

**แบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการพัฒนาความรู้
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘**

เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินพิษณุโลก

ด้วยข้าพเจ้า นางสาว จารุพรรณ งามเนตร.....

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ สังกัด สถานีพัฒนาที่ดินพิษณุโลก สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘ กรมพัฒนาที่ดิน

ได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) ๒/๒๕๖๔

ระหว่างวันที่.....๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๔.....ถึงวันที่.....๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๔.....เป็นเวลารวมทั้งสิ้น.....๑.....วัน

ณ สถานีพัฒนาที่ดินพิษณุโลก ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวจัดโดย กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับพัฒนาความรู้ หลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการพัฒนาความรู้ เพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๑. การพัฒนาความรู้ ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑.๑. เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล

๑.๒. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ

๑.๓. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

๒. เนื้อหาและหัวข้อวิชาของการพัฒนาความรู้ มีดังนี้

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานราชการ (Performance Management) คือ กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติงานราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน

ขั้นตอนหลักของระบบ

๑. การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร

๒. การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทราบดี ทูลเกล้า ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๓. การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัดความสำเร็จของงานโดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก

๕. การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

PMs. vs. KPIs ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างหัวหน้ากับ

ลูกน้อง ในการผลักดันผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ

หน่วยงาน โดยมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators- KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนด

เป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน ซึ่งหัวหน้าสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางในการพัฒนา

ลูกน้อง และประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดนั้นๆ เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจสำหรับการ

เสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดี

วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัด

๑. การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)
 - ถ่ายทอดลงมาโดยตรง
 - แบ่งค่าตัวเลขตามเป้าหมาย
 - แบ่งเฉพาะด้านที่มือน
๒. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ
๓. การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน
๔. การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง

การกำหนดตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ

S.- เจาะจง (Specific) มีความเจาะจงว่าต้องการทำอะไร และผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร

M.- วัดได้ (Measurable) ต้องวัดผลที่เกิดขึ้นได้ ไม่เป็นการละ ตัวชี้วัดไม่มากเกินไป

A.- เห็นชอบ (Agreed Upon) ต้องได้รับการเห็นชอบซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา

R.- เป็นจริงได้ (Realistic) ต้องท้าทาย และสามารถทำได้

T.- ภายใต้อกรอบเวลาที่เหมาะสม (Time Bound) มีระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสมไม่สั้นไม่ยาวเกินไป

การกำหนดค่าเป้าหมายที่เหมาะสมและมีมาตรฐาน

..... ๑. = ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่รับได้

..... ๒. = ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน

..... ๓. = ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป

..... ๔. = ค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง

..... ๕. = ค่าเป้าหมายในระดับท้าทาย มีความยากค่อนข้างมาก โอกาสสำเร็จ < ๕๐%

คำแนะนำสำหรับการจัดทำตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ

๑. คำนึงถึงเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพตัวชี้วัด : S.M.A.R.T.
๒. คำนึงถึงการมอบหมายงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. คำนึงถึงอำนาจจำแนก ความสอดคล้องกับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา หน่วยงานและกรอบเวลา
๔. มีจำนวนเหมาะสม (ประมาณ ๔-๗ ตัว) ครอบคลุมเรื่องความคาดหวังที่สำคัญและควรมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า ๑๐%
๕. คำนึงถึงความเป็นไปได้ของการเก็บข้อมูล

๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ต่อตนเอง ได้แก่ เข้าใจในเรื่องการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล และการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลเพิ่มมากขึ้น

๔. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ฯ ครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

๕. ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้
ในการปฏิบัติงาน-.....

๖. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่-.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวจรรุทธธรรณี งามเนตร์)

ผู้เข้ารับการพัฒนาความรู้