



สาระนำจากห้องบรรยาย

สาระนำจากห้องบรรยายครั้งนี้ขอนำเสนอ**เครื่องมือการประเมินสถานการณ์องค์กร** ซึ่งเก็บความมาจากกรบรรยายของ **ดร.รัฐ ธนาติเรก** การประเมินจะทำให้ผู้บริหารรู้ว่าขณะนี้องค์กรตกอยู่ในสถานการณ์ใด มีจุดอ่อนจุดแข็งตรงไหน อันจะเป็นข้อสารสนเทศทำให้สามารถพัฒนาองค์กรได้ถูกจุด ถูกทิศทางมากขึ้น เครื่องมือนี้จะประเมิน 7 ส่วน โดยใช้คำถามดังนี้ครับ

▶ Structure

- โครงสร้างในปัจจุบันช่วยให้องค์กรปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้รวดเร็วแค่ไหน
- สายการบังคับบัญชาช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นมากน้อยเพียงใด
- การจัดกลุ่มงานมีความสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและยุทธศาสตร์องค์กรมากน้อยเพียงใด

▶ Strategy

- มีการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการไว้ชัดเจนมากน้อยแค่ไหน
- มีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจกลยุทธ์ขององค์กรมากน้อยเพียงใด
- มีแผนที่จะพัฒนาการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของบุคลากรมากน้อยแค่ไหน
- มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติการอย่างสมบูรณ์แค่ไหน

▶ System

- มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด
- มีคู่มือการทำงานชัดเจนมากน้อยแค่ไหน
- มีระบบการจัดการความรู้ (KM) ที่มีประสิทธิภาพเพียงใด
- มีระบบสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพียงใด

▶ Style

- ผู้นำองค์กรกำหนดทิศทางองค์กรไว้ชัดเจนมากน้อยแค่ไหน
- ผู้นำองค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานได้ดีมากน้อยแค่ไหน
- ผู้นำองค์กรให้ความใส่ใจกับบุคลากรด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากน้อยแค่ไหน

ในการนำกรอบการวิเคราะห์ดังกล่าวใช้ประโยชน์ ท่านอาจเพิ่มเกณฑ์การประเมินในแต่ละส่วนอีกได้เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของหน่วยงาน จากนั้นท่านต้องกำหนดน้ำหนักของแต่ละส่วนตามที่เห็นสมควร รวมคะแนนทั้ง 7 ส่วน 100 คะแนน และกำหนดระดับการประเมินในแต่ละประเด็นไว้ที่ช่วงคะแนน **1 - 5 ถ้า 1 คะแนนก็หมายถึงน้อยที่สุด 5 คะแนน ก็หมายถึงมากที่สุด** ต่อจากนั้นก็ให้ผู้เกี่ยวข้องประเมิน เมื่อคิดคะแนนแล้วก็จะทำให้เรารู้ว่าส่วนไหน จุดไหนเป็นจุดด้อยหรือจุดเด่น เราก็นำส่วนนั้นมากำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรของเราให้มีศักยภาพมากขึ้นได้ ขอให้ประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมนะครับ

▶ Staff

- มีความเหมาะสมด้านปริมาณและคุณภาพของบุคลากรระดับใด
- ความพร้อมของบุคลากรในการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงระดับใด
- ระบบการคัดเลือกและการสรรหาบุคลากรมีประสิทธิภาพระดับใด
- ระบบการพัฒนาบุคลากร (HRD) อยู่ในระดับใด
- การหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานอยู่ในระดับใด

▶ Shared Value

- ความเชื่อมั่นและความศรัทธาของบุคลากรต่อองค์กรอยู่ในระดับใด
- บุคลากรมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพระดับใด
- ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการให้บริการ (Service Mind) อยู่ในระดับใด
- ค่านิยมร่วมเพื่อการสร้าง ความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับใด

▶ Skill

- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรอยู่ในระดับใด
- ความชำนาญในหน้าที่ ความรับผิดชอบอยู่ในระดับใด
- ทักษะของบุคลากรที่เอื้อต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่ในระดับใด
- ทักษะการบริหารแบบมืออาชีพอยู่ในระดับใด
- ทักษะของบุคลากรในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับใด