

กิจกรรมการพัฒนางานด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

หัวข้อการนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (After Action Review : AAR)	
กลุ่มงาน กลุ่มงานบริหารและจัดการความรู้	ส่วน ยุทธศาสตร์การพัฒนา
เรื่อง : การประเมินสมรรถนะประจำสายงานทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	
<p>ขั้นตอนการดำเนินการ</p> <p>การประเมินสมรรถนะประจำสายงานทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ได้ผลสรุป ดังนี้</p> <p>๑. ด้านเครื่องมือ (แบบประเมินสมรรถนะ)</p> <p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การออกแบบประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาข้าราชการรายบุคคล โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้รับการพัฒนา และผู้บังคับบัญชาของผู้รับการพัฒนา ทำให้ได้หัวข้อและวิธีการพัฒนาที่จะเป็นประโยชน์กับงาน และตรงตามความต้องการของผู้รับการพัฒนา <p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การออกแบบประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาข้าราชการรายบุคคล โดยแยกออกเป็น ๒ ชุด คือ ชุดของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสำหรับการประเมินตนเอง ทำให้ผู้ตอบแบบประเมินทั้งสองฝ่ายขาดการทำความเข้าใจกัน - คำอธิบายแบบประเมินสมรรถนะมีประเด็นที่ไม่ชัดเจน ทำให้ผู้ตอบแบบประเมินอาจกรอกข้อมูลไม่ถูกต้อง - ไม่มีการทดลองใช้แบบประเมินสมรรถนะก่อนการใช้งานจริง <p>การปรับปรุง/ แก้ไข</p> <ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินสมรรถนะสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรอยู่ในชุดเดียวกัน - ควรเพิ่มคำอธิบายวิธีการตอบแบบประเมินให้ชัดเจนและใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย - ควรลบเส้นแบ่งหัวข้อสมรรถนะในแบบประเมินออก เพื่อให้ผู้ตอบแบบประเมินไม่สับสนในการจัดลำดับความสำคัญ - ควรทดลองใช้แบบประเมินสมรรถนะก่อนการใช้งานจริง <p>๒. ด้านวิธีการ</p> <p>จุดแข็ง</p> <p>สมาชิกของสถาบันฯ ยินดีให้ความร่วมมือในการประเมินสมรรถนะ</p> <p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดการพูดคุยทำความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาข้าราชการในสังกัดสถาบันฯ ตามรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา Model ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ - ในการเลือกหัวข้อสมรรถนะที่ต้องพัฒนา ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้พูดคุยทำความเข้าใจ และร่วมกันตกลงเลือกหัวข้อ 	

การปรับปรุง/ แก้ไข

- ควรทำความเข้าใจกับสมาชิกในสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาข้าราชการฯ ตามรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา Model ๗๐ : ๒๐ : ๑๐
- ในการเลือกหัวข้อ/ วิธีการพัฒนา ควรให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตกลงร่วมกัน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความเข้าใจกัน และเลือกการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบ และต่อความต้องการขององค์กร

ขั้นตอนการดำเนินการที่ทำแล้วได้ผลดี

๑. การออกแบบประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาข้าราชการรายบุคคล โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้รับการพัฒนา และผู้บังคับบัญชาของผู้รับการพัฒนา ทำให้ได้หัวข้อและวิธีการพัฒนาที่จะเป็นประโยชน์กับงาน และตรงตามความต้องการของผู้รับการพัฒนา
๒. ในการทบทวนประเมิน กลุ่มงานบริหารและจัดการความรู้ได้รับความร่วมมือจากนักทรัพยากรบุคคลของสถาบันฯ ในการออกแบบประเมินสมรรถนะฯ ร้อยละ ๑๐๐

ขั้นตอนการดำเนินการที่ทำแล้วเกิดปัญหา

๑. ผู้ตอบแบบประเมินบางรายไม่เข้าใจวิธีการตอบแบบประเมินสมรรถนะ โดยเฉพาะเรื่องการจัดลำดับความสำคัญของหัวข้อสมรรถนะที่ต้องพัฒนา ทำให้กรอกแบบประเมินไม่ถูกต้อง
๒. ประเด็นการประเมินในหัวข้อ “การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)” อาจไม่สอดคล้องกับภารกิจหลักของสถาบันฯ
๓. เนื่องจากผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้พูดคุยทำความเข้าใจกันในการเลือกหัวข้อและวิธีการพัฒนา ทำให้ทั้งสองฝ่ายอาจมีความคิดเห็นไม่ตรงกันเกี่ยวกับการพัฒนา

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

๑. ควรทดลองใช้เครื่องมือ (แบบประเมินสมรรถนะ) ก่อนการใช้งานจริง
๒. หัวข้อการประเมินสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคลสังกัดสถาบันฯ ควรเป็นหัวข้อที่จำเป็นต่อภารกิจของสถาบันฯ
๓. คำอธิบายวิธีการตอบแบบประเมินควรมีความชัดเจนและใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย
๔. ควรให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมกันตกลงเลือกหัวข้อและวิธีการพัฒนา
๕. ควรทำความเข้าใจกับผู้ตอบแบบประเมิน ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาข้าราชการในสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตามรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา Model ๗๐ : ๒๐ : ๑๐