



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถานีพัฒนาที่ดินภูเก็ต สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๑ โทร ๐ ๗๖๖๘ ๕๒๕๓

ที่ กษ ๐๘๑๘.๐๖/ภก. ๐๗๕ วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอสรุปทเรียนการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนการสอนระบบ LDD e-Training รอบที่ ๑  
เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินภูเก็ต

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

บัดนี้ ข้าพเจ้า นางสาวมลธรรณ์ กันภัย ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน สังกัดสถานีพัฒนาที่ดินภูเก็ต สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๑ กรมพัฒนาที่ดิน ได้มีการพัฒนาความรู้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (LDD e-Training) จำนวน ๑ เรื่อง ในหลักสูตร “การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน” เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอสรุปทเรียนหลักสูตรดังกล่าว ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวมลธรรณ์ กันภัย)  
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

- ทบ -

## สรุปบทเรียนที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้

หลักสูตรที่ ๗ หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
การเข้าเรียนจนจบหลักสูตร และทำแบบทดสอบการประเมิน วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๔

### กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการทุกคนของกรมพัฒนาที่ดิน โดยจะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบ  
ทุก ๖ เดือน (รอบที่ ๑ ตุลาคม - มีนาคม, รอบที่ ๒ เมษายน - กันยายน)

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องการเชื่อมโยงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานในการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล
๒. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ
๓. สามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

### ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของกรมฯ (Performance Management :PM)

๑. วางแผนการปฏิบัติงาน ต้องทำให้ชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร
๒. ติดตามผลการปฏิบัติงาน กำกับ ดูแล
๓. พัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
๔. การประเมินผลปฏิบัติราชการ (ผลการทำงานจริงเทียบกับเป้าหมายที่ทำงานจริง)
๕. การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณา (การให้รางวัล)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน PMS & KPIS เป็นกระบวนการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในการผลักดันการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของหน่วยงาน โดยการนำตัวชี้วัดรายบุคคลมาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานบุคคลร่วมกัน ซึ่งหัวหน้าสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางการพัฒนาลูกน้องและประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนด เพื่อเป็นสิ่งจูงใจสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดี

### วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัด

๑. การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method) ประกอบด้วย
๒. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer Focused Method)
๓. การไล่เรียงตามผังความเคลื่อนไหวของงาน (Work Flow Charting Method)
๔. การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง (Issue Driven)

### ๑. การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method) ประกอบด้วย

- ๑.๑ การถ่ายทอดลงมาโดยตรง
- ๑.๒ แบ่งค่าตัวเลขเป้าหมาย
- ๑.๓ แบ่งเฉพาะด้านที่มอบหมาย

### ๒. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer Focused Method)

จุดประสงค์ คือ ผู้รับบริการต้องการอะไรจากเรา หน่วยงานเราเกี่ยวข้องกับใครบ้าง ส่งงานต่อให้ใครบ้าง เอาความคาดหวังของผู้รับบริการมาเป็นตัวชี้วัด แนวทางที่เหมาะสมกับงานที่ต้องทำหน้าที่กับผู้อื่นเป็นสำคัญ ควรเลือกอะไรให้ผู้รับบริการ ผู้รับบริการต้องการอะไรกลับมา

### ๓. การไล่เรียงตามผังความเคลื่อนไหวของงาน (Work Flow Charting Method)

คือ วิธีการคลี่งานหรือการเอากระบวนการขั้นตอนการทำงานมาใช้วัดผลงาน มีขั้นตอนหรือวิธีการอะไรบ้าง ซึ่งแต่ละวิธีการแต่ละขั้นตอนที่ทำงานใครรับผิดชอบ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดที่แตกต่างกัน สามารถเอาส่วนของงานบางส่วนมาแยกออกจากกัน เพื่อให้ตัวชี้วัดของแต่ละคนไม่เหมือนกัน วัดในมิติที่แตกต่างกันไป ทั้ง ๆ ที่อยู่ในงานหรือกระบวนการเดียวกัน

### ๔. การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง (Issue Driven)

คือ รูปแบบการพิจารณาจากประเด็นที่สำคัญที่ต้องปรับปรุง คิดจากภารกิจงานที่ประสบปัญหาหรือเกิดปัญหา การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ SMART

S	(เจาะจง)	เจาะจงเพียงพอหรือไม่ หรือชัดเจนว่ากำลังวัดอะไร ต้องการผลลัพธ์อย่างไร
M	(วัดได้)	ต้องวัดผลที่เกิดขึ้นได้ ไม่เป็นภาระ
A	(เห็นชอบ)	ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา
R	(เป็นจริงได้)	เป็นงานที่ทำหายหรืองานที่ไม่มีผลกระทบต่อหน่วยงานถ้าเราทำสำเร็จ
T	(ภายใต้กรอบเวลาที่เหมาะสม)	

การกำหนดค่าเป้าหมายที่เหมาะสมและมีมาตรฐาน

- ระดับ ๑ คือ ค่าเป้าหมายต่ำสุด
- ระดับ ๒ คือ ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน
- ระดับ ๓ คือ ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป (ค่าปกติ)
- ระดับ ๔ คือ ค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง
- ระดับ ๕ คือ ค่าเป้าหมายในระดับท้าทาย มีความยากค่อนข้างมาก โอกาสสำเร็จน้อยกว่า ๕๐

คำแนะนำสำหรับการจัดทำตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ

- ๑) คำนึงถึงเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพตัวชี้วัด
- ๒) คำนึงถึงการมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๓) คำนึงถึงอำนาจจำแนกความสอดคล้องของเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานกำหนด
- ๔) จำนวนเหมาะสม ๔-๗ ตัว ครอบคลุมเนื้อหางาน เน้นความคาดหวังของงานเป็นสำคัญ และควรมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า ๑๐%
- ๕) คำนึงความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล

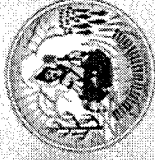
การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล

- ๑. ภารกิจงานที่เกี่ยวข้องกับใครบ้าง
- ๒. ทำแล้วได้ผลลัพธ์อะไร
- ๓. สามารถวัดผลความสำเร็จได้ด้วยวิธีใดบ้าง
- ๔. เก็บข้อมูลยากเกินไปหรือไม่/เก็บข้อมูลด้วยวิธีใดได้บ้าง

ผู้สรุปบทเรียน

นางสาวยมลธรรณ์ กันภัย

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน



## กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาวยมลธรณ์ กันภัย

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

(LDD e-Training)

หลักสูตร วิทยุและการรักษาวิทยุ

รุ่นที่ ๑/๒๕๖๕ : ตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕

(นางสาวภัทราภรณ์ โสเจยยะ)  
รองอธิบดีด้านบริหาร



## กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาวยมลธรณ์ กันภัย

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

(LDD e-Training)

หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รุ่นที่ ๑/๒๕๖๕ : ตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕

(นางสาวกัญญ์กรณ์ โสเจยยะ)  
รองอธิบดีงานบริหาร