

สรุปภาพรวมการประเมินผล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของรัฐวิสาหกิจ ประจำปี 2554

27 กันยายน 2555



**TRIS
CORP**

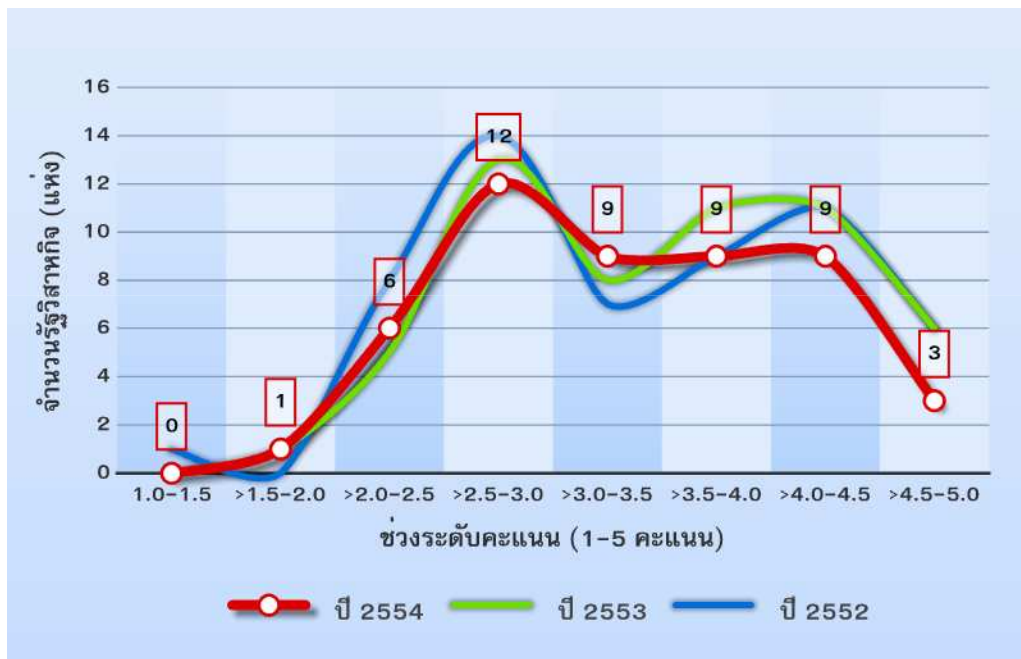
The value of independence



Human Resources

สรุปภาพรวมการประเมินผลด้าน “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ของรัฐวิสาหกิจ ประจำปี 2554

แนวโน้มการกระจายตัวของผลการประเมินในปี 2552-2554



ปีบัญชี	2554	2553*	2552
จำนวน รส.	49	55	56
- คะแนน >3.0	30	36	33
- คะแนน <3.0	19	19	23
คะแนนสูงสุด	4.61	4.87	4.82
คะแนนต่ำสุด	1.55	1.51	1.49
คะแนนเฉลี่ย	3.35	3.45	3.37

หมายเหตุ: ปีบัญชี 2553 อจน. ยกเว้นการประเมินผลด้านการบริหารจัดการองค์กร



สรุปภาพรวมการประเมินผลด้าน “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ของรัฐวิสาหกิจ ประจำปี 2554

คะแนนผลการประเมินเฉลี่ยรายหัวข้อ ปี 2553 เปรียบเทียบกับปี 2554



AVG. ปี 53*	เพิ่มขึ้นจากปี 53
3.79	↑ 0.02
3.55	↑ 0.16
3.64	↑ 0.06
3.56	↑ 0.13
3.46	↑ 0.04
3.48	↑ 0.02
3.29	↑ 0.01
3.02	↑ 0.07
2.77	↑ 0.14
2.49	↑ 0.03
3.29	↑ 0.06

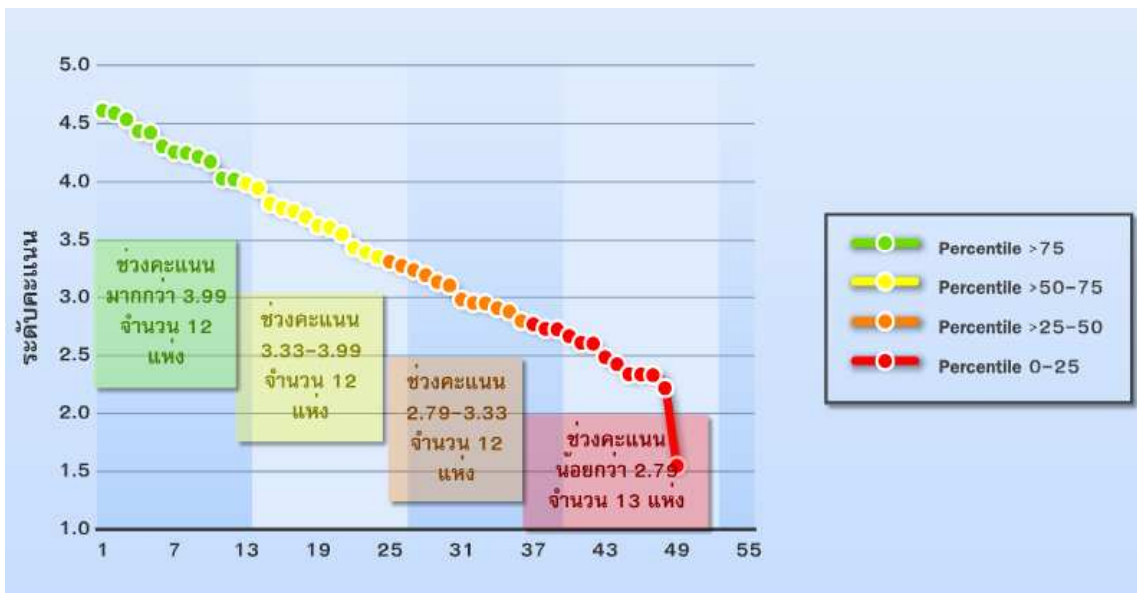


หมายเหตุ: ปีบัญชี 2553 อจน. ยกเว้นการประเมินผลด้านการบริหารจัดการองค์กร



สรุปภาพรวมการประเมินผลด้าน “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ของรัฐวิสาหกิจ ประจำปี 2554

จำนวนรัฐวิสาหกิจในแต่ละช่วงคะแนน (แบ่งตาม Percentile)

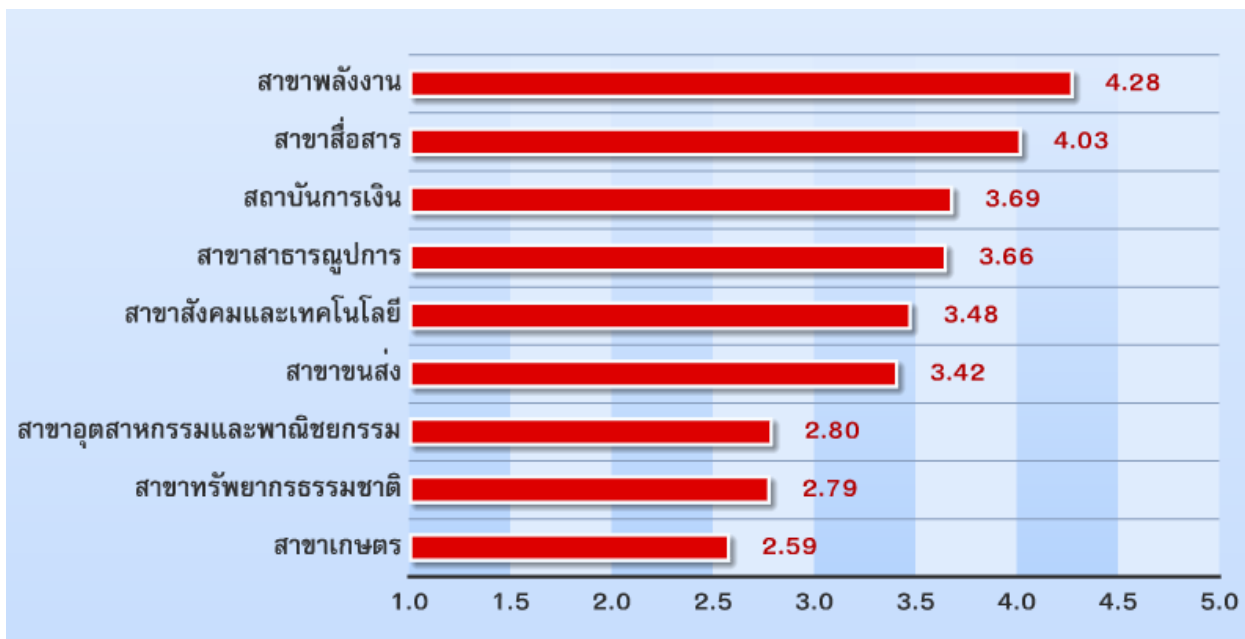


ช่วงคะแนน	
Percentile >75	> 3.99
Percentile >50-75	>3.33 - 3.99
Percentile >25-50	>2.79 - 3.33
Percentile 0-25	<= 2.79



สรุปภาพรวมการประเมินผลด้าน “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ของรัฐวิสาหกิจ ประจำปี 2554

ระดับคะแนนเฉลี่ยของรัฐวิสาหกิจรายสาขา ประจำปี 2554



จำนวน รส. เปลี่ยนแปลงจากปี 53

2	↑ 0.03
4	↑ 0.04
8	↑ 0.16
6	↓ 0.22
5	↑ 0.05
8	↑ 0.08
6	↑ 0.04
3	↑ 0.06
7	↑ 0.12



สรุปภาพรวมการประเมินผลด้าน “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ของรัฐวิสาหกิจ ประจำปี 2554

การนำระบบตัวชี้วัด (KPI) มาใช้ในการประเมินผล



	จำนวน รส. (แห่ง)
ไม่มี KPI ระดับสายงาน	11
มี KPI ถึงระดับสายงาน	14
มี KPI ระดับสายงาน และ ถ่ายทอดลงสู่ระดับบุคคล	24



สรุปภาพรวมการประเมินผลด้าน “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ของรัฐวิสาหกิจ ประจำปี 2554

การนำระบบสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการประเมินผล



	จำนวน รส. (แห่ง)
ไม่มีการนำมาใช้	6
อยู่ระหว่างดำเนินการ	25
นำมาใช้อย่างสมบูรณ์	18



สรุปภาพรวมการประเมินผลด้าน “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ของรัฐวิสาหกิจ ประจำปี 2554

การจัดทำแผนสืบต่อตำแหน่ง (Succession Plan) มาใช้ในการประเมินผล



	จำนวน รส. (แห่ง)
ไม่มีการจัดทำ	16
อยู่ระหว่างดำเนินการ	27
มีการจัดทำแล้ว	6



สรุปภาพรวมการประเมินผลด้าน “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ของรัฐวิสาหกิจ ประจำปี 2554

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการประเมินผลการดำเนินงาน
ด้าน “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ของรัฐวิสาหกิจ ประจำปี 2554

1

มุ่งเน้นเร่งยกระดับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจที่ยังมีระดับคะแนนต่ำกว่า 3.00

2

แลกเปลี่ยนวิธีการ แนวทางการดำเนินงานระหว่างรัฐวิสาหกิจเพื่อช่วยเหลือ
และให้คำแนะนำรัฐวิสาหกิจที่ยังต้องปรับปรุงการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล

3

พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลของรัฐวิสาหกิจในประเด็นต่างๆ
เพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับการดำเนินกิจการของรัฐวิสาหกิจ





Thank You
