แบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการพัฒนาความรู้
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน

ด้วยข้าพเจ้านางสาว นิรมล เกษณา ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ สังกัด กลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘ กรมพัฒนาที่ดิน ได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ หลักสูตร "การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI)" ระหว่างวันที่ ๑-๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวจัดโดย กรมพัฒนาที่ดิน

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับพัฒนาความรู้ฯ หลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการพัฒนาความรู้ฯ เพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๑. การพัฒนาความรู้ฯ ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์

- เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการเชื่อมโยงของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล
- เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ
- เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

๒. เนื้อหาและหัวข้อวิชาของการพัฒนาความรู้ฯ มีดังนี้

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ในด้านการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สะท้อนถึงภารกิจของตนเองได้อย่างมีคุณภาพ

ประกอบด้วยเนื้อหาที่สำคัญ ดังนี้

บทที่ ๑ การสร้างความเข้าใจหลักสูตรเบื้องต้น

เนื้อหาที่จะเรียนรู้สามารถนำไปอะไรได้บ้าง ซึ่งจะมีเนื้อหาหลักๆ ๒ หัวข้อ คือ ระบบการบริหารผล การปฏิบัติงานของกรมพัฒนาที่ดิน จะศึกษาว่ากรมพัฒนาที่ดินมีระบบหรือรูปแบบใด และการกำหนดตัวชี้วัด ทำได้กี่รูปแบบ แต่ละแบบเป็นอย่างไร ลักษณะตัวชี้วัดที่ดีควรเป็นอย่างไร

บทที่ ๒ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาที่ดิน (Performance Management : PM)

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management) หมายถึง กระบวนการหรือ เครื่องมือที่มาช่วยส่วนราชการในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วน ราชการบรรลุเป้าหมาย โดยเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กรหน่วยงานและระดับบุคคล เข้าด้วยกัน

ขั้นตอนหลักของระบบ

๑) การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร

๒) การติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง

๓) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น

๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อวัดความสำเร็จของงานโดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดตั้งแต่ต้น

๕) การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

PMs และ KPIs ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ เป็นกระบวนการที่ทำให้ความสำคัญในการตั้งเป้าหมายและมาทำงานและประเมินผลกันว่าได้ตามที่ หวังหรือไม่ การมีส่วนร่วมระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหน่วยงาน

โดยมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators – KPIs) นำมาเป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน ซึ่งหัวหน้าสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางในการพัฒนาลูกน้อง และประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดนั้นๆ เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจสำหรับเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดี

บทที่ ๓ การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (Individual KPIs)

ความสำคัญและความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดในแต่ละระดับ การกำหนดตัวชี้วัด มีการกำหนดจากบนลงล่าง วิธีตามผลงาน ตามจากล่างขึ้นบน เพื่อให้ได้เป้าหมายของทุกๆ หน่วยงานไปสู่องค์กร สุดท้ายการทำงานเพื่อตอบเป้าประสงค์ตัวชี้วัดระดับองค์กร

การถ่ายทอดตัวชี้วัด มี ๔ รูปแบบ

๑) การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Gold Cascading Method)

๑.๑) ถ่ายทอดลงมาโดยตรง

๑.๒) แบ่งค่าตัวเลขเป้าหมาย เช่น ผอ.สพข. รับจำนวนพื้นที่เป้าหมายมา ๑,๐๐๐ ไร่ แบ่งให้แต่ละ สพด. ไม่เท่ากัน ผอ.สพด. รับเป้าหมายมาแบ่งพื้นที่ให้กับหัวหน้าหน่วยแต่ละหน่วยตามพื้นที่เป้าหมายที่ได้รับ

๑.๓) การแบ่งเฉพาะด้านที่มอบ เช่น ตัวชี้วัดตามหน้าที่ที่ได้รับ ตัวชี้วัดผลสำเร็จแต่ละหน้าที่จะไม่ เหมือนกัน

๒) การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer – Focused Method) มีขั้นตอนการกำหนด ดังนี้

๒.๑) เลือกงานบริการและลูกค้า เช่น การให้บริการแก่ลูกค้าภายนอกและการให้บริการแก่ลูกค้า ภายใน (บุคคลากรที่เข้าอบรม)

๒.๒) เลือกมิติที่จะใช้ประเมิน เช่น เลือกประเมินความรวดเร็ว ความถูกต้องในการให้บริการ และ ความสุภาพในการให้บริการของผู้ให้บริการ (วัดความรู้/ความพึงพอใจ/วัดการใช้ประโยชน์)

๒.๓) กำหนดช่วงเวลาและกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน ช่วงเวลาที่จะประเมิน กำหนดกลุ่มตัวแทน ผู้ให้ข้อมูล ออกแบบวิธีการและแบบฟอร์มสำหรับการประเมิน (ผู้เข้าอบรม/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนหลัง)

๒.๔) กำหนดวิธีการเก็บข้อมูล ให้ผู้รับบริการกรอกแบบสำรวจหรือการสัมภาษณ์ผู้รับบริการ และ ประมวลข้อมูล (ข้อสอบ/แบบสอบถาม/แบบประเมิน/โปรแกรม)

๓) การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน (Work Flow Charting Method) เป็นรูปแบบการคลี่งาน หรือเอากระบวนการขั้นตอนการทำงานมาคุยกัน งานที่ใช้วัดมีขั้นตอน วิธีการอะไรบ้าง เพื่อกำหนดตัวชี้วัดที่แตกต่างกัน สามารถแยกส่วนของงานตัวชี้วัดแต่ละคนไม่เหมือนกันตามหน้าที่ที่ทำ กำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดได้อย่างชัดเจน

๔) การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง (Issue – Driven) ลักษณะนี้ไม่มีการตายตัว แต่มีลักษณะของจุดเริ่มต้นปัญหาของงาน หากรู้ปัญหาของงานและหาสาเหตุได้ จะต้องแก้ที่สาเหตุนั้นเพื่อจะได้ผลงานที่ดีขึ้น เป็นรูปแบบตัวชี้วัดที่พุ่งตรงไปถึงสาเหตุของปัญหา

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (Individual KPI)

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ (SMART)

๑) เจาะจง (Specific) มีความเจาะจงว่าต้องการทำอะไรและผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร

๒) วัดได้ (Measurable) ต้องวัดผลที่เกิดขึ้นได้จริง ไม่เป็นภาระ ตัวชี้วัดไม่มากเกินไป

๓) เห็นชอบ (Agreed upan) ต้องได้รับการเห็นชอบ ซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

๔) เป็นจริงได้ (Realistic) ต้องท้าทายและสารมารถทำสำเร็จได้

๕) ภายใต้กรอบเวลาที่เหมาะสม (Time Bound) มีระยะเวลาทำงานที่เหมาะสมไม่สั้นไม่ยาวเกินไป

การกำหนดค่าเป้าหมายที่เหมาะสมและมีมาตรฐาน

ระดับ ๑ คะแนน คือ ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่รับได้

ระดับ ๒ คะแนน คือ ค่าเป้าหมายในระดับค่าต่ำกว่ามาตรฐาน

ระดับ ๓ คะแนน คือ ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป ค่าปกติ ทำงานปกติ ไม่มีอะไรต่างจากเดิม

ระดับ ๔ คะแนน คือ ค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง ทำงานดีกว่าปกติ หรือมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

ระดับ ๕ คะแนน คือ ค่าเป้าหมายในระดับท้าทายมีความยากค่อนข้างมาก โอกาสสำเร็จน้อยกว่า ๕๐ งาน มีคุณภาพ

คำแนะนำสำหรับการจัดทำตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ

๑) คำนึงถึงเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพ ตัวชี้วัด S M A R T

๒) คำนึงถึงการมอบหมายงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ อย่าตั้งตัวชี้วัดที่ไม่ใช่งานของเรา

๓) คำนึงถึงอำนาจจำแนก ความสอดคล้องกับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา หน่วยงานและกรอบเวลา

๔) มีจำนวนเวลาเหมาะสม (ประมาณ ๔-๗ ตัว) ครอบคลุมเนื้องาน ความคาดหวังที่สำคัญและควรมี น้ำหนักไม่น้อยกว่า ๑๐%

๕) คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล

บทที่ ๔ Workshop การวิเคราะห์งานเพื่อการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล

๔.๑ ภารกิจงานเกี่ยวข้องกับใครบ้าง

๔.๒ ทำแล้วได้ผลลัพธ์คืออะไร

๔.๓ สามารถวัดผลความสำเร็จได้ด้วยวิธีใด

๔.๔ เก็บข้อมูลยากเกินไปหรือไม่

๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ต่อตนเอง ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และวิธีการจัดทำตัวชี้วัดและระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้มีทักษะในการคิด วิเคราะห์ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักการ และ เล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำตัวชี้วัดมากขึ้น

๔. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ฯ ครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน นำความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดให้ข้าราชการเกิดความเข้าใจ เห็นภาพระบบ การบริหารผลการปฏิบัติราชการ และการจัดทำตัวชี้วัดของตนเอง เป็นการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

๕. ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

- ไม่มี

๖. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

- ไม่มี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ) นิรมล เกษณา .....

(...นางสาวนิรมล เกษณา....)

ผู้เข้ารับการพัฒนาความรู้

ภาคผนวก

กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวนิรมล เกษณา

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training

หลักสูตร "การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI)"

รุ่นที่ 2/2566 : พฤษภาคม 2566 - กันยายน 2566

(นายปราโมทย์ ยาใจ)

อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน

อบรมหลักสูตร “แนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการเร่งรัดการจำแนกประเภทที่ดิน ตามนโยบายคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ (ค.ท.ช.)”
ดำเนินการฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมบ้านสวนรีสอร์ท อ.เมือง จ.นครสวรรค์

ที่ กษ ๐๘๐๒/๒๖๑๕ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง เชิญข้าราชการหรือพนักงานราชการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “แนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการเร่งรัดการจำแนกประเภทที่ดิน ตามนโยบายคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ (ค.ท.ช.)”

ความเร่งด่วน ปกติ ชั้นความลับ ปกติ

การดำเนินการ (เฉพาะทางเดินหนังสือ นิรมล เกษณา)

ส่งจาก: กลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน

ผู้ส่ง: นายสุชาติ ยอดกุศล

วันเวลาส่ง: ๐๔ ก.ค. ๒๕๖๖ ๑๒:๐๘

- ทราบ

- มอบคุณนิรมล เข้ารับการฝึกอบรมฯ

(นายสุชาติ ยอดกุศล)

ผู้อำนวยการกลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน

๐๔ ก.ค. ๒๕๖๖ เวลา ๑๒:๐๘

นางสาวนิรมล เกษณา

เลขรับ (ปิดเรื่อง)

วันที่ ๐๔ ก.ค. ๒๕๖๖

เวลา ๑๖:๒๔

ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "การสร้างความรู ความเข้าใจ และจัดทำเครื่องมือประกอบการประเมินผลการบริหารงานตรวจราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน (Internal Performance Agreement: IPA) เชิงผลสัมฤทธิ์ของกรมพัฒนาที่ดิน"
วันที่ ๒๔ - ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมไมด้า ดอนเมือง แอร์พอรต กรุงเทพมหานคร

รายนามผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ
เรื่อง "การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และจัดทำเครื่องมือประกอบการประเมินผลการบริหารงานตรวจราชการ
ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน (Internal Performance Agreement: IPA)
เชิงผลสัมฤทธิ์ของกรมพัฒนาที่ดิน"
วันที่ ๒๔ - ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมไมด้า ดอนเมือง แอร์พอร์ต กรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
๖๓	นางเบญจวรรณ ศิริช่วง	เศรษฐกร	กลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน
๖๔	นางสาวกัญญาภัทร พอสม	นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ	สพด.เชียงใหม่
๖๕	นางสาวจันทนา ยะจา	นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ	สพด.แม่ฮ่องสอน
๖๖	นางสาวกัญชร บุญญวัฒนา	นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ	สพด.ลำพูน
๖๗	นางสาวจิราพร ต่อปัญญา	นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	สพด.ลำปาง
๖๘	นางอำไพวรรณ พัฒนาศักดิ์	นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ	ศูนย์ปฏิบัติการโครงการเกษตรวิชญา
๖๙	นางสาวทิวา ปาตีคำ	นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ	โครงการพัฒนาตามพระราชดำริ อำเภอสันป่าตอง
๗๐	นายศรัญญพงศ์ ชัยวัฒนกุล	ผู้เชี่ยวชาญด้านวางระบบการพัฒนาที่ดิน	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๗
๗๑	นางสาวนรินทร์พร นาเมือง	ผู้อำนวยการกลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน	กลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน
๗๒	นางฉัตรนภา พรมลอองวัน	นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ	กลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน
๗๓	นางสาวสุดารัตน์ สุรินทร์	นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ	สพด.น่าน
๗๔	นายภาสกร กาวิชัย	นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	สพด.เชียงราย
๗๕	นางสาวมานิตา กาศวิเศษ	เจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน	สพด.แพร่
๗๖	นางวิภาดา หล่อวงศ์	เจ้าพนักงานการเกษตรปฏิบัติงาน	สพด.พะเยา
๗๗	นางสาวนิรมล เกษณา	นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ	แทน ผู้เชี่ยวชาญด้านวางระบบการพัฒนาที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘
๗๘	นายสุชาติ ยอดกุศล	ผู้อำนวยการกลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน	กลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน
๗๙	นางสาวนงลักษณ์ พรมเจริญ	เศรษฐกรชำนาญการ	กลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน
๘๐	นางสาววันเพ็ญ หลวงกว้าง	นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ	สพด.เลย
๘๑	นายสราวุธ ธีวีระปัญญา	นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	สพด.เพชรบูรณ์
๘๒	นายกันตภณ แก้วด้วง	นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	สพด.อุตรดิตถ์
๘๓	นายธิปไตย ไตรโภค	นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	สพด.พิจิตร
๘๔	นางสาวจารุทรรศน์ งามเนตร์	นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	สพด.พิษณุโลก
๘๕	นางอทิตยา ระงับจิตต์	เศรษฐกร	แทน ผู้เชี่ยวชาญด้านวางระบบการพัฒนาที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๙
๘๖	นายจตุรงค์ เพชรสุทธิ์	ผู้อำนวยการกลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน	กลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน
๘๗	นางวรัญญา บัวพันธ์	เศรษฐกรชำนาญการ	กลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน
๘๘	นางปวีณา เกษทัน	นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ	สพด.ตาก
๘๙	นางสาวกชกร กานตารัมภ์	นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ	สพด.กำแพงเพชร
๙๐	นายมนต์ชัย พรมลอองวัน	นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	สพด.สุโขทัย
๙๑	นางสาวปิยดา ยิสารคุณ	นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	สพด.นครสวรรค์
๙๒	นายศรายุทธ ศุภศิริ	นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	สพด.อุทัยธานี