



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถานีพัฒนาที่ดินกระบี่ โทร. ๐ ๗๕๖๘ ๐๓๓๗ โทรสาร. ๐ ๗๕๖๘ ๐๓๓๘

ที่ กษ ๐๘๑๘.๑๒/- วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง สรุปบทเรียนทางระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ LDD e-Training รอบที่ ๒

เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินกระบี่

ตามหนังสือ ที่ กษ ๐๘๐๒/๕๑๕๐ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗ กรมเห็นชอบกรอบตัวชี้วัดเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับกอง/สำนักด้านผลสัมฤทธิ์ของงานรอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคคลในหน่วยงาน ในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗ ทั้งมีการสรุปบทเรียน ๑ เรื่อง ส่งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ นั้น

ข้าพเจ้าได้เรียน จำนวน ๑ หลักสูตร สามารถนำมาปรับใช้กับชีวิตประจำวันและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

๑. การฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training หลักสูตร “การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) ” รุ่นที่ ๒/๒๕๖๖ : เมษายน ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๗

ซึ่งมีเอกสารแนบสรุปการเรียนรู้หลักสูตรดังกล่าวมาพร้อมบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

กานตปภา

(นางสาวกานตปภา ตันพานิช)
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

๑. หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน(KPI)

๑. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาที่ดิน Performance Management (PM) เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ซึ่งมีขั้นตอนหลักอยู่ ๕ ขั้นตอน คือ

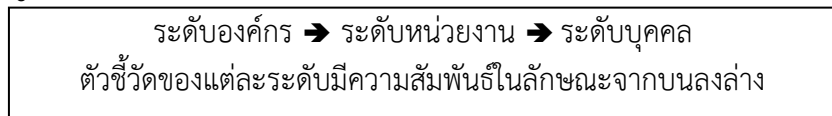
- การวางแผน คือ ต้องทำให้ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร
- การติดตาม คือ ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแลให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- การพัฒนา คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น
- การประเมิน คือ การวัดความสำเร็จของงานโดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก
- การให้รางวัล คือ การนำผลที่ได้จากการประเมินมาประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๒. การเชื่อมโยงระหว่างระบบ PM กับ KPI

➢ PM เป็นกระบวนการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ผลักดันการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหน่วยงาน โดยมีการนำตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลในหน่วยงานร่วมกัน ซึ่งหัวหน้าสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางในการพัฒนาลูกน้องและประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด เพื่อให้ได้สิ่งจูงใจสำหรับการเสริมแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดี

๓. การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (Individual KPI)

- ความสำคัญและความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดในแต่ละระดับ สามารถแบ่งออกมาเป็น ๓ ระดับ ดังนี้



ดังนั้น เป้าประสงค์แต่ละตัวชี้วัดในระดับองค์กรหรือภาพรวมทั้งหมดต้องบรรลุผลสำเร็จถ้าเรามีการถ่ายทอดจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบนในลักษณะของผลการดำเนินงาน

- วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัด มี ๔ รูปแบบ คือ

- การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method) แยกออกเป็น ๓ แบบ คือ การถ่ายทอดลงมาโดยตรง การแบ่งค่าตัวเลขเป้าหมาย และแบ่งเฉพาะด้านที่มอบหมาย
- การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer – Focused Method) เป็นการนำเอาความคาดหวังของผู้รับบริการมาเป็นตัวชี้วัดว่าทำได้ดีหรือเปล่า มีการกำหนดขั้นตอน ๔ ขั้นตอน คือ เลือกรับบริการและลูกค้า, เลือกมิติที่จะใช้ประเมิน, กำหนดช่วงเวลาและกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน และกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล
- การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน (Work Flow Charting Method) เป็นการนำกระบวนการหรือขั้นตอนมาทำงาน ซึ่งงานที่จะใช้วัดผลงานมีขั้นตอนหรือมีวิธีการอะไรบ้าง คนไหนรับผิดชอบส่วนไหนเพื่อนำมาพิจารณาการกำหนดตัวชี้วัดที่แตกต่างกันซึ่งสามารถนำส่วนของงานบางส่วนมาแยกออกจากกันเพื่อให้ตัวชี้วัดของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน วัดในมิติที่แตกต่างกันไปทั้งที่อยู่ในงานหรือกระบวนการงานเดียวกัน
- การพิจารณาจากประเด็นที่ต้องปรับปรุง (Issue – Driven) เป็นการคิดจากปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ววิเคราะห์หาแนวทางสุดท้ายจนมาเป็นตัวชี้วัด ซึ่งเป็นการคิดที่มีรายละเอียดแต่จะได้ตัวชี้วัดที่พุ่งตรงไปถึงสาเหตุของปัญหา

๔. การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ (SMART) มี ๕ เรื่องหลักๆคือ

- เจาะจง (Specific) มีความเจาะจงว่าต้องการทำอะไรและผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร
- วัดได้ (Measurable) ต้องวัดผลที่เกิดขึ้นได้ไม่เป็นภาระตัวชี้วัดมากเกินไป
- เห็นชอบ (Agreed Upon) ต้องได้รับการเห็นชอบซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา
- เป็นจริงได้ (Realistic) ต้องท้าทายและสามารถทำได้
- ภายใต้อุปสรรคที่เหมาะสม (Time Bound) มีระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสมไม่สั้นไม่ยาวเกินไป

๕. การกำหนดค่าเป้าหมายที่เหมาะสมและมีมาตรฐาน มีหลักคิดดังนี้

- ๑ คะแนน ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่ได้รับ
- ๒ คะแนน ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน
- ๓ คะแนน ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป
- ๔ คะแนน ค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง
- ๕ คะแนน ค่าเป้าหมายในระดับท้าทายมีความยากค่อนข้างมากโอกาสสำเร็จ < ๕๐

๖. คำแนะนำสำหรับการจัดทำตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ

- คำนึงถึงเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพ ตัวชี้วัด : S M A R T
- คำนึงถึงการมอบหมายงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ
- คำนึงถึงอำนาจจำแนก ความสอดคล้องกับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา หน่วยงานแลกรอบเวลา
- มีจำนวนเหมาะสม (ประมาณ ๔ - ๗ ตัว) ครอบคลุมเรื่องความคาดหวังที่สำคัญและควรมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า ๑๐%
- คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล

๗. การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล ประกอบด้วย ภารกิจงานเกี่ยวข้องกับใครบ้าง, ทำแล้วได้ผลลัพธ์คืออะไร, สามารถวัดผลความสำเร็จได้ด้วยวิธีใดบ้าง และเก็บข้อมูลยากเกินไปหรือไม่

ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้

มีความรู้ความเข้าใจในการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและสามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับใช้ในการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์กับการปฏิบัติงานรวมทั้งสะท้อนถึงภารกิจของตนเองได้อย่างมีคุณภาพ

ผู้สรุปบทเรียน
นางสาวกานตปภา ตันพานิช
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน



กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวกาญจนาทปภา ต้นพานิช

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training

หลักสูตร “การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน”

รุ่นที่ 2/2567 : เมษายน 2567 – กันยายน 2567

(นายปราโมทย์ ยาใจ)
อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน