

รายงานผลการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ /และเป็นวิทยากร  
กองสำรวจดินและวิจัยทรัพยากรดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

คำนำหน้า  นาย  นาง  นางสาว  อื่น..... ชื่อ-นามสกุล จารุณี หนูมาก  
ตำแหน่ง นักสำรวจดินปฏิบัติการ กลุ่ม/ฝ่าย กลุ่มพัฒนาและประยุกต์ใช้ระบบฐานข้อมูลดิน  
หลักสูตร/หัวข้อข้อมูลเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผล  
การปฏิบัติงาน (KPI)  
สถานที่อบรม / สัมมนา /พัฒนาความรู้ฯ การอบรมผ่านระบบออนไลน์ (e-Training กรมพัฒนาที่ดิน)  
ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗

ส่วนที่ ๒ สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

๒.๑ รายงานสรุปเนื้อหาในการอบรม

หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการเชื่อมโยงของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ และเพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้ มีรายละเอียดดังนี้

๒.๑.๑ ระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ Performance Management หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน มี ๕ ขั้นตอนดังนี้

๑. การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร
๒. การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
๓. การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อวัดความสำเร็จของงานโดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก
๕. การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๒.๑.๒ ความสำคัญและความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดในแต่ละระดับ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

ระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล ซึ่งเป็นการถ่ายทอดเป้าประสงค์และตัวชี้วัดระดับองค์กร และมอบหมายให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบ เป็นเป้าประสงค์และตัวชี้วัดในระดับหน่วยงาน เพื่อถ่ายทอดไปสู่ระดับบุคคล โดยแบ่งตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ในระดับหน่วยงานเป็นผลสัมฤทธิ์ที่สนับสนุนต่อเป้าหมายของผู้บังคับบัญชา ผลสัมฤทธิ์ตามบทบาทหน้าที่ และผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับมอบหมายพิเศษ

๒.๑.๓ การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพตามหลัก SMART แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

- S = เจาะจง (Specific) คือ มีความเจาะจงว่าต้องการทำอะไรและผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการคืออะไร
- M = วัดได้ (Measurable) คือ ต้องวัดผลที่เกิดขึ้นได้ไม่เป็นภาวะ ตัวชี้วัดไม่มากเกินไป
- A = เห็นชอบ (Agreed Upon) คือ ต้องได้รับการเห็นชอบซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา
- R = เป็นจริงได้ (Realistic) คือ ต้องท้าทายและสามารถทำได้
- T = ภายใต้อุปสรรคที่เหมาะสม (Time Bound) คือ มีระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสมไม่สั้นไม่ยาวเกินไป

๒.๑.๔ การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล มี ๔ ขั้นตอน

๑. ภารกิจงานเกี่ยวข้องกับใครบ้าง
๒. ทำแล้วได้ผลลัพธ์คืออะไร
๓. สามารถวัดผลความสำเร็จได้ด้วยวิธีใดบ้าง
๔. เก็บข้อมูลยากเกินไปหรือไม่

๒.๒ ประโยชน์ที่ได้รับ/ประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

๒.๒.๑ สามารถเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลได้

๒.๒.๒ สามารถเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และวิเคราะห์ภารกิจในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ

๒.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม

-

๒.๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ควรเพิ่มหลักสูตรในระบบ e-Training ให้มีความหลากหลาย และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

ลงชื่อ..... 

(น.ส.จรรณี หนูมาก)

ตำแหน่ง นักสำรวจดินปฏิบัติการ

ผู้รายงาน

วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

ส่วนที่ ๓ ความเห็นผู้บังคับบัญชา

ทราบ

.....  
.....  
.....

ลงชื่อ..... 

(นางวรวรรณ ละออพันธ์สกุล)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาและประยุกต์ใช้ระบบฐานข้อมูลดิน