

ตารางที่ 5.7

HR Template

มิติ	ประเด็นกลยุทธ์	CSF	KPI	Baseline	Target	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			Action Plan			ผู้รับผิดชอบ
						1	2	3	4	5	KPI	CSF	มิติ	1	2	3	
						0 คะแนน	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน							
ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์	1. การวางแผนกำลังคน และสรรหาบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการ	1.1 การกำหนดอัตรากำลังคน	1.1.1 แผนการกำหนดอัตรากำลังคน	2	5	ไม่มีการดำเนินการใดๆ	มีการวิเคราะห์กำลังคนและหาความต้องการกำลังคน	มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และ จัดทำแผนกำหนดอัตรากำลังคนที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร	มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และนำแผนอัตรากำลังคนไปใช้ในการสรรหาพนักงาน	มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการติดตามปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง	3.370	3.370	24.207	โครงการวางแผนอัตรากำลังคน			ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และฝ่ายการตลาด
	2. สร้างโครงสร้างและระบบงานขององค์กรให้มีมาตรฐานและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	2.1 การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและระบบงาน	2.1.1 แผนการปรับโครงสร้างองค์กรและปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน	3	5	ไม่มีการดำเนินการใดๆ	มีการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรและวางแผนการปรับโครงสร้างองค์กร	มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และวางแผนการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร	มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการจัดทำขั้นตอนการทำงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร	มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการติดตามและปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง	10.481	10.481		โครงการปรับโครงสร้างองค์กรและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานที่เป็นมาตรฐาน	โครงการวางแผนประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้และสร้างความเข้าใจถึงระบบการทำงานที่เป็นมาตรฐาน		ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และฝ่ายปฏิบัติการ
	3. สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งสู่เป้าหมายและมีความรับผิดชอบต่อส่วนกัน	3.1 การกำหนดค่านิยม ทิศนคติ และวัฒนธรรมขององค์กร	3.1.1 แผนการกำหนดค่านิยม ทิศนคติและวัฒนธรรมขององค์กร	1	5	ไม่มีการดำเนินการใดๆ	มีการวางแผนและจัดตั้งคณะทำงาน	มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และกำหนดค่านิยม ทิศนคติ วัฒนธรรมขององค์กร	มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และ มีการสื่อสารค่านิยม ทิศนคติ วัฒนธรรมผ่านช่องทางต่างๆ	มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	5.178	5.178		โครงการกำหนดและจัดทำและเผยแพร่ค่านิยม ทิศนคติและวัฒนธรรมขององค์กร			ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และฝ่ายการตลาด
	3.2 การส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมต่อเป้าหมายขององค์กร	3.2.1 จำนวนกิจกรรมที่ใช้สนับสนุนการทำงานแบบมีส่วนร่วมต่อเป้าหมายขององค์กร	3.2.1 จำนวนกิจกรรมที่ใช้สนับสนุนการทำงานแบบมีส่วนร่วมต่อเป้าหมายขององค์กร	1	5	ไม่มีการดำเนินการใดๆ	2	3	4	5	2.589	5.178		โครงการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการมีส่วนร่วมต่อเป้าหมายขององค์กร			ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
		3.2.2 ร้อยละของพนักงานที่รับรู้เป้าหมายขององค์กร	3.2.2 ร้อยละของพนักงานที่รับรู้เป้าหมายขององค์กร	2	5	ต่ำกว่า 50	50	60	70	80	2.589			โครงการสำรวจการรับรู้เกี่ยวกับค่านิยม ทิศนคติและวัฒนธรรมขององค์กร			ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

มิติ	ประเด็นกลยุทธ์	CSF	KPI	Baseline	Target	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			Action Plan			ผู้รับผิดชอบ
						1	2	3	4	5	KPI	CSF	มิติ	1	2	3	
						0 คะแนน	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน							
ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. การวางแผนกำลังคน และสรรหาบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการ	1.2 การสรรหาบุคลากร	1.2.1 อัตราจำนวนพนักงานที่เป็นไปตามการกำหนดอัตรากำลังคน	1	5	20	40	60	80	100	3.370	3.370	25.917	โครงการร่วมระหว่างสถาบันการศึกษาและบริษัท เพื่อการฝึกอบรม และรับเข้าทำงาน	โครงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร - เฉพาะแผนกสรรหาและคัดเลือก	โครงการศึกษาวิจัยถึงวิธีการแนวใหม่ และประสิทธิภาพการสรรหา และคัดเลือกพนักงานภายในอุตสาหกรรมอาหารและบริการ	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
		1.3 การสร้างภาพลักษณ์ให้องค์กร	1.3.1 อัตราการสมัครงาน	1	5	20	40	60	80	100	1.685	3.370					
		1.3.2 แผนการจัดทำกิจกรรมสร้างภาพลักษณ์	2	5	ไม่มีการดำเนินการใดๆ	มีการจัดตั้งคณะทำงานกิจกรรมสร้างภาพลักษณ์องค์กร	มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และวางแผนกิจกรรมสร้างภาพลักษณ์	มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และ มีการจัดทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้	มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	1.685							
4. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.1 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อตอบสนองการทำงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล	4.1.1 แผนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล		1	5	ไม่มีการดำเนินการใดๆ	แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดการระบบเทคโนโลยีในวงของรับฐานข้อมูลของพนักงาน	มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีภาวะวิเศษหรือความต้องการของระบบเทคโนโลยีรวมทั้งวงงบประมาณค่าใช้จ่าย	มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และดำเนินการจัดหา หรือจัดทำระบบดังกล่าว	มีการดำเนินการตามข้อ 4 และมีระบบเทคโนโลยีที่สามารถใช้งานตามความต้องการที่ระบุไว้	9.861	9.861		โครงการจัดหาระบบเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล			ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

มิติ	ประเด็นกลยุทธ์	CSF	KPI	Baseline	Target	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			Action Plan			ผู้รับผิดชอบ	
						1	2	3	4	5	KPI	CSF	มิติ	1	2	3		
						0 คะแนน	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน								
	5. วางแผนและควบคุมค่าใช้จ่ายแรงงานและกำหนดเขตงาน โครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ชัดเจน	5.1 การจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์	5.1.1 แผนการจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์	1	5	ไม่มีการดำเนินการใดๆ	ทบทวนเรื่องค่าใช้จ่ายด้านแรงงานและแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนและผลประโยชน์	มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และ มีการวิเคราะห์งานและประเมินค่าจ้าง รวมทั้งการสำรวจโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์	มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และ มีการจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของกิจการ	มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และ มีการปรับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ให้กับพนักงานตามโครงสร้างที่กำหนดขึ้นใหม่	4.658	4.658		โครงการสำรวจค่าตอบแทน และผลประโยชน์	โครงการจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์		ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายบัญชี และ ฝ่ายการเงิน	
		5.2 ระบบงบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	5.2.1 แผนการจัดงบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2	5	ไม่มีการดำเนินการใดๆ	มีการวิเคราะห์งบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และกำหนดเป้าหมายและวางแผนการใช้งบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการนำแผนงบประมาณไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ	มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการใช้งบประมาณอย่างมีระบบและต่อเนื่อง	2.329	4.658		โครงการจัดทำงบประมาณประจำปี			ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายบัญชี และ ฝ่ายการเงิน	
		5.2.2 ร้อยละของการใช้งบประมาณที่สอดคล้องกับแผน		1	5	ไม่มีแผนงบประมาณค่าใช้จ่าย	ใช้เกินหรือขาด ร้อยละ 30 ของแผนงบประมาณ	ใช้เกินหรือขาด ร้อยละ 20 ของแผนงบประมาณ	ใช้เกินหรือขาด ร้อยละ 10 ของแผนงบประมาณ	ใช้งบประมาณได้เท่ากับแผนที่ตั้งไว้	2.329							
ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	6. การบริหารจัดการความรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้	6.1 การแลกเปลี่ยนความรู้หรือการนำกรณีศึกษาที่ดีมาถ่ายทอดความรู้	6.1.1 แผนการแลกเปลี่ยนความรู้	1	5	ไม่มีการดำเนินการใดๆ	วิเคราะห์ กำหนดความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์การ รวมทั้งกำหนดแหล่งที่มาของความรู้หรือบุคลากรที่จะถ่ายทอดในเรื่องนั้นๆ	มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และจัดทำเป็นแผนการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความรู้	มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และ จัดกิจกรรมตามแผนการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความรู้	มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และ มีการประเมินและติดตามการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	2.422	4.844	39.594	โครงการวางแผนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้กรณีศึกษาเพื่อการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่การปฏิบัติจริง	โครงการเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบ		ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และฝ่ายปฏิบัติการ	
			6.1.2 ร้อยละของโครงการแลกเปลี่ยนความรู้ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง		1	5	ไม่มีการดำเนินการใดๆ	40	50	60	70	2.422						
			6.2 ระบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากร	6.2.1 จำนวนช่องทางที่สนับสนุนการเรียนรู้	2	5	ไม่มีการดำเนินการใดๆ	1	2	3	4	4.844	4.844		โครงการวางแผนจัดทำระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง			ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

มิติ	ประเด็นกลยุทธ์	CSF	KPI	Baseline	Target	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			Action Plan			ผู้รับผิดชอบ			
						1	2	3	4	5	KPI	CSF	มิติ	1	2	3				
						0 คะแนน	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน										
7. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะและความรู้เพียงพอต่อการทำงานและการพัฒนาองค์กร	7.1 การเพิ่มทักษะของผู้บริหารทุกระดับชั้น	7.1 การเพิ่มทักษะของผู้บริหารทุกระดับชั้น	7.1.1 แผนการส่งเสริมทักษะของผู้บริหารทุกระดับชั้น	1	5	ไม่มีการดำเนินการใดๆ	มีการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารทุกระดับชั้น	มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารตามสมรรถนะ	มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และนำแผนไปจัดทำกิจกรรมเพิ่มความรู้และทักษะให้กับผู้บริหาร	มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	มีการดำเนินงานตามข้อ 5 และมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	2.540	5.079	โครงการการวางแผนพัฒนาบุคลากรระดับบริหาร	โครงการศึกษาดูงานในประเทศ-ระหว่างประเทศ	โครงการพัฒนาผู้สอนจากภายในขององค์กร (Train the Trainer)	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล			
			7.1.2 จำนวนกิจกรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมทักษะของผู้บริหารทุกระดับชั้น	2	5	น้อยกว่า 3	3	4	5	6	2.540	โครงการวางแผนจัดทำแผนการฝึกอบรมรายบุคคล								
			7.2 การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรระดับปฏิบัติการ	7.2.1 แผนการส่งเสริมทักษะของบุคลากรระดับปฏิบัติการ	7.2.1.1 แผนการส่งเสริมทักษะของบุคลากรระดับปฏิบัติการ	1	5	ไม่มีการดำเนินการใดๆ	มีการกำหนดสมรรถนะของพนักงานทั้งหมด	มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และจัดทำเป็นแผนการเพิ่มทักษะของบุคลากรระดับปฏิบัติการ	มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และนำแผนไปจัดทำกิจกรรมเพิ่มความรู้และทักษะให้กับพนักงาน	มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	มีการดำเนินงานตามข้อ 5 และมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง		1.693	5.079	โครงการพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการ โดยใช้การสอนหน้างาน (On the Job Training)	โครงการพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการ โดยผู้ฝึกอบรม	โครงการพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการ โดยแบบฝึกการสอน	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และฝ่ายปฏิบัติการ
					7.2.2 จำนวนกิจกรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมทักษะของบุคลากรระดับปฏิบัติการ	2	5	น้อยกว่า 3	3	4	5	6	1.693							
					7.2.3 ชั่วโมงการฝึกอบรมของบุคลากรต่อคนต่อปี	3	5	น้อยกว่า 5	5	10	15	20	1.693		โครงการจัดหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมกับพนักงานตามตำแหน่งงาน				ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	

มิติ	ประเด็นกลยุทธ์	CSF	KPI	Baseline	Target	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			Action Plan			ผู้รับผิดชอบ
						1	2	3	4	5	KPI	CSF	มิติ	1	2	3	
						0 คะแนน	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน							
	8. พัฒนาระบบการประเมินผลงาน (เพื่อให้สอดคล้องกับจ่ายค่าตอบแทน)	8.1 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	8.1.1 มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับระบบสมรรถนะ	2	5	ไม่มีการดำเนินการใดๆ	มีการจัดทําระบบสมรรถนะของทุกตำแหน่งงาน	มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบสมรรถนะ	มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการนำผลการประเมินมาใช้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	9.985	9.985		โครงการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายตำแหน่ง			ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายบัญชี และ ฝ่ายการเงิน และฝ่ายจัดซื้อ และฝ่ายซ่อมบำรุง และฝ่ายการตลาด
	9. กำหนดสายการทำงานที่ชัดเจน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจและรักษาพนักงานไว้	9.1 การพัฒนาสายอาชีพบุคลากร	9.1.1 แผนการพัฒนาตามสายอาชีพ	2	5	ไม่มีการดำเนินการใดๆ	มีการวางแผนและจัดตั้งคณะทำงาน	มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และ มีการจัดทำแผนและดำเนินงานตามแผนการพัฒนาสายอาชีพ	มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และ มีการสร้างแรงจูงใจต่อการเติบโตในสายอาชีพของบุคลากร	มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และ มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงอย่างมีระบบและต่อเนื่อง	4.881	9.762		โครงการวางแผนการพัฒนาบุคลากรตามสายงาน			ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
		9.1.2 จำนวนตำแหน่งที่มีแผนการพัฒนาตามสายอาชีพ	1	5	น้อยกว่า 5	5	10	15	20	4.881							
คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	10. สร้างสภาพแวดล้อม จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อดึงดูด และพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้มีความสุขในการทำงาน	10.1 สภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	10.1.1 ร้อยละของความพึงพอใจของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก	2	5	ต่ำกว่า 60	60	70	80	90	10.282	10.282	10.282	โครงการสำรวจเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก	โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน		ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และฝ่ายปฏิบัติการ