



การประเมินผลการปฏิบัติงาน

Performanc Appraisal



“เรียนรู้เทคนิคสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับ...ผลงาน”

วันที่จัด วันจันทร์ที่ 11 มีนาคม 2562

เวลา 09:00-16:30 น. (ลงทะเบียนเวลา 08.00 น.) รับจำนวน 20 ท่าน

สถานที่ ห้องสัมมนา สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ขอยพัฒนาการ 18

สมาชิก : 3,000 + VAT 7% 210 = 3,210 บาท

(สมาชิก ส.ส.ท., นักศึกษาปริญญาตรี, หน่วยงานราชการ, รัฐวิสาหกิจ)

บุคคลทั่วไป : 3,500 + VAT 7% 245 = 3,745 บาท

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

มักจะพบปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานในหลายองค์กรหลายหน่วยงานที่มักจะเกิดความขัดแย้งความไม่เห็นด้วยหรือเกิดความรู้สึกในทางลบต่อระบบการประเมินผล ซึ่งเมื่อค้นหาต้นเหตุของปัญหาที่แท้จริงแล้วจะพบว่าปัญหาเกือบทั้งหมดเกิดจาก “คน” เป็นหลัก ถึงแม้องค์กรจะพยายามออกแบบระบบแบบฟอร์มหรือวิธีการประเมินผลให้ดีเพียงใดแต่หาก “คน” ไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ของการประเมินผลหรือประเมินผลไปโดยอคติหรือใช้ความรู้สึกแล้วนอกจากจะทำให้ระบบการประเมินผลล้มเหลวแล้วยังทำให้องค์กรต้องสูญเสียคนดีคนเก่งไปในที่สุด หลักสูตรนี้จะทำให้ท่านเข้าใจถึงธรรมชาติของคนความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลยุคเดิมและปัจจุบันพร้อมทั้งกรณีศึกษา และกิจกรรมกลุ่มที่จะทำให้ผู้เข้าอบรมได้ขบคิดเกี่ยวกับการประเมินผลตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผล ซึ่งจะมีผลกระทบอย่างกว้างขวางทั้งต่อหน่วยงานของตนเอง-องค์กรและพนักงานในองค์กรเพื่อช่วยให้การประเมินผลมีหลักเกณฑ์ลดอคติหรือความรู้สึกส่วนตัวของผู้ประเมินลง รวมถึงแนวทางในการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินได้ทราบด้วยความเข้าใจในบทบาทซึ่งกันและกัน

คุณสมบัติผู้เข้าอบรมและสัมมนา

เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

หัวข้อการอบรมและสัมมนา

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

วิทยากร

คุณอัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์

วิทยากร/ที่ปรึกษาด้านการจัดการบริหารงานบุคคล

ประสบการณ์

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เทเลโฟน มีเดีย จำกัด

ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฯลฯ

Performance

- Excellent
- Good
- Poor



😊 หลักสูตรที่แนะนำเพื่อต่อขยายความรู้ 😊

1. เทคนิคการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ
2. การซื้อทำและบริหารค่าใช้จ่ายสินเชื่อ
3. เทคนิคการสัมภาษณ์และตั้งคำถามตาม Competency
4. เทคนิคการทำ Training Roadmap ตาม Competency ภาคปฏิบัติ

สนใจสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมที่ 02-717-3000 ต่อ 81

Email: et@tpa.or.th