

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ นางสาวภาณี นามสกุล ถิ่นจันทร์
ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร กลุ่ม/ฝ่าย กลุ่มวิเคราะห์สภาพการใช้ที่ดิน
หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ
การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ
การเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training
หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ
กลุ่มวิเคราะห์สภาพการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน
ตั้งแต่วันที่ ๒๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ถึงวันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
เพื่อ ☒ อบรม ☐ สัมมนา ☐ อื่นๆ ระบุ

ส่วนที่ ๒ สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

- ๒.๑ รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ
สรุปเนื้อหา “การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน”
กลุ่มเป้าหมายข้าราชการทุกคนของกรมพัฒนาที่ดิน
๑. เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล
 ๒. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ
 ๓. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้
- ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาที่ดิน(Performance Management) PM ใช้ตั้งแต่ปี ๒๕๕๓
ขั้นตอนหลักของระบบ
- การวางแผนการปฏิบัติงาน
 - การติดตามผลการปฏิบัติงาน
 - การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน
 - การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ
 - การนำผลที่ได้จากการประเมินไปพิจารณาตอบแทนความดี
- วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดมี ๔ วิธี**
๑. การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)
 - ถ่ายทอดลงมาโดยตรง
 - แบ่งค่าตัวเลขเป้าหมาย
 - แบ่งเฉพาะด้านที่มอบ
 ๒. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-Focused Method)
 ๓. การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน (Work Flow Charting Method)
 ๔. การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง (Issue-Driven)

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ

๑. S เจาะจง (Specific)

มีความเจาะจงว่าต้องการทำอะไร และผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร

๒. M วัดได้ (Measurable)

ต้องวัดผลที่เกิดขึ้นได้ไม่เป็นภาระตัวชี้วัดไม่มากเกินไป

๓. A เห็นชอบ (Agreed Upon)

ต้องได้รับการเห็นชอบซึ่งกันและกันระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา

๔. R เป็นจริงได้ (Realistic)

ต้องท้าทายและสามารถทำได้

๕. T ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม (Time Bound)

มีระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสมไม่สั้นไม่ยาวเกินไป

คำแนะนำสำหรับการจัดทำตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ

๑. คำนึงถึงเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพตัวชี้วัด : S M A R T

๒. คำนึงถึงการมอบหมายงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ

๓. คำนึงถึงอำนาจจำแนก ความสอดคล้องกับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา หน่วยงานและกรอบเวลา

๔. มีจำนวนเหมาะสม (ประมาณ ๔-๗ ตัว) ครอบคลุมเนื้อหาความคาดหวังที่สำคัญและควรมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า ๑๐%

๕. คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล

๒.๒ ประสพการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับการประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

☒ ต่อตนเอง

ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจ ขั้นตอนการเก็บตัวอย่างดินและขอส่งตรวจตัวอย่างดินเพื่อรับผลวิเคราะห์ดินที่ให้กับเกษตรกรและ
แนะนำการใส่ปุ๋ยได้อย่างถูกต้อง

สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ได้ไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม

☒ ต่อหน่วยงาน/การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

สามารถแนะนำและให้ความรู้กับเกษตรกรในพื้นที่ที่ต้องการเก็บตัวอย่างดินและขอส่งตรวจเพื่อรับผลวิเคราะห์ดิน

๒.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

การอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ขณะเข้าบทเรียนอินเทอร์เน็ตหลุดบ่อยครั้ง

๒.๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ลงชื่อ



(นางสาวภาณี ถิ่นจันทร์)

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร

ผู้รายงาน

วันที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

☒ ทราบ

ลงชื่อ



(นายันทพล หองหารพิทักษ์)

ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

วันที่

เดือน - ๕ ส.ค. ๒๕๖๙



กรมพัฒนาที่ดิน

ใบประกาศนียบัตรให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวภาณี ถิ่นจันทร์

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training
หลักสูตร "การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน รุ่น 02 ปี 2569"

รุ่นที่ 2/2569 : เมษายน 2569 - กันยายน 2569

(นางสาวสุปิตรา วัฒนภา)
อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน

นางสาวสุปิตรา วัฒนภา
อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน