



โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
สำนักบริหารกลาง

โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

1. หลักการและเหตุผล

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) มีบทบาทสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ทั้งด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบริหารอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยตามแผนการบริหารทุนมนุษย์ของ อ.อ.ป. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทันสมัย และสนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การบริหารจัดการข้อมูลมีความถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส และสามารถใช้อุปกรณ์ประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบัน การดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของ อ.อ.ป. ยังมีการที่ใช้เอกสารกระดาษและการจัดเก็บข้อมูลแบบแยกส่วน ส่งผลให้การค้นหาและติดตามข้อมูลใช้เวลาค่อนข้างมาก อีกทั้ง อ.อ.ป. มีบุคลากรอยู่ในหลายพื้นที่ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบออนไลน์ (HR Online) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารกลาง จึงได้จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อจัดทำระบบ HR Online ให้รองรับการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน ลดการใช้เอกสาร เพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล และเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่บุคลากรของ อ.อ.ป. ได้อย่างเหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้มีระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบออนไลน์ (HR Online) ที่สามารถรองรับการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของ อ.อ.ป. ได้อย่างครบวงจร

2.2 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว และสามารถเรียกใช้งานข้อมูลได้อย่างสะดวก

2.3 เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดการใช้เอกสารในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

3. ผลผลิต

มีระบบบริการออนไลน์ด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ระบบลา ระบบประเมินผล ระบบฝึกอบรม และระบบข้อมูลพนักงาน

4. ผลลัพธ์

พนักงานของ อ.อ.ป. ใช้งานระบบ HR Online ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด

5. เป้าหมาย

มีระบบ HR Online ที่พนักงานสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น และลดต้นทุนด้านเอกสารในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

7. ตัวชี้วัด

ร้อยละของพนักงานที่ใช้งานระบบ HR Online

8. ขั้นตอนการดำเนินงาน

8.1 ศึกษาและวิเคราะห์ระบบงานเดิม

- สำรวจปัญหาและความต้องการของพนักงาน
- วิเคราะห์กระบวนการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน
- รวบรวมข้อมูลสำหรับออกแบบระบบ

8.2 ออกแบบและพัฒนาระบบ HR Online

- ออกแบบฐานข้อมูลพนักงาน
- พัฒนาระบบบริการออนไลน์
- เชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8.3 ทดสอบระบบ

- ทดลองใช้งานระบบ
- ปรับปรุงระบบตามข้อเสนอแนะ
- ตรวจสอบความถูกต้องและความปลอดภัยของข้อมูล

8.4 จัดอบรมการใช้งานระบบ

- จัดอบรมให้พนักงานที่ดูแลระบบ
- จัดอบรมพนักงานทุกหน่วยงาน
- จัดทำคู่มือและสื่อการเรียนรู้

8.5 เปิดใช้งานระบบอย่างเป็นทางการ

- ประกาศใช้งานระบบทั่วทั้งองค์กร
- จัดทีมสนับสนุนการใช้งาน (Support Team)
- ติดตามและแก้ไขปัญหาการใช้งาน

8.6 ประเมินผลและสรุปรายงาน

- ประเมินผลการใช้งานระบบ
- สำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่เข้าใช้งาน
- จัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการ

8. แผนการดำเนินงาน

ขั้นตอน	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
1. ศึกษาและวิเคราะห์ระบบงานเดิม	*	*										
2. ออกแบบและพัฒนาระบบ HR Online			*	*	*							
3. ทดสอบระบบ						*	*					
4. จัดอบรมการใช้งานระบบ							*	*				
5. เปิดใช้งานระบบอย่างเป็นทางการ								*	*	*		
6. ประเมินผลและสรุปรายงาน										*	*	*

9. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารกลาง

10. งบประมาณ

850,000 บาท จากงบรายได้ - รายจ่าย สำนักบริหารกลาง

11. ระยะเวลาดำเนินการ

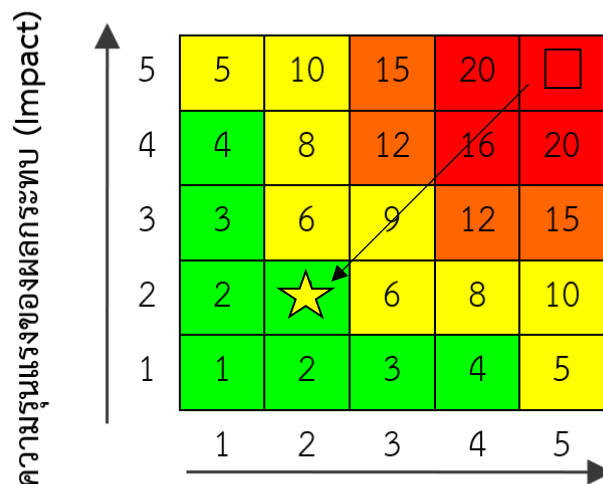
มกราคม - ธันวาคม 2570

12. การวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยง

- ความเสี่ยง** : พนักงานของ อ.อ.ป. ไม่สามารถใช้งานระบบ HR Online ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ปัจจัยเสี่ยง** : พนักงานของ อ.อ.ป. บางส่วนยังขาดความเข้าใจในการใช้งานระบบ HR Online
- วัตถุประสงค์** : เพื่อให้พนักงานของ อ.อ.ป. มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถใช้งานระบบ HR Online ได้อย่างถูกต้อง
- เป้าหมาย** : พนักงานของ อ.อ.ป. เข้าอบรมและผ่านการทดสอบก่อน-หลังอบรมการใช้งานระบบ HR Online ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด
- โอกาสเกิดความเสี่ยง** : อยู่ในระดับน้อย (L = 2) เนื่องจากคาดว่าพนักงานเข้าอบรมและผ่านแบบทดสอบก่อน-หลังอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 โดย อ.อ.ป. ได้จัดให้มีการอบรม จัดทำคู่มือ และมีทีมสนับสนุนการใช้งานระบบอย่างต่อเนื่อง
- ผลกระทบต่อองค์กร** : อยู่ในระดับน้อย (I = 2) เนื่องจากคาดว่าพนักงานสามารถใช้งานระบบ HR Online ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 อาจเกิดปัญหาในการใช้งานเพียงเล็กน้อย แต่สามารถให้คำแนะนำและแก้ไขได้ภายในระยะเวลาสั้น
- สรุป** : เมื่อนำโอกาสเกิดความเสี่ยงและผลกระทบต่อองค์กรมาวิเคราะห์ พบว่าระดับความเสี่ยงของโครงการอยู่ในระดับน้อย ($L \times I = 2 \times 2 = 4$) ซึ่งเป็นระดับความเสี่ยงที่องค์กรสามารถบริหารจัดการได้

โอกาสเกิดความเสี่ยง			ผลกระทบต่อองค์กร		
ระดับ	ความหมาย	รายละเอียด	ระดับ	ความหมาย	รายละเอียด
5	สูงมาก 	พนักงานเข้าอบรมและผ่านแบบทดสอบก่อน-หลังอบรม น้อยกว่าร้อยละ 60	5	สูงมาก 	พนักงานสามารถใช้งานระบบ HR Online ได้น้อยกว่าร้อยละ 60
4	สูง	พนักงานเข้าอบรมและผ่านแบบทดสอบก่อน-หลังอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	4	สูง	พนักงานสามารถใช้งานระบบ HR Online ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
3	ปานกลาง	พนักงานเข้าอบรมและผ่านแบบทดสอบก่อน-หลังอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	3	ปานกลาง	พนักงานสามารถใช้งานระบบ HR Online ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70
2	น้อย 	พนักงานเข้าอบรมและผ่านแบบทดสอบก่อน-หลังอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	2	น้อย 	พนักงานสามารถใช้งานระบบ HR Online ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
1	น้อยมาก	พนักงานเข้าอบรมและผ่านแบบทดสอบก่อน-หลังอบรมตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป	1	น้อยมาก	พนักงานสามารถใช้งานระบบ HR Online ได้ตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป

ตารางระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)



โอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (Likelihood)

หมายเหตุ

 สถานะปัจจุบัน

 เป้าหมาย

14. การบริหารจัดการความเสี่ยง

จากการวิเคราะห์ความเสี่ยง พบว่า ความเสี่ยงหลักของโครงการ คือ การที่พนักงานไม่สามารถใช้งานระบบ HR Online ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น อ.อ.ป. จึงกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยง ดังนี้

14.1 จัดอบรมให้แก่พนักงานและผู้เกี่ยวข้องก่อนเปิดใช้งานระบบจริง

14.2 จัดทำคู่มือการใช้งานระบบและสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อให้พนักงานสามารถศึกษาการใช้งานได้ด้วยตนเอง

15. ค่าความเสี่ยงที่องค์กรสามารถยอมรับได้

จากการวิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น พบว่า เป้าหมายสำคัญของโครงการ คือ มีพนักงานใช้งานระบบไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด ดังนั้น ค่าความเสี่ยงที่องค์กรสามารถยอมรับได้ อยู่ในระดับ $L \times I = 2 \times 2$ ซึ่งถือเป็นระดับความเสี่ยงน้อย โดยองค์กรสามารถบริหารจัดการและควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมได้

16. การวิเคราะห์การติดตาม และการประเมินผลการพัฒนา

การติดตามและประเมินผลโครงการ เป็นการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด โดย จะติดตามผลจากร้อยละของพนักงานที่เข้าอบรมและผ่านการทดสอบก่อน-หลังอบรม รวมถึงร้อยละของพนักงานที่สามารถใช้งานระบบ HR Online ได้จริง ทั้งนี้ จะใช้เครื่องมือในการประเมิน เช่น แบบทดสอบก่อน-หลังอบรม แบบประเมินความพึงพอใจ แบบสอบถามการใช้งานระบบ และรายงานผลการใช้งานระบบ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดทำรายงานเสนอผู้บริหารต่อไป