



บันทึกข้อความ

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

ที่ กษ ๐๘๑๘.๑๑/..... วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง... สรุปบทเรียนหลักสูตร... การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI)
รุ่นที่ ๒/๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินชุมพร

ตามที่กรมพัฒนาที่ดิน ได้กำหนดให้ข้าราชการดำเนินการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร “ระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้” รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยการพัฒนาความรู้ผ่านระบบ LDD e-Training อย่างน้อย ๑ หลักสูตร พร้อมสรุปบทเรียนให้ผู้บังคับบัญชาทราบ นั้น

ข้าพเจ้า นายยุทธนา ปัญญา เจ้าพนักงานการเกษตรปฏิบัติงาน ได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ผ่านระบบ LDD e-Training หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) รุ่นที่ ๒/๒๕๖๖ เสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายยุทธนา ปัญญา)

เจ้าพนักงานการเกษตรปฏิบัติงาน

- ทรม

31 ส.ค.๖๖

สรุปบทเรียนการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ระบบ LDD e-Training
เรื่อง การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI)

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ในด้านการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สะท้อนถึงภารกิจของตนเองได้อย่างมี คุณภาพ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการเชื่อมโยงของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับ การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล

๒. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมี คุณภาพ

๓. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management) หมายถึงกระบวนการ หรือเครื่องมือที่ช่วยส่วนราชการในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กรหน่วยงานและระดับ บุคคลเข้าด้วยกัน

ขั้นตอนหลักของระบบ

๑. การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ของ องค์กร

๒. การติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลให้คำปรึกษา ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง

๓. การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น

๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อวัดความสำเร็จของงานโดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด ตั้งแต่ต้น

๕. การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

PMs และ KPIs ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เป็นกระบวนการที่ทำให้ความสำคัญในการตั้งเป้าหมายและมาทำงานและประเมินผลกันว่าได้ตามที่ หวังหรือไม่การมีส่วนร่วมระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นสอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหน่วยงานโดยมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก(Key Performance Indicators – KPIs) นำมาเป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกันซึ่งหัวหน้าสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางในการพัฒนาลูกน้องและประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดนั้นๆ เพื่อจะได้ ให้สิ่งจูงใจสำหรับเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดี

ความสำคัญและความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดในแต่ละระดับ

การกำหนดตัวชี้วัดมีการกำหนดจากบนลงล่างวิธีตามผลงาน ตามจากล่างขึ้นบน เพื่อให้ได้เป้าหมาย ของทุกๆหน่วยงานไปสู่องค์กรสุดท้ายการทำงานเพื่อตอบเป้าประสงค์ตัวชี้วัดระดับองค์กร

การถ่ายทอดตัวชี้วัด

๑. การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Gold Cascading Method)

๑.๑ ถ่ายทอดลงมาโดยตรง

๑.๒ แบ่งค่าตัวเลขเป้าหมาย

๑.๓ การแบ่งเฉพาะด้านที่มอบ เช่นตัวชี้วัดตามหน้าที่ที่ได้รับตัวชี้วัดผลสำเร็จแต่ละหน้าที่จะ

ไม่เหมือนกัน

๒. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer – Focused Method) มีขั้นตอนการกำหนด ดังนี้

๒.๑ เลือกงานบริการและลูกค้าเช่นการให้บริการแก่ลูกค้าภายนอกและการให้บริการแก่ลูกค้าภายใน (บุคคลากรที่เข้าอบรม)

๒.๒ เลือกมิติที่จะใช้ประเมินเช่นเลือกประเมินความรวดเร็วความถูกต้องในการให้บริการและความสุภาพในการให้บริการของผู้ให้บริการ (วัดความรู้/ความพึงพอใจ/วัดการใช้ประโยชน์)

๒.๓ กำหนดช่วงเวลาและกลุ่มเป้าหมายในการประเมินช่วงเวลาที่ประเมินกำหนดกลุ่มตัวแทนผู้ให้ข้อมูลออกแบบวิธีการและแบบฟอร์มสำหรับการประเมิน(ผู้เข้าอบรม/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่เกี่ยวข้องก่อน-หลัง)

๒.๔ กำหนดวิธีการเก็บข้อมูลให้ผู้รับบริการกรอกแบบสำรวจหรือการสัมภาษณ์ผู้รับบริการและประมวลข้อมูล(ข้อสอบ/แบบสอบถาม/แบบประเมิน/โปรแกรม)

๓. การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน (Work Flow Charting Method) เป็นรูปแบบการคลีงานหรือเอากระบวนการขั้นตอนการทำงานมาคุยกันงานที่ใช้วัดมีขั้นตอนวิธีการอะไรบ้างเพื่อกำหนดตัวชี้วัดที่แตกต่างกันสามารถแยกส่วนของงานตัวชี้วัดแต่ละคนไม่เหมือนกันตามหน้าที่ที่กำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดได้อย่างชัดเจน

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (Individual KPI)

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ

๑. เจาะจง (Specific) มีความเจาะจงว่าต้องการทำอะไรและผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร

๒. วัดได้ (Measurable) ต้องวัดผลที่เกิดขึ้นได้จริงไม่เป็นภาระ ตัวชี้วัดไม่มากเกินไป

๓. เห็นชอบ (Agreed upon) ต้องได้รับการเห็นชอบ ซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

๔. เป็นจริงได้ (Realistic) ต้องท้าทายและสามารถทำสำเร็จได้

๕. ภายใต้อกรอบเวลาที่เหมาะสม (Time Bound) มีระยะเวลาทำงานที่เหมาะสมไม่สั้นไม่ยาวเกินไป

การกำหนดค่าเป้าหมายที่เหมาะสมและมีมาตรฐาน

ระดับ๑ คะแนน คือค่าเป้าหมายต่ำสุดที่รับได้

ระดับ๒ คะแนน คือค่าเป้าหมายในระดับค่าต่ำกว่ามาตรฐาน

ระดับ๓ คะแนน คือค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป ค่าปกติทำงานปกติไม่มีอะไรต่างจาก

เดิม

ระดับ๔ คะแนน คือค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง ทำงานดีกว่าปกติหรือมีประสิทธิภาพ


มากกว่าเดิม

ระดับ๕ คะแนน คือค่าเป้าหมายในระดับท้าทายมีความยากค่อนข้างมาก โอกาสสำเร็จ < ๕๐ งาน

มีคุณภาพ

คำแนะนำสำหรับการจัดทำตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ

๑. คำนึงถึงเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพ ตัวชี้วัด S M A R T
๒. คำนึงถึงการมอบหมายงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ อย่าตั้งตัวชี้วัดที่ไม่ใช่งานของเรา
๓. คำนึงถึงอำนาจจำแนก ความสอดคล้องกับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา หน่วยงานและกรอบเวลา
๔. มีจำนวนเวลาเหมาะสม (ประมาณ ๔-๗ ตัว) ครอบคลุมเนื้องาน ความคาดหวังที่สำคัญและควรมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า ๑๐%
๕. คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล


นายบุรณา ปัญญา
เจ้าหน้าที่บริหารการเกษตรปฏิบัติหน้าที่
ผู้สรุปบทเรียน



กรมพัฒนาที่ดิน

ขอขอบพระกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นายยุทธนา ปัญญา

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training

หลักสูตร "การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI)"

รุ่นที่ 2/2566 : พฤษภาคม 2566 - กันยายน 2566


(นายปราโมทย์ ยาใจ)

อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน



กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นายยุทธนา ปัญญา

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training

หลักสูตร "เครื่องมือเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA/PMQA 4.0)"

รุ่นที่ 2/2566 : พฤษภาคม 2566 - กันยายน 2566

(นายปราโมทย์ ยาใจ)

อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน