

แบบบันทึกองค์ความรู้รายบุคคล

๑. ชื่อองค์ความรู้ การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๒. ชื่อเจ้าของความรู้ นางศรีทอง ประดิษฐ์วงศ์วาน

ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทนพัฒนาการอำเภอวังสมบูรณ์

สังกัด สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว โทรศัพท์ ๐-๘๑๘๒-๒๙๖๘-๑

๓. องค์ความรู้ที่บ่งชี้

การเสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง

๔. ที่มาและความสำคัญในการจัดทำองค์ความรู้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาทำงาน ตลอดจนมีการ สลับสับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนขั้นตำแหน่งบุคคลเหล่านั้น ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของเขา ดังคำที่ว่า จัดคนให้เหมาะสมกับงาน แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นผู้ที่มีความสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และ พัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ารองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และกระแสการค้าโลกได้อย่างทัน่วงที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ากับการพัฒนาความมั่นคงขององค์กรในอนาคต

๕. รูปแบบ กระบวนการ หรือลำดับขั้นตอน

๕.๑ การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น

๕.๒ การศึกษา เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

๕.๓ การพัฒนา เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ

๖. เทคนิคในการปฏิบัติงาน

๖.๑ การเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพและการปรับตัวขององค์กร

๖.๒ การคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กร ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม

๖.๓ การพัฒนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน

๖.๔ การติดตามประเมินผลความประพฤติของบุคลากรในองค์กร

๗. ปัญหาที่พบและแนวทางการแก้ไขปัญหา

๗.๑ การขาดแคลนบุคลากร จัดหาบุคลากรเพิ่ม

๗.๒ ใช้บุคลากรไม่เหมาะสม ใช้คนให้ตรงกับงาน

๘. ประโยชน์ขององค์ความรู้

๘.๑ การบริหารงานฯ จัดคนให้เหมาะสมกับงาน

๘.๒ บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาเพิ่มขีดสมรรถนะสูงขึ้น
