



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถานีพัฒนาที่ดินชุมพร ม.๖ ต.วังตะกอก อ.หลังสวน จ.ชุมพร โทร.๐ ๗๗๖๕ ๓๐๘๗

ที่ กษ ๐๘๑๘.๑๑/..... วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง สรุปบทเรียนหลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลฯ (KPI) ผ่านระบบ LDD e-Traning.....

เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินชุมพร

ตามที่กองการเจ้าหน้าที่ ได้กำหนดให้ข้าราชการเข้ารับการอบรมในระบบ LDD e-Traning ซึ่งข้าราชการสามารถใช้ผลการอบรมตามหลักสูตรที่กรมพัฒนาที่ดินกำหนด ใช้ประกอบตัวชี้วัดในการประเมินผลรอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) โดยให้ข้าราชการเลือกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร พร้อมสรุปบทเรียนให้ผู้บังคับบัญชาทราบ นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้านายณัฐพร สิทธิวัฒน์ ตำแหน่งนักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ ได้รับการฝึกอบรมผ่านระบบ LDD e-Traning ในหลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) ผ่านระบบ LDD e-Traning เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

(นายณัฐพร สิทธิวัฒน์)

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ

.....
- 11 สิงหาคม 2565 นน.

นพ ๑๓๓ ๖๐.

สรุปทเรียน

หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล(KPI) สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ชื่อ-นามสกุล : นายณัฐพร สิทธิวัฒน์ ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ

สังกัด : สถานีพัฒนาที่ดินชุมพร สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๑

วิธีการอบรม : อบรมออนไลน์ผ่านระบบ LDD e-Training

ช่วงเวลาอบรมวันที่ : ๑๓ - ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๕

สรุปสาระสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

๑. เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล

๒. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ

๓. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

เนื้อหาและหัวข้อวิชาของหลักสูตรการฝึกอบรมมี ดังนี้

บทที่ ๑ สร้างความเข้าใจหลักสูตรเบื้องต้น

บทที่ ๒ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาที่ดิน

บทที่ ๓ การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล

บทที่ ๔ Workshop การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล

การเรียนหลักสูตรนี้ เป็นการเรียนเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในด้านการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้สะท้อนถึงภาคกิจของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สาระสำคัญที่ได้มีดังนี้

๑. ขั้นตอนในการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลมีทั้งหมด ๔ ขั้นตอน ได้แก่

๑.๑ กำหนดเป้าหมายระดับบุคคล

๑.๒ ยืนยันหน้าที่งานของบุคคล

๑.๓ กำหนดเป้าประสงค์ที่บุคคลมีส่วนผลักดันเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

๑.๔ ประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล

๒. แนวทางการกำหนดค่าเป้าหมายแบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่

๒.๑ ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่รับได้

๒.๒ ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน

๒.๓ ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป

๒.๔ ค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง

๒.๕ ค่าเป้าหมายในระดับท้าทายมีความยากค่อนข้างมากโอกาสสำเร็จ <๕๐%

๓. การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) หมายถึง ดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน โดยเป็นการเทียบ ผลการทำงานกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ตกลงกันไว้ ซึ่งนอกจากจะประเมินผลการทำงานของพนักงานได้แล้ว ยังเป็นวิธีที่องค์กรใช้ในการวัดและประเมินผลการทำงานของพนักงานได้แล้ว ยังเป็นวิธีที่องค์กรใช้ในการวัดและประเมินผลความก้าวหน้าของการบรรลุวิสัยทัศน์ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้ด้วย

๔. ตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่

๔.๑ กำหนดตัวชี้วัดหลักระดับองค์กร (organization indicators)

๔.๒ กำหนดตัวชี้วัดหลักในระดับหน่วยงาน (Department indicators)

๔.๓ กำหนดตัวชี้วัดในระดับรายบุคคล (Department indicators)

๕. การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่เหมาะสมควรมีไม่เกิน ๗ ตัวชี้วัด ที่สามารถทำได้จริงและเห็นผลสำเร็จ
๖. แนวคิดที่นิยมสำหรับการนำมาตั้งเป้าหมายตลอดจนถึงวัตถุประสงค์ใน (KPI) ดัชนีความสำเร็จ หลักการ ของการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ SMART ประกอบด้วย

S = Specific คือ ความเฉพาะเจาะจง

M = Measurable คือ สามารถวัดได้

A = Attainable คือ การบรรลุได้

R = Relevant คือ ความสอดคล้อง

T = Timely คือ ระยะเวลาแล้วเสร็จ

๗. หลักขอรระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย ๕ หลัก คือ

๗.๑ การวางแผน

๗.๒ การติดตาม

๗.๓ การพัฒนา

๗.๔ การประเมิน

๗.๕ การให้รางวัล

๘. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากการกำหนดตัวชี้วัดนั้น มี ๔ วิธี ผู้ปฏิบัติจึงเลือกวิธีที่เหมาะสมกับ ลักษณะงานของตน โดยอาจเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งหรืออาจใช้มากกว่าหนึ่งวิธีผสมผสานกัน ดังนี้

๘.๑ การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)

๘.๒ การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-focused Method)

๘.๓ การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน (Workflow-charting Method)

๘.๔ การประเมินความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติราชการ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้

๑. สามารถกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสมกับหน้าที่ภารกิจ และมีมาตรฐานเดียวกัน
๒. สามารถนำหลักการและวิธีคิดมาวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
๓. มีความเข้าใจและสามารถเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล

ลงชื่อ



(นายณัฐพร สิทธิวัฒน์)

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม



กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นายณัฐพร สิทธิวัฒน์

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
(LDD e-Training)

หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รุ่นที่ ๒/๒๕๖๕ : พฤษภาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๕

(นางสาวภัทราภรณ์ โสเจยยะ)
รองอธิบดีด้านบริหาร