

กำหนดการสัมมนา
หัวข้อการบริหารทุนมนุษย์
(Human Capital Management: HCM)
ของระบบประเมินผลฯ ใหม่
(State Enterprise Assessment Model: SE-AM)

16 กันยายน 2563

@ ห้องบุคลากร-มูราโน ชั้น 2 โรงแรมวันนา สุรวงศ์

Download PowerPoint

ประกอบสัมมนา

9:00 – 9:30



ลงทะเบียน

9:30 – 10:30

สรุปข้อคำถามด้านการบริหารทุนมนุษย์
(Human Capital Management: HCM)

10:30 – 10:50

ที่มีการถามตอบใน Line
ห้อง SE-AM Chat group
พักรับประทานอาหารว่าง



10:50 – 12:00

ถาม – ตอบ

12:00 – 13:00

รับประทานอาหารกลางวัน



สรุปข้อคำถามด้าน การบริหารทุนมนุษย์

(Human Capital Management: HCM)



คำถาม :

1. แผนแม่บท HR ที่ใช้พิจารณาปี 63 เป็น
แผนแม่บทปี 63 หรือเป็นแผนแม่บทปี 64 ที่
ทำในปี 63 ?

คำตอบ :

แผนแม่บทหรือแผนยุทธศาสตร์ด้านทุนมนุษย์ ต้องเป็นแผน
แม่บทหรือแผนยุทธศาสตร์ปี 2563-256x



คำถาม :

2. การปรับปรุงที่สำคัญด้านอัตรากำลังประจำปี ได้แก่" กับ "ผลการดำเนินงานที่สำคัญด้านอัตรากำลัง ประจำปี ได้แก่" ในแบบสอบถามต่างกันอย่างไร ?



คำตอบ :

การปรับปรุงที่สำคัญด้านอัตรากำลังประจำปี หมายถึง การปรับเปลี่ยนที่เกี่ยวกับอัตรากำลัง เช่น การปรับโครงสร้างองค์กร การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การหมุนเวียนบุคลากร เป็นต้น

ผลการดำเนินงานที่สำคัญด้านอัตรากำลัง ประจำปี คือ ผลการดำเนินงานด้านอัตรากำลังที่เกิดขึ้นในช่วงปีบัญชี เช่น การสรรหา คัดเลือก การหมุนเวียนบุคลากร เป็นต้น ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่องค์กรกำหนดหรือไม่

คำถาม :

3. การสอบทานการกำหนดตัวชี้วัดและผล
การประเมิน (Performance Calibration)
เป็นอย่างไร ?

คำตอบ :

เป็นการสอบทานว่าตัวชี้วัดมีการถ่ายทอด/กำหนดได้อย่าง
ถูกต้องและสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร รวมถึงการกำหนด
ตัววัดของแต่ละสายงานหรือของแต่ละบุคคลให้เป็นไปตาม
มาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร



คำถาม :

4. ประเด็น HR Governance ตรงที่บอกว่า ต้องจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่แตกต่างกันตามฐานความเสี่ยง (Risk based declaration) คืออย่างไร แล้วจะหามาตรฐานความเสี่ยงจากที่ใด ?



คำตอบ :

ตามฐานความเสี่ยง (ไม่ใช่มาตรฐาน) ในกรณี COI Declaration หมายถึง หัวข้อ และ/หรือความลึก(รายละเอียด) ในการรายงานควรมีความแตกต่างกันตามลักษณะงานหรืออำนาจหน้าที่ เช่น หัวข้อหรือรายละเอียดของการ Declare COI ของหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องจัดซื้อจัดจ้าง ควรมากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ หรือ หัวข้อหรือรายละเอียดของการ Declare COI ของผู้บริหารระดับสูง ควรมากกว่าพนักงานในระดับปฏิบัติ เป็นต้น

คำถาม :

5. On the job Training (OJT) ต้องแสดงด้วยหลักฐานอะไร ?



คำตอบ :

พิจารณาจากแบบประเมินการผ่านทดลองงานที่มีการระบุ OJT (สำหรับกลุ่มบุคลากรใหม่) หรือ พิจารณาจากแผนพัฒนาบุคคล (IDP) (สำหรับกลุ่มบุคลากรปัจจุบัน)

อย่างไรก็ตาม หากรัฐวิสาหกิจมีรูปแบบอื่น ๆ เช่น การรายงานผ่านระบบ IT หรือรายงานในรูปแบบเอกสาร (บันทึก OJT ที่มีการระบุหัวข้อหรือเนื้อหาที่ให้ความรู้ และผลการประเมินการเรียนรู้หลัง OJT สามารถนำมาใช้เป็นหลักฐานได้)

คำถาม :

6. HR Analytics & HR Analysis นำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างไร ? ขอตัวอย่างประกอบ

คำตอบ :

HR Analysis เป็นการวิเคราะห์จากฐานข้อมูลที่มี เช่น ข้อมูลคนเกษียณในแต่ละปี เป็นต้น ส่วน HR Analytics เป็นการนำข้อมูลทั้งภายใน/ภายนอกมาใช้ในการคาดการณ์ เช่น การคาดการณ์อัตรากำลังในอนาคต เป็นต้น



คำถาม :

7. บทบาทหน้าที่ของ HR Coordinator มีแนวปฏิบัติอย่างไร ?

คำตอบ :

HR Coordinator เป็นคนในแต่ละหน่วยงานภายในองค์กรที่ทำหน้าที่ประสานงาน สื่อความ สร้างความเข้าใจ และดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับ HR ซึ่งทำหน้าที่ สนับสนุน Line Manager ในงานด้านบริหารทุนมนุษย์



Q & A



ขอบคุณค่ะ/ครับ