



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถานีพัฒนาที่ดินชัยนาท โทรศัพท์ ๐๕๖-๔๖๖-๙๗๘ โทรสาร ๐๕๖-๔๖๖-๙๗๙

ที่ กษ ๐๘๐๘.๑๓/๓๕๐

วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ผลการพัฒนาความรู้การเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนการสอนระบบ LDD e-Training รอบที่ ๑/๒๕๖๖
เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินชัยนาท

ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน กษ ๐๘๐๒/๓๓ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๖ ขอเชิญเข้ารับการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนการสอนระบบ LDD e-Training และมีการกำหนดให้ข้าราชการมีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ๑ เรื่อง ในรอบการประเมินที่ ๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ให้มีความรู้ความเข้าใจ และนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์กับการปฏิบัติงาน สามารถใช้เป็นผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดรายบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีการสรุปทเรียน ๑ เรื่อง ส่งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้านางจรรุวรรณ มีสม ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ สังกัด สถานีพัฒนาที่ดินชัยนาท สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑ ได้เข้ารับฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนการสอนระบบ LDD e-Training และอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในบทเรียน Digital Literacy รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ได้รับการวัดและประเมินผลผ่านแบบทดสอบหลังเรียน (Posttest) โดยทำคะแนนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จำนวน ๒ หลักสูตร คือ

๑. หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน รุ่นที่ ๐๑ ปี ๒๕๖๖
๒. หลักสูตร Digital Literacy

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าขอส่งผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดรายบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สรุปบทเรียนการอบรม หลักสูตร “การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน รุ่นที่ ๐๑ ปี ๒๕๖๖” ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับบันทึกฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางจรรุวรรณ มีสม)

นักวิชาการเกษตรชำนาญการ

๑๘ ๓๖ ๖๖

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑

รอบการประเมินที่...๑./๒๕๖๖.....ตั้งแต่วันที่...๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖.....

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ชื่อ-นามสกุล...นางจรรุวรรณ มีสม.....ตำแหน่ง...นักวิชาการเกษตรชำนาญการ.....
กลุ่ม/ฝ่าย/สพด...สถานีพัฒนาที่ดินชัยนาท.....
หัวข้อการพัฒนา.หลักสูตร. การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานรุ่นที่๐๑ปี๒๕๖๖
สถานที่...สถานีพัฒนาที่ดินชัยนาท.....วันที่...๒๒-๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
วิทยากร/ผู้ให้ความรู้...IDD Teacher.....หน่วยงานที่จัดอบรม...กรมพัฒนาที่ดิน.....

สรุปเนื้อหาสำคัญในการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์การเรียนรู้

๑. เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการเชื่อมโยงของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล
๒. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ
๓. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

สรุปบทเรียน

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management) คือ กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการ ปฏิบัติราชการในระดับองค์กรหน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน

ขั้นตอนหลักของระบบ

- การวางแผนการปฏิบัติงาน ที่จะต้องทำให้ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร
- การติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้ดียิ่งขึ้น
- การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อวัดความสำเร็จของ งานโดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก
- การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณา ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ความเชื่อมโยงระหว่าง PMs vs KPIs

เป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในการผลักดันผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของหน่วยงาน โดยมีการนำตัวชี้วัดผลงาน หลัก (Key Performance Indicators – KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน KPIs จะเป็นเหมือนตัวเฟืองที่จะหมุนระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการขับเคลื่อนไปได้และการตั้ง KPIs ที่มีรูปแบบ และวิธีการดังนี้

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล Individual KPI ความสำคัญและความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดในแต่ละระดับ ถ่ายทอดจากบนลงล่าง การตามผลงานจะติดตามจาก ล่างขึ้นบน ผลงานจะถูกดันไปสู่องค์กร

- ระดับองค์กร • เป้าประสงค์และตัวชี้วัดในระดับองค์กร
- ระดับหน่วยงาน • ผลสัมฤทธิ์ที่สนับสนุนต่อเป้าหมายระดับองค์กร
• ผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจและอื่นๆ
- ระดับบุคคล • ผลสัมฤทธิ์ที่สนับสนุนต่อเป้าหมายของผู้บังคับบัญชา
• ผลสัมฤทธิ์ตามบทบาทหน้าที่
• ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ

หัวหน้าส่วนราชการ (เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์/เป้าหมายตามภารกิจและอื่นๆ) รองหัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการระดับสำนัก/กอง หัวหน้าหน่วยงานภายใต้สำนัก/กอง

ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัด ๔ รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ ๑ การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบน ลงล่าง (Goal Cascading Method)

รูปแบบที่ ๒ การสอบถามความคาดหวังของ ผู้รับบริการ (Customer-Focused Method) มาคิด กำหนดตัวชี้วัด และมีการถ่ายทอดเป้าหมายของ องค์กรสู่การปฏิบัติงานต่อกันไปจนถึงตัวบุคคล ขั้นตอนการ กำหนด ดังนี้ เลือกงานบริการ เลือกมิติที่จะใช้ประเมิน กำหนดช่วงเวลาและกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน กำหนดวิธีการเก็บข้อมูล

รูปแบบที่ ๓ การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน (Work Flow Charting Method) ใช้วิธีการคลี่งาน เพื่อกำหนด ตัวชี้วัดที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เช่น กำหนดตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยกำหนดค่าเป้าหมาย

รูปแบบที่ ๔ การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ ต้องปรับปรุง (Issue-Driven) จะเริ่มจากปัญหา หรือ ประเด็นของหน่วยงาน เช่น เกษตรกรไม่ได้ เข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้ด้านการใช้ ประโยชน์จากบัตรดินดี แก้ไขโดย เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ กำหนดให้มีการติดตามผลการ ลงทะเบียนก่อนเริ่มโครงการ วัน แสดง ช่องทางประชาสัมพันธ์ ที่ได้ดำเนินการ จำนวนเกษตรกร ที่มาเข้าร่วมโครงการ เพิ่มการประชาสัมพันธ์ ในพื้นที่ ติดตามผลการลงทะเบียนเข้า ร่วมโครงการก่อนเริ่มโครงการ จำนวนช่องทางประชาสัมพันธ์ ที่เพิ่มขึ้น ระดับ ความสำเร็จของการติดตาม ผลการลงทะเบียนเข้าร่วมของเกษตรกร หน้าที่รับผิดชอบ ตัวชี้วัดผลงาน วิธีการ ประเมิน ดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่ เกี่ยวข้องและสรุปข้อมูลจากการประชุมหารือเพื่อยกร่าง แผนพัฒนาบุคลากรภายในวันที่และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบภายในวันที่ดำเนินการ ระดับที่ ๑ จัดประชุม /หารือผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการระดับที่ ๒ การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาภายในวันที่ ระดับที่ ๓ เสนอ แผนพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้ความเห็นชอบภายในวันที่ ตัวชี้วัดที่จะเป็นมาตรฐานและระดับที่ ๔ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ในหน่วยงานทราบภายในวันที่ มีคุณภาพ มีหลักคิดหรือพิจารณา มี ๕ เรื่องหลักๆ

คือ SMART ได้แก่ การกำหนดค่าเป้าหมายที่เหมาะสมและมีมาตรฐาน คำแนะนำสำหรับการจัดทำตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ

- คำนึงถึงเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพตัวชี้วัด S M A R T
- คำนึงถึงการมอบหมายงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ
- คำนึงถึงอำนาจจำแนก ความสอดคล้องกับ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานและกรอบเวลา
- มีจำนวนเหมาะสม ประมาณ ๔-๗ ตัว ครอบคลุม หน่วยงาน ความคาดหวังที่สำคัญและควรมีน้ำหนัก

ไม่น้อยกว่า ๑๐%

- คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล

ประโยชน์ที่ได้รับต่อตนเอง เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในด้านการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ สะท้อนถึงภารกิจของตนเองได้อย่างมีคุณภาพ สามารถทราบภารกิจของตนเองเกี่ยวข้องกับใครบ้าง ทำแล้วได้ผลลัพธ์ คืออะไร สามารถวัดผลความสำเร็จได้ด้วยวิธีใดบ้าง และเก็บข้อมูลยากเกินไปหรือไม่

ประโยชน์ที่ได้รับต่อหน่วยงาน สามารถเชื่อมโยงของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล และคิดตัวชี้วัด ได้อย่างเป็นขั้นตอน และมีประสิทธิภาพ ผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยัง ทำให้การถ่ายทอดภารกิจงานจากบนลงล่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการตามผลงานจะติดตามจากล่างขึ้นบน ซึ่งจะ ทำให้ผลงานจะถูกดันไปสู่องค์กรในที่สุด

(ลงนาม).....



(นางจรรุวรรณ มีสม)
ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ

(ลงนาม).....



(นางสาวรัตติยา โตจีน)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินชัยนาท
ผู้รับรองผลการพัฒนาความรู้

