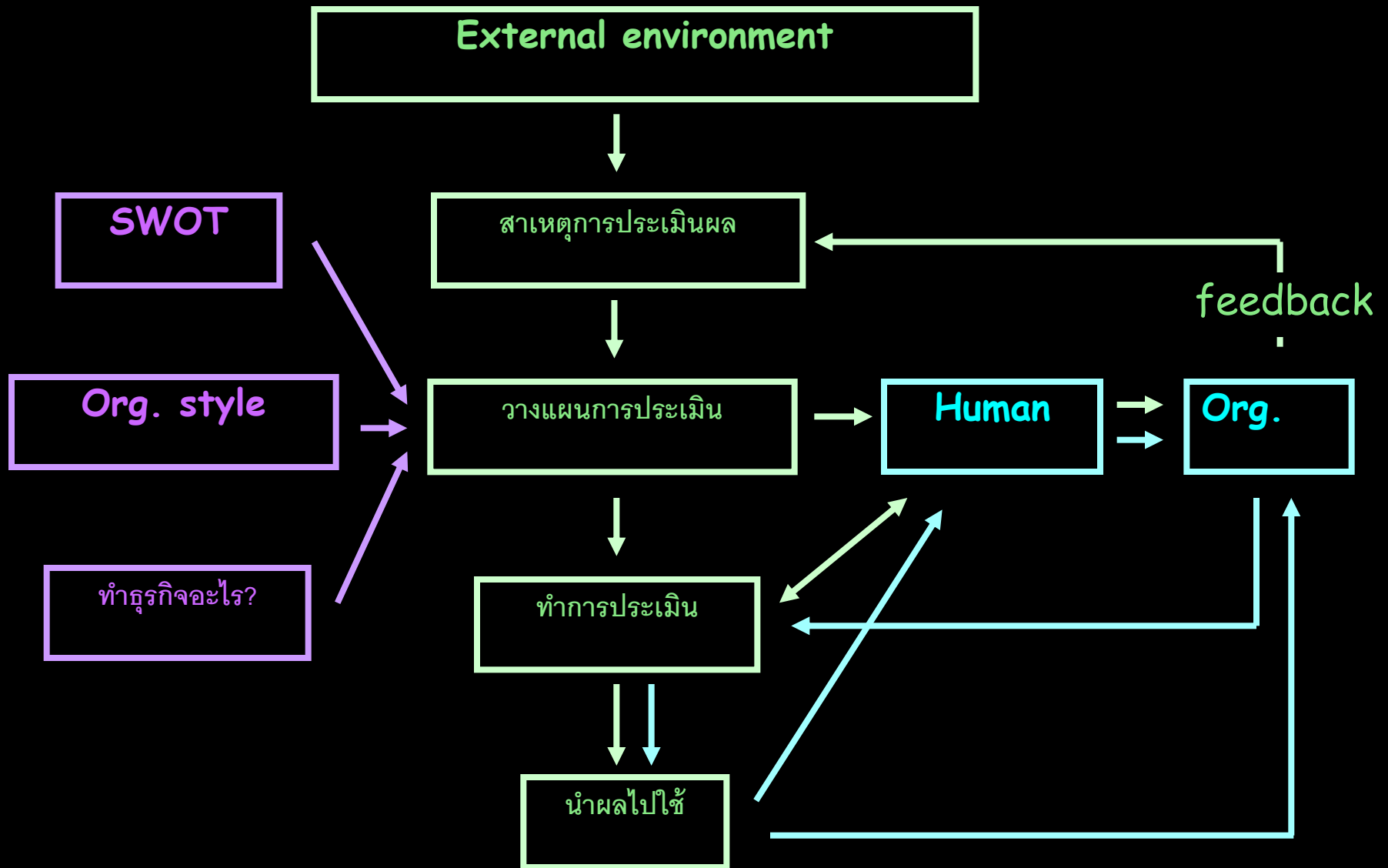


Performance Management
in my perspective

Sunthud Pornprasertmanit

Model of Performance Management



ประเมินผลไปเพื่ออะไร

- Administration Decision
- Feedback
- Develop Human Performance
- Quality Control
- Research

External Environment

- Legal Aspects
- Economical Aspects
- Technical Aspects
- Resource Support (Physical Aspects)
- Societal Aspects

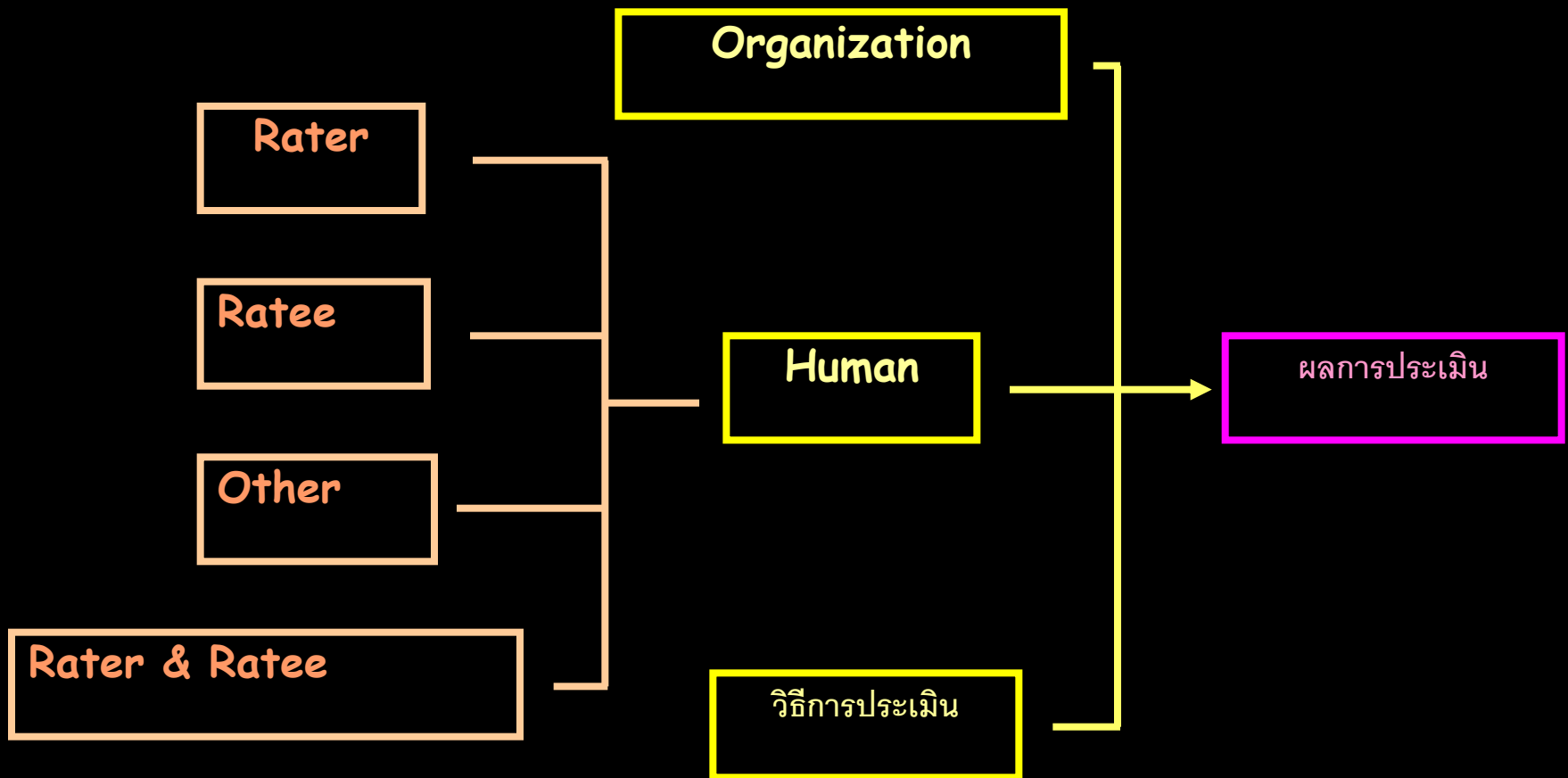
การวางแผนการประเมิน

- Whom
- What
 - Process/Outcome
 - Single/Multiple Criterion
- How
 - Objective/Subjective
 - Standard (Benchmarking, Goal setting, Group comparisons)
 - Primary/Secondary Source
 - How many
 - Time

การวางแผนการประเมิน

- Does how congruent with who?
- If objective
 - What is Instrument
- If subjective
 - What is Instrument
 - Who is rater?
 - Number of raters for ratee
 - Number of ratees that rater appraised

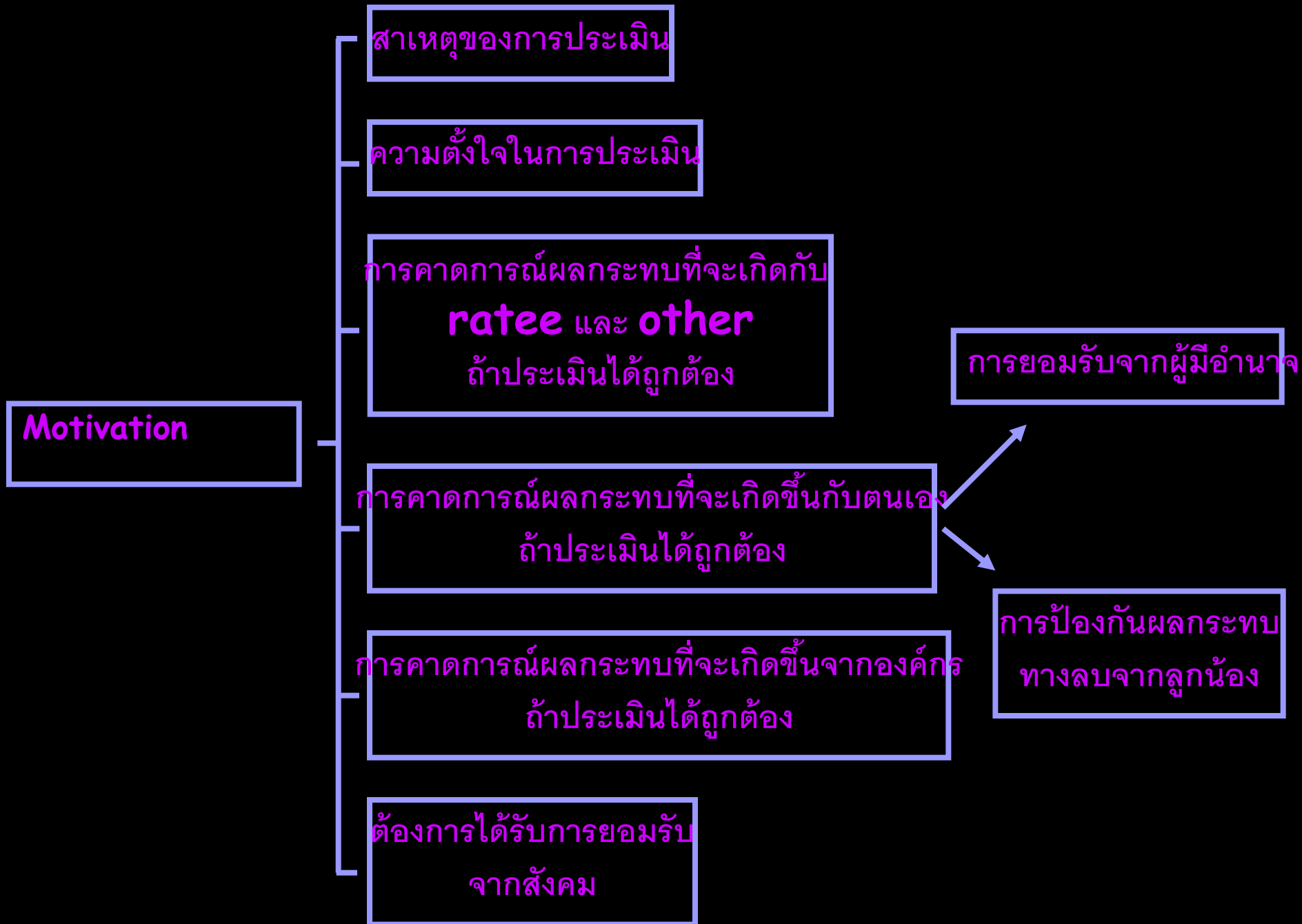
Factors affecting performance rating



Rater

- Mood
- Cognition
- Personality
- การยอมรับในวิธีการประเมิน
- Motivation





Ratee

- ยอมรับในวิธีการประเมิน
- **Personality**
- ผลงานที่ผ่านมา
- **OCB (Contextual Performance)**
- **Perceived justice**
- **Job Satisfaction***
- **Organization commitment***
- **Career commitment***
- **Stress***
- **Work motivation***

Indirect
effect
ส่งผลต่องาน

Other

- มีการบังคับ (Political)



Other → rater → ratee

Rater & Ratee

- In - group VS out - group
- ความสัมพันธ์ทางบวก VS ความสัมพันธ์ทางลบ
- ความคุ้นเคยมาก VS ความคุ้นเคยน้อย
- ความคล้ายคลึง VS ความแตกต่าง
- Attribution theory

การนำผลไปใช้

- การจัดการเชิงทรัพยากรมนุษย์ (Administration decision)
- Feedback → Human performance development

Or Both !!!

ปัจจัยในองค์กร

- Actual competency
- วัฒนธรรมขององค์กร
- Organization structure
- Organization effectiveness
- กระบวนการ recruitment
- Teamwork
- Organization justice

การทำงานข้ามหน่วยงาน /
ข้ามสายงาน

High / Low

Area of control

Q & A