

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๒
รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ชื่อ-นามสกุล นางสาวสุนิสา ศรีสกุล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

หน่วยงาน สถานีพัฒนาที่ดินระยอง

หัวข้อการพัฒนา การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) ๒/๒๕๖๖

วิธีการพัฒนา เรียนผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (LDD e-Training)

วันที่พัฒนา ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ สถานที่ สถานีพัฒนาที่ดินระยอง

หน่วยงานที่จัดอบรม กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน

- วัตถุประสงค์
๑. เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการเชื่อมโยงของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล
 ๒. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ
 ๓. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

สรุปสาระสำคัญ

การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในด้านการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สะท้อนถึงภารกิจของตนเองได้อย่างมีคุณภาพ

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management)

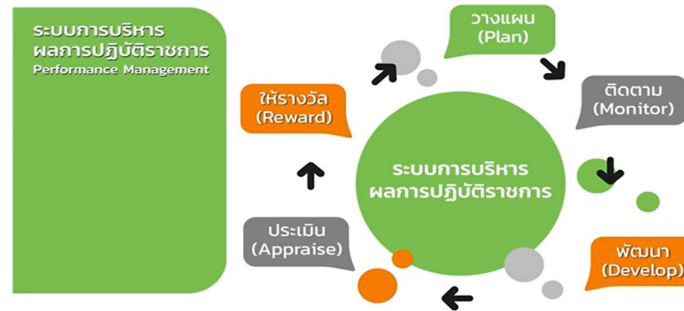
กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมายโดยเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กรหน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน

ขั้นตอนหลักของระบบ

- การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร
- การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น
- การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อวัดความสำเร็จของงานโดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดตั้งแต่แรก
- การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

วางแผน (Plan) ติดตาม (Monitor) พัฒนา (Develop) ประเมิน (Appraise) ให้รางวัล (Reward)



กรมพัฒนาที่ดินใช้ตั้งแต่ปี ๒๕๕๓

PMs และ KPIs ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

เป็นกระบวนการที่ทำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ในการผลักดันผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของหน่วยงาน โดยมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators – KPIs) เป็นเครื่องมือ กำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ซึ่งหัวหน้าสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางในการพัฒนาลูกน้อง และประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดนั้น ๆ เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจสำหรับเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดี

ความสำคัญและความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดในแต่ละระดับ

สามารถแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ประกอบด้วย ระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล



วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัด

๑. การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Gold Cascading Method)

- ถ่ายทอดลงมาโดยตรง ตัวชี้วัดที่ไม่แตกต่างกันในแต่ละระดับ มีหน้าที่และจุดหมายร่วมกัน
- แบ่งค่าตัวเลขเป้าหมาย เช่น ผอ.สพท.รับจำนวนพื้นที่เป้าหมายมา ๑,๐๐๐ ไร่ ในการนำแผนการใช้ที่ดินระดับตำบลไปใช้ประโยชน์ โดยแบ่งให้แก่แต่ละ สพท.จำนวนไม่เท่ากัน ตามพื้นที่ของจังหวัดที่รับผิดชอบ ผอ.สพท.รับเป้าหมายมาแบ่งพื้นที่ให้กับหัวหน้าหน่วยแต่ละหน่วยตามพื้นที่เป้าหมายที่ได้รับ
- การแบ่งเฉพาะด้านที่มอบ เช่น ตัวชี้วัดตามหน้าที่ที่ได้รับ ตัวชี้วัดผลระดับความสำเร็จแต่ละหน้าที่จะไม่เหมือนกัน

๒. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer - Focused Method)

มีขั้นตอนการกำหนด ดังนี้

- เลือกงานบริการและลูกค้า เช่น การให้บริการแก่ลูกค้าภายนอกและการให้บริการแก่ลูกค้าภายใน (บุคคลากรที่เข้าอบรม)
- เลือกมิติที่จะใช้ประเมิน เช่น เลือกประเมินความรวดเร็ว ความถูกต้องในการให้บริการ และ ความสุภาพในการให้บริการของผู้ให้บริการ (วัดความรู้/ความพึงพอใจ/วัดการใช้ประโยชน์)
- กำหนดช่วงเวลาและกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน ช่วงเวลาที่จะประเมิน กำหนดกลุ่มตัวแทน ผู้ให้ข้อมูล ออกแบบวิธีการและแบบฟอร์มสำหรับการประเมิน (ผู้เข้าอบรม/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่เกี่ยวข้อง/ก่อน-หลัง-ระหว่างการอบรม)
- กำหนดวิธีการเก็บข้อมูล ให้ผู้รับบริการกรอกแบบสำรวจหรือการสัมภาษณ์ผู้รับบริการ และ ประมวลข้อมูล (ข้อสอบ/แบบสอบถาม/แบบประเมิน/โปรแกรมประมวลผล)

๓. การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน (Work Flow Charting Method)

เป็นรูปแบบการคลี่งาน หรือเอากระบวนการขั้นตอนการทำงานมาคุยกัน งานที่ใช้วัดมีขั้นตอน วิธีการอะไรบ้าง เพื่อกำหนดตัวชี้วัดที่แตกต่างกัน สามารถแยกส่วนของงานตัวชี้วัดแต่ละคนไม่เหมือนกันตามหน้าที่ที่ทำ กำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดได้อย่างชัดเจน

๔. การพิจารณาจากประเด็นที่ต้องปรับปรุง (Issue-Driven)

เป็นรูปแบบที่ค่อนข้างมีรายละเอียด เป็นตัวชี้วัดที่พุ่งตรงไปถึงสาเหตุของปัญหา เป็นการนำภารกิจที่เกิดปัญหา และอุปสรรคที่ต้องแก้ไข

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ (SMART)

- S เจาะจง (Specific) มีความเจาะจงว่าต้องการทำอะไรและผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร
- M วัดได้ (Measurable) ต้องวัดผลที่เกิดขึ้นได้จริง ไม่เป็นภาระ ตัวชี้วัดไม่มากเกินไป
- A เห็นชอบ (Agreed Upon) ต้องได้รับการเห็นชอบ ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา
- R เป็นจริงได้ (Realistic) ต้องท้าทายและสามารถทำได้
- T ภายใตกรอบเวลาที่เหมาะสม (Time Bound) มีระยะเวลาทำงานที่เหมาะสมไม่สั้นไม่ยาวเกินไป

การกำหนดค่าเป้าหมายที่เหมาะสมและมีมาตรฐาน

- ระดับ ๑ คะแนน คือ ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่รับได้
- ระดับ ๒ คะแนน คือ ค่าเป้าหมายในระดับค่าต่ำกว่ามาตรฐาน
- ระดับ ๓ คะแนน คือ ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป
- ระดับ ๔ คะแนน คือ ค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง
- ระดับ ๕ คะแนน คือ ค่าเป้าหมายในระดับท้าทายมีความยากค่อนข้างมาก โอกาสสำเร็จ < ๕๐

คำแนะนำสำหรับการจัดทำตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ

๑. คำนึงถึงเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพ ตัวชี้วัด SMART
๒. คำนึงถึงการมอบหมายงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ

๓. คำนึงถึงอำนาจจำแนก ความสอดคล้องกับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา หน่วยงานและกรอบเวลา
๔. มีจำนวนเวลาเหมาะสม (ประมาณ ๔-๗ ตัว) ครอบคลุมเนื้อหา ความคาดหวังที่สำคัญและควรมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า ๑๐%
๕. คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล

Workshop การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (งานจัดฝึกอบรมหมอดินอาสา)

๑. การปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับใครบ้าง → หมอดิน/เกษตรกร/ประชาชน
๒. ทำแล้วได้ผลลัพธ์คืออะไร → กลุ่มเป้าหมายมีความรู้เพิ่มขึ้น
๓. สามารถวัดผลความสำเร็จได้ด้วยวิธีใดบ้าง → ข้อสอบ/แบบสอบถาม/ไปเยี่ยมในพื้นที่
๔. เก็บข้อมูลยากเกินไปหรือไม่ → ทดสอบ/สอบถาม/ดูผลการเปลี่ยนแปลง

ประโยชน์ที่ได้รับ

มีความเข้าใจในเรื่องของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล และเรื่อง การกำหนดตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ สามารถนำมาวิเคราะห์ภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย ให้เหมาะสมกับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

พ.นท. อรุณ

(นางสาวสุนิสา ศรีสกุล)

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน



(นายวิษณุ พิมพ์บำรุง)

ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินระยอง