

**แบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการพัฒนาความรู้
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘**

เรียน หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวอรุณทัย มากทองมณี ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ สังกัด ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘ กรมพัฒนาที่ดิน ได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ผ่านสื่อการเรียนการสอนระบบ LDD e-Training หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ถึง วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เป็นเวลารวมทั้งสิ้น ๑ วัน ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวจัดโดย กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับพัฒนาความรู้ หลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการพัฒนาความรู้ เพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๑. การพัฒนาความรู้ ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ สร้างความเข้าใจในเรื่องการเชื่อมโยงของระบบบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพและสามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

๒. เนื้อหาและหัวข้อวิชาของการพัฒนาความรู้ มีดังนี้

KPI คือ เครื่องมือที่ใช้วัดผลการดำเนินงานหรือประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ ขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงผลของการวัดหรือการประเมินในรูปแบบข้อมูลเชิงประมาณเพื่อสะท้อนประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานภายในองค์กร

การกำหนดการสร้างตัวชี้วัดที่มีเป้าหมายคุณภาพมีลักษณะ ดังนี้

๑. ต้องสามารถวัดได้ (Measurable)
๒. ใช้บอกประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรได้
๓. ใช้บอกประสิทธิภาพ (Efficiency) ขององค์กรได้
๔. สื่อสารให้ทราบทั่วกันทั้งองค์กร
๕. กำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
๖. ทบทวน (แก้ไข ปรับปรุง) เป็นระยะ ๆ อย่างมีระบบ (PDCA)
๗. สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ปรัชญาขององค์กร

เทคนิคการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงาน มีดังนี้

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

ข้อควรคำนึงในการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงาน มีดังนี้

S เจาะจง (Specific)	มีความเจาะจง ว่าต้องการทำอะไร และ ผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร
M วัดได้ (Measurable)	ต้องวัดผลที่เกิดขึ้นได้ ไม่เป็นภาระ ตัวชี้วัดไม่มากเกินไป
A เห็นชอบ (Agreed Upon)	ต้องได้รับการเห็นชอบซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา
R เป็นจริงได้ (Realistic)	ต้องทำทนาย และสามารถทำสำเร็จได้
T ภายใต้อกรอบเวลาที่เหมาะสม (Time Bound)	มีระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสม ไม่สั้นไม่ยาวเกินไป

๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ต่อตนเอง ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการและข้อควรคำนึงถึงการกำหนดตัวชี้วัด

๔. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ฯ ครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานมีดังนี้ สามารถนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการกำหนดตัวชี้วัดของบุคคลในหน่วยงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามหลักเกณฑ์และวิธีการ สามารถนำเทคนิคและข้อควรคำนึงถึงมาปรับใช้เพื่อให้สามารถกำหนดตัวชี้วัดดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕. ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ อาจมีผลกระทบต่อความสำเร็จของตัวชี้วัด ตัวอย่างเช่น สถานการณ์ COVID-๑๙ ทำให้การเบิกจ่ายล่าช้ากว่าปกติจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่ก็สามารถนำปัญหาดังกล่าวมาทบทวนและปรับปรุงให้เหมาะสม ซึ่งยังคงค่าเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพไว้แต่ปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๖. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่ การให้รางวัล (Reward) อยากรให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการให้รางวัลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจและสามารถดึงศักยภาพสูงสุดของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในการปฏิบัติงานให้ถึงค่าเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวอรุทัย มากทองมณี)
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ