

รายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ
สถานีพัฒนาที่ดินสระแก้ว สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๒
รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ชื่อ - นามสกุล นางนิภา คุ่มภัย ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
กลุ่ม/ฝ่าย ฝ่ายบริหารทั่วไป สถานีพัฒนาที่ดินสระแก้ว สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๒
หัวข้อการพัฒนา อบรมผ่านสื่อการเรียนการสอน LDD e-Training
หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
วิทยากร/ผู้ให้ความรู้ วิทยากรจากกรมพัฒนาที่ดิน หน่วยงานที่จัดอบรม กลุ่มพัฒนาบุคคล กกจ.

สรุปบทเรียนสาระสำคัญ หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

1. เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานการกำหนดตัวชี้วัด
2. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ
3. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

หัวข้อวิชาของหลักสูตรการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) มีดังนี้

บทที่ 1 สร้างความเข้าใจหลักสูตรเบื้องต้น

บทที่ 2 ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาที่ดิน

บทที่ 3 การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล

บทที่ 4 Workshop การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล เป็นการเรียนเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในด้านการกำหนดตัวชี้วัด สำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้สะท้อนถึงภารกิจของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปประเด็นที่สำคัญจากการเรียน ดังนี้

1. ขั้นตอนในการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล มี 4 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การกำหนดเป้าหมายระดับบุคคล
- 2) ยืนยันหน้าที่งานของบุคคล
- 3) กำหนดเป้าประสงค์ที่บุคคลมีส่วนผลักดันเป้าประสงค์ของหน่วยงาน
- 4) ประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล

2. แนวทางการกำหนดค่าเป้าหมาย แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 1) ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่รับได้
 - 2) ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน
 - 3) ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป
 - 4) ค่าเป้าหมายที่มีค่ายากปานกลาง
 - 5) ค่าเป้าหมายในระดับท้าทายมีความยากค่อนข้างมากโอกาสสำเร็จ < 50%
3. การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) หมายถึงดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน โดยเป็นการเทียบผลการทำงานกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ตกลงกันไว้ ซึ่งนอกจากจะประเมินผลการทำงานของเจ้าหน้าที่แล้วยังเป็นวิธีที่องค์กรใช้ในการวัดและประเมินผลความก้าวหน้าของการบรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานได้ด้วย
4. ตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) แบ่งเป็น 3 ระดับ
- 1) ตัวชี้วัดระดับองค์กร
 - 2) ตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน
 - 3) ตัวชี้วัดระดับบุคคล
5. การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่เหมาะสมควรมีไม่เกิน 7 ตัวชี้วัด ที่สามารถทำได้จริงและเห็นผลสำเร็จ
6. แนวคิดที่นิยามสำหรับการนำมาตั้งเป้าหมายตลอดจนถึงวัตถุประสงค์ใน (KPI) ดัชนีความสำเร็จ

หลักการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ SMART ประกอบด้วย

- S = Specific คือ ความเฉพาะเจาะจง
- M = Measurable คือ สามารถวัดได้
- A = Attainable คือ การบรรลุได้
- R = Relevant คือ ความสอดคล้อง
- T = Timely คือ ความสอดคล้อง

7. หลักของระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย 5 หลัก ดังนี้
1. การวางแผน
 2. การติดตาม
 3. การพัฒนา
 4. การประเมิน
 5. การให้รางวัล
8. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากการกำหนดตัวชี้วัด มี 4 วิธี
- 1) การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)
 - 2) การสอบถามความคาดหวังของรับบริการ (Customer – focused Method)
 - 3) การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน (Workflow – charting Method)
 - 4) การประเมินความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติราชการ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม มีดังนี้

ผลการประเมินในระดับคะแนน 1 – 5 แต่ละระดับต้องสามารถแสดงผลการดำเนินงาน หรือ ศักยภาพในการผลักดันให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

เกณฑ์คะแนนระดับ 5 เป็นเกณฑ์ท้าทายที่ผู้รับการประเมินจะต้องบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ ให้ได้ผลดีกว่าปกติอย่างมาก หรือเป็นผลงานที่ค่อนข้างเหนือความคาดหมาย

เกณฑ์คะแนนระดับ 4 เป็นเกณฑ์ที่ผู้รับการประเมินจะต้องใช้ความพยายามในการบริหารจัดการ ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ดีกว่าปกติ ถึงจะทำได้สำเร็จ โดยผลที่ได้เกินกว่าเป้าหมายพอสมควรแต่ไม่ถึงระดับเหนือ ความคาดหมาย

เกณฑ์คะแนนระดับ 3 เป็นเกณฑ์ที่แสดงว่าผู้รับการประเมินสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือสามารถรักษาระดับผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมาไว้ได้

เกณฑ์คะแนนระดับ 2 เป็นเกณฑ์ที่แสดงว่าผู้รับการประเมินได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้

เกณฑ์คะแนนระดับ 1 เป็นเกณฑ์ที่แสดงว่าผู้รับการประเมินได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้มาก

(ลงนาม)

(นางนิภา คุ่มภัย)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

(ลงนาม)

(นายชาคริต อินนระ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินสระแก้ว