

รุ่นที่ 26

การประเมินผลการปฏิบัติงาน Performance Appraisal



วันที่จัด วันศุกร์ที่ 7 ธันวาคม 2561 (เลื่อนจากวันที่ 1 สิงหาคม 2561)
เวลา 09.00 - 16.30 น. (ลงทะเบียนเวลา 08.00 น.) **รับจำนวน** 20 ท่าน
สถานที่ ณ ห้องสัมมนา สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ซอยพัฒนาการ 18

สมาชิก 2,800 + VAT 7% 196 = 2,996 บาท
 (สมาชิก ส.ส.ท., นักศึกษาปริญญาตรี, หน่วยงานราชการ, รัฐวิสาหกิจ)
บุคคลทั่วไป 3,300 + VAT 7% 231 = 3,531 บาท

การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบได้ถูกบันทึกไว้โดยโรเบิร์ตโอเวน ในราวปีพ.ศ. 2343 (ค.ศ. 1800) ในโรงงานปั่นด้ายในสกอตแลนด์ ซึ่งต่อมาได้มีการนำวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในวงการธุรกิจระหว่างปี พ.ศ. 2463 - พ.ศ. 2493 (ค.ศ. 1920-1950) และได้มีการพัฒนาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรูปแบบต่างๆอย่างหลากหลายตามวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกันไป

มักจะพบปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานในหลายองค์กรหลายหน่วยงานที่มักเกิดความขัดแย้งความไม่เห็นด้วยหรือเกิดความรู้สึกในทางลบต่อระบบการประเมินผล ซึ่งเมื่อค้นหาต้นเหตุของปัญหาที่แท้จริงแล้วจะพบว่าปัญหาเกือบทั้งหมดเกิดจาก “คน” เป็นหลัก ถึงแม้องค์กรจะพยายามออกแบบระบบแบบฟอร์มหรือวิธีการประเมินผลให้ดีเพียงใดแต่หาก “คน” ไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ของการประเมินผลหรือประเมินผลไปโดยอคติหรือใช้ความรู้สึกแล้วนอกจากจะทำให้ระบบการประเมินผลล้มเหลวแล้วยังทำให้องค์กรต้องสูญเสียคนดีคนเก่งไปในที่สุด

หลักสูตรนี้จะทำให้ท่านเข้าใจถึงธรรมชาติของคนความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลยุคเดิมและปัจจุบันพร้อมทั้งกรณีศึกษา และกิจกรรมกลุ่มที่จะทำให้ผู้อบรมได้ข้อคิดเกี่ยวกับการประเมินผลตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผล ซึ่งจะมีผลกระทบอย่างกว้างขวางทั้งต่อหน่วยงานของตนเอง-องค์กรและพนักงานในองค์กรเพื่อช่วยให้การประเมินผลมีหลักเกณฑ์สอดคล้องหรือความรู้สึกส่วนตัวของผู้ประเมินลง รวมถึงแนวทางในการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินได้ทราบด้วยความเข้าใจในบทบาทซึ่งกันและกัน

คุณสมบัติผู้เข้าอบรมและสัมมนา

เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และผู้บังคับบัญชาทุกระดับ



ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสามารถหักลดหย่อนภาษีได้ 200%

หัวข้อการอบรมและสัมมนา

- ❖ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และหลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ❖ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ❖ ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พบบ่อยเสมอๆ
- ❖ บทบาทของหัวหน้างานในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร
- ❖ ความสัมพันธ์ระหว่าง JD เป้าหมายและตัวชี้วัด
- ❖ MBO คืออะไร เรามีวิธีการกำหนดเป้าหมาย (Objectives) เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างไร
- ❖ ตัวชี้วัดที่เหมาะสมเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานควรเป็นอย่างไร
- ❖ Workshop ฝึกการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม
- ❖ เทคนิคการแจ้งผลการปฏิบัติงานมีอะไรบ้าง ผู้ประเมินควรมีวิธีการแจ้งผลงานอย่างไรได้ถูกต้อง
- ❖ Workshop แผนการติดตามและการปฏิบัติงาน



วิทยากร **คุณธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์**
 วิทยากร/ที่ปรึกษาด้านการจัดการบริหารงานบุคคล

ประสบการณ์

1. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เทลโฟน มีเดีย จำกัด
2. ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอ็น.ซี.ซี. แมนเนจเม้นท์ แอนด์ ดิเวลลอปเม้นท์ จำกัด ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์
3. ผู้จัดการฝ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด (ประเทศไทย)

จัดโดย สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) โทร.0-2717-3000 ต่อ 81