

แบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
นางสาวศศิธร หุ่นทอง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ สถานีพัฒนาที่ดินสุรินทร์ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๓
หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
รุ่นที่ ๑/๒๕๖๘ ธันวาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๘
จัดโดย LDD e-Training กรมพัฒนาที่ดิน

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเข้าใจหลักการและเทคนิคการกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสม เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยสรุปเนื้อหาสำคัญได้ดังนี้

๑. หลักการและแนวคิดพื้นฐาน

- * ความสำคัญของตัวชี้วัด: ตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือสำคัญในการวัดผลการปฏิบัติงาน ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินผลสำเร็จของงาน และนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

- * ความเชื่อมโยงของตัวชี้วัด: ตัวชี้วัดรายบุคคลควรเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กรและหน่วยงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการทำงานของพนักงานแต่ละคนมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายโดยรวม

- * ลักษณะของตัวชี้วัดที่ดี: ตัวชี้วัดที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

- * เฉพาะเจาะจง (Specific): มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย

- * วัดผลได้ (Measurable): สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

- * บรรลุผลได้ (Achievable): มีความเป็นไปได้ในการบรรลุผล

- * เกี่ยวข้อง (Relevant): สอดคล้องกับเป้าหมายของงานและองค์กร

- * มีกรอบเวลา (Time-bound): กำหนดระยะเวลาในการวัดผลที่ชัดเจน

๒. กระบวนการกำหนดตัวชี้วัด

- * การวิเคราะห์งาน: ทำความเข้าใจลักษณะงานและความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง

- * การกำหนดเป้าหมาย: กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้

- * การเลือกตัวชี้วัด: เลือกตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับลักษณะงานและเป้าหมาย

- * การกำหนดค่าเป้าหมาย: กำหนดค่าเป้าหมายที่ท้าทายแต่สามารถบรรลุได้

- * การสื่อสารและทำความเข้าใจ: สื่อสารตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้พนักงานเข้าใจตรงกัน

๓. เทคนิคการกำหนดตัวชี้วัด

- * การใช้ตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ: ผสมผสานตัวชี้วัดทั้งสองประเภทเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม

- * การกำหนดตัวชี้วัดตามหลัก SMART: ใช้หลัก SMART เป็นแนวทางในการกำหนดตัวชี้วัด

- * การใช้เทคนิค Balanced Scorecard: พิจารณาตัวชี้วัดใน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

๔. การนำตัวชี้วัดไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- * การเก็บรวบรวมข้อมูล: เก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
- * การประเมินผล: เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้
- * การให้ข้อเสนอแนะ: ให้ข้อเสนอแนะแก่พนักงานเพื่อพัฒนาปรับปรุงการทำงาน
- * การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร: ใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา

บุคลากร

โดยรวมแล้ว หลักสูตรนี้จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

นส.อรุณ พ.

นางสาวศศิธร หุ่นทอง

นักวิชาการเกษตรชำนาญการ

วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๘



กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวศศิธร หุ่นทอง

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training
หลักสูตร "การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน"
รุ่นที่ 1/2568 : ธันวาคม 2567 - มีนาคม 2568

(ดร.ทวีศักดิ์ ธนเดโชพล)
อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน

นางสาวศศิธร หุ่นทอง
ผู้ผ่านการอบรม
(ตามหลักสูตรที่กำหนด)