

ผลการประเมินคุณภาพภายใน วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมรับการประเมินคุณภาพภายในจากสถาบัน เมื่อวันที่ 18, 26 พฤศจิกายน และวันที่ 17 ธันวาคม 2546 โดยมี ผศ.วัฒนา ปิ่นเสม เป็นประธาน กรรมการประกอบด้วย รศ.นพคุณ สุขสถาน นายวชิร ฉายสุวรรณ ผศ.วิทยา ประยงค์พันธุ์ ผศ.ประทุม พรหมมี นางธันนี พันธุ์สวัสดิ์ เป็นกรรมการและเลขานุการ และนางสุกัญญา ฉัตรเฉลิม เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผลการตรวจเยี่ยมและประเมินครั้งนี้ พบว่า วิทยาลัยมีความตระหนักต่อการประกันคุณภาพการศึกษา มีการกำหนดปรัชญา ปณิธาน ฯลฯ ที่ชัดเจน และได้ดำเนินงานสนับสนุนตามภารกิจ ได้แก่ สนับสนุนปัจจัยสื่อการสอนและวัสดุเป็นอย่างดีและเพียงพอกับความต้องการ กำหนดนโยบายและแผนงานด้านวิจัยเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัย มีการบริการวิชาการที่หลากหลาย แต่ยังขาดการประเมินผล วิทยาลัยได้มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการทำงาน

คณะกรรมการประเมิน มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า วิทยาลัยควรใช้เกณฑ์กลางที่สถาบันกำหนดให้ครบทุกตัวบ่งชี้ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการจัดทำรายงานการประเมินตนเองในภาพรวมของสถาบัน รวมทั้งการจัดเตรียมเอกสารประกอบรายงานการประเมินตนเอง และการเขียนจุดอ่อน/จุดแข็งควรสอดคล้องกับผลการประเมินหรือผลดำเนินงาน

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Base Management : RBM) เป็นวิธีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เป็นการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความรับผิดชอบต่อสาธารณชน และยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่องค์กรกำหนด โดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับแผนกลยุทธ์ โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจน และการกำหนดผลผลิต ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกัน รวมถึงมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจนในการวัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดความคุ้มค่า

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นระบบการบริหารที่กำหนดวัตถุประสงค์รวมทั้งระบบขององค์กร โดยมีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะต้องดำเนินการด้วยความร่วมมือและเห็นพ้องกันของผู้บริหารทุกระดับที่จะร่วมกันบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนมีกลไกควบคุม ตรวจสอบ การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การบริหารระบบนี้จะให้ความสำคัญต่อบุคลากรต่าง ๆ ที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น มิได้เน้นตัวบุคคล แต่จะเน้นที่วัตถุประสงค์และผลงานที่สำเร็จเป็นหลัก โดยให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรตามบทบาทหน้าที่ และการทำงานร่วมกันมากกว่ารายบุคคล

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น เป็นการช่วยให้มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มีประโยชน์ คือ

1. แปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ การพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ต้องมีการกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicator) เพื่อวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรเทียบกับเป้าหมาย องค์กรสามารถนำวิธีการนี้ไปใช้ทำให้กลยุทธ์ที่กำหนดไว้เป็นจริง โดยการแตกกลยุทธ์ออกเป็นแผนปฏิบัติการ และแผนงาน/โครงการ พร้อมทั้งแบ่งความรับผิดชอบให้หน่วยงานต่าง ๆ ใช้วัดความสำเร็จของการนำกลยุทธ์มา

ปฏิบัติ และวัดความก้าวหน้าของการบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ได้ด้วย

2. ช่วยกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละคนในองค์กร การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นกลไกที่เหมาะสมสำหรับการกำหนดขอบเขตของอำนาจ และสร้างพันธะความรับผิดชอบของผู้บริหารขององค์กร ตลอดจนช่วยแก้ไขหรือป้องกันปัญหาเกี่ยวกับขอบเขตความรับผิดชอบของบุคลากร

3. ช่วยในการจัดสรรงบประมาณขององค์กร โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมาย

4. ช่วยให้ผู้บริหารรู้ตำแหน่งขององค์กร การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรรู้ว่าการกำลังปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด งานที่ปฏิบัติมุ่งตรงไปสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์พึงพอใจการปฏิบัติงานขององค์กรเพียงใด การปฏิบัติงานภายในองค์กรอยู่ในความควบคุมหรือไม่ และควรปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ใดบ้าง การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังสนับสนุนให้สามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรและระหว่างองค์กรได้อีกด้วย

5. ให้ข้อมูลเพื่อการสื่อสารและสร้างความเข้าใจ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เข้าใจเป้าหมายขององค์กร ตระหนักถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ และรู้ว่าผลงานของตนส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนั้น การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังให้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานแก่ผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์และบุคคลภายนอก แสดงให้เห็นคุณค่าและความสามารถของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน นอกจากนั้น ผู้บริหารยังสามารถให้ข้อมูลเหล่านี้แก่ทุกฝ่ายเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน และทำให้ทราบความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์ และปรับกลยุทธ์การปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองของความคาดหวังได้

6. ให้ข้อมูลประกอบในการกำหนดนโยบาย ข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่จัดเก็บอย่างเป็นระบบของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะช่วยสนับสนุนผู้บริหารให้ตัดสินใจกำหนดนโยบายได้ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ และให้ข้อมูลว่าองค์กรควรเลือกทางเลือกใดในการให้บริการ

การนำระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ต้องมีปัจจัยเบื้องต้นที่จำเป็น คือ

1. องค์กรมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

2. การได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมของผลการปฏิบัติงาน

3. มีการมอบหมายและกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานที่ชัดเจน

4. มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

5. มีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง

เอกสารอ้างอิง

คู่มือการพัฒนากระบวนการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. พิมพ์ครั้งที่ 7, กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., 2546.

ส. วาสนา ประवालพฤกษ์. "ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์" http://www.watpon.com/journal/adminis_achieve.pdf

แวดวง QA

ปัจจัยที่ทำให้การวิจัยไทยไม่พัฒนา

ศ.ดร.ชัยอนันต์ สมุทวณิช กล่าวตอนหนึ่งในการบรรยายเรื่อง "การวิจัยแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาประเทศ" ว่า ประเทศไทยเพิ่งมาตื่นตัวเรื่องการวิจัยไม่ถึง 50 ปี ทุกอย่างก็ค่อยเป็นค่อยไป และปัจจัยที่ทำให้การพัฒนางานวิจัยไม่ค่อยคืบหน้าเท่าที่ควรมาจาก 9 ปัจจัย คือ

1. การขาดความเชื่อมโยงในกลุ่มสาขาวิจัยหรือสาขาการผลิต ทั้งที่จริงแล้วการวิจัยไม่ควรมองแยกแต่ละสาขา แต่ต้องมองในภาพรวมทั้งระบบและทุกสาขาต้องเชื่อมโยงกัน

2. ขาดฐานข้อมูลการวิจัยและพัฒนาที่เป็นระบบ

3. ขาดความเชื่อมโยงระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้

4. ขาดความรู้พื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีบางสาขา

5. ขาดกองทุนขนาดใหญ่ที่จะมารองรับ เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

6. ขาดการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

7. การกระจายตัวมากเกินไปของหน่วยงานที่ทำวิจัยจนทำให้งานวิจัยซ้ำซ้อน

8. ขาดการกำหนดสัดส่วนที่ชัดเจนว่างานวิจัยแต่ละชิ้นนั้นภาครัฐหรือภาคเอกชนจะได้ประโยชน์ และใครจะจัดสรรงบประมาณมากกว่ากัน

9. ขาดการทำยุทธศาสตร์และภาพรวมของการวิจัยที่ชัดเจน

ที่มา : <http://dailynews.co.th/educate/each.asp?newsid=4075>