



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถานีพัฒนาที่ดินนครศรีธรรมราช โทร. ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๐๙ โทรสาร. ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๐๙

ที่ กษ ๐๘๑๘.๑๐/

วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง สรุบบทเรียนการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (LDD e-Training) รอบการประเมินที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕) เรื่อง การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน(KPI) ๑/๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินนครศรีธรรมราช

ตามหนังสือ ที่ กษ ๐๘๐๒/๕๑๒๗ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ กรมฯ อนุมัติให้กองการเจ้าหน้าที่จัดโครงการ การเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ระบบ LDD e-Training ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ให้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการของกรมพัฒนาที่ดินทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กำหนดจัดการเรียนรู้ผ่านออนไลน์จำนวน ๒ รอบ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และรอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ให้มีความรู้ความเข้าใจ และนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์กับการปฏิบัติงาน นั้น

จากหลักสูตรการเรียนดังกล่าว ข้าพเจ้าได้เรียน ได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรดังกล่าวและสามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งมีเอกสารแนบสรุปการเรียนหลักสูตรดังกล่าวมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายยุทธนา หนูเกลี้ยง)

เจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน

- ทราบ
- งานธุรการดำเนินการต่อไป

(นายคำนิง แสงขำ)

ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินนครศรีธรรมราช

สรุปการเรียนรู้ LDD-e-training

เรื่อง การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน(KPI) ๑/๒๕๖๕

ชื่อ: นายยุทธนา หนูเกลี้ยง
ตำแหน่ง: เจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน
สังกัด: สถานีพัฒนาที่ดินนครศรีธรรมราช สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๑
หัวข้อการพัฒนาความรู้: การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน(KPI) ๑/๒๕๖๕
ระยะเวลา: วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๕

KPI คืออะไร

KPI คือ ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicator) เป็นตัวย่อมาจากคำว่า

K = Key หมายถึง หัวใจหลัก, เป้าหมายหลัก, ฤกษ์งามสำคัญของความสำเร็จ

P = Performance หมายถึง ประสิทธิภาพ, ประสิทธิผล, ความสามารถในการทำงาน

I = Indicator หมายถึง ดัชนีชี้วัด, ตัวชี้วัด

ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ เป็นตัววัดคุณค่าที่ประเมินผลออกมาเป็นตัวเลข, จำนวน, ปริมาณได้ชัดเจนและแสดงให้เห็นว่าองค์กรหรือบุคคลนั้นมีศักยภาพเพียงไร หรือประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการประเมิน ๓ ข้อ

๑. เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล
๒. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ
๓. เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

เนื้อหาของหลักสูตรมี ๔ หัวข้อหลัก

๑. การสร้างความเข้าใจหลักสูตรเบื้องต้น
๒. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาที่ดิน
๓. การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล
๔. workshop การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management)

หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมายโดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กรหน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน

ขั้นตอนหลักของระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

๑. การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร
๒. การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชา กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
๓. การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น
๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อวัดความสำเร็จของงานโดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก
๕. การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (PMs vs KPIs) เป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในการผลักดันผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหน่วยงาน โดยมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators-KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน ซึ่งหัวหน้างานสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางในการพัฒนาลูกน้อง และประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดนั้นๆ เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดี

วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๔ ข้อ

๑. การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง(Goal Cascading Method)
๒. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ(Customer-Focuser Method)
๓. การไล่เลียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน(Work Flow Charting Method)
๔. การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง (Issue-Driven)

ประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้ตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน(KPI)

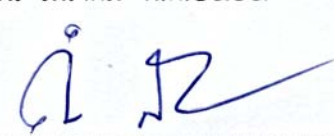
๑. สามารถประเมินผลและชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลแต่ละตำแหน่ง ว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้หรือไม่ หรือควรปรับปรุงแก้ไข
๒. ชี้วัดความสำเร็จขององค์กรว่าสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ได้หรือไม่
๓. ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาเพิ่มอัตราเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงาน
๔. วัดผลเพื่อตรวจสอบข้อบกพร่องแล้วแก้ไข
๕. นำผลมาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานในปีงบประมาณถัดไป
๖. ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาในการตั้ง KP ในปีถัดไป

ลงชื่อ.....

(นายยุทธนา หนูเกลี้ยง)

เจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน

วันที่ ๙ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕

ลงชื่อ.....

(นายค้ำนิง แสงชำ)

ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินนครศรีธรรมราช

วันที่ ๙ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕



กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นายยุทธนา หนูเกลี้ยง

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
(LDD e-Training)

หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รุ่นที่ ๑/๒๕๖๕ : ตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕

(นางสาวกัญฐากรณ์ โสเจยยะ)
รองอธิบดีด้านบริหาร