

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๐

รอบการประเมินที่.....๒/๒๕๖๔.....ตั้งแต่วันที่...๑เม.ย.๒๕๖๔ - ๓๐ก.ย.๒๕๖๔.....

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ชื่อ-นามสกุล.....นายปกรณ์ วรตันติ.....ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ.....

กลุ่ม/ฝ่าย.....ฝ่ายวิชาการเพื่อการพัฒนาที่ดิน สถานีพัฒนาที่ดินราชบุรี.....

หัวข้อการพัฒนา.....การเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนการสอน ldd e - Training หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัด.....

รายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) ๒/๒๕๖๔.....

สถานที่.....เรียน online กรมพัฒนาที่ดิน.....วันที่.....๒๑-๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๔.....

วิทยากร/ผู้ให้ความรู้.....กองกรเจ้าหน้าที่.....หน่วยงานที่จัดอบรม.....กลุ่มพัฒนามนุชคค กกจ.....

สรุปสาระสำคัญ

๑.วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม

๑.๑ เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการเชื่อมโยงของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล

๑.๒ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ

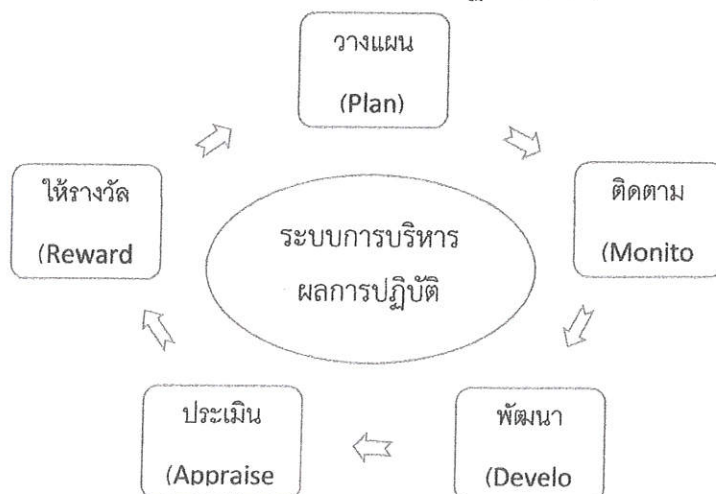
๑.๓ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

๒.หัวข้อการฝึกอบรมและเนื้อหา

๒.๑ ความหมาย

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management) หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กรหน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน

๒.๒ ขั้นตอนหลักของระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ



วางแผน (Plan) : การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร

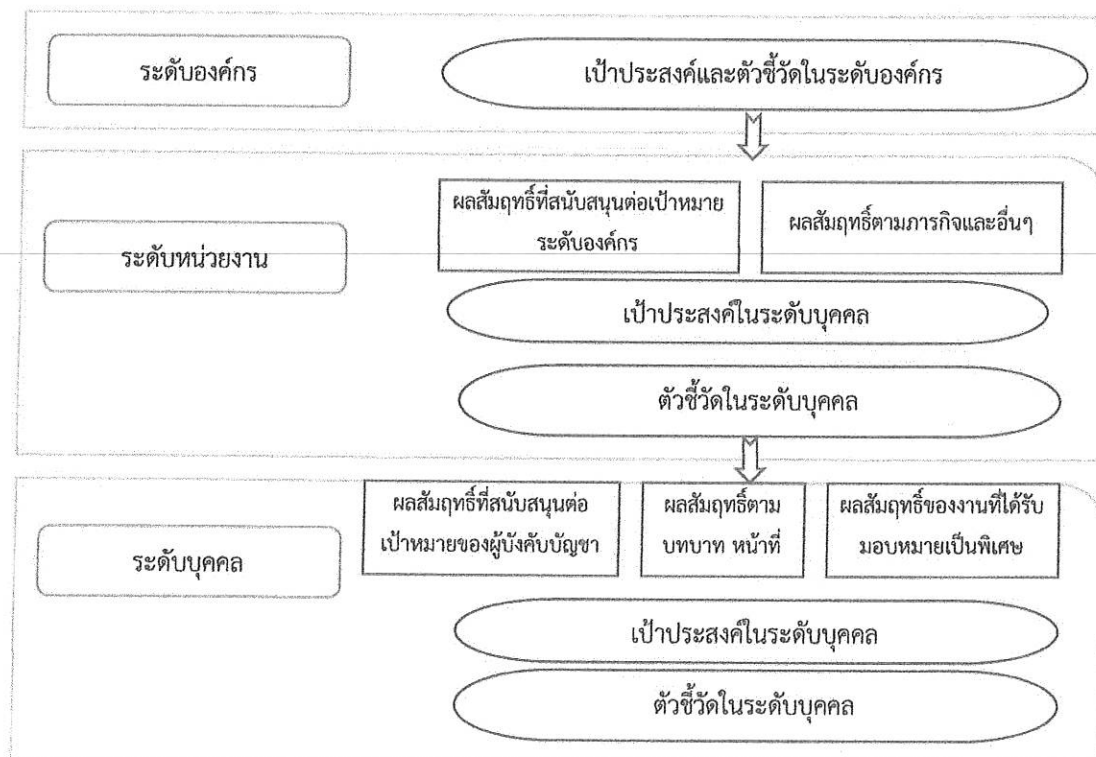
ติดตาม (Monitor) : การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

พัฒนา (Develop) : การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น

ประเมิน(Appraise): การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อวัดความสำเร็จของงานโดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก

ให้รางวัล(Reward) : การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๒.๓ ความสำคัญและความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดในแต่ละระดับ



๒.๔ วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัด

๒.๔.๑ การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)

เป็นการถ่ายทอดลงมาโดยตรง เป็นลักษณะของการโยนเป้าหมายจากหัวหน้าจนถึงผู้ปฏิบัติงานแบ่งได้เป็น ๓ แบบ

๑.ถ่ายทอดลงมาโดยตรง : เป้าหมายเหมือนกัน รับผิดชอบเหมือนกัน

๒.แบ่งค่าตัวเลขเป้าหมาย : ผู้บริหารจะรับเป้าหมายในภาพรวม และส่งต่อเป้าหมายให้ระดับล่าง ตามความเหมาะสม จนถึงผู้ปฏิบัติงาน

๓.แบ่งเฉพาะด้านที่มอบ : มอบหมายเฉพาะงานให้ใครปฏิบัติ นำงานที่มอบหมายมากำหนดตัวชี้วัด

๒.๔.๒ การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer – Focused Method)

แนวทางนี้เหมาะกับงานที่ต้องทำหน้าที่ให้บริการกับผู้อื่นเป็นสำคัญ ผลสำเร็จของงานคือ สิ่งที่ได้ทำหรือให้บริการกับลูกค้า หรือผู้รับบริการ

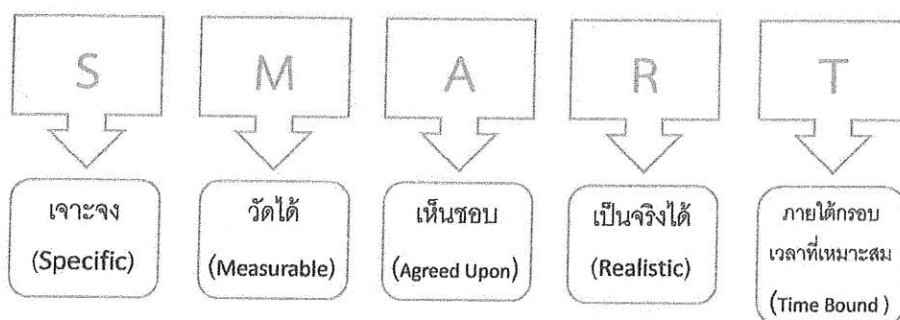
๒.๔.๓ การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน (Work Flow Charting Method)

นำขั้นตอนของงานมาไล่เรียงลักษณะงานที่ทำ แบ่งงานให้ชัดเจน แล้วนำงานที่แต่ละตำแหน่งทำมากำหนดตัวชี้วัด

๒.๔.๔ การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง (Issue - Driven)

เป็นรูปแบบที่ไม่ตายตัว มาจากการนำสาเหตุปัญหาของงานมาตั้งกำหนดเป็นตัวชี้วัด

๒.๕ การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ



S : มีความเจาะจงว่าต้องการทำอะไร และผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร

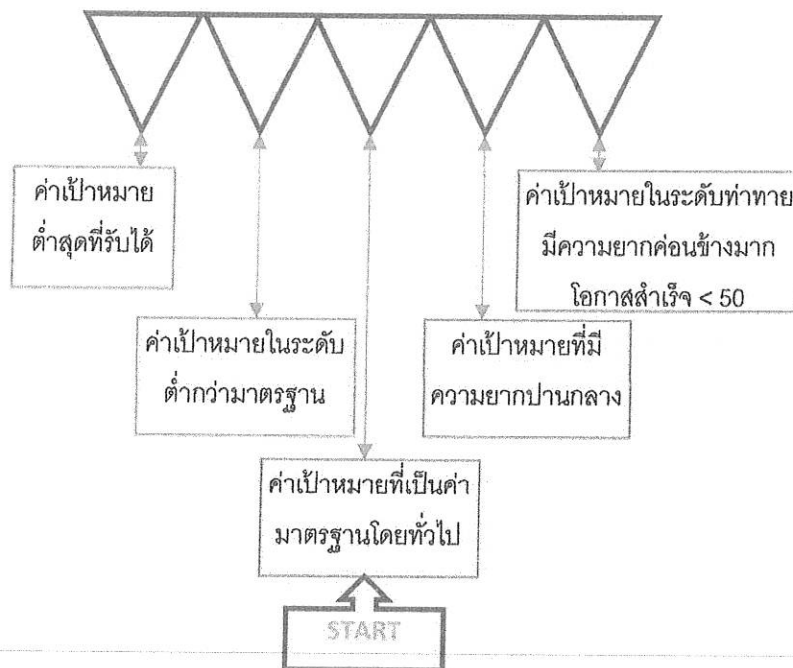
M : ต้องวัดผลที่เกิดขึ้นได้ ไม่เป็นภาระ ตัวชี้วัดไม่มากเกินไป

A : ต้องได้รับการเห็นชอบซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา

R : ต้องท้าทาย และสามารถทำได้

T : มีระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสม ไม่สั้นไม่ยาวเกินไป

๒.๕.๑ การกำหนดค่าเป้าหมายที่เหมาะสมและมีมาตรฐาน



๒.๕.๒ คำแนะนำสำหรับการจัดทำตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ

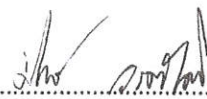
๑. คำนึงถึงเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพ ตัวชี้วัด : S M A R T
๒. คำนึงถึงการมอบหมายงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. คำนึงถึงอำนาจจำแนก ความสอดคล้องกับเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา หน่วยงาน และกรอบเวลา
๔. มีจำนวนเหมาะสม (ประมาณ ๔-๗ ตัว) ครอบคลุมเนื้อหา ความคาดหวังที่สำคัญ และควรมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า ๑๐%
๕. คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล

๒.๕.๓ การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล

๑. ภารกิจงานเกี่ยวข้องกับใครบ้าง
๒. ทำแล้วได้ผลลัพธ์คืออะไร
๓. สามารถวัดผลความสำเร็จได้ด้วยวิธีใดบ้าง
๔. เก็บข้อมูลยากเกินไปหรือไม่

๓. ประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรม

ได้รับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ความหมายและขั้นตอนหลัก
ของระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ การเชื่อมโยงของ
ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล สามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการ
กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้ และเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเองมากยิ่งขึ้น

(ลงนาม).....

(นายปกรณ์ วรรณดี)

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ

(ลงนาม).....

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๐

ผู้รับรองผลการพัฒนาความรู้



กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นายปกรณ์ วรตันติ

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
(LDD e-Training)

หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
รุ่นที่ ๒/๒๕๖๔ : พฤษภาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๔

(นางสาวภัทราภรณ์ โสเจยยะ)
รองอธิบดีด้านบริหาร