

## สรุปบทเรียนความรู้

### เรื่อง การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI)

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) มีวัตถุประสงค์คือ

1. เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการเชื่อมโยงของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล
2. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ
3. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

### ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management : PM)

เป็นกระบวนการเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการบรรลุเป้าหมาย โดยเชื่อมโยงกับเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กรและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอนหลักคือ

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการปฏิบัติงาน : ต้องวางแผนชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ 2 ติดตามผลงาน : ติดตามระหว่างดำเนินการ

เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนา : พัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล : เปรียบเทียบผลกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 5 นำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาผลตอบแทน



### PMs & KPIs

เป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชา ในการผลักดันผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมายของหน่วยงาน โดยต้องมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน ซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถติดตาม หาแนวทางการพัฒนา ผู้ใช้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนด เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีผลงานที่ดีขึ้นต่อไป

### วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัด

1. การถ่ายทอด KPI ของงานจากบนลงล่าง : มี 3 แบบ คือ ถ่ายทอดลงมาโดยตรง แบ่งค่าตัวเลขเป้าหมาย และแบ่งเฉพาะด้านที่มอบ
2. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ : มี 4 ขั้นตอน คือ เลือกรางวัลบริการและลูกค้า เลือกมิติที่จะใช้ประเมิน กำหนดช่วงเวลาและกลุ่มเป้าหมาย และกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล

๓. การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน (ตาม Process) : แต่ละคนรับผิดชอบงานแต่ละขั้นตอน ไม่เหมือนกัน โดยสามารถเลือกกระบวนการที่รับผิดชอบมาทำ KPI ได้
๔. การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง : นำปัญหาที่ต้องการแก้ไข มากำหนดเป็นตัวชี้วัด

#### หลักการกำหนด KPI

- ✓ Specific (S) เจาะจงว่าต้องการทำอะไร ผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร
- ✓ Measurable (M) วัดผลที่เกิดขึ้นได้ ตัวชี้วัดไม่เป็นภาระหรือไม่มากเกินไป
- ✓ Agreed Upon (A) ต้องได้รับการเห็นชอบซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- ✓ Realistic (R) สมเหตุสมผล สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถทำให้สำเร็จได้
- ✓ Timely (T) กำหนดช่วงเวลาชัดเจน ระยะเวลาการทำงานเหมาะสม

#### การจัดทำ KPI ให้มีคุณภาพ

ควรพิจารณาถึงหลักเกณฑ์ SMART การมอบหมายงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ อำนาจจำแนก สอดคล้องกับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา หน่วยงานและกรอบเวลา มีจำนวนเหมาะสม (๔-๗ ตัว) ครอบคลุมเนื้องาน ความคาดหวังสำคัญและควรมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า ๑๐% และความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล

#### การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล

๑. พิจารณาว่าภารกิจเกี่ยวข้องกับใครบ้าง
๒. ทำแล้วได้ผลลัพธ์อะไร
๓. สามารถวัดผลความสำเร็จได้ด้วยวิธีใดบ้าง
๔. เก็บข้อมูลยากเกินไปหรือไม่



#### ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

- ต่อตนเอง คือ ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และวิธีการจัดทำตัวชี้วัดและระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาทักษะในการคิด วิเคราะห์ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ต่อหน่วยงาน คือ เห็นภาพระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน วิชาการ และการจัดทำตัวชี้วัดที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

*AR L*

นางสาวณัฐญา มานะกิจ  
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ  
๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕



## กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

**นางสาวณัฐญา มานะกิจ**

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

(LDD e-Training)

หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รุ่นที่ ๒/๒๕๖๕ : พฤษภาคม ๒๕๖๕- กันยายน ๒๕๖๕

(นางสาวภัทราภรณ์ โสเจยยะ)  
รองอธิบดีด้านบริหาร