



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถานีพัฒนาที่ดินภูเก็ต ๒๓๗ ม.๘ ต.ศรีสุนทร อ.ถลาง จ.ภูเก็ต ๘๓๑๑๐ โทร.๐ ๗๖๖๘ ๕๒๕๓
ที่ กษ ๐๘๑๘.๐๖/ภก.๑๒๖ วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอส่งสรุปบทเรียนการเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนการสอนระบบ LDD e-Training รอบที่ ๑

เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินภูเก็ต

ตามที่กรมพัฒนาที่ดิน กำหนดให้ข้าราชการทั่วไป ดำเนินการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร “ระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้” รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยให้มีการพัฒนาความรู้ ๒ เรื่อง (ผ่านระบบ e-training โดยพัฒนาครบถ้วนตามเงื่อนไขของหลักสูตรอย่างน้อย ๑ เรื่อง) และมีการสรุปบทเรียน ๑ เรื่องส่งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ภายในวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕ นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้า นายปิยะวัตร ศรีชา ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ สังกัด สถานีพัฒนาที่ดินภูเก็ต สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๑ กรมพัฒนาที่ดิน ได้มีการพัฒนาความรู้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (LDD e-Training) จำนวน ๑ เรื่อง ในหลักสูตร “การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน” เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอสรุปบทเรียนหลักสูตรดังกล่าว ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ปิยะวัตร ศรีชา

(นายปิยะวัตร ศรีชา)

นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ

- นรพ.

- นรพ. นรพ. นรพ. นรพ.

นรพ.
นรพ.

สรุปบทเรียนที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้

หลักสูตรที่ ๗ การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI)

การเข้าเรียนจนจบหลักสูตร และทำแบบทดสอบการประเมิน ระหว่างวันที่ ๑๓ - ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องการเชื่อมโยงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานในการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล
๒. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ
๓. สามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management :PM)

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ คือ กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน มีขั้นตอน ดังนี้

๑. วางแผนการปฏิบัติงาน (Plan) ต้องทำให้ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร
๒. ติดตามผลการปฏิบัติงาน (Monitor) เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล และให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง
๓. พัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Develop) เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น
๔. การประเมินผลปฏิบัติราชการ (Appraise) เพื่อวัดความสำเร็จของงานเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก
๕. การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณา (Reward) เพื่อตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ความเชื่อมโยงระหว่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMs) และการกำหนดตัวชี้วัด (KPIs)

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (PM) เป็นกระบวนการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ในการผลักดันการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของหน่วยงาน โดยนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (KPI) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานบุคคลร่วมกัน ซึ่งหัวหน้าสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางการพัฒนาลูกน้อง และประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนด เพื่อเป็นสิ่งจูงใจสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดี

วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัด

วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดในแต่ละระดับ แบ่งเป็น ๔ รูปแบบ ดังนี้

๑. การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method) เป็นรูปแบบการถ่ายทอดตัวชี้วัดที่หัวหน้าส่วนราชการรับเป้าหมายใหญ่มาเพียงหนึ่งเดียว แล้วรับต่อๆ กันไปในแต่ละระดับ จนถึงระดับสุดท้ายคือผู้ปฏิบัติงาน แบ่งเป็นรูปแบบย่อย ๓ รูปแบบ คือ

- ๑.๑ การถ่ายทอดลงมาโดยตรง ตัวชี้วัดไม่แตกต่างกันในแต่ละระดับ
- ๑.๒ แบ่งค่าตัวเลขเป้าหมาย ตัวชี้วัดแต่ละระดับมีรายละเอียดย่อยไม่เหมือนกัน
- ๑.๓ แบ่งเฉพาะด้านที่มอบหมาย ตัวชี้วัดจะวัดทั้งปริมาณและคุณภาพโดยแบ่งเฉพาะด้านที่ทำ

๒. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer Focused Method) วิธีการนี้อา ความคาดหวังของผู้รับบริการมาวัด เหมาะกับงานที่ต้องทำหน้าที่ให้บริการผู้อื่นเป็นสำคัญ ผลสำเร็จของงานคือ สิ่งที่ได้ทำหรือให้บริการกับลูกค้า หรือผู้รับบริการ มีขั้นตอนการกำหนด ๔ ขั้นตอน ดังนี้ ๑) เลือกงานบริการ และลูกค้า ๒) เลือกมิติที่จะใช้ประเมิน ๓) กำหนดช่วงเวลาและกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน และ ๔) กำหนด วิธีการเก็บข้อมูล

๓. การไล่เรียงตามผังความเคลื่อนไหวของงาน (Work Flow Charting Method) เป็นวิธีการคลี่งาน หรือการเอากระบวนการขั้นตอนการทำงานมาใช้วัดผลงาน โดยแต่ละคนทำหน้าที่ในแต่ละขั้นตอนของ กระบวนการไม่เหมือนกัน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดที่แตกต่างกัน สามารถเอาส่วนของงานบางส่วนมาแยกออกจาก กัน เพื่อให้ตัวชี้วัดของแต่ละคนไม่เหมือนกัน วัดในมิติที่แตกต่างกันไป ทั้ง ๆ ที่อยู่ในงานหรือกระบวนการ เดียวกัน

๔. การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง (Issue Driven) เป็นวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดที่ เริ่มจากการนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาใช้ในกระบวนการ โดยเริ่มต้นจากปัญหาที่เกิดขึ้น วิเคราะห์หาแนวทางแล้ว กำหนดเป็นตัวชี้วัด

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ (SMART)

S (Specific)	เจาะจง มีความเจาะจงว่าต้องการทำอะไรและผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร
M (Measurable)	วัดได้ ต้องวัดผลที่เกิดขึ้นได้ ไม่เป็นภาระ ตัวชี้วัดไม่มากเกินไป
A (Agreed Upon)	เห็นชอบ ต้องได้รับความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
R (Realistic)	เป็นจริงได้ เป็นงานที่ทำหายหรืองานที่ไม่มีผลกระทบต่อหน่วยงานถ้าเราทำสำเร็จ
T (Time Bound)	ภายใต้กรอบเวลาที่เหมาะสม มีระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสมไม่สั้นไม่ยาวเกินไป

การกำหนดค่าเป้าหมายที่เหมาะสมและมีมาตรฐาน

ค่าเป้าหมายระดับ ๑	คือ ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่รับได้
ค่าเป้าหมายระดับ ๒	คือ ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน
ค่าเป้าหมายระดับ ๓	คือ ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป (ค่าปกติ)
ค่าเป้าหมายระดับ ๔	คือ ค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง
ค่าเป้าหมายระดับ ๕	คือ ค่าเป้าหมายในระดับท้าทาย มีความยากค่อนข้างมาก โอกาสสำเร็จน้อยกว่า

ร้อยละ ๕๐

คำแนะนำสำหรับการจัดทำตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ

๑. คำนึงถึงเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพตัวชี้วัด
๒. คำนึงถึงการมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. คำนึงถึงอำนาจจำแนกความสอดคล้องของเป้าหมายกับผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานกำหนด
๔. จำนวนเหมาะสม ๔-๗ ตัว ครอบคลุมเนื้อหางาน เน้นความคาดหวังของงานเป็นสำคัญ และควรมี น้ำหนักไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐
๕. คำนึงความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล

๑. ภารกิจงานที่เกี่ยวข้องกับใครบ้าง
๒. ทำแล้วได้ผลลัพธ์อะไร
๓. สามารถวัดผลความสำเร็จได้ด้วยวิธีใดบ้าง
๔. เก็บข้อมูลยากเกินไปหรือไม่

ผู้สรุปทเรียน

นายปิยะวัตร ศรีชา

นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ



กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นายปิยะวัตร ศรีชา

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
(LDD e-Training)

หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รุ่นที่ ๑/๒๕๖๕ : ตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕

Sirach

(นางสาวภัทราภรณ์ โสเจยยะ)
รองอธิบดีด้านบริหาร



กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นายปิยะวัตร ศรีชา

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
(LDD e-Training)

หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภูมิสารสนเทศ

รุ่นที่ ๑/๒๕๖๕ : ตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕

Signature

(นางสาวกัญญาภรณ์ โสเจยยะ)
รองอธิบดีด้านบริหาร