

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๖
รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ ธ.ค. ๒๕๖๗ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๗
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ-นามสกุล.....นางสาวเบญจมาศ ชาติชัย.....ตำแหน่ง.....นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ
กลุ่ม/ฝ่าย.....วิชาการเพื่อการพัฒนาที่ดิน.....
หัวข้อการพัฒนา.....การเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนการสอน LDD e-Training.....
.....การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....
สถานที่.....สถานีพัฒนาที่ดินแม่ฮ่องสอน.....วันที่.....๕ มิถุนายน ๒๕๖๔.....
วิทยากร/ผู้ให้ความรู้.....นางสาวรุจิรัตน์ รุจิรกุล นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ.....
หน่วยงานที่จัดอบรม.....ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมพัฒนาที่ดิน.....

สรุปสาระสำคัญ

วัตถุประสงค์

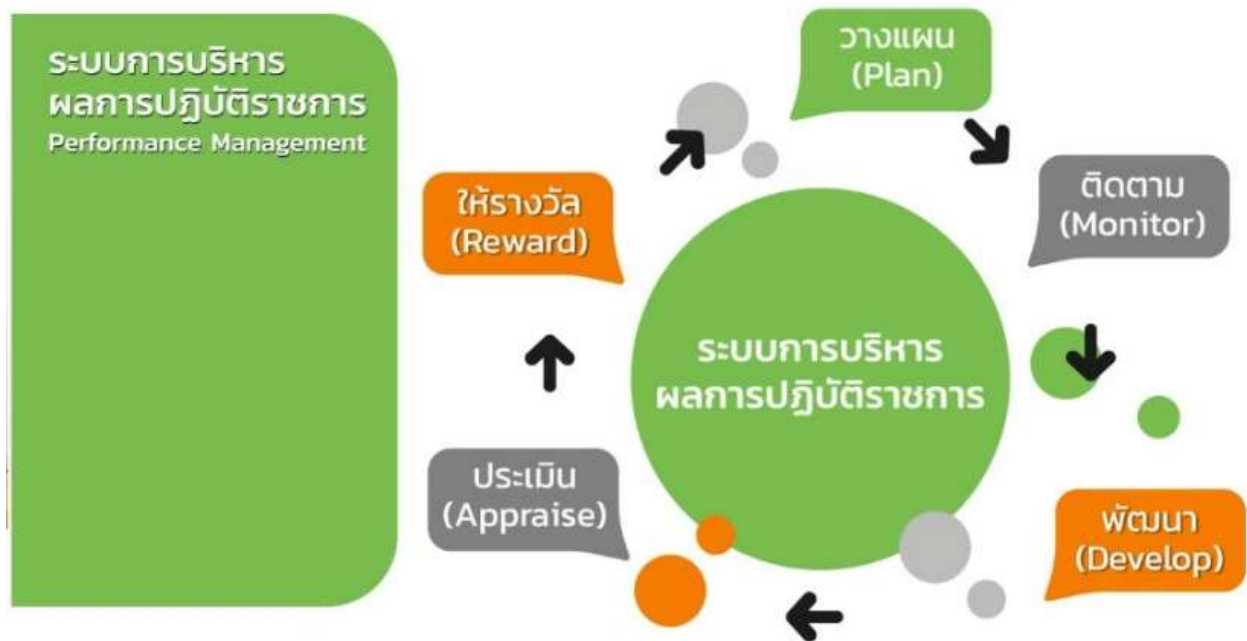
๑. เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล
๒. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เรียน ในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ
๓. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน : PM (Performance Management)

หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการบรรลุเป้าหมายโดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กรหน่วยงานและระบบบุคคลเข้าด้วยกัน

โดยมีขั้นตอนหลักของระบบ ๕ ขั้นตอน ได้แก่

๑. การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องให้ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร
๒. การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
๓. การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัดความสำเร็จของงานโดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก
๕. การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน



โดยทั้ง ๕ ขั้นตอน จะหมุนวนกันจากข้อ ๑ ไปถึง ๕ วนเป็นวงกลม
(การประเมินเป็นการเทียบจากผลงานที่ทำได้จริงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้แต่ต้น)

PMs vs KPIs

เป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ในการผลักดันผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของหน่วยงาน

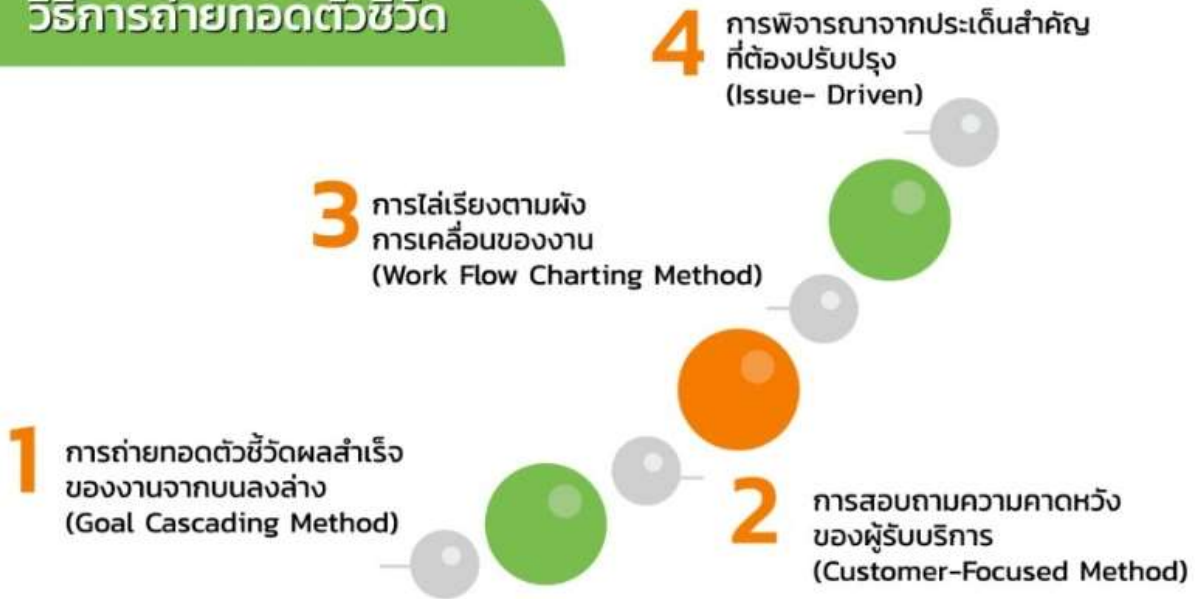
โดยมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators – KPIs)

มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน ซึ่งหัวหน้าสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทาง ในการพัฒนาลูกน้อง และประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดนั้น ๆ เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดี (KPIs เหมือนตัวเฟืองที่จะทำให้ข้อ ๑-๕ หมุนวนไป)

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (Individual KPI)



วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัด

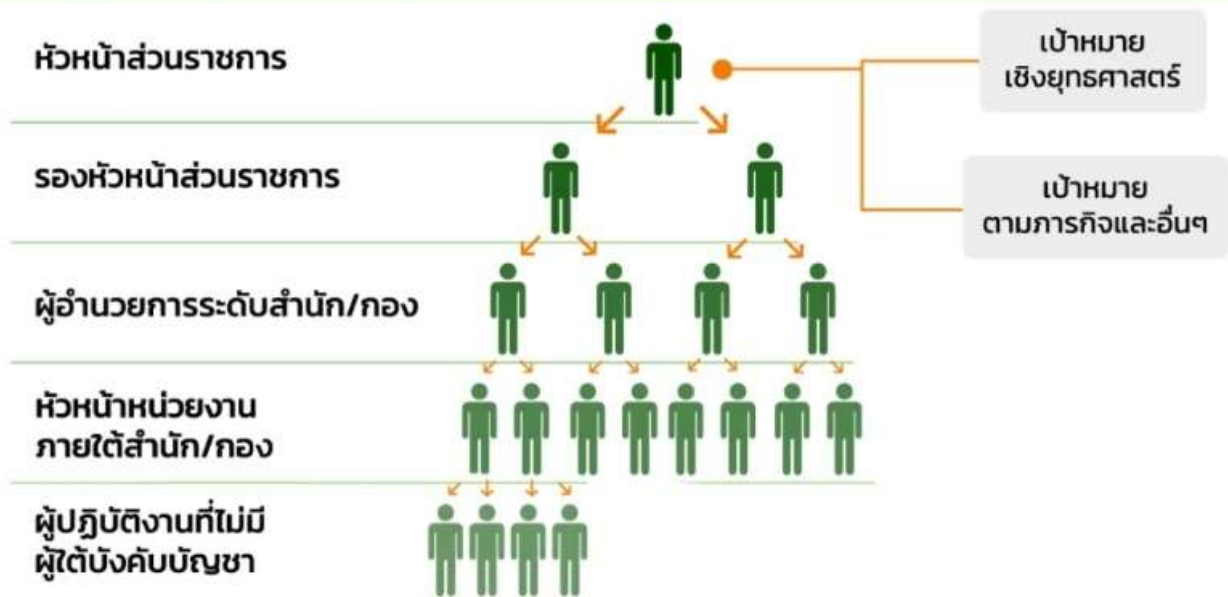


๑. การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)

เป็นแนวทางที่พัฒนาขึ้นจากแนวความคิดที่ว่า ผลสำเร็จขององค์กรหรือหน่วยงาน คือ ผลรวมของการทุ่มเทของผู้ปฏิบัติทุกคนในหน่วยงาน การที่หัวหน้าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่วางไว้นั้น จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากลูกน้อง หรือ อีกนัยหนึ่งลูกน้องควรจะต้องปฏิบัติไปในเป้าประสงค์ของตนที่มีส่วนผลักดันให้เกิดความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของหัวหน้า ซึ่งที่สุดแล้วจะร้อยรวมขึ้นไปผลักดันความสำเร็จของหน่วยงานนั่นเอง ด้วยเหตุนี้ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของหัวหน้าควรถูกถ่ายทอดไปยังลูกน้องทุกคน ไล่เรียงกันไปตามระดับชั้นในองค์กร

การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง

Goal Cascading Method



การถ่ายทอดตัวชี้วัดสำเร็จของงานจากบนลงล่าง มี ๓ แนวทาง คือ

(๑) ถ่ายทอดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการลงมาโดยตรง

การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง

Goal Cascading Method

1 ถ่ายทอดลงมาโดยตรง

หัวหน้าส่วนราชการ	ร้อยละความพึงพอใจของเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการเกษตรอินทรีย์	เป้าหมาย ร้อยละ 85
ผอ. กอง/สำนัก	ร้อยละความพึงพอใจของเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการเกษตรอินทรีย์	เป้าหมาย ร้อยละ 85
หัวหน้ากลุ่มงาน	ร้อยละความพึงพอใจของเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการเกษตรอินทรีย์	เป้าหมาย ร้อยละ 85

(๒) ถ่ายทอดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการโดยการแบ่งค่าตัวเลขเป้าหมาย

การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง

Goal Cascading Method

2 แบ่งค่าตัวเลขเป้าหมาย

ผอ.สพข.	จำนวนพื้นที่ที่มีการนำแผนการใช้ที่ดินระดับตำบลไปใช้ประโยชน์ (ภาพรวมของทั้ง สพข.)
	ร้อยละของพื้นที่ที่มีการนำแผนการใช้ที่ดินระดับตำบลไปใช้ประโยชน์ (พื้นที่จังหวัดที่รับผิดชอบ)
	ร้อยละของพื้นที่ที่มีการนำแผนการใช้ที่ดินระดับตำบลไปใช้ประโยชน์ (พื้นที่อำเภอที่รับผิดชอบ)

(๓) ถ่ายทอดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการที่ลูกน้องได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเพียงบางด้าน

การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง
Goal Cascading Method

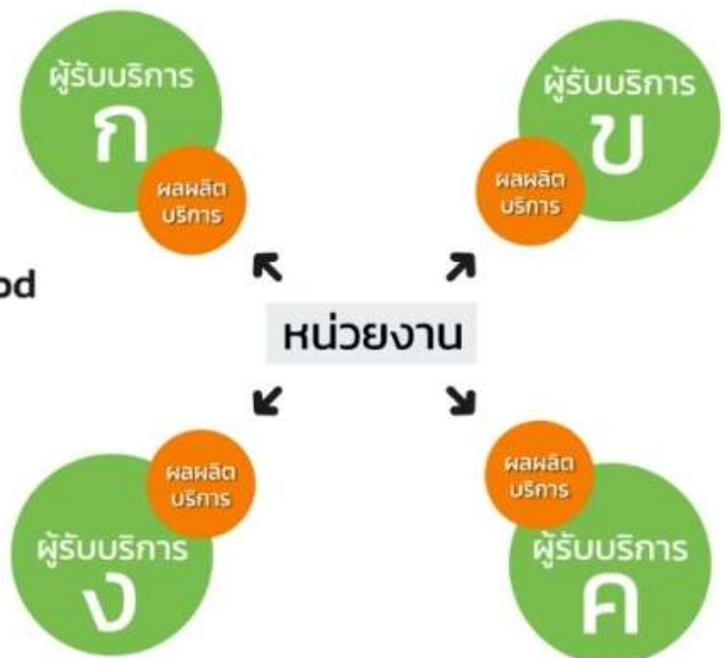
3 แบ่งเฉพาะด้านที่มอบ

ผอ.สถานี	ระดับความสำเร็จของโครงการบัตรดินดี	มีเกษตรกรเข้าร่วม 100 คน และมีความพึงพอใจต่อโครงการฯ
หัวหน้างาน	จำนวนเกษตรกรที่เข้าร่วมรับฟังข้อมูลการชี้แจงการดำเนินการโครงการบัตรดินดี	100 คน
ข้าราชการ	ร้อยละความพึงพอใจของเกษตรกรที่เข้าร่วมรับฟังข้อมูลการชี้แจงการดำเนินการโครงการบัตรดินดี	ร้อยละ 90

๒. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-Focused Method)

วิธีนี้เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ให้บริการสะท้อนผ่านการรับรู้ของผู้ใช้บริการ หากผู้ใช้บริการได้รับความพึงพอใจ หรือ ได้รับบริการในระดับตรงกับที่คาดหวังไว้ ก็ถือได้ว่า ผู้ให้บริการหรือผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ผลงาน หรือผลสัมฤทธิ์ที่ดี

การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ
Customer-Focused Method



ตัวอย่าง เช่น

ขั้นตอนการกำหนด Customer-Focused Method		ตัวอย่าง : งานจัดฝึกอบรม
1. เลือกงานบริการ และลูกค้า	เช่น การให้บริการแก่ลูกค้าภายนอก และการให้บริการแก่ลูกค้าภายใน	ลูกค้าภายใน (บุคลากรที่เข้าอบรม)
2. เลือกมิติที่จะใช้ประเมิน	เช่น เลือกประเมินความเร็ว ความถูกต้อง ในการให้บริการ และความสุขภาพในการให้บริการของผู้ให้บริการ	วัดความรู้/ วัดความพึงพอใจ/ วัดการใช้ประโยชน์
3. กำหนดช่วงเวลา และกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน	ช่วงเวลาที่ประเมิน กำหนดกลุ่มตัวแทนผู้ให้ข้อมูล ออกแบบวิธีการและแบบฟอร์มสำหรับการประเมิน	ผู้เข้าอบรม/ ผู้บังคับบัญชา/ผู้เกี่ยวข้อง/ ก่อน-หลัง-ระหว่างการอบรม
4. กำหนดวิธีการเก็บข้อมูล	ให้ผู้รับบริการกรอกแบบสำรวจหรือการสัมภาษณ์ ผู้รับบริการและประมวลผลข้อมูล	ข้อสอบ/แบบสอบถาม/ แบบประเมิน/ โปรแกรมประมวลผล

๓. การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน (Work Flow Charting Method)

การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน Work Flow Charting Method

ตัวอย่าง

กิจกรรม : การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

ขั้นตอนหลักในการดำเนินการ	ศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	ประชุม/หารือผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนา	สรุปข้อมูลจากการประชุม/หารือเพื่อร่างแผนพัฒนาบุคลากร	นำเสนอแผนพัฒนาฯ ต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้ความเห็นชอบ	ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ
ผอ.กลุ่ม	✓	✓		✓	
นาย A	✓	✓		✓	
นางสาว B		✓	✓		✓
นางสาว C		✓	✓		✓

การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน Work Flow Charting Method



ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	1	2	3	4	5
ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	ดำเนินการระดับที่ 1 และจัดประชุม/หารือผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาภายในวันที่...	ดำเนินการระดับที่ 2 และสรุปข้อมูลจากการประชุม/หารือเพื่อร่างแผนพัฒนาบุคลากรภายในวันที่...	ดำเนินการระดับที่ 3 และนำเสนอแผนพัฒนาฯ ต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้ความเห็นชอบภายในวันที่...	ดำเนินการระดับที่ 4 และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบภายในวันที่...

การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน Work Flow Charting Method



ขั้นตอนย่อย	ตัวชี้วัด
ศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	ระยะเวลาในการสรุปข้อมูลที่เกี่ยวข้องเสนอต่อ ผอ.กลุ่ม
ประชุม/หารือผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนา	จำนวนครั้งในการจัดประชุม/หารือผู้เกี่ยวข้อง ระยะเวลาในการสรุปข้อมูลจากการจัดประชุม
สรุปข้อมูลจากการประชุม/หารือเพื่อร่างแผนพัฒนาบุคลากร	ระยะเวลาในการร่างแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
นำเสนอแผนพัฒนาฯ ต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้ความเห็นชอบ	ระยะเวลาในการจัดทำแผนฯ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ร้อยละความถูกต้องในการแก้ไขแผนฯตามข้อเสนอ
ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ	ระยะเวลาในการจัดทำข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์แผนฯ จำนวนช่องทางการประชาสัมพันธ์แผนฯ

๔. การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง (Issue-Driven)

การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง Issue- Driven



ปัญหา/ประเด็นของหน่วยงาน	แนวทาง/โครงการในการปรับปรุงแก้ไข	หน้าที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องแนวทาง/โครงการในการปรับปรุง	ตัวชี้วัดผลงาน	วิธีการประเมิน
เกษตรกรไม่ได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้ด้านการใช้ประโยชน์จากบัตรดินดี	1. เพิ่มการประชาสัมพันธ์ในพื้นที่ 2. ติดตามผลการลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการก่อนเริ่มโครงการ	1. เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ 2. กำหนดให้มีการติดตามผลการลงทะเบียนก่อนเริ่มโครงการ 5 วัน	1. จำนวนช่องทางประชาสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น 2. ระดับความสำเร็จของการติดตามผลการลงทะเบียนเข้าร่วมของเกษตรกร	1. แสดงช่องทางประชาสัมพันธ์ที่ได้ดำเนินการ 2. จำนวนเกษตรกรที่มาเข้าร่วมโครงการ

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ



การกำหนดค่าเป้าหมายที่เหมาะสมและมีมาตรฐาน



คำแนะนำสำหรับการจัดทำตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ



- 1 คำนึงถึงเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพตัวชี้วัด : S M A R T
- 2 คำนึงถึงการมอบหมายงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ
- 3 คำนึงถึงอำนาจจำแนก ความสอดคล้องกับเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานและกรอบเวลา
- 4 มีจำนวนเหมาะสม (ประมาณ 4-7 ตัว) ครอบคลุมเนื้อหา ความคาดหวังที่สำคัญและควรมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า 10%
- 5 คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล