

ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรแบบใหม่ ของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทสัมภาษณ์ นางสาวสุวันนา ทองสีสุบใส

รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร

สำนักวิทยบริการ (สำนักหอสมุดและทรัพยากรการเรียนรู้) มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กองบรรณาธิการ

บทคัดย่อ

กล่าวถึงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรรูปแบบใหม่ของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่เริ่มใช้ในรอบการประเมินเดือนมีนาคม 2549 ที่ผ่านมา ประกอบด้วย การประเมินปริมาณงานโดยใช้มาตรฐานหน่วยภาระงาน (Load Unit) เป็นหลัก รวมถึงการประเมินคุณภาพและการประเมินสมรรถนะ ตลอดจนข้อดี ข้อเสีย ของระบบการวัดมาตรฐานหน่วยภาระงานจากฐานเวลา (Load Unit) ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลรอบที่ผ่านมา พร้อมกับแนวทางแก้ไข

หัวเรื่อง : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สำนักวิทยบริการ. -- การบริหารงานบุคคล ; การทำงาน -- การประเมิน



ในวารสารอินฟอร์เมชันฉบับที่ผ่านมา กองบรรณาธิการได้มีโอกาสนำสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการ เกี่ยวกับการดำเนินการเข้าสู่โครงสร้างการบริหารงานแบบใหม่ ที่สำนักวิทยบริการนำมาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและสภาพ

ปัจจุบัน โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้สารสนเทศของผู้ใช้บริการให้มากที่สุด สำนักวิทยบริการ (สำนักหอสมุดและทรัพยากรการเรียนรู้) ได้ดำเนินงานตามโครงสร้างใหม่อย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2548 และในช่วงเวลาที่ผ่านมานี้ สำนักวิทยบริการได้ปรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการทบทวน ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้อยู่เดิมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามโครงสร้างใหม่ เพื่อเป็นการนำเสนอถึงพัฒนาการของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรแบบใหม่ที่สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่นนำมาใช้นั้น กองบรรณาธิการวารสาร

อินฟอร์เมชันจึงขออนุญาตเข้าพบ นางสาว สุวันนา ทองสีสุขใส รองผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหาร สำนักวิทยบริการ เพื่อสัมภาษณ์ พัฒนาการของระบบประเมิน ตลอดจนการ นำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งรองผู้อำนวยการฝ่าย บริหารได้สละเวลาให้สัมภาษณ์ ดังนี้



● **กองบรรณาธิการ:** สวัสดีค่ะ ท่านรอง ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร ทราบว่า สำนักวิทยบริการ ได้ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรแบบใหม่จากที่มีอยู่เดิม วันนี้พวกเรา กองบรรณาธิการวารสาร อินฟอร์เมชัน จึงใคร่ขอสัมภาษณ์ในหัวข้อ “ระบบประเมินผล การปฏิบัติงานบุคลากรแบบใหม่ ของ สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น” ซึ่งจะนำเสนอแพร่ในวารสารอินฟอร์เมชันปีที่ 13 ฉบับที่ 2 มีกำหนดออกในเดือนกรกฎาคม 2549 นี้ โดยพวกเรานั้นได้สัมผัสกับการ ประเมินแบบใหม่ไปแล้ว เมื่อเดือนมีนาคม 2549 แต่จะรบกวนท่าน ช่วยเล่าถึงความ เป็นมาและพัฒนาการของระบบการประเมิน ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ด้วยค่ะ

● **น.ส.สุวันนา ทองสีสุขใส :** สวัสดีค่ะ กอง บรรณาธิการวารสารอินฟอร์เมชัน สำหรับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรนั้น

เป็นเรื่องที่หน่วยงานต้องปฏิบัติเป็นประจำ ปีละ 2 ครั้ง ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อพัฒนา งานและพิจารณาความดีความชอบ สำนัก วิทยบริการ มีระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่ใช้อยู่มาตั้งแต่ประมาณปี 2540 เป็นต้นมา โดยประเมินในด้านปริมาณงาน คุณภาพและคุณลักษณะ

ในระบบเดิมนั้นในการประเมินจะมี หัวหน้างานเป็นผู้ทำการประเมิน ซึ่งในการ วัดให้มีความยุติธรรมนั้นเป็นเรื่องที่อาจ ปฏิบัติได้ยาก เนื่องจากไม่ได้กำหนดฐานใน การวัดงานหรือกิจกรรมที่แตกต่างกัน และ อาจมีส่วนของจิตพิสัยร่วมด้วย ผลการ ประเมินแม้ว่าจะใช้เป็นเครื่องมือในการ พัฒนางานได้ แต่สามารถใช้ได้แค่ระดับหนึ่ง เท่านั้น เมื่อดิฉันกลับมาดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารอีกวาระหนึ่ง จึงพิจารณาในการ ทบทวน ปรับปรุงระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของสำนักวิทยบริการ เพื่อให้มี ฐานในการประเมินหรือการวัดอย่างเดียวกัน เกิดความยุติธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และ ความง่ายในการวัดประเมินของผู้บังคับ บัญชา ซึ่งจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจต่อ ผู้ปฏิบัติงานในที่สุด

สำนักวิทยบริการได้แต่งตั้งคณะ กรรมการดำเนินงานทบทวนระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนัก วิทยบริการขึ้น มีการศึกษาระบบประเมินผล ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินตามมาตรการพัฒนาและบริหาร

กำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ (มาตรการ 3) และการประเมินผลของหน่วยงานอื่น เช่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พร้อมกับการศึกษาจากเอกสาร จนสามารถนำระบบประเมินรูปแบบใหม่มาใช้ในรอบการประเมินที่ผ่านมา ในเดือนมีนาคม 2549 ได้

● กองบรรณาธิการ : คณะกรรมการที่ท่านกล่าวถึงนั้น มีหน้าที่อย่างไรบ้างคะ

● น.ส.สุวันนา ทองสีสุกใส : คณะกรรมการชุดดังกล่าว ได้ทำการศึกษาในเรื่องระบบการประเมินก่อนที่สำนักวิทยบริการจะดำเนินการเข้าสู่โครงสร้างใหม่ ซึ่งคิดค้นได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะประธานกรรมการและได้แต่งตั้งกรรมการอีกจำนวน 8 คน จากทั้งที่ปฏิบัติงานที่หอสมุดกลาง และคณะต่างๆ ครอบคลุมกลุ่มภารกิจ 3 สาขา มีหน้าที่หลักดังนี้

1) ประเมินแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สำนักวิทยบริการใช้อยู่ในขณะนั้น

2) พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

● กองบรรณาธิการ: ภายหลังการศึกษา ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่มีลักษณะเป็นอย่างไรบ้างคะ

● น.ส.สุวันนา ทองสีสุกใส : รูปแบบของการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่นั้น ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ปริมาณงาน

ร้อยละ 50 2) คุณภาพงาน ร้อยละ 30 และ 3) สมรรถนะ ร้อยละ 20 ในส่วนของการประเมินปริมาณงานเป็นการวัดจำนวนผลงานโดยใช้มาตรฐานหน่วยภาระงาน (Load Unit หรือ L.U.) ซึ่งคิดจากเวลาที่ใช้ไปในการทำงานแต่ละขั้นตอนของงาน แต่ละอย่าง โดยคิดบนฐาน 1 นาที มีหน่วยภาระงาน 0.017

แนวคิดนี้ได้จากสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งเท่าที่ทราบ รองผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการซึ่งมาจากภาควิชาประเมินผลเป็นผู้ออกแบบระบบการประเมินแบบการคำนวณภาระงานนี้ และได้มีการนำมาใช้ในการประเมินประมาณ 2 – 3 ปี และปรับปรุงมาเรื่อย ๆ การวัดปริมาณงานโดยคิดจากเวลาที่ใช้ไปในการทำงานแต่ละขั้นตอนของงานแต่ละอย่าง เป็นการทำให้ภาระงานต่าง ๆ ที่มีลักษณะการทำงานที่ต่างกัน มีขั้นตอนการทำงานไม่เหมือนกัน ใช้เวลาไม่เท่ากัน มีหน่วยภาระงานมาจากฐานเดียวกัน คือ 1 นาที งานที่ต้องใช้เวลาในการดำเนินการมากจะมีหน่วยภาระงานมากกว่างานที่ใช้เวลาน้อยกว่า และเมื่อนำหน่วยภาระงานของงานนั้นๆ คูณด้วยจำนวนปริมาณงานที่ทำได้ และรวมหน่วยภาระงานของทุกงานของคนนั้น ๆ ก็จะบอกได้ว่าใครทำงานมากกว่ากัน เรื่องของหน่วยภาระงาน จึงสามารถนำมาใช้เปรียบเทียบงานที่มีลักษณะแตกต่างกันได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าระบบเดิม

- กองบรรณาธิการ: ขั้นตอนและวิธีการคำนวณค่าภาระงานนั้นมีรายละเอียดอย่างไรบ้างคะ



● น.ส.สุวันณา ทองสีสุขใส : ขั้นตอนแรกคือการทำความเข้าใจกับบุคลากร ซึ่งแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความสำคัญ และวิธีการได้มาซึ่งค่ามาตรฐานภาระงาน หลังจากนั้นให้แต่ละกลุ่มภารกิจได้จัดทำมาตรฐานภาระงานของกลุ่มงานของตนเอง โดยมีคณะกรรมการบริหารประจำกลุ่มภารกิจช่วยพิจารณา หลังจากนั้นก็นำเสนอเป็นมาตรฐานภาระงานกลาง สำหรับงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน มีกระบวนการการปฏิบัติเดียวกัน โดยเฉพาะกลุ่มภารกิจสาขาทั้ง 3 สาขา ซึ่งต้องปฏิบัติกระบวนการงานบางอย่างเหมือนกัน เช่น การจัดหาทรัพยากร การวิเคราะห์หมวดหมู่และทำรายการหนังสือ งานด้านวารสาร เป็นต้น หลังจากนั้นกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องก็ร่วมกันพิจารณาหาค่าเฉลี่ยของเวลาที่ใช้ในการทำงานแต่ละอย่าง เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานและการประเมินต่อไป

ส่วนวิธีในการกำหนดภาระงานมีดังนี้

1. จำแนกภาระงานของกลุ่ม/งานว่ามีอะไรบ้าง
2. งานแต่ละอย่างมีขั้นตอนอย่างไร
3. แต่ละขั้นตอนใช้เวลาเฉลี่ยเท่าใด

4. นำเวลาที่ใช้ในการทำงานมาคำนวณหาค่า L.U. โดย ถ้าเวลาเป็นนาที คูณด้วย 0.017 ถ้าเวลาเป็นชั่วโมง คูณด้วย 1.02
5. ผลลัพธ์จากการคำนวณคือมาตรฐานของงานชิ้นนั้นๆ
6. จัดทำเป็นคู่มือมาตรฐานของงาน เพื่อใช้ในการคำนวณหน่วยภาระงานที่ทำได้ในรอบการประเมิน

- กองบรรณาธิการ: แล้วสำหรับรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ภาพรวมในการใช้ระบบประเมินใหม่เป็นอย่างไรบ้างคะ

● น.ส.สุวันณา ทองสีสุขใส : ถิ่นนับว่าได้ผลเป็นที่พอใจในระดับหนึ่ง ในรอบการประเมินที่ผ่านมา แม้เราจะมีการเตรียมระบบประเมินมาพอสมควรแล้ว แต่ระยะเวลาของการนำสู่การปฏิบัติค่อนข้างกระชั้น เพราะสำนักวิทยบริการของเราเองก็อยู่ระหว่างการดำเนินการเข้าสู่โครงสร้างใหม่ด้วย ในส่วนของสมรรถนะ (Competencies) ซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการประเมินบุคลากรนั้น มหาวิทยาลัยขอนแก่นเองก็ยังไม่ชัดเจนว่าจะเริ่มใช้เมื่อไร ทางสำนักวิทยบริการ จึงตัดการประเมินสมรรถนะออกก่อนในรอบการประเมินนี้

สำหรับผลที่ว่าเป็นที่พอใจนั้น หมายถึง บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินแบบใหม่ มีการกำหนด

มาตรฐานภาระงานของแต่ละกลุ่มภารกิจขึ้นมา แม้ว่ามาตรฐานภาระงานจะยังไม่เที่ยง แต่นับว่าเป็นการเริ่มต้นที่ดี ค่ามาตรฐานภาระงานนั้นก็สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมและสอดคล้องตามสภาพความเป็นจริงได้ ในช่วงแรกมาตรฐานภาระงานอาจกำหนดไว้สูง เพราะยังไม่เคยทำมาก่อน แต่เมื่อคำนวณปริมาณงานที่ทำได้ในรอบการประเมินหนึ่งๆ แล้วจะทราบว่าหน่วยภาระงานทำงานขึ้นใดที่กำหนดสูงเกินความเป็นจริง ก็อาจปรับมาตรฐานภาระงานลงได้

● กองบรรณาธิการ : เมื่อนำระบบใหม่มาใช้ในการประเมินพบปัญหาอุปสรรคอย่างไรบ้างคะ

● น.ส.สุวันนา ทองสีสุกใส : ปัญหาและอุปสรรคที่พบในรอบการประเมินที่ผ่านมาได้แก่

1) บุคลากรไม่ได้เก็บสถิติการปฏิบัติงานอย่างสมบูรณ์ จึงทำให้ค่าภาระงานต่ำกว่าความเป็นจริง ซึ่งได้ย้าให้ทุกคนตระหนักเพื่อการประเมินในรอบต่อไปจะไม่ได้เกิดปัญหานี้อีก

2) มาตรฐานหน่วยภาระงานกำหนดบางกลุ่มสูงเกินไป บางกลุ่มกำหนดได้ใกล้เคียงความเป็นจริง ต้องหาวิธีให้คะแนนที่ยุติธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับผู้ที่มีความมาตรฐานใกล้เคียงกับความเป็นจริง และไม่ให้คะแนนถล่มทลายเกินไปจนไม่เห็นความแตกต่างของค่า L.U. ซึ่งจะทำให้ค่า L.U. ไม่มีความหมาย จึงต้องให้กลุ่มภารกิจแต่ละกลุ่ม

กลับไปทบทวนเพื่อกำหนดมาตรฐานภาระงานที่เหมาะสม

4) การคำนวณค่าภาระงานยังมีความผิดพลาด ทั้งนี้เนื่องมาจากการคำนวณเวลาเข้าช้อน ยกตัวอย่างเช่น การให้บริการยืมคืนทรัพยากรสารสนเทศซึ่งได้นับภาระงานเป็นจำนวนชั่วโมง ในระหว่างนั้นหากไม่มีผู้ใช้บริการเมื่อเจ้าหน้าที่นำเอางานอื่นๆ มาปฏิบัติจะเกิดความเข้าช้อนของเวลา ซึ่งงานหลังนี้จะไม่ได้ค่ามาตรฐานภาระงานต่อชิ้นงาน เพราะในความเป็นจริงคนหนึ่ง ๆ ไม่สามารถทำงานหลายอย่างได้พร้อมกันในเวลาเดียวกัน งานที่เกิดขึ้นจึงเป็นความเข้าช้อน ทำให้ L.U. สูงเกินความเป็นจริงนอกจากนี้ยังเกิดจากการคูณค่า L.U. ที่ผิดพลาด ซึ่งในส่วนนี้หัวหน้ากลุ่มและกรรมการบริหารกลุ่มภารกิจจะต้องช่วยพิจารณาตรวจสอบ



● กองบรรณาธิการ: การประเมินผลการปฏิบัติงานระบบใหม่นั้นมีข้อดีข้อเสียและสิ่งที่ต้องปรับปรุงอย่างไรบ้างคะ

● น.ส.สุวันนา ทองสีสุกใส : สำหรับข้อดีนั้นมีด้วยกันหลายข้อ ซึ่งเป็นคำตอบที่ทำให้สำนักวิทยบริการเลือกที่จะนำระบบนี้มาใช้

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะว่าระบบใหม่ที่ประเมินผลโดยการใช้ฐานจากเวลาในการปฏิบัติงานนั้น มีข้อดีดังนี้

1. มีความเป็นรูปธรรม ใช้วัดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะเป็นงานที่มีลักษณะแตกต่างกัน

2. บุคลากรทราบว่าในรอบของการประเมิน ได้ทำงานอะไรไปมากน้อยเพียงใด ใช้ในการวิเคราะห์การทำงานของตนเองได้ และนำไปสู่การวางแผนการทำงานให้ดีขึ้น หน่วยงานกลุ่มใช้เป็นข้อมูลในการจัดสรรงานให้บุคลากรได้อย่างยุติธรรม และใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับของหน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างได้

3. กระตุ้นให้บุคลากรอยากจะทำงา
มากขึ้น เพราะถ้าผลงานอาจมีค่า L.U. ต่ำกว่าคนอื่น มีผลให้เห็นเป็นรูปธรรม

ส่วนสิ่งที่นับเป็นจุดด้อยหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเมื่อนำระบบการประเมินแบบนี้มาใช้คือ

1. บุคลากรเกิดความวิตกกังวล ทั้งนี้เนื่องจากเป็นระบบที่ใหม่ สำนักวิทยบริการจึงต้องสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2. บุคลากรไม่ให้ความช่วยเหลือข้ามกลุ่ม เพราะกลัวว่าถ้าทำงานให้กลุ่มภารกิจอื่น จะไม่สามารถนำผลงานนั้นมานับหน่วยภาระงานได้ ประเด็นนี้ต้องทำความเข้าใจกับบุคลากรว่า ไม่ว่าจะทำหน้าที่กลุ่มภารกิจใด หากได้รับอนุมัติจากหัวหน้ากลุ่ม

แล้ว สามารถนับเป็นหน่วยภาระงานได้ และที่สำคัญต้องให้บุคลากรเข้าใจว่าหน่วยภาระงานไม่ใช่สิ่งเดียวที่ใช้ในการประเมิน แต่ยังมีคะแนนคุณภาพงานและคะแนนคุณลักษณะการทำงานหรือสมรรถนะ ซึ่งมีความสำคัญเท่า ๆ กัน

● กองบรรณาธิการ : ปัจจัยที่ส่งผลให้การประเมินในระบบนี้มีประสิทธิภาพคืออะไร

● น.ส.สุวันนา ทองสีสุขโส : ปัจจัยที่จะทำให้ระบบมีประสิทธิภาพ คือ บุคลากรต้องซื่อสัตย์ในการบันทึกสถิติการปฏิบัติงาน และหัวหน้ากลุ่มภารกิจต้องรู้งานของผู้ปฏิบัติ ดูแลการทำงานให้ทั่วถึง เพื่อจะได้เข้าใจผลการปฏิบัติงานที่บุคลากรรายงาน และสามารถประเมินทั้งปริมาณงานและคุณภาพได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้เพื่อความยุติธรรมในการประเมิน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติ

● กองบรรณาธิการ : สำนักวิทยบริการยังต้องทำอะไรต่อไปสำหรับระบบประเมินนี้

● น.ส.สุวันนา ทองสีสุขโส : ดังที่เรียนให้ทราบแล้วว่าการประเมินระบบนี้เป็นครั้งแรกที่สำนักวิทยบริการนำมาใช้ เพื่อความสมบูรณ์ของระบบประเมิน บุคลากรสำนักวิทยบริการทุกคนต้องให้ความร่วมมือในการเก็บบันทึกสถิติการปฏิบัติงาน และต้องมีการทบทวน ปรับปรุงมาตรฐานหน่วยภาระงาน

ของงานต่าง ๆ ให้ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด

● กองบรรณาธิการ : แล้วการวัดเชิงคุณภาพนั้นมีองค์ประกอบอย่างไรบ้างคะ

● น.ส.สุวันนา ทองสีสุขใส : ด้านคุณภาพได้ประยุกต์หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ (มาตรการ 3) โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของงาน 2) ความทันเวลา และ 3) ความประหยัดและคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

● กองบรรณาธิการ : อยากให้ท่านช่วยอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะเพิ่มเติม

● น.ส.สุวันนา ทองสีสุขใส : คั้งที่แจ้งให้ทราบข้างต้นแล้วว่าในรอบการประเมินนี้ สำนักวิทยบริการยังไม่ได้้นำการประเมินสมรรถนะมาใช้ ซึ่งจะใช้สมรรถนะของข้าราชการพลเรือนเป็นหลัก และกำหนดสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่สอดคล้องกับกลุ่มภารกิจแต่ละกลุ่ม ซึ่งคงต้องมีการปรึกษาหารือระหว่างคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำระบบประเมินร่วมกับคณะผู้บริหาร เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการนำการประเมินสมรรถนะมาใช้ในรอบต่อไป ซึ่งก่อนการนำมาใช้คงต้องผ่านขั้นตอนการประชาพิจารณ์ของบุคลากรสำนักวิทยบริการก่อน

● กองบรรณาธิการ : คงรบกวนขอความรู้ในคำถามสุดท้ายเกี่ยวกับการจัดทำ TOR

● น.ส.สุวันนา ทองสีสุขใส : TOR เป็นคำย่อของ Term of Reference-TOR หรือคำรับรองการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนต้องจัดทำ เพื่อให้ตนเองและผู้บังคับบัญชารับทราบว่า บุคลากรจะปฏิบัติงานอะไรบ้างในช่วงเวลา 6 เดือนของรอบการประเมิน โดย TOR จะแสดงให้เห็นค่าน้ำหนักของงานที่ปฏิบัติ สำนักวิทยบริการได้กำหนดค่าประมาณการของภาระงานหลักไว้ที่ร้อยละ 60 - 90 และให้ค่าน้ำหนักการปฏิบัติงานอื่นๆ ร้อยละ 10 - 40

แม้ว่าจะประมาณค่าภาระงานหลักและงานอื่นๆ ไว้ ไม่ได้หมายความว่าหากปฏิบัติงานมากกว่า หรือน้อยกว่าค่าที่กำหนดไว้ จะไม่ได้รับการพิจารณา แต่ให้ตระหนักว่า TOR เป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นการกระจายงาน การจัดการงานต่อบุคคล และทิศทางการปฏิบัติงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง หากบุคลากรปฏิบัติงานอื่นๆ มากหรือน้อยกว่าที่กำหนดไว้ โดยเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย มีเอกสารประกอบ และสามารถอธิบายได้ ผู้บังคับบัญชาก็จะมองเห็นทิศทางของงาน และสามารถบริหารจัดการได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้ระบบนี้มีประสิทธิภาพ สำนักวิทยบริการเองคงต้องหาทางแก้ในการที่บุคลากรไม่ยอมทำงานข้ามกลุ่ม ซึ่งเกิดจากการขอร้องกันส่วนตัววิธีแก้ไขคือ ต้องจัดการวิธีการทำงานร่วมกัน

ระหว่างกลุ่ม หากกลุ่มใดต้องการใครไปช่วยงานอันเนื่องจากความสามารถหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นครั้งคราว ต้องขออนุมัติจากหัวหน้ากลุ่มของคนนั้น เพื่อให้หัวหน้ากลุ่มรับทราบและอนุมัติ ก็จะสามารถนับค่า L.U. ของงานอื่น ๆ นั้นได้

● **กองบรรณาธิการ :** ต้องขอขอบคุณท่านรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร ที่สละเวลามาให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้ แม้ว่าพวกเราจะได้รับความรู้และได้สัมผัสกับการประเมินรูปแบบใหม่มาแล้ว แต่บทสัมภาษณ์ครั้งนี้ทำให้เราเข้าใจมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านปัญหาและอุปสรรค ซึ่งพวกเราในนามของบุคลากรสำนักวิทยบริการคงต้องตระหนักในความสำคัญของระบบประเมิน อันดับแรกคงเริ่มต้นที่การให้ความสำคัญกับการบันทึกสถิติการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ระบบการประเมินมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งพวกเราหวังว่าเมื่อเรามีระบบประเมินที่ดี ผลที่ชาวสำนักวิทยบริการได้รับกลับคืนคงเป็นเรื่องขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

บทสัมภาษณ์:

เพตะไบต์ดิสก์ คือ แผ่นดิสก์ขนาดเล็ก ๆ แต่มีความจุขนาด 1.2 เพตะไบต์ นับว่า เป็นแผ่นดิสก์ที่เก็บข้อมูลได้มากที่สุดเท่าที่เคยมีมา ผู้คิดค้นความจุของหน่วยเก็บของคอมพิวเตอร์ (Storage) ขนาดมหาศาลนี้คือ

ฟิลิป ไมเคิล โทมัส (Philip Michael Thomas) นักประดิษฐ์ชาวอเมริกัน

ปัจจุบันความจุของแรมในเครื่องคอมพิวเตอร์พีซีส่วนใหญ่จะวัดเป็นเมกะไบต์ ชัดความสามารถในการเก็บข้อมูลของดิสก์เพตะไบต์จะเป็นอย่างไรลองนึกภาพดู ไล่ นับความจุตั้งแต่ขนาด

- 1 กิโลไบต์ มีค่าเท่ากับ 1,024 ไบต์
- 1 เมกะไบต์ มีค่าเท่ากับ 1,024 กิโลไบต์ หรือเท่ากับหนังสือหนึ่งเล่ม
- 1 กิกะไบต์ มีค่าเท่ากับ 1,024 เมกะไบต์
- 1 เทระไบต์ มีค่าเท่ากับ 1,024 กิกะไบต์
- 1 เพตะไบต์ มีค่าเท่ากับ 1,024 เทระไบต์ หรือเท่ากับ 1,073,741,824 เมกะไบต์

ดังนั้น ชัดความสามารถของแผ่นดิสก์ขนาด 1.2 เพตะไบต์ จึงเก็บไฟล์ข้อมูลได้มากมายมหาศาล สามารถเก็บไฟล์เพลง WMA ที่มีความยาวเฉลี่ยเพลงละ 4 นาทีได้ถึง 357,913,941 เพลง

ทราบว่าผู้ผลิตแผ่นดิสก์ในประเทศญี่ปุ่นกำลังจะผลิตแผ่นดิสก์เพตะไบต์ต้นแบบในอีก 2-3 ปี ข้างหน้า และจะผลิตออกสู่ท้องตลาดภายใน 5 ปี ราคาประมาณ 750 ดอลลาร์สหรัฐ หรือประมาณ 30,000 บาท

อีกไม่นานเราคงจะมีโอกาสได้ลองใช้แผ่นดิสก์มหัศจรรย์นี้อย่างแน่นอน

เอกสารอ้างอิง : “จักรวาลไอที.” ไทยรัฐ. วันอาทิตย์ที่ 26 กุมภาพันธ์ 2549, หน้า 8.

