้วยค่ะว่า ไม่สมควรเป็น PAR เพราะไม่มีแนวโน้มของการเกิดปัญหานี้ค่ะ และ ทาง HR ขอสะท้อนรูปแบบการตรวจของ IQA ท่านนี้ว่ามีการบังคับความคิดของ Auditee มากเกินไป ยกตัวอย่างเช่น HR ใช้คำว่า " ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง (ตามด้วยระบุคะแนนการประเมิน) แต่ IQA แจ้งว่าควรเป็นการถามพนักงานว่า " ท่านเข้าใจในการฝึกอบรม (ตามด้วยระบุคะแนนการประเมิน) ซึ่ง HR พิจารณาแล้วว่าพนักงานเข้าใจหลักสูตรที่ฝึกอบรมแล้วจึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริงนั่นคือสิ่งที่องค์กรต้องการมากกว่าค่ะ และ ทาง IQA ก็ไม่ได้มีขั้นตอนการสรุปหรือปิดการ Audit แต่อย่างใด จึงไม่ได้แจ้งเรื่องของการให้ PAR ดังกล่าวเลย แจ้งแต่ว่า OK ไม่มีอะไร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาสาเหตุดังกล่าวด้วยค่ะ

ขอบคุณค่ะ

สุกัญญา วิมลเศรษฐ์

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

Ext. 74341



แบบประเมินผลการฝึกอบรม.xlsx แบบติดตามการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม.pdf

Samlee Noomsri

Forwarded by Samlee Noomsri/FinanceAdmi...

08/08/2014 08:26:05

From: Samlee Noomsri/FinanceAdmin/Metro Systems  
To: Sukanya Wimolsate/FinanceAdmin/Metro Systems@MetroSystems  
Date: 08/08/2014 08:26