

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

14 ธันวาคม 2563

@ ห้องบุคลากร-มูราโน่ ชั้น 2 โรงแรมวันนา สุรวงศ์

Download PowerPoint

ประกอบสัมมนา

9:00 – 9:30



9:30 – 10:30

สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์
(Human Capital Management: HCM) ช่วงที่ 1

10:30 – 10:45

พักรับประทานอาหารว่าง 

10:45 – 12:00

สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์
(Human Capital Management: HCM) ช่วงที่ 2

12:00 – 13:00

รับประทานอาหารกลางวัน



สรุปข้อคำถาม-คำตอบ ด้านการบริหารทุนมนุษย์

(Human Capital Management: HCM)





สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์ (FAQ)

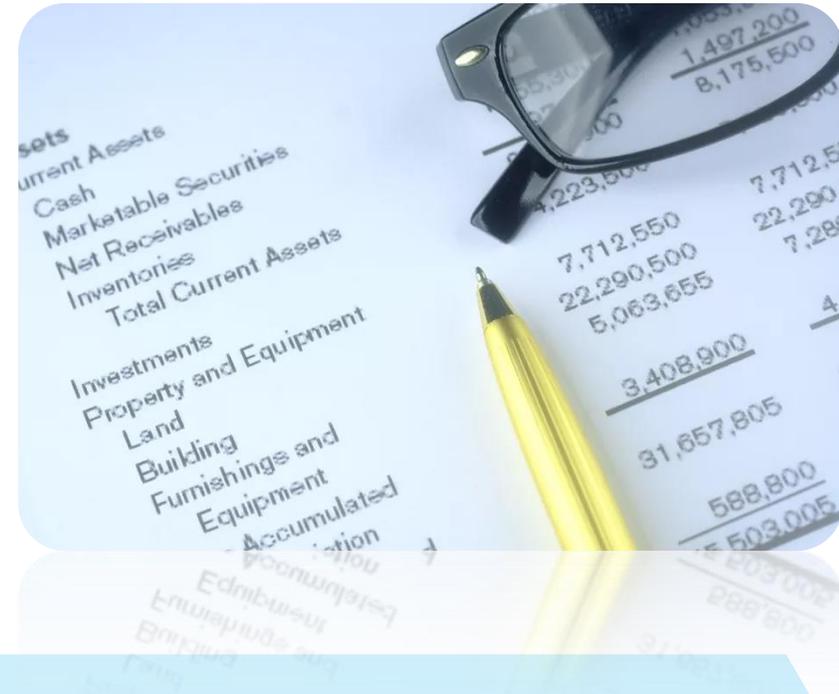


คำถาม :

1. ข้อมูลพื้นฐานในส่วนข้อมูลด้านการเงิน (ทั่วไป) ณ ตอนนี้อย่างไม่มีตัวเลขงบการเงินครบ 12 เดือน จึงขอสอบถามครับว่าจะให้ใช้ตัวเลขไหน ?

คำตอบ :

ให้ใช้ตัวเลขจริงครบ 12 เดือน หากยังไม่มีตัวเลขจริงครบ 12 เดือน ให้ใช้ผลการดำเนินงานจริงเท่าที่มี + ประมาณการของเดือนที่เหลือ





สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์ (FAQ)

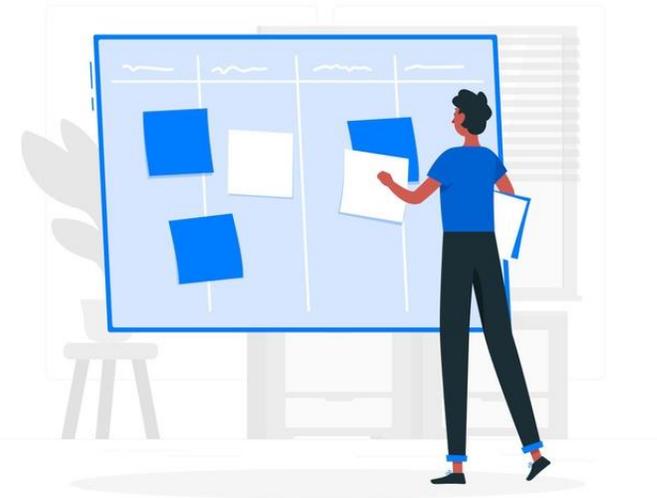


คำถาม :

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

คำตอบ :

แผนแม่บทหรือแผนยุทธศาสตร์ด้านทุนมนุษย์ ต้องเป็นแผนแม่บทหรือแผน
ยุทธศาสตร์ปี 2563-256x หรือแผนระยะยาวที่ครอบคลุมปีที่ประเมิน (กรณีปีนี้
คือ ปี 2563 เช่น 2562-2566 เป็นต้น)





สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์ (FAQ)



คำถาม :

3. ผู้ประเมินตรวจสอบประเมินเกณฑ์ใน Module ที่ 1 เรื่องยุทธศาสตร์ด้าน HCM ในประเด็นที่สำคัญ ๆ อย่างไรบ้าง ? การบูรณาการกับแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญต่าง ๆ ผู้ประเมินพิจารณาอย่างไร ?

คำตอบ :

ผู้ประเมินตรวจสอบประเมินคุณภาพแผนและการดำเนินงานตามแผนตามประเด็นดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ต้องเป็นปัจจุบัน และเพียงพอ
2. การใช้ข้อมูลป้อนกลับจากผลการดำเนินงานในการทบทวนหรือจัดทำยุทธศาสตร์ด้าน HCM
3. ยุทธศาสตร์ด้าน HCM มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร และยุทธศาสตร์ของระบบงานที่สำคัญ (โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ของ Enabler ต่าง ๆ)
4. กระบวนการในการติดตามแผนยุทธศาสตร์ด้าน HCM ที่ชัดเจน
5. ผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์



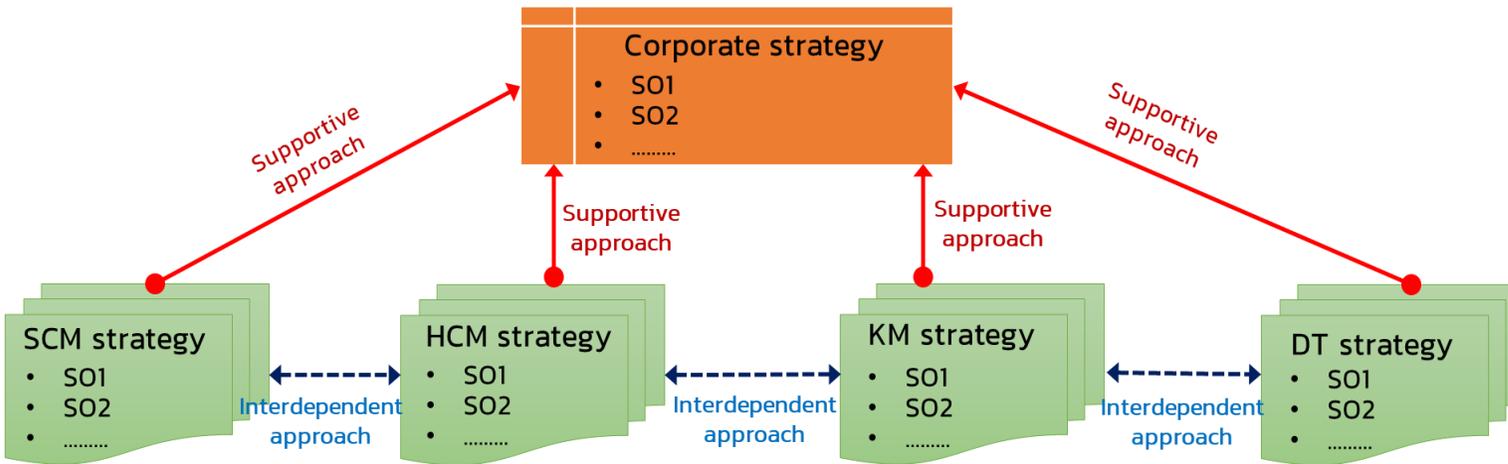


สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์ (FAQ)



ตัวอย่าง :

ลักษณะความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์องค์กรกับแผนยุทธศาสตร์ด้าน HCM และระหว่างแผนยุทธศาสตร์ HCM กับแผนยุทธศาสตร์อื่น ๆ ที่สำคัญ



ตัวอย่าง :

ยุทธศาสตร์ที่เป็นยุทธศาสตร์ และยุทธศาสตร์ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับ Routine operation มากกว่าเป็นยุทธศาสตร์

Issues	Samples of Bad strategy	Samples of Good Strategy
สรรหาบุคลากร	การสรรหาบุคลากรให้ได้ตามเป้าหมาย	การสรรหาบุคลากรเชิงรุก (เช่น มี Target group ของ candidate ที่ชัดเจน, พุ่งเป้าไปที่ Candidate ที่ Culture fit, ใช้ข้อมูลและสภาวะตลาดแรงงานประกอบการตัดสินใจ ฯลฯ)
ประเมินผลการปฏิบัติงาน	การจัดให้มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	การทำให้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างแท้จริง (เช่น แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเกณฑ์ที่วัดที่เป็นมาตรฐาน, การมีกลไกในการติดตามผลการปฏิบัติงาน, การใช้ผลประเมินในการสร้างแรงจูงใจ ฯลฯ)
เรียนรู้และพัฒนา	การจัดทำ IDP	การทบทวนรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่มุ่งเน้นประสิทธิผล (รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่ตอบสนองต่อการเสริมสร้าง Competence ที่สอดคล้องกับการดำเนินงานที่สำคัญทั้งในปัจจุบัน/อนาคต, รูปแบบการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ทางธุรกิจ/นวัตกรรม ฯลฯ)
ความผูกพันองค์กร	การสำรวจความผูกพัน	การมุ่งเน้นการเสริมสร้างความผูกพันเฉพาะกลุ่มหรือส่วนบุคลากร (เช่น กลุ่มหรือส่วนที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานธุรกิจ, กลุ่มหรือส่วนที่มีอัตราการลาออกสูง ฯลฯ)





สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์ (FAQ)



คำถาม :

4. การปรับปรุงที่สำคัญด้านอัตรากำลังประจำปี กับ ผลการดำเนินงานที่สำคัญด้านอัตรากำลังประจำปี ในแบบสอบถามต่างกันอย่างไร ?



คำตอบ :

การปรับปรุงที่สำคัญ (Improvement) ด้านอัตรากำลังประจำปี หมายถึง การปรับปรุงที่เกี่ยวข้องกับอัตรากำลัง เช่น การปรับโครงสร้างองค์กร การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร การหมุนเวียนบุคลากร เป็นต้น

ผลการดำเนินงานที่สำคัญ (Output/Outcome) ด้านอัตรากำลัง ประจำปี คือ ผลการดำเนินงานด้านอัตรากำลังที่เกิดขึ้นในช่วงปีบัญชี เช่น การสรรหา คัดเลือก การหมุนเวียนบุคลากร เป็นต้น ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่องค์กรกำหนดหรือไม่





สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์ (FAQ)



คำถาม :

5. การวิเคราะห์อุปทานอัตรากำลัง (Supply side) ทำอย่างไร ?

คำตอบ :

การวิเคราะห์อุปทานอัตรากำลังตามแนวปฏิบัติที่ดี มีขั้นตอนโดยสรุป ดังนี้

- วิเคราะห์บริบทและความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงแผนยุทธศาสตร์และแผนงานที่สำคัญต่าง ๆ
- วิเคราะห์ Workforce โดยการศึกษาผังโครงสร้างองค์กรและกรอบอัตรากำลังในปัจจุบันและกำหนดสิ่งที่คาดหวังในอนาคต (As is/To be)
- วิเคราะห์ Workforce โดยการศึกษา current workforce landscape / desired workforce landscape (Demographic e.g. อายุ เพศ ระดับการศึกษา)
- วิเคราะห์ In flow/out flow ของกำลังคนและปริมาณงานในแต่ละงานและศึกษาสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน (เช่น กระบวนการทำงาน อัตรการลาออก เป็นต้น) และภายนอก (เช่น ความเพียงพอของตลาดแรงงาน เป็นต้น)
- กำหนดแนวทาง/แผนงานสำหรับการบริหารอุปทานอัตรากำลัง เช่น การหมุนเวียนงาน การจ้างเหมา เป็นต้น

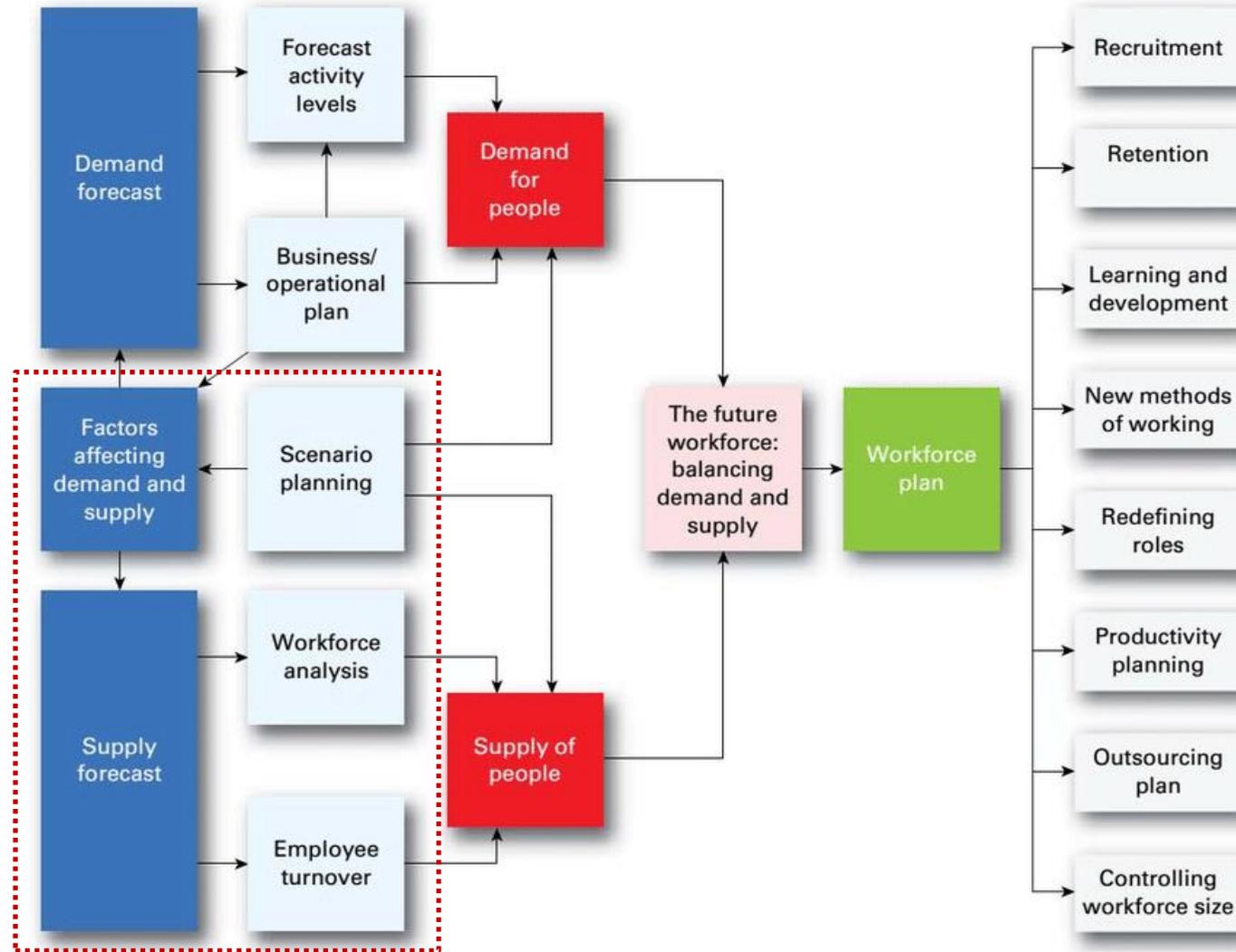




สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์ (FAQ)



ตัวอย่าง
การวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่า
กำลังคน (Supply side
analysis)



Source: https://www.researchgate.net/figure/Strategic-workforce-planning_fig1_309134471





สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์ (FAQ)



คำถาม :

6. กลุ่มบุคลากรและส่วนบุคลากรในหัวข้อการบริหารและพัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร ?

คำตอบ :

- กลุ่มบุคลากร หมายถึง การจำแนกบุคลากรเป็นกลุ่มตามโครงสร้างระดับบังคับบัญชาของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง เช่น ระดับพนักงาน ระดับผู้บริหาร เป็นต้น
- ส่วนบุคลากร หมายถึง การจำแนกบุคลากรตามคุณลักษณะที่มีร่วมกันและสามารถอธิบายการจำแนกได้อย่างมีเหตุผล เช่น ลักษณะงาน ทักษะ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา เพศ ศาสนา สถานที่ทำงาน เป็นต้น

ทั้งนี้ การแบ่งกลุ่ม/ส่วนบุคลากรเพื่อประโยชน์ในการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรแต่ละกลุ่ม/ส่วนมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม การจำแนกกลุ่ม/ส่วนบุคลากรดังกล่าว สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานในด้านอื่น ๆ เช่น การเรียนรู้และพัฒนา ความผูกพันองค์กร การจัดการการเปลี่ยนแปลง การบริหารความปลอดภัยฯ การจัดการความรู้ เป็นต้น ได้หากรัฐวิสาหกิจพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสม





สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์ (FAQ)



ตัวอย่าง
การกำหนดกลุ่ม
และส่วนบุคลากร

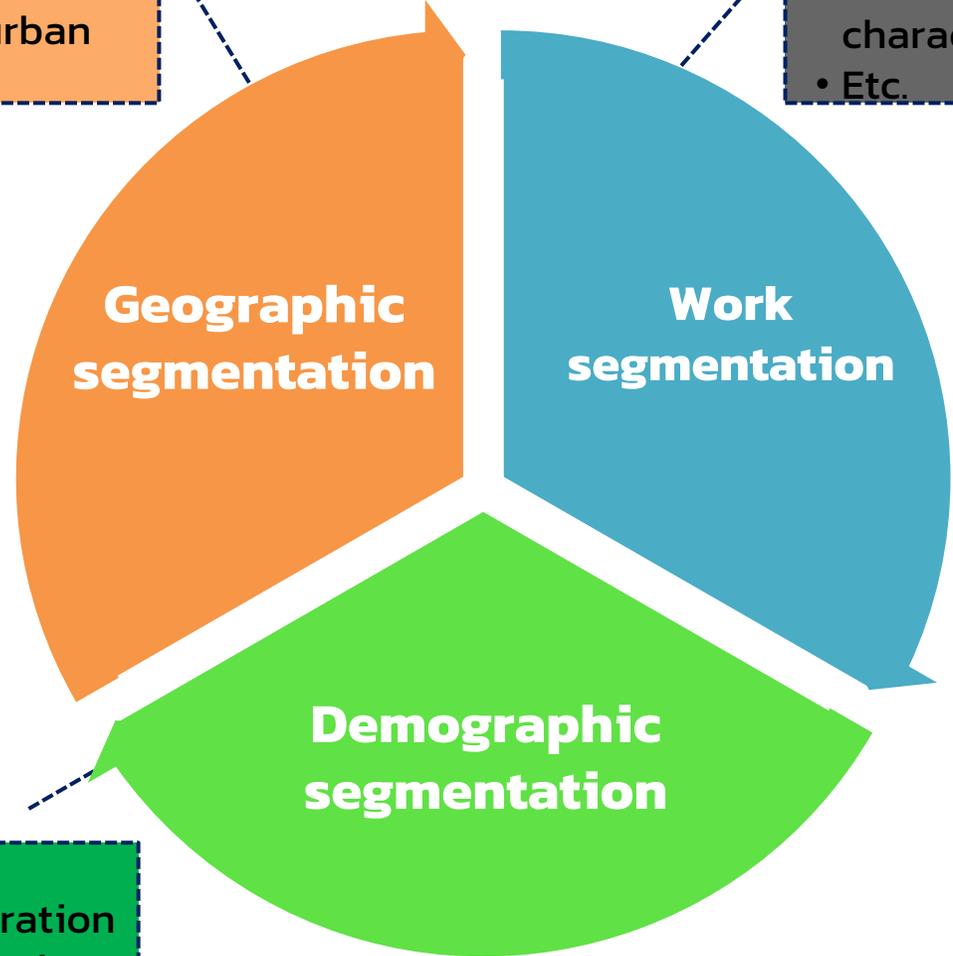
กลุ่มบุคลากร



ส่วนบุคลากร

- Regional
- Urban/ Suburban
- Etc.

- Job family
- Job characteristics
- Etc.



- Sex
- Generation
- Education
- Etc.



สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์ (FAQ)



คำถาม :

7. การสอบทานการกำหนดตัวชี้วัดและผล
การประเมิน (Performance Calibration)
เป็นอย่างไร ?

คำตอบ :

เป็นการสอบทานว่าตัวชี้วัดมีการถ่ายทอด/กำหนดได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับ
เป้าหมายองค์กร รวมถึงการกำหนดตัววัดของแต่ละสายงานหรือของแต่ละ
บุคคลให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร





สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์ (FAQ)



คำถาม :

8. การตอบคำถามเรื่องรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่ไม่ได้มุ่งเน้นการอบรมเพียงอย่างเดียว ควรตอบอย่างไร ?



คำตอบ :

แสดงให้เห็นว่าสัดส่วนของการพัฒนาบุคลากรที่มีลักษณะที่เป็น Non-Classroom เช่น OJT, Coaching, Mentor, New Project assignment, Job shadowing เป็นต้น มีจำนวนชั่วโมงในการพัฒนาบุคลากรมากกว่าการพัฒนาที่มีลักษณะที่เป็น Classroom เช่น การฝึกอบรมสัมมนา การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น



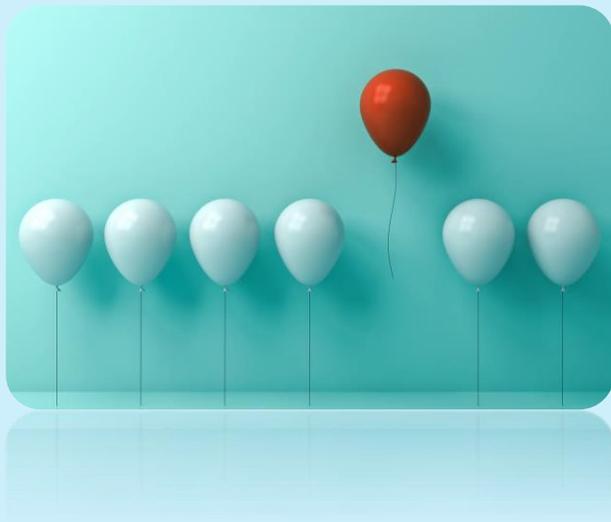


สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์ (FAQ)



คำถาม :

9. Key strategic position ในเกณฑ์เรื่องแผนสืบทอดตำแหน่ง หมายถึงตำแหน่งอะไร ?



คำตอบ :

Key Strategic Position คือตำแหน่งงานที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่

1. กลุ่มผู้บริหาร
2. กลุ่มตำแหน่งงานที่มีความสำคัญ (ไม่ใช่ผู้บริหาร) โดยแต่ละองค์กรอาจมีตำแหน่งงานที่สำคัญแตกต่างกัน ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์ว่าตำแหน่งงานที่สำคัญขององค์กรของตนเองคือตำแหน่งใด จะได้ทำแผนสืบทอดตำแหน่งได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม





สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์ (FAQ)



คำถาม :

10. การสำรวจความผูกพันองค์กรจำเป็นต้องสำรวจทุกปีหรือไม่ และจำเป็นต้องดำเนินการโดย Third Party หรือดำเนินการสำรวจได้เอง ทั้งนี้ หากไม่ต้องสำรวจทุกปีหรือสามารถดำเนินการเองได้ ควรจะกำหนดระดับความผูกพันบุคลากรหรือคะแนน EE ที่เท่าใด ?

คำตอบ :

- การสำรวจความผูกพันองค์กร ไม่จำเป็นต้องสำรวจทุกปี ความถี่ของการสำรวจความผูกพันองค์กร ขึ้นอยู่กับบริบทการดำเนินธุรกิจ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงระดับความผูกพันบุคลากรเริ่มมีระดับที่ค่อนข้างคงที่แล้วหรือไม่
- การดำเนินการสำรวจความผูกพันองค์กร สามารถดำเนินการเองหรือดำเนินการโดย Third Party ก็ได้ แต่หากเป็นตัวชี้วัดตามบันทึกข้อตกลง ควรดำเนินการโดย Third Party
- การกำหนดระดับคะแนน EE ควรอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยของอุตสาหกรรมหรือคู่แข่งหรือระดับมากที่สุดของ scale ที่ใช้วัด (เช่น ถ้าเป็น Likert scale 5 ระดับ ไม่ควรต่ำกว่า 4.21 คะแนน เป็นต้น)





สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์ (FAQ)



คำถาม :

11. Change ควรตอบในแนวทางไหน ?

คำตอบ :

- รัฐวิสาหกิจต้องรู้ว่าในปัจจุบันประเด็นที่ต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงคืออะไร และต้องสามารถคาดการณ์ได้ว่า แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตคืออะไร และประเด็นการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว กลไกในการบริหารคืออะไร เช่น ใครจะทำ ทำกันเมื่อไหร่ ทำอย่างไร เป็นต้น



Source: John P. Kotter





สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์ (FAQ)



คำถาม :

12. ประเด็น HR Governance ตรงที่ว่าต้องจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่แตกต่างกันตามฐานความเสี่ยง (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





สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์ (FAQ)



คำถาม :

13. HR Analytics & HR Analysis นำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างไร ?

คำตอบ :

HR Analysis เป็นการวิเคราะห์จากฐานข้อมูลที่มี เช่น ข้อมูลคนเกษียณในแต่ละปี เป็นต้น ส่วน HR Analytics เป็นการนำข้อมูลทั้งภายใน/ภายนอกมาใช้ในการคาดการณ์ เช่น การคาดการณ์ที่เกี่ยวกับด้านอัตรากำลังในอนาคต เป็นต้น โดยทั้งการวิเคราะห์และการคาดการณ์ สามารถนำไปเป็นปัจจัยนำเข้าในการกำหนดยุทธศาสตร์ด้าน HCM หรือยุทธศาสตร์ขององค์กร





สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์ (FAQ)



คำถาม :

14. ข้อความปลอดภัยๆ ที่ต้องมีการจัดทำ แผนงานระยะยาวด้านความปลอดภัย สวัสดิภาพ อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ในส่วนของการอนุมัติแผนต้องเป็นอำนาจของคณะกรรมการชุดใด และต้องมีการจัดทำรายละเอียดเหมือนแผนแม่บทหรือไม่ ?

คำตอบ :

- เกณฑ์ไม่ได้ระบุว่าต้องผ่านคณะกรรมการชุดใด ดังนั้นในส่วนของการอนุมัติแผนฯ ให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติของทางรัฐวิสาหกิจ
- รายละเอียดไม่ต้องจัดทำเหมือนแผนแม่บทเป็นระดับแผนปฏิบัติการก็เพียงพอ





สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์ (FAQ)



คำถาม :

15. ขอรบกวนตัวอย่างตัวชี้วัดด้านสวัสดิภาพ

คำตอบ :

- จำนวนกล้อง CCTV ที่สามารถใช้งานได้ จำนวนข้อร้องเรียนที่มาจาก การคุกคามทางเพศ จำนวนอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร เป็นต้น





สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์ (FAQ)

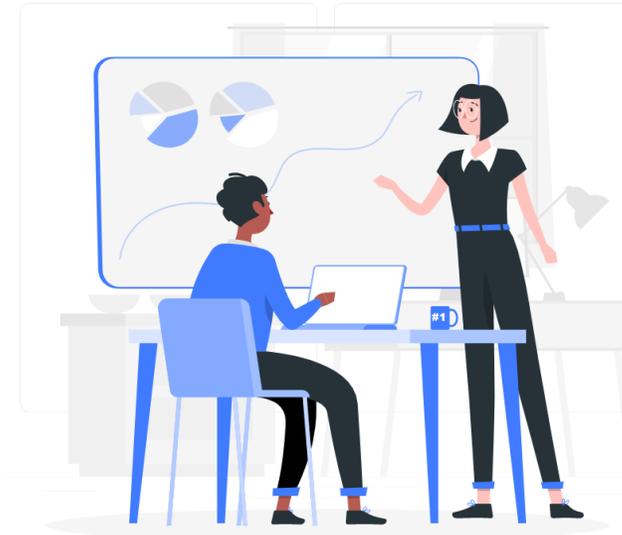


คำถาม :

16. บทบาทหน้าที่ของ HR Coordinator มีแนวปฏิบัติอย่างไร ?

คำตอบ :

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





สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์ (FAQ)



คำถาม :

17. ช่วยอธิบาย HR เชิงรุก คืออะไร และมีกระบวนการทำอย่างไร?

คำตอบ :

HR เชิงรุก หรือ Proactive HR คือ การดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้าน HR ที่ทำงานเชิง Strategic มากกว่าด้าน administrative

งานด้าน strategic เช่น การเข้าไปให้คำปรึกษาเชิงลึก หรือให้ solution เรื่องคน ให้แก่สายงานแต่ละสายงาน โดยต้องมีการศึกษาและมีความเข้าใจงาน เข้าใจ Sub culture ของแต่ละสายงานเป็นอย่างดี เป็นต้น

ทั้งนี้ Proactive HR ยังหมายถึงบทบาทของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้าน HR ที่ไม่นั่งรอการติดต่ออยู่กับที่ แต่สามารถเสนอตัว เข้าไปให้คำแนะนำ วิเคราะห์ปัญหาของแต่ละสายงานได้อย่างรวดเร็ว

ส่วนกระบวนการทำนั้น อยู่ที่รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งจะออกแบบ แต่ให้มีความเป็นระบบ คือ ชัดเจนในแนวทางที่จะทำ ใครจะเป็นคนทำ ทำกันเมื่อไร ทำกันอย่างไร และผลที่คาดหวังคืออะไร





สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์ (FAQ)



คำถาม :

18. ขอรายถึงหลักการ/แนวทางในการทำ HR Audit?

คำตอบ :

HR Audit หมายถึง การสอบทานกระบวนการซึ่งดำเนินการ โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบด้าน HR และมีวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นการสอบทานเชิงป้องกัน (Preventive approach) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- คัดเลือกกระบวนการ HR ที่สำคัญ
- คัดเลือกขั้นตอนการปฏิบัติงานที่สำคัญในกระบวนการข้างต้น
- การทำ HR Audit ในแต่ละปีนั้น ไม่จำเป็นต้องสอบทานกระบวนการทั้งหมด แต่ให้มีความชัดเจนในการกำหนดวิธีการคัดเลือกกระบวนการ และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่สำคัญเพื่อใช้ในการสอบทาน





สรุปข้อคำถาม-คำตอบด้านการบริหารทุนมนุษย์ (FAQ)



ตัวอย่างแนวทางการสอบทานกระบวนการด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HR Audit)

- การคัดเลือกกระบวนการด้านการบริหารทุนมนุษย์เพื่อใช้ในการสอบทาน



จัดกลุ่มกระบวนการ HCM เพื่อให้การคัดเลือกมีความชัดเจนขึ้น เช่น

- กลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร
- กลุ่มการปฏิบัติงาน
- กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับข้อบังคับระเบียบกฎหมาย
- ฯลฯ

1. จัดกลุ่มกระบวนการด้านการบริหารทุนมนุษย์

คัดเลือกกระบวนการที่สำคัญจากกลุ่มกระบวนการที่ได้กำหนดไว้สำหรับจำนวนกระบวนการที่แนะนำคืออย่างน้อย 1 กระบวนการของแต่ละกลุ่ม



2. คัดเลือกกระบวนการด้านการบริหารทุนมนุษย์



หากกระบวนการที่สำคัญที่ได้คัดเลือกมีขั้นตอนเป็นจำนวนมากหรือมีความซับซ้อน สามารถเลือกขั้นตอนบางขั้นตอนในการสอบทานได้ เช่น ขั้นตอนที่มีหน่วยงานอื่น/บุคลากรเกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก ขั้นตอนที่มีโอกาสผิดพลาดสูง เป็นต้น

3. ระบุขั้นตอนการปฏิบัติงาน

กำหนดวิธีการสอบทานให้มีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น

- การใช้ Questionnaire/Check list
- การทำ In-depth interview
- การทำ Focus group
- การทำ Random interview
- ฯลฯ



4. กำหนดวิธีการสอบทาน



Q & A

ขอบคุณค่ะ/
ครับ



จตุพิร ทองประสิทธิ์ (ต้น)
ผู้อำนวยการอาวุโส
02-032-3022
jatupith@tris.co.th



ประภาพร แซ่หลี (หลี)
ผู้จัดการส่วน
02-032-3000 # 8227
prapaporns@tris.co.th



อัญญาวีร์ นิธิศรีทวีสุข (จ๊ีบ)
รองผู้จัดการส่วน
02-032-3000 # 8219
aunyavee@tris.co.th



นพปภา ยัถยະสิทธี (เนย)
ผู้ช่วยผู้จัดการส่วน
02-032-3000 # 8220
noppapar@tris.co.th



วรินทร วงแหวน (ป๊วย)
นักวิเคราะห์
02-032-3000 # 8217
warintorn@tris.co.th



วสุ บุรพาชีพ (ต๊ะ)
นักวิเคราะห์
02-032-3000 # 8210
wasub@tris.co.th

ช่องทางสื่อสาร และสอบถาม



SE-AM chat group

ช่องทางสื่อสาร และสอบถาม



SE-AM IT Center