

รายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ  
ตามกรอบตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับกอง/สำนักด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน  
สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

---

ชื่อ : นางพรทิพย์ สวนขำนิ  
ตำแหน่ง : นักวิชาการเกษตรชำนาญการ  
สังกัด : สถานีพัฒนาที่ดินระนอง สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๑  
หัวข้อการพัฒนาความรู้: การฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (LDD e-Training) กรมพัฒนาที่ดิน  
หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ระยะเวลา : วันที่ ๒๕ มิถุนายน - ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

### สรุปสาระสำคัญ

#### ๑. วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

๑.๑ เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการเชื่อมโยงของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล

๑.๒ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ

๑.๓ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

#### ๒. เนื้อหาสาระที่สำคัญ

##### ๒.๑ ความหมายของ KPI

KPI คือ การจัดทำดัชนีชี้วัดผลงานและการกำหนดค่าเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒.๒ ประเภทของตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ, ด้านปริมาณ, ด้านกำหนดเวลา และด้านความคุ้มค่าของต้นทุน

๒.๓ ตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน โดยแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับองค์กร, ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล

๒.๔ ขั้นตอนในการวิเคราะห์งาน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล มี ๔ ขั้นตอน ได้แก่

๑. การกำหนดเป้าหมายระดับบุคคล
๒. ยืนยันหน้าที่งานของบุคคล
๓. กำหนดเป้าประสงค์ที่บุคคลมีส่วนผลักดันเป้าประสงค์ของหน่วยงาน
๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล

๒.๕ แนวทางการกำหนดค่าเป้าหมาย มีจำนวน ๕ ระดับ ดังนี้

๑. ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่รับได้
๒. ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน
๓. ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป
๔. ค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง
๕. ค่าเป้าหมายในระดับท้าทายมีความยากค่อนข้างมากโอกาสสำเร็จ <๕๐%

๒.๖ แนวคิดที่นิยามสำหรับหลักการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ (SMART) คือ

S = Specific คือ เจาะจง

M = Measurable คือ วัดได้

A = Agreed Upon คือ เห็นชอบ

R = Realistic คือ เป็นจริงได้

T = Time Bound ภายใต้อกรอบเวลาที่เหมาะสม

๒.๗ หลักของระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ มี ๕ ระดับหลัก คือ วางแผน, ติดตาม, พัฒนา, ประเมิน และการให้รางวัล

๒.๘ วิธีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของงาน

๑. การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method) ได้แก่

๑.๑ การถ่ายทอดลงมาโดยตรง คือ มอบหมายความรับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชาสู่ใต้บังคับบัญชาทั้งหมด

๑.๒ การถ่ายทอดโดยการแบ่งค่าตัวเลขเป้าหมาย คือ การใช้ตัวชี้วัดเดิมเป็นหลัก แต่อาจกำหนดระดับพื้นที่หรือขอบเขตความรับผิดชอบ และมีการกำหนดตัวเลขเป้าหมายที่ลดลงตามส่วน

๑.๓ การถ่ายทอดที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเพียงบางด้าน (แบ่งเฉพาะด้านที่มอบ) คือ มอบหมายงานเพียงบางด้านหรือบางส่วนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จำเป็นต้องกำหนดผลสัมฤทธิ์หลักและตัวชี้วัดที่ต้องการจากผู้ใต้บังคับบัญชาใหม่ มักใช้ในกรณีที่เป้าหมายผลการปฏิบัติงานของตนที่ต้องการถ่ายทอด ประกอบขึ้นด้วย เป้าหมายการปฏิบัติงานย่อยหลายประการ และต้องการมอบหมายเป้าหมายผลการปฏิบัติงานย่อยในแต่ละส่วนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนรับผิดชอบ จำเป็นต้องมีความเข้าใจในกระบวนการทำงานที่จะส่งผลต่อเป้าหมายผลการปฏิบัติงานของตนก่อน

๒. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-Focused Method) เป็นแนวทางนี้เหมาะกับงานที่ต้องทำหน้าที่ให้บริการกับผู้อื่นเป็นสำคัญ ผลสำเร็จของงาน

๓. การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน (Work Flow Charting Method)

๔. การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง (Issue- Driven)

๕. การประเมิน ๓๖๐ องศา

๖. การสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออกที่เด่นชัด (Critical Incident Technique)

๓. ประโยชน์ของ KPI

๑. ประเมินผลและชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลแต่ละตำแหน่ง ว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้หรือไม่ หรือควรปรับปรุงอะไร

๒. ชี้วัดความสำเร็จขององค์กรว่าสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ได้หรือไม่

๓. ใช้ประเมินผลที่มีประโยชน์ต่อการพิจารณาเพิ่มอัตราจ้างหรือโบนัสประจำปี

๔. วัดผลเพื่อตรวจสอบข้อบกพร่องแล้วแก้ไข

๔. ประโยชน์ที่ได้รับที่ได้รับจากการฝึกอบรม/การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

ต่อตนเอง

- สามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้ และกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ

ต่อหน่วยงาน

- สามารถเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลได้

ลงชื่อ.....*พรทิพย์*.....ผู้รายงาน

(นางพรทิพย์ สวนขำนิ)

นักวิชาการเกษตรชำนาญการ

วันที่ ๒๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ลงชื่อ.....*[Signature]*.....ผู้บังคับบัญชา

(นายอัมพร พวงพวา)

ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินระนอง

วันที่ ๒๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔