



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถานีพัฒนาที่ดินระนอง โทร. ๐ ๗๗๙๘ ๙๘๒๕

ที่ กษ ๐๘๑๘.๐๘/ วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (LDD e-Training)

เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินระนอง

ตามที่ กรมพัฒนาที่ดินได้กำหนดให้ข้าราชการ ของกรมพัฒนาที่ดิน กำหนดจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ รอบการประเมินที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ให้มีความรู้ความเข้าใจ และนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้า นางสาวอรสา หล้าแหล่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ได้ดำเนินการพัฒนาความรู้ผ่านระบบ จำนวน ๒ หลักสูตร

๑. ฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (LDD e-Training) ในหลักสูตร “การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน” รุ่นที่ ๒/๒๕๖๗ : เมษายน ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๗

๒. พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลผ่านระบบ TDGA E-LEARNING เรื่อง การออกแบบบริการภาครัฐ (Government Digital Service Design)

จากหลักสูตรการเรียนดังกล่าว ข้าพเจ้าได้มีความรู้ความเข้าใจ และสรุปทเรียน จำนวน ๑ เรื่อง พร้อมแนบประกาศนียบัตร จำนวน ๒ ใบ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางสาวอรสา หล้าแหล่)
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

- ทราบ ดำเนินการต่อไป

(นายอัมพร พวงพวา)

ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินระนอง

หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สรุปสาระสำคัญ

ความหมายของระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management) หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กรหน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน

ขั้นตอนหลักของระบบ

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

PMs vs KPIs ของระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในการผลักดันผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหน่วยงาน โดยมีการนำตัวชี้วัดผลการหลัก (Key Performance Indicators – KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน ซึ่งหัวหน้าสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางในการพัฒนาลูกน้อง และประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดนั้นๆ เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดี

วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัด

๑. การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)
 - ๑.๑ ถ่ายทอดลงมาโดยตรง
 - ๑.๒ แบ่งค่าตัวเลขเป้าหมาย
 - ๑.๓ แบ่งเฉพาะด้านที่มอบ
๒. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-Focused Method)
 - ๒.๑ ขั้นตอนการกำหนด Customer-Focused Method
 - ๒.๑.๑ เลือกรายงานบริการและลูกค้า เช่น การให้บริการแก่ลูกค้าภายนอกและการให้บริการแก่ลูกค้าภายใน
 - ๒.๑.๒ เลือกมิติที่จะใช้ประเมิน เช่น เลือกประเมินความรวดเร็ว ความถูกต้องในการให้บริการ และความสุภาพในการให้บริการของผู้ให้บริการ

๒.๑.๓ กำหนดช่วงเวลาและกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน เช่น ช่วงเวลาที่จะประเมิน กำหนดกลุ่มตัวแทนผู้ให้ข้อมูล ออกแบบวิธีการและแบบฟอร์มสำหรับการประเมิน

๒.๑.๔ กำหนดวิธีการเก็บข้อมูล เช่น ให้ผู้รับบริการกรอกแบบสำรวจหรือ การสัมภาษณ์ผู้รับบริการและประมวลผลข้อมูล

๓. การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน (Work Flow Charting Method)

๓.๑ ขั้นตอนหลักในการดำเนินการ

๓.๑.๑ ศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

๓.๑.๒ ประชุม/หารือผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนา

๓.๑.๓ สรุปข้อมูลจากการประชุม/หารือเพื่อยกร่างแผนพัฒนาบุคลากร

๓.๑.๔ นำเสนอแผนพัฒนาบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓.๑.๕ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ

๔. การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง (Issue-Driven)

๔.๑ ขั้นตอนหลักในการดำเนินการ

๔.๑.๑ ปัญหา/ประเด็นของหน่วยงาน

๔.๑.๒ แนวทาง/โครงการในการปรับปรุงแก้ไข

๔.๑.๓ หน้าที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้อง แนวทาง/โครงการในการปรับปรุง

๔.๑.๔ ตัวชี้วัดผลงาน

๔.๑.๕ วิธีการประเมิน

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ

๑. เจาะจง (Specific) มีความเจาะจงว่าต้องการทำอะไรและผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร

๒. วัดได้ (Measurable) ต้องวัดผลที่เกิดขึ้นได้ ไม่เป็นภาระ ตัวชี้วัดไม่มากเกินไป

๓. เห็นชอบ (Agreed Upon) ต้องได้รับการเห็นชอบซึ่งกันและกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา

๔. เป็นจริงได้ (Realistic) ต้องท้าทายและสามารถทำสำเร็จได้

๕. ภายใต้อกรอบเวลาที่เหมาะสม (Time Bound) มีระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสมไม่สั้นไม่ยาวเกินไป

การกำหนดค่าเป้าหมายที่เหมาะสมและมีมาตรฐาน

๑. ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่รับได้

๒. ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน

๓. ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป

๔. ค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง

๕. ค่าเป้าหมายในระดับท้าทาย มีความยากค่อนข้างมาก โอกาสสำเร็จ < ๕๐

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

Workshop การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล

๑. การปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับใครบ้าง

๒. ทำแล้วได้ผลลัพธ์คืออะไร

๓. สามารถวัดผลความสำเร็จได้ด้วยวิธีใดบ้าง

๔. เก็บข้อมูลยากเกินไปหรือไม่

ประโยชน์ที่ได้รับต่อตนเอง

เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และที่มา ในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล ที่ตนเองได้รับการประเมิน ทราบถึงความเชื่อมโยงของระบบการบริหารงาน (Performance Management : PM) และตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance indicator-KPIs) ผลักดันให้เราต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้ตนเองทราบว่าต้องทำงานอย่างไรให้เกิดผลสัมฤทธิ์ แสดงถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยใช้เกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับบุคลากรท่านอื่น ๆ ในการประเมินความสามารถของตนเอง

นอกจากนี้ยังสามารถนำไปประยุกต์กับการเขียนงาน หรือโครงการ เพื่อบริหารจัดการโครงการให้มีคุณภาพ และมีแนวทางในการปฏิบัติงาน และกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของตนเองได้

ประโยชน์ที่ได้รับต่อหน่วยงาน

การได้รับความรู้เรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานทราบถึง ความเชื่อมโยงของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล และจะทำให้บุคลากร ทราบว่าตนเองต้องทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (Result) หรือทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อะไร มีเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างไร ทำให้ขับเคลื่อนงานได้อย่างเต็มที่เพราะรู้ว่า จะถูกวัดด้วยผลงานใด และมีเครื่องมือในการวัดความสำเร็จในการทำงานที่เป็นรูปธรรมชัดเจน และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานได้ทันที สามารถนำไปปรับปรุงมาตรฐานการทำงานของบุคคล ทีมงานและหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและผลผลิต (Productivity) ในภาพรวมขององค์กรที่สูงขึ้นได้ในอนาคต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางสาวอรสา หล้าแหล่ง)

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน



กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวอรสา หล้าแห่ล่ง

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training

หลักสูตร "การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน"

รุ่นที่ 2/2567 : เมษายน 2567 - กันยายน 2567

(นายปราโมทย์ ยาใจ)
อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน



ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

อรสา หล้าแห่ล่ง

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน
การออกแบบบริการภาครัฐ
(Government Digital Service Design)

รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 2:0 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ไว้ ณ วันที่ 7 ส.ค. 2567

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

สำนักงานพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล

เลขที่ 2024-06/0118 14.04.04+17/01

Issuing, Validity Certificate



Ln 17-2567