



## การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันองค์กรสมัยใหม่มีการนำแนวคิดของการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารงาน แต่ส่วนใหญ่ยังมักประสบปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการบูรณาการผลการปฏิบัติงานของพนักงานหน่วยงาน และองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานโดยภาพรวมขององค์กรไม่บรรลุเป้าหมาย ภารกิจ และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว จึงมีการพัฒนาแนวคิดทางการบริหาร โดยมีแนวคิดสำคัญว่า การปฏิบัติงานของพนักงานมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบริหาร เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีการบูรณาการซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวจึงมีการพัฒนา ปรับเปลี่ยนกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ซึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ มาเป็นกระบวนการบริหาร

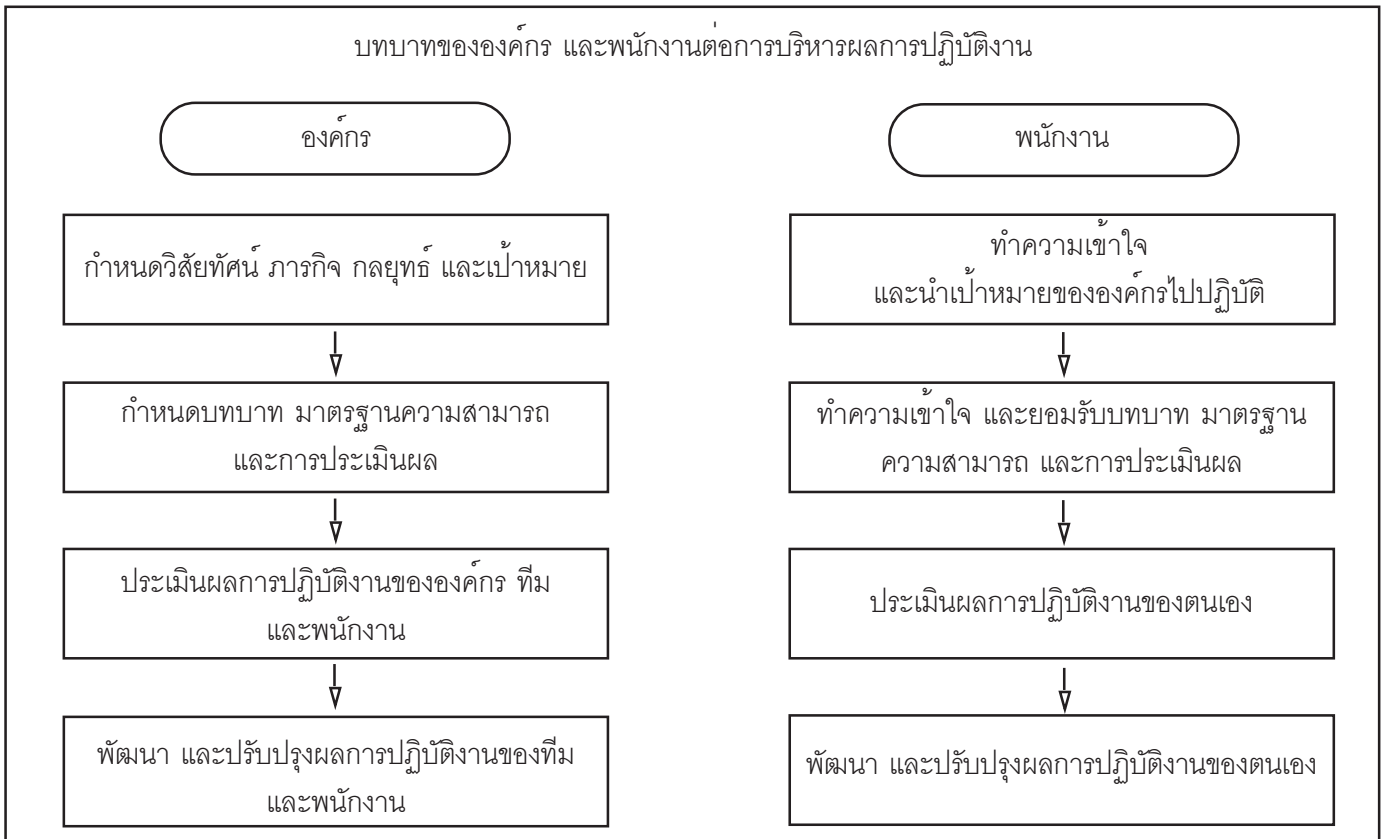
ผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ที่มีแนวคิดสำคัญที่ต้องพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานจนผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กลยุทธ์หรือกระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่จะทำให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานอย่างเข้มข้น

ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน องค์กรจะต้องสร้าง และผสมผสานเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร หน่วยงาน และพนักงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน โดยผ่านกระบวนการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะของพนักงาน และมีการนำผลการปฏิบัติงานของพนักงานไปใช้ประโยชน์ในกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารผลการปฏิบัติงานมีความแตกต่างจากการประเมินผลการปฏิบัติงานในแนวคิดเดิม ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	การบริหารผลการปฏิบัติงาน
1. ไม่มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	1. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กรชัดเจน
2. เป็นกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มองจากปัจจุบัน ย้อนไปสู่อดีต เพื่อหาข้อบกพร่องมากกว่าข้อดี	2. เป็นกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มองไปในอนาคต เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. เป็นระบบที่พนักงานปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	3. เป็นการร่วมมือกันปฏิบัติงาน
4. บทบาทของผู้บังคับบัญชาจะทำหน้าที่เป็นผู้พิพากษา	4. บทบาทของผู้บังคับบัญชาจะทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอน
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานในภาคปฏิบัติจะกระทำเป็นครั้งคราว	5. การบริหารผลการปฏิบัติงานจะกระทำอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดบรรยากาศที่เครียด เกิดข้อโต้แย้ง ไม่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	6. ช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการร่วมมือ การมีส่วนร่วม ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม
7. นำผลลัพธ์จากการประเมินผลการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ เฉพาะในกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์	7. มีประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์กรหลากหลาย กว้างขวาง เช่น การบริหารกลยุทธ์ การสร้างค่านิยม และวัฒนธรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น



กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุง และพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์กร หน่วยงาน ทีม และพนักงาน
2. เพื่อให้เป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์กร ทีม และพนักงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
3. เพื่อพัฒนาความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงาน

4. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และพนักงานบนพื้นฐานของการเห็นพ้องต้องกันในการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาพนักงาน การให้คำปรึกษา และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

5. เพื่อให้พนักงานสามารถจัดการผลการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเอง



## QA ใน สจพ.

### กำหนดการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปี 2547

1. สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา รับการตรวจประเมินวันที่ 23 และ 30 พฤศจิกายน 2547
2. คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ รับการตรวจประเมินวันที่ 14 และ 15 ธันวาคม 2547
3. คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ รับการตรวจประเมินวันที่ 15 ธันวาคม 2547
4. คณะวิศวกรรมศาสตร์ รับการตรวจประเมินวันที่ 17 ธันวาคม 2547

อ่าน QA NEWS ฉบับปัจจุบัน และฉบับก่อนหน้า และติดตามสาระความรู้ และข่าวสารเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ได้ที่เว็บไซต์ ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา สจพ.

<http://qa.kmitnb.ac.th>