

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๐

รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ชื่อ-นามสกุล.....นางสาวสุวิมล กลิ่นงาม.....ตำแหน่ง.....เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
กลุ่ม/ฝ่าย.....ศูนย์ปฏิบัติการโครงการพัฒนาที่ดินตามพระราชประสงค์หนองพลับ-กัลดีหลวง
หัวข้อการพัฒนา.....การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
สถานที่.....กรมพัฒนาที่ดิน.....วันที่.....๒๕ มกราคม ๒๕๖๖
วิทยากร/ผู้ให้ความรู้.....โดย พิศพัฒน์ พจน์สมพงษ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
หน่วยงานที่จัดอบรม.....กองการเจ้าหน้าที่

สรุปสาระสำคัญ (KPI) เป็นตัวย่อมาจากคำว่า Key Performance Indicator ซึ่งก็แปลได้ว่า “ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ” เป็นตัววัดคุณค่าที่ประเมินผลออกมาเป็นตัวเลข/จำนวน/ปริมาณได้ชัดเจน โดยสามารถประเมินได้ทั้งระดับองค์กร ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรหน่วยงานหรือพนักงานนั้นมีศักยภาพเพียงไร หรือประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ โดยมีอยู่ ๒ ประเภท ดังนี้

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ มีค่าเป็นตัวเลข เช่น จำนวนคน, น้ำหนัก, ส่วนสูง, งบประมาณ เป็นต้น
๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ เช่น คุณภาพชีวิต ความพึงพอใจของผู้รับบริการ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ข้อคำนึงในการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงาน

- S : เจาะจง (Specific) มีความเฉพาะเจาะจง ว่าต้องการทำอะไร และ ผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร
M : วัดได้ (Measurable) ต้องวัดผลที่เกิดขึ้นได้ ไม่เป็นภาระ ตัวชี้วัดไม่มากเกินไป
A : เห็นชอบ (Agreed Upon) ต้องได้รับการเห็นชอบซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา
R : เป็นจริงได้ (Realistic) ต้องท้าทาย และสามารถทำได้
T : ภายใตกรอบเวลาที่เหมาะสม (Time Bound) มีระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสม ไม่สั้นไม่ยาวเกินไป

วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัด มีดังนี้

๑. การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)
๒. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-Focused Method)
๓. การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน (Work Flow Charting Method)
๔. การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง (Issue-Driven)

วิธีการกำหนดตัวชี้วัดหลักใน KPI

การที่ KPI จะมีประสิทธิภาพที่ดี ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การกำหนดตัวชี้วัดหลักที่มีส่วนสำคัญต่อการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง การกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องพิจารณาให้เหมาะสมและรอบคอบ

๑. แรงจูงใจ ตัวชี้วัดที่ดีต้องสร้างแรงจูงใจให้อยากบรรลุเป้าหมาย : ตัวชี้วัดที่ดีนั้นไม่ควรยากหรือ่ายจนเกินไป และต้องควรคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายให้ได้ด้วย

๑.๑ กำหนดตัวชี้วัดหลักระดับองค์กร (organization indicators) : การกำหนดเป้าหมายของ องค์กรตลอดจนนโยบายหลักเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกที่สุดที่แต่ละองค์กรจะต้องทำ เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกฝ่าย และทุกคนในองค์กรปฏิบัติ ตัวชี้วัดระดับองค์กรจะเป็นสิ่งที่บอกได้ว่าองค์กรนั้นประสบความสำเร็จเพียงไร

๑.๒ กำหนดตัวชี้วัดหลักในระดับหน่วยงาน (Department indicators) : หลังจากมีตัวชี้วัดหลัก ขององค์กรแล้ว ก็ต้องลงมากำหนดตัวชี้วัดในระดับหน่วยงานย่อยลงมา และต้องให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดหลัก หรือนโยบายขององค์กร ในระดับหน่วยงานนี้แต่ละหน่วยงานอาจจะมีตัวชี้วัดหลักที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับ สายงานและเป้าหมายของหน่วยงานนั้นๆ ด้วย และตัวชี้วัดในระดับหน่วยงานนี้ควรจะต้องมีส่วนช่วยผลักดัน ให้องค์กรสำเร็จ และต้องเป็นตัวชี้วัดที่เป็นหลักเกณฑ์ให้กับตัวชี้วัดในระดับหน่วยงานย่อย, แผนก, กลุ่ม หรือ รายบุคคลต่อไปด้วย

๑.๓ กำหนดตัวชี้วัดในระดับรายบุคคล (Department indicators) : ตัวชี้วัดระดับรายบุคคลนั้น ถึงแม้จะเป็นหน่วยย่อยที่สุดแต่ก็มีความสำคัญที่สุด เพราะเปรียบเสมือนฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนองค์กร โดยรวม นอกจากจะวัดประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละคนแล้ว ประสิทธิภาพที่ดียังส่งผลให้ KPI ระดับ องค์กรดีขึ้นได้ด้วย

๑.๔ กำหนดตัวชี้วัดรอง (Secondary indicators) : นอกจากตัวชี้วัดหลักซึ่งเป็นการวัด ประสิทธิภาพของการทำงานโดยตรงแล้ว เราควรมีตัวชี้วัดรองเพื่อรองรับด้วย ตัวชี้วัดรองนี้อาจไม่เกี่ยวเนื่อง กับประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง แต่เป็นตัวชี้วัดอีกด้านที่อาจเป็นส่วนเสริมในการพิจารณาประกอบกัน สำหรับหน่วยงานที่มีตัวชี้วัดหลักชัดเจน มีการประเมินค่าออกมาเป็นตัวเลขเพื่อวัดผลได้ สำหรับหน่วยงานที่ไม่ อาจมีตัวชี้วัดที่ประเมินค่าเป็นตัวเลขได้ชัดเจน ตัวชี้วัดรองอาจมีส่วนสำคัญ อาทิ หน่วยงานด้านบริการ, หน่วยงานสนับสนุน, หน่วยงานธุรการ เป็นต้น ซึ่งตัวชี้วัดรองอาจกำหนดในเชิงคุณภาพมากกว่าปริมาณ เพื่อ เป็นเกณฑ์ที่เหมาะสมกับเนื้องาน เช่น การประเมินความพึงพอใจของลูกค้าที่มีส่วนต่องานบริการ เป็นต้น

๒. การกำหนด KPI ร่วมกัน หลายหน่วยงานมีการกำหนด KPI ขึ้นจากระดับบริหาร หรือหน่วยงาน ส่วนกลาง เพื่อเป็นเกณฑ์ให้แต่ละฝ่ายปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

แนวทางการกำหนดค่าเป้าหมาย มีดังนี้

๑. ระดับ ๑ คะแนน คือ ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่รับได้

๒. ระดับ ๒ คะแนน คือ ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน

๓. ระดับ ๓ คะแนน คือ ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป ค่าปกติ ทำงานปกติ ไม่มีอะไรต่าง จากเดิม

๔. ระดับ ๔ คะแนน คือ ค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง ทำงานดีกว่าปกติ หรือมีประสิทธิภาพ มากกว่าเดิม

๕. ระดับ ๕ คะแนน คือ ค่าเป้าหมายในระดับท้าทายมีความยากค่อนข้างมาก โอกาสสำเร็จ < ๕๐ งานมีคุณภาพดี

คำแนะนำสำหรับการจัดทำตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ

๑. คำนึงถึงเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพ ตัวชี้วัด : S M A R T
๒. คำนึงถึงการมอบหมายงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ อย่าตั้งตัวชี้วัดที่ไม่ใช่งานของเรา
๓. คำนึงถึงอำนาจจำแนก ความสอดคล้องกับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา หน่วยงานและกรอบเวลา
๔. มีจำนวนเหมาะสม (ประมาณ ๔ - ๗ ตัว) ครอบคลุมเนื้อหา ความคาดหวังที่สำคัญและควรมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า ๑๐%

๕. คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลควรคำนึง ดังนี้

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

(ลงนาม).....

(นางสาวสุวิมล กลิ่นงาม)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

(ลงนาม).....

(นายธนิชกฤต กลิ่นหวล)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการโครงการพัฒนาที่ดิน
ตามพระราชประสงค์หนองพลับ-กลัดหลวง

(ลงนาม).....

(นายอนุวัชร โพธินาม)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๐

ผู้รับรองผลการพัฒนาความรู้

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

สุวิมล กลิ่นงาม

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน
การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ
(Essential Digital Tools for Workplace)

รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 : 15 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ไว้ ณ วันที่ 10 ม.ค. 2566

A.L.

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล





กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวสุวิมล กลิ่นงาม

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training
หลักสูตร "การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI)"
รุ่นที่ 1/2566 : ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566

(นายปราโมทย์ ยาใจ)

อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน