

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

ชื่อ-นามสกุล นางสาวสุภา ไกรผล ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ
หน่วยงาน กลุ่ม/ฝ่าย/สพด./ศูนย์ สถานีพัฒนาที่ดินชลบุรี
หัวข้อการพัฒนา การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI)
วิธีการพัฒนา ฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
วันที่พัฒนา ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖ สถานที่ สถานีพัฒนาที่ดินชลบุรี
หน่วยที่จัดอบรม กลุ่มพัฒนาศักยภาพ กองการเจ้าหน้าที่

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการเชื่อมโยงของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล
๒. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ
๓. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

สรุปสาระสำคัญ

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI)

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาที่ดิน (Performance Management)

ความหมาย กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ บรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน

ขั้นตอนหลักๆประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน

๑. การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร
๒. การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
๓. การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการเพื่อวัดความสำเร็จของงานโดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้
๕. การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดี ความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

PMs และ KPIs ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน :

เป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในการผลักดันผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของหน่วยงาน โดยมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators-KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน ซึ่งหัวหน้าสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางในการพัฒนาลูกน้อง และประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดนั้นๆ เพื่อให้ได้สิ่งจูงใจสำหรับการส่งเสริมแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติที่มีผลงานดี

ความสำคัญและความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดในแต่ละระดับ

๑. **ระดับองค์กร** เป้าประสงค์และตัวชี้วัดในระดับองค์กร มีผลสัมฤทธิ์ที่สนับสนุนต่อเป้าหมายองค์กร และผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจและอื่นๆ

๒. **ระดับหน่วยงาน** เป้าประสงค์ในระดับบุคคล ตัวชี้วัดในระดับบุคคล

๓. **ระดับบุคคล** ผลสัมฤทธิ์ที่สนับสนุนต่อเป้าหมายของผู้บังคับบัญชา ผลสัมฤทธิ์ตามบทบาทหน้าที่ และผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ

วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๔ วิธี

๑. การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method) ประกอบด้วย การถ่ายทอดลงมาโดยตรง การแบ่งตัวเลขเป้าหมาย และการแบ่งเฉพาะด้านที่มอบ

๒. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer – Focused Method) ขั้นตอนการกำหนดตัวชี้วัดประกอบด้วย เลือกรายงานบริการและลูกค้า เลือกมิติที่จะใช้ประเมิน กำหนดช่วงเวลาและกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน และ กำหนดวิธีเก็บข้อมูล

๓. การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน (Work Flow Charting Method)

๔. พิจารณาจากประเด็นที่สำคัญที่ต้องปรับปรุง (Issue – Driven)

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ

๑. เจาะจง (Specific) มีความเจาะจงว่าต้องการอะไรและผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร

๒. วัดได้ (Measurable) ต้องวัดผลที่เกิดขึ้นได้ ไม่เป็นภาระ ตัวชี้วัดไม่มากเกินไป

๓. เห็นชอบ (Agreed Upon) ต้องได้รับการเห็นชอบซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา

๔. เป็นจริงได้ (Realistic) ต้องท้าทายและสามารถทำได้

๕. ภายใต้วงเวลาที่เหมาะสม (Time Bound) มีระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสมไม่สั้นไม่ยาวเกินไป

การกำหนดค่าเป้าหมายที่เหมาะสมและมีมาตรฐาน

๑. ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่ได้รับ
๒. ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน
๓. ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป
๔. ค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง
๕. ค่าเป้าหมายในระดับท้าทาย มีความยากค่อนข้างมากโอกาสสำเร็จน้อยกว่า ๕๐

คำแนะนำสำหรับการจัดทำตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ

๑. คำนึงถึงเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพตัวชี้วัด S M A R T
๒. คำนึงถึงการมอบหมายงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. คำนึงถึงอำนาจจำแนก ความสอดคล้องกับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา หน่วยงานและกรอบเวลา
๔. มีจำนวนเหมาะสม (๔-๗ ตัวชี้วัด) ครอบคลุมเนื้อหา ความคาดหวังที่สำคัญและมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า ๑๐ %
๕. คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล

ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

๑. ได้รับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) ในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน
๒. ได้รับความรู้ ถึงความสำคัญและความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดในแต่ละระดับ ประกอบด้วย ระดับองค์กร ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล
๓. สามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

(ลงนาม) 

(นางสาวสุภา ไกรผล)

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ

(ลงนาม) 

(นางจุฬาลักษณ์ แก้วอ่อน)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินชลบุรี