

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๐  
รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ชื่อ-นามสกุล.....นางชนันทอง ศรีวารีรัตน์.....ตำแหน่ง.....เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน.....

กลุ่ม/ฝ่าย/สถานี.....สถานีพัฒนาที่ดินสมุทรสาคร.....

หัวข้อการพัฒนา.....การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน(KPI)

สถานที่.....สถานีพัฒนาที่ดินสมุทรสาคร.....วันที่.....๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๖.....

วิทยากร/ผู้ให้ความรู้.....ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศฯ.....หน่วยงานที่จัดอบรม.....กลุ่มพัฒนาบุคคล กภจ.....

### สรุปสาระสำคัญ

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ(Performance Management) คือ กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กรหน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน

### ขั้นตอนหลักของระบบ

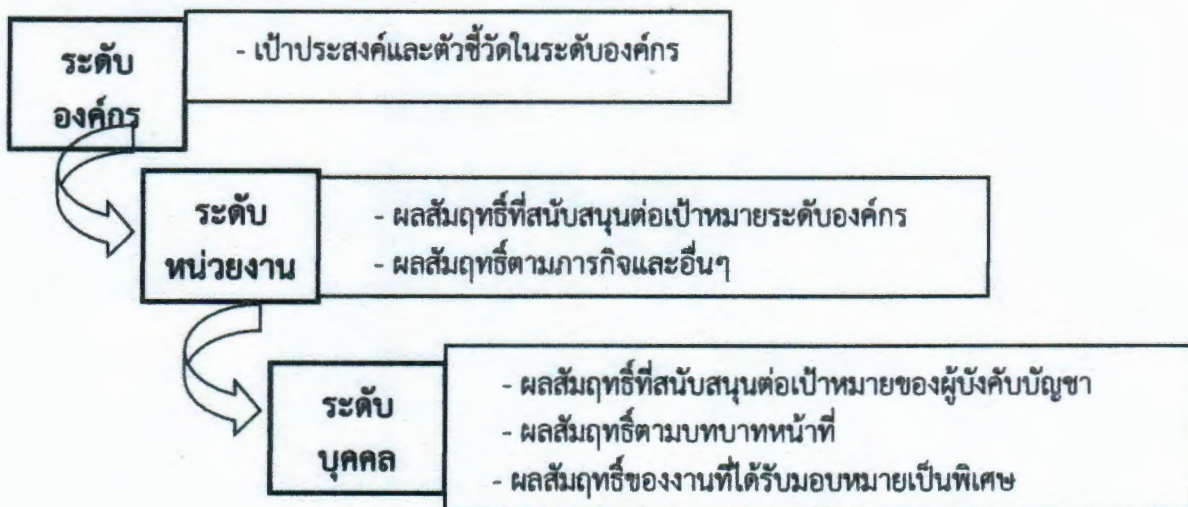
- การวางแผนการปฏิบัติงาน ที่จะต้องทำให้ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร
- การติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น
- การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อวัดความสำเร็จของงานโดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก
- การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

### ความเชื่อมโยงระหว่าง PMs vs KPIs

เป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในการผลักดันผลการปฏิบัติให้สูงขึ้น สอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของหน่วยงาน โดยมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก(Key Performance Indicator-KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน

### การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล Individual KPI

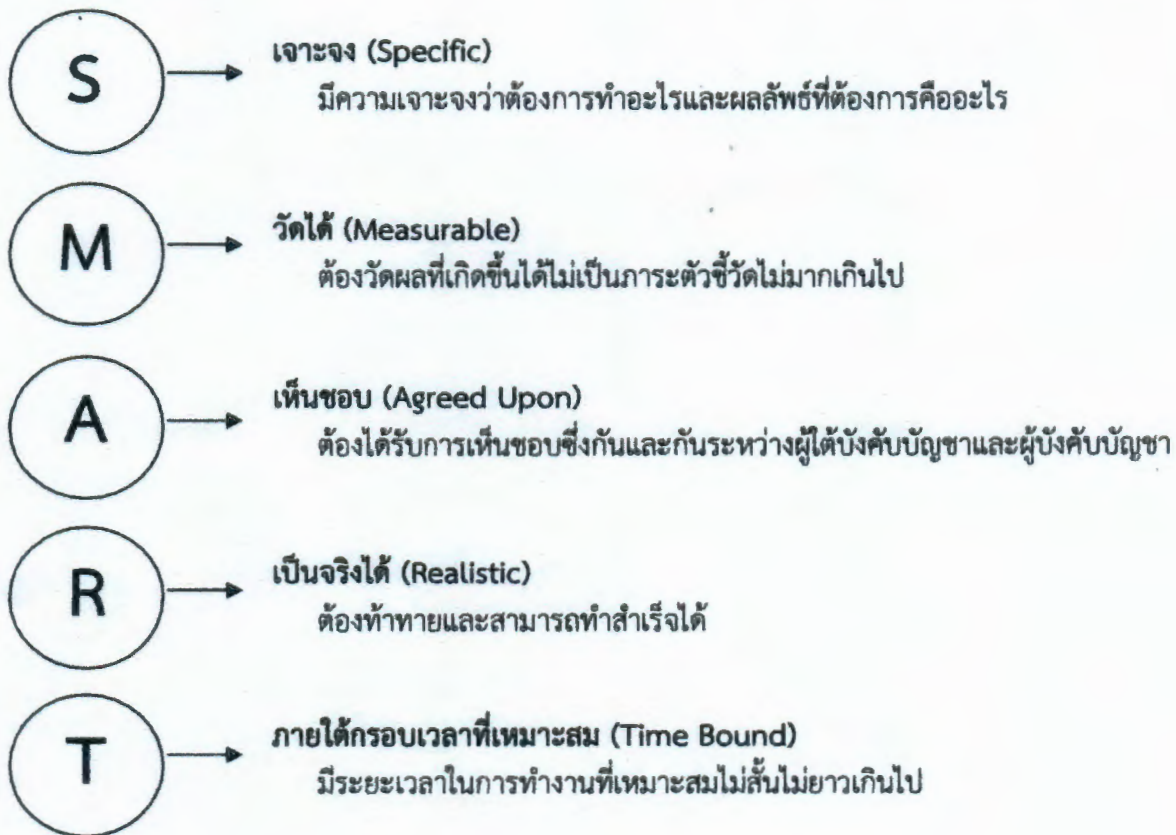
ความสำคัญและความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดในแต่ละระดับ ถ่ายทอดจากบนลงล่าง การตามผลงานจะติดตามจากล่างขึ้นบน ผลงานจะถูกดันไปสู่องค์กร



ซึ่งมีวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัด ๔ รูปแบบ ดังนี้

- รูปแบบที่ ๑ > การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)
- รูปแบบที่ ๒ > การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-Focused Method) มาคิดกำหนดตัวชี้วัด และมีการถ่ายทอดเป้าหมายขององค์กรสู่การปฏิบัติงานต่อกันไปจนถึงตัวบุคคล
- รูปแบบที่ ๓ > การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน (Work Flow Charting Method) ใช้วิธีการคลี่งานเพื่อกำหนดตัวชี้วัดที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เช่น กำหนดตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
- รูปแบบที่ ๔ > การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง (Issue-Driven) จะเริ่มจากปัญหาหรือประเด็นของหน่วยงาน เช่น เกษตรกรไม่ได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้ด้านการใช้ประโยชน์จากบัตรดินดี

ตัวชี้วัด ที่จะเป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ มีหลักคิดหรือพิจารณา ๕ เรื่องหลักๆ คือ SMART ได้แก่



### การกำหนดค่าเป้าหมายที่เหมาะสมและมีมาตรฐาน

- ค่าเป้าหมาย ๑ ⇨ ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่รับได้
- ค่าเป้าหมาย ๒ ⇨ ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน
- ค่าเป้าหมาย ๓ ⇨ ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป
- ค่าเป้าหมาย ๔ ⇨ ค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง
- ค่าเป้าหมาย ๕ ⇨ ค่าเป้าหมายในระดับท้าทาย มีความยากค่อนข้างมาก โอกาสสำเร็จ < ๕๐

### คำแนะนำสำหรับการจัดทำตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ

- > คำนึงถึงเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพตัวชี้วัด SMART
- > คำนึงถึงการมอบหมายงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ
- > คำนึงถึงอำนาจจำแนก ความสอดคล้องกับเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานและกรอบเวลา
- > มีจำนวนเหมาะสม ประมาณ ๔-๗ ตัว ครอบคลุมเนื้องาน ความคาดหวังที่สำคัญและควรมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า ๑๐ %
- > คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล

**ประโยชน์ที่ได้รับต่อตนเอง**

เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในด้านการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สะท้อนถึงภารกิจของตนเองได้อย่างมีคุณภาพ สามารถทราบภารกิจของตนเองเกี่ยวข้องกับใครบ้าง ทำแล้วได้ผลลัพธ์คืออะไร สามารถวัดผลความสำเร็จได้ด้วยวิธีใดบ้าง และเก็บข้อมูลยากเกินไปหรือไม่

**ประโยชน์ที่ได้รับต่อหน่วยงาน**

สามารถเชื่อมโยงของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล และ คิดตัวชี้วัดได้อย่างเป็นขั้นตอน และมีประสิทธิภาพ ผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุ เป้าหมาย นอกจากนี้ยังทำให้การถ่ายทอดภารกิจงานจากบนลงล่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการตามงาน จะติดตามจากล่างขึ้นบน ซึ่งจะทำให้ผลงานจะถูกดันไปสู่องค์กรในที่สุด

(ลงนาม).....

(นางชันทอง ศรีวาริรัตน์)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน

(ลงนาม).....

(นายจางงค์ อินแก้ว)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินสมุทรสาคร

(ลงนาม).....

(นายสุทธิศล วงษ์จันทา)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๐

ผู้รับรองผลการพัฒนาความรู้



# กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

**นางชั้นทอง ศรีวารีรัตน์**

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training

หลักสูตร "การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI)"

รุ่นที่ 2/2566 : พฤษภาคม 2566 - กันยายน 2566

(นายปราโมทย์ ยาใจ)

อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน