

แบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการพัฒนาความรู้
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘

เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินเพชรบูรณ์

ด้วยข้าพเจ้า นางสาววิพร เพ็ชรล้อมทอง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเกษตรปฏิบัติงาน สังกัด สถานีพัฒนาที่ดินเพชรบูรณ์ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘ กรมพัฒนาที่ดิน ได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) ในวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เป็นเวลารวมทั้งสิ้น ๑ วัน ณ สถานีพัฒนาที่ดินเพชรบูรณ์ ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวจัดโดย นายพีรพัฒน์ พจน์สมพงษ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับพัฒนาความรู้ หลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการพัฒนาความรู้ เพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๑. การพัฒนาความรู้ ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการเชื่อมโยงของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการ กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล
๒. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ

๓. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

๒. เนื้อหาและหัวข้อวิชาของการพัฒนาความรู้ มีดังนี้

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management) คือ กระบวนการดำเนินการ อย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการ ปฏิบัติราชการในระดับองค์กรหน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ขั้นตอนหลักของระบบ

๑ การวางแผนการปฏิบัติงาน ที่จะต้องทำให้ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร

๒ การติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๓ การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อวัดความสำเร็จของ งานโดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก

๕ การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณา ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ความเชื่อมโยงระหว่าง PMs vs KPIs

เป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในการผลักดันผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของหน่วยงาน โดยมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators – KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน KPIs จะเป็นเหมือนตัวเฟืองที่จะหมุนระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการขับเคลื่อนไปได้และการตั้ง KPIs ที่มีรูปแบบ และวิธีการดังนี้

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล Individual KPI ความสำคัญและความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดในแต่ละระดับ ถ้ายทอดจากบนลงล่าง การตามผลงานจะติดตามจาก ล่างขึ้นบน ผลงานจะถูกดันไปสู่องค์กร

ซึ่งมีวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัด ๔ รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ ๑ การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method) หัวหน้าส่วนราชการ (เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์/เป้าหมายตามภารกิจและอื่นๆ) รองหัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการระดับสำนัก/กอง หัวหน้าหน่วยงานภายใต้สำนัก/กอง ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา

รูปแบบที่ ๒ การสอบถามความคาดหวังของ ผู้รับบริการ (Customer-Focused Method) มาคิด กำหนดตัวชี้วัด และมีการถ่ายทอดเป้าหมายของ องค์กรสู่การปฏิบัติงานต่อกันไปจนถึงตัวบุคคล ขั้นตอนการ กำหนด ดังนี้

๑.เลือกงานบริการ ๒.เลือกมิติที่จะใช้ประเมิน ๓.กำหนดช่วงเวลาและกลุ่มเป้าหมายในการ ประเมิน ๔. กำหนดวิธีการเก็บข้อมูล

รูปแบบที่ ๓ การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน (Work Flow Charting Method) ใช้วิธีการ คลี่งาน เพื่อกำหนด ตัวชี้วัดที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เช่น กำหนดตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยกำหนดค่าเป้าหมาย ดังนี้

๑. ดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
๒. ดำเนินการระดับที่ ๑ และจัดประชุม/หารือผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนา ภายในวันที่...
๓. ดำเนินการระดับที่ ๒ และสรุปข้อมูลจากการประชุม/หารือเพื่อยกร่างแผนพัฒนาบุคลากร ภายในวันที่...
๔. ดำเนินการระดับที่ ๓ และนำเสนอแผนพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายในวันที่...
๕. ดำเนินการระดับที่ ๔ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบภายในวันที่...

รูปแบบที่ ๔ การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ ต้องปรับปรุง (Issue-Driven) จะเริ่มจากปัญหา หรือประเด็นของหน่วยงาน เช่น เกษตรกรไม่ได้ เข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้ด้านการใช้ ประโยชน์จากบัตรดินดี ตัวชี้วัดที่จะเป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ มีหลักคิดหรือพิจารณา ๕ เรื่องหลักๆ คือ **SMART**

ได้แก่

S (specific) มีความเจาะจงว่าต้องทำอะไรและผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร
M (measurable) ต้องวัดผลที่เกิดขึ้นได้ ไม่เป็นภาระ ตัวชี้วัดไม่มากเกินไป
A (Agreed Upon) ต้องได้รับการเห็นชอบซึ่งกันและกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและ

ผู้บังคับบัญชา

R (realistic) ต้องท้าทายและสามารถทำได้

T (time bound) มีระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสมไม่สั้นไม่ยาวเกินไป

การกำหนดค่าเป้าหมายที่เหมาะสมและมีมาตรฐาน

ค่าเป้าหมาย ๑ ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่รับได้

ค่าเป้าหมาย ๒ ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน

ค่าเป้าหมาย ๓ ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป

ค่าเป้าหมาย ๔ ค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง

ค่าเป้าหมาย ๕ ค่าเป้าหมายในระดับท้าทาย มีความยากค่อนข้างมาก โอกาสสำเร็จ < ๕๐

คำแนะนำสำหรับการจัดทำตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ

๑. คำนึงถึงเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพตัวชี้วัด S M A R T
๒. คำนึงถึงการมอบหมายงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ

๓. คำนึงถึงอำนาจจำแนก ความสอดคล้องกับ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานและกรอบเวลา
๔. มีจำนวนเหมาะสม ประมาณ ๔-๗ ตัว ครอบคลุม เนื้องาน ความคาดหวังที่สำคัญและควรมีน้ำหนัก ไม่น้อยกว่า ๑๐%
๕. คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล

๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ต่อตนเอง ได้แก่

๑. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในด้านการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ สะท้อนถึงภารกิจของตนเองได้อย่างมีคุณภาพ

๒. สามารถทราบภารกิจของตนเองเกี่ยวข้องกับใครบ้าง ทำแล้วได้ผลลัพธ์ คืออะไร สามารถวัดผลความสำเร็จได้ด้วยวิธีใดบ้าง และเก็บข้อมูลยากเกินไปหรือไม่

๔. แนวทางการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ฯ ครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

๑. สามารถเชื่อมโยงของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล และคิดตัวชี้วัด ได้อย่างเป็นขั้นตอน และมีประสิทธิภาพ

๒. ผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย

๓. ทำให้การถ่ายทอดภารกิจงานจากบนลงล่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการตามผลงานจะติดตามจากล่างขึ้นบน ซึ่งจะ ทำให้ผลงานจะถูกดันไปสู่องค์กรในที่สุด

๕. ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

- ขั้นตอนการทำงาน ในตัวชี้วัดบางตัวอาจมีอุปสรรค ทำให้การดำเนินงานแล้วเสร็จล่าช้า

๖. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่

- ไม่มี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)



นางสาวรวิพร เพ็ชรล้อมทอง
ผู้เข้ารับการพัฒนาความรู้