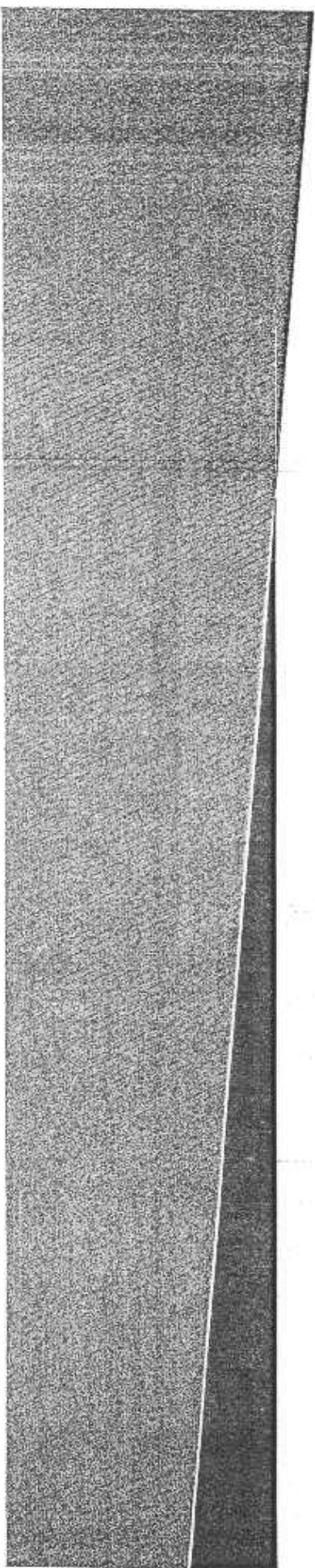


หมวด 5

การดำเนินงานทรัพย์สินบุคคล





หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

รหัส	แนวทางการดำเนินการ
	<p>การสร้างบรรยากาศการทำงาน ความผูกพันและความพึงพอใจแก่บุคลากร เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร</p>
HR 1	<p>ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัย ดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร</p>
HR 2	<p>ส่วนราชการมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม รวมทั้งมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น</p>
	<p>การพัฒนาบุคลากรและภาวะผู้นำ</p>
HR 3	<p>ส่วนราชการต้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ใน SP3 ไปปฏิบัติ เพื่อให้มีขีดสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์</p>
HR 4	<p>ส่วนราชการต้องมีระบบการประกันคุณภาพของการฝึกอบรม รวมถึงการประเมินประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร</p>
HR 5	<p>ส่วนราชการมีแผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายงานให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p>

HR 1

ส่วนราชการต้องกำหนดปรัชญาที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปรัชญา ดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

การกำหนด ปรัชญา

การวิเคราะห์ ปรัชญา

การปรับปรุง ปรัชญา

- ❑ ปรัชญาที่สร้างบรรยากาศทำงาน
- ✓ นโยบายการบริหารงาน
- ✓ การให้ค่าตอบแทน
- ✓ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
- ✓ สภาพแวดล้อมการทำงาน
- ❑ ปรัชญาที่สร้างแรงจูงใจ
- ✓ ความสำเร็จของงาน
- ✓ ลักษณะงาน
- ✓ การยกย่องชมเชย
- ✓ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ
- ✓ การกระจายอำนาจตัดสินใจ
- ✓ ความก้าวหน้าในหน้าที่

- ❑ วิเคราะห์ปรัชญา
- ✓ จัดลำดับความสำคัญปรัชญา
- ✓ กำหนดตัวชี้วัด
- ✓ วิธีประเมินความผูกพัน
- ✓ การสำรวจความพึงพอใจบุคลากร
- ❑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม
- ✓ การปรับปฏิบัติงาน
- ✓ สขอนามัย
- ✓ ความปลอดภัย/การป้องกันภัย
- ✓ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน
- ❑ การจัดระบบสนับสนุนบุคลากร
- ✓ สวัสดิการ
- ✓ บริการสอดคล้องความต้องการ

กระบวนการ
กำหนดปรัชญา

แผนการสร้าง
ความผูกพัน/
ความพึงพอใจ

ดำเนินการ
ตามแผน

ระบบการประเมิน
ความผูกพัน/
ความพึงพอใจ

HR 2

สว่นราชการมีระบบการประเมินผลการทำงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม รวมทั้งมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ เพื่อปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

พ.ร.บ. ระบบข้าราชการ
พ.ร.บ. พ.ศ. 2551

กฏ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อน
ขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2544

- ✓ ประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผล มาตรฐาน การปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ
- ✓ บุคลากรจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานสรุปรอบ 6 เดือน เสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา
- ✓ ผู้บังคับบัญชาสรุปผลการประเมินรอบที่ 1
- ✓ จัดเรียงลำดับผลการประเมิน
- ✓ เมื่อประเมินผลเสร็จให้ดำเนินการตามระบบเปิด

- ระบบเปิด
- ✓ ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบเป็นรายบุคคล
- ✓ ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินรายบุคคล (กรณีอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง)
- ✓ ผู้บังคับบัญชาชี้แจง แนะนำ การปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- ✓ ประกาศรายชื่อให้ข้าราชการทราบ (ยกย่อง ชมเชย)

HR 3

ส่วนราชการต้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ใน SP3 ไปปฏิบัติ เพื่อให้มีขีดสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

แผนกลยุทธ์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล (SP 3)

การดำเนินการตามแผน
กลยุทธ์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล (HR 3)

- ✓ การวางแผนและบริหารกำลังคน
- ✓ การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร
- ✓ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีทักษะ/ขีดสมรรถนะสูง
- ✓ การสร้างพัฒนาข้าราชการ เพื่อสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร
- ✓ การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่ให้บุคลากร
- ✓ การสร้างระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ✓ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรม/กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ✓ การปรับปรุงระบบงาน (การมอบอำนาจ/ความคล่องตัว/การมีส่วนร่วมบุคลากร
- ✓ การปรับปรุงระบบยกย่อง ชมเชย
- ✓ การปรับปรุงระบบสรรหา
- ✓ คัดเลือก การรักษาบุคลากร
- ✓ การปรับปรุงการพัฒนาบุคลากร

HR 4

ส่วนราชการต้องมีระบบการประกันคุณภาพของการฝึกอบรม รวมถึงการประเมินประสิทธิทธิผลและความคุ้มค่าของการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร

การจั้ระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม

การประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่า

- ✓ ยกระดับการฝึกอบรมให้มีความมาตรฐานสูง
- ✓ คัดมาตรการลงทุน
- ✓ สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้เรียน
- ✓ มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

- ✓ ประเมินจากข้อมูลผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อทราบผลสัมฤทธิ์
- ✓ กำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนการนำความรู้จากการฝึกอบรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน
- ✓ ประเมินประสิทธิผลการพัฒนา/การฝึกอบรมที่สอดคล้องกับวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร
- ✓ ประเมินผลลัพธ์องค์กร (ผลลัพธ์การฝึกอบรม/โดยอาจวัดผลผลิตที่เพิ่มขึ้น เช่น ความพึงพอใจผู้รับบริการเพิ่มขึ้น ลดค่าใช้จ่ายดำเนินงาน)





หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพของการฝึกอบรม

บทนำ

เหตุผลความจำเป็นที่ต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์ และคำนิยามหรือขอบเขตของหลักสูตรการฝึกอบรมที่ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วัตถุประสงค์

กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดทำหลักเกณฑ์

หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ

ให้กำหนดหลักเกณฑ์กลางที่จะใช้ร่วมกันในหน่วยงาน รวมถึงวิธีการประเมินประสิทธิผลการอบรม เช่น

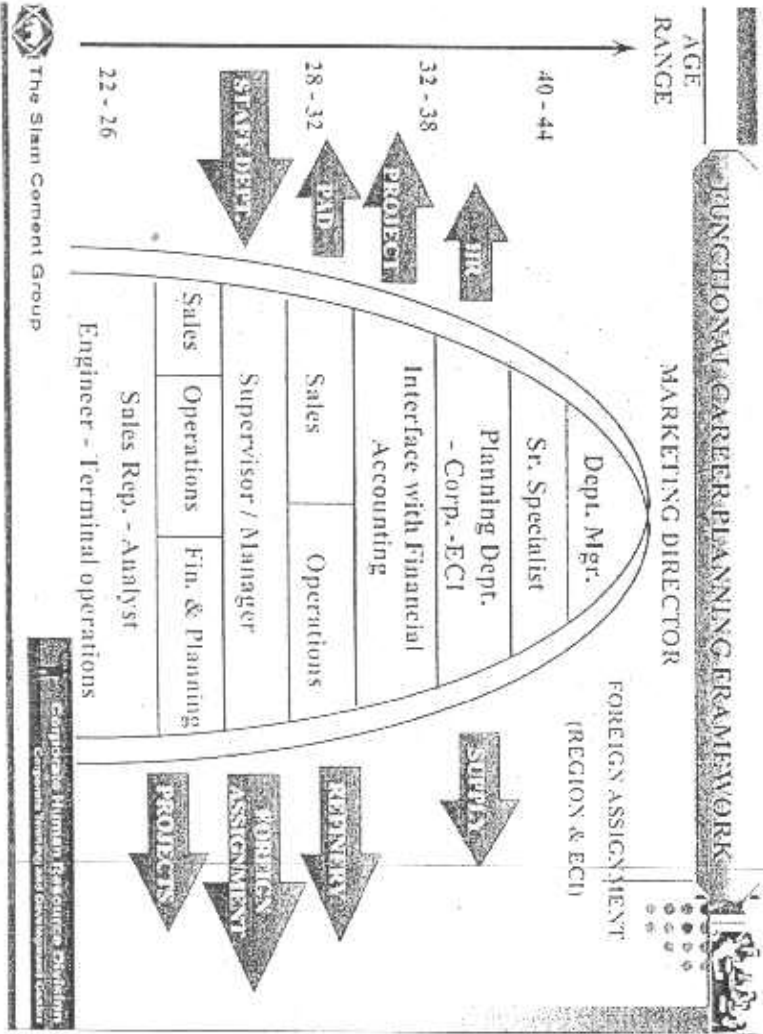
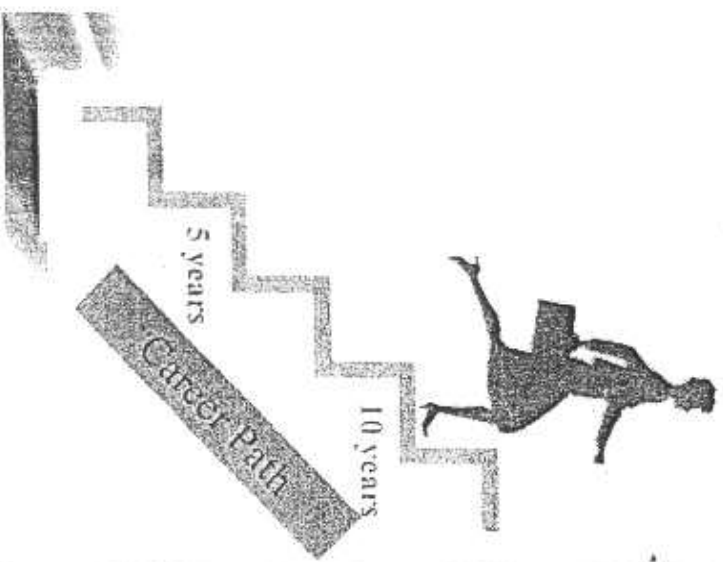
- เนื้อหาหลักสูตร
 - ✓ เนื้อหาหลักสูตรต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด
- ความเหมาะสมผู้เข้ารับการอบรม
 - ✓ การจัดอบรมในรูปแบบการอธิบาย ต้องมีผู้เข้าอบรมไม่เกิน 20 คน
 - ✓ ผู้เข้ารับการอบรมต้องมีความรู้พื้นฐานหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรนั้น ๆ
- คุณสมบัติของวิทยากร
 - ✓ วิทยากรต้องเป็นผู้ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ตรงกับหลักสูตรที่อบรม และต้องมีประสบการณ์ในด้านนั้น ๆ อย่างน้อย 5 ปี
- เทคนิคการฝึกอบรม
 - ✓ ในกาอบรมแต่ละหลักสูตรต้องมีสัดส่วนของการบรรยาย และ Workshop เป็น 60:40
- สถานที่ใช้อบรม
 - ✓ การจัดสถานที่อบรมต้องให้เหมาะสมกับหัวข้อการอบรมหรือกิจกรรมที่ใช้
- การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม
 - ✓ ในกาอบรมแต่ละหลักสูตรต้องมีการวัดผลความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรมก่อนเริ่มการอบรมทุกครั้ง (Pretest)

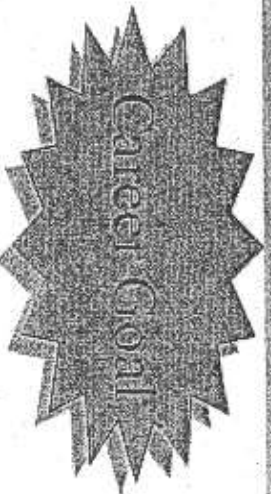
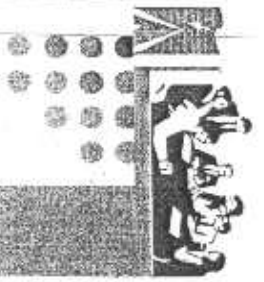
HR 5

ส่วนราชการมีแผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายงานให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

**แผนการสร้าง
ความก้าวหน้า
(Career Path)**

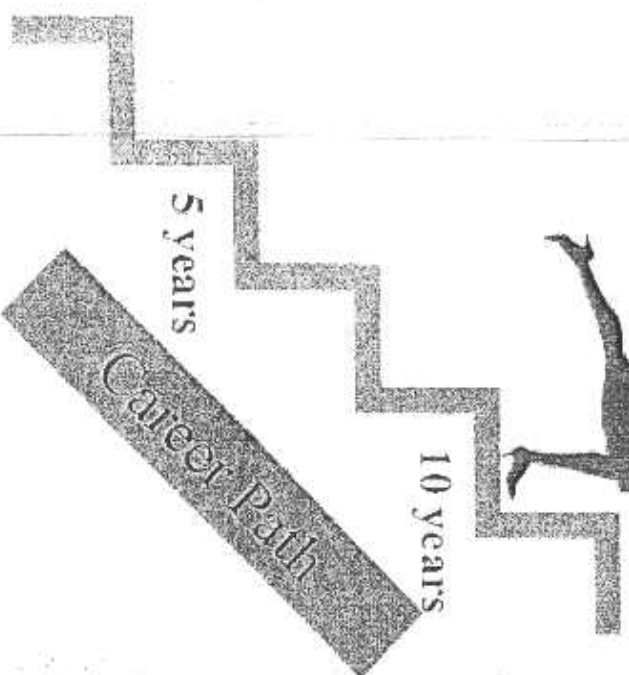
- ✓ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน
- ✓ บุคลากรทราบความก้าวหน้า
- ✓ นำมาใช้ในการออกแบบแผนการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ
- ✓ **ตรวจสอบพื้นฐานในเรื่อง Competency**





10 years

5 years



- Training
- Job Rotation
- Project Assignment
- Job Swap
- etc.

Performance Management

Career Management

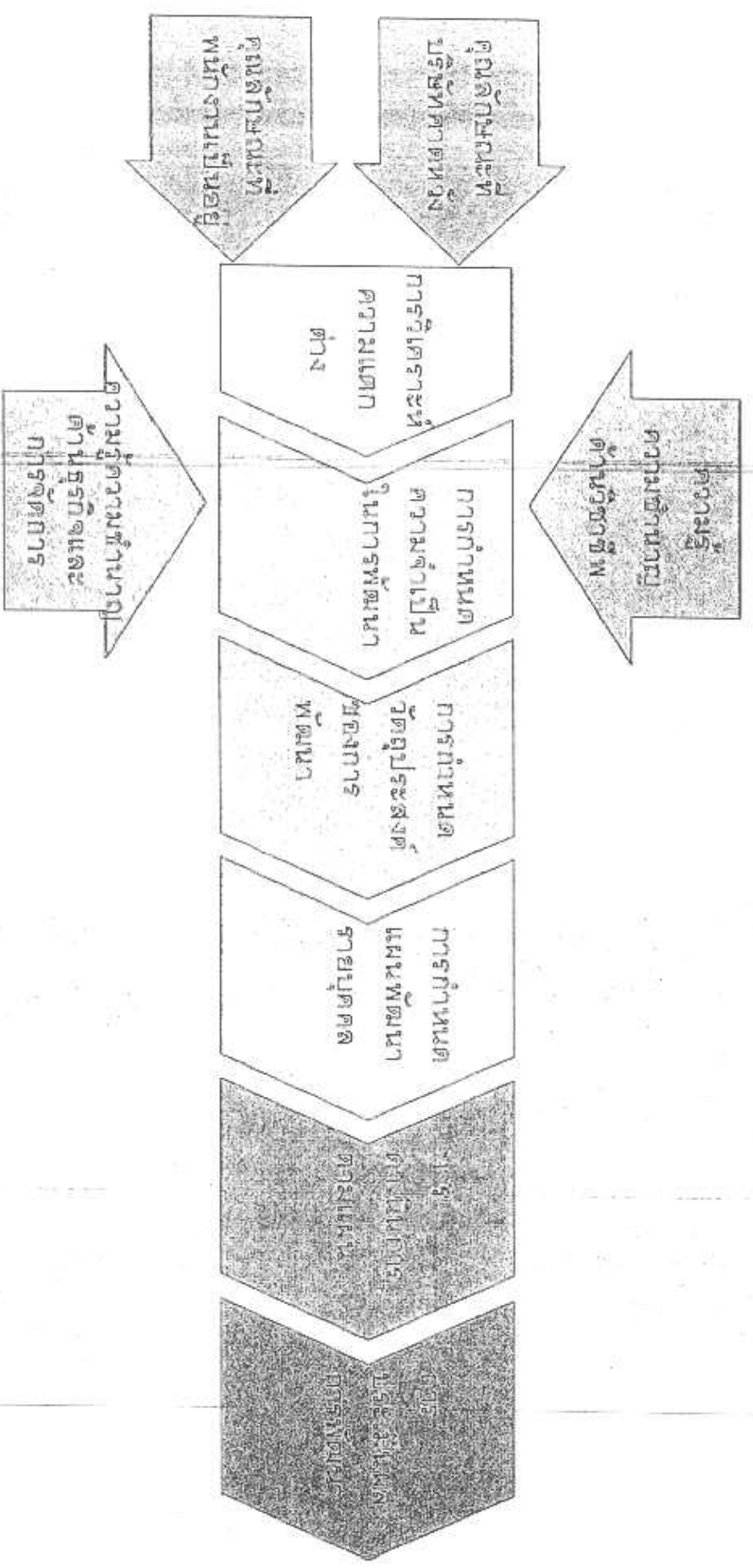


The Siam Cement Group

Corporate Human Resource Division
Corporate Training and Development Center

การวางแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล

PMQA Organization



The Siam Cement Group

Corporate Human Resource Division
Corporate Training and Development Center