แบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการพัฒนาความรู้
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘

เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินพิษณุโลก

ด้วยข้าพเจ้า นางสาว ทิพย์วรรณ หลวงวงศ์ ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ สังกัด สถานีพัฒนาที่ดินพิษณุโลก สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘ กรมพัฒนาที่ดิน ได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ฯ หลักสูตร “การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ” ระหว่างวันที่ ๙ ส.ค. ๖๔ ถึงวันที่ ๑๒ ส.ค. ๖๔ เป็นเวลารวมทั้งสิ้น ๔ วัน ณ ระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเลคทรอนิกส์ กรมพัฒนาที่ดิน ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวจัดโดย กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับพัฒนาความรู้ฯ หลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการพัฒนาความรู้ฯ เพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๑. การพัฒนาความรู้ฯ ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการเชื่อมโยงของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล

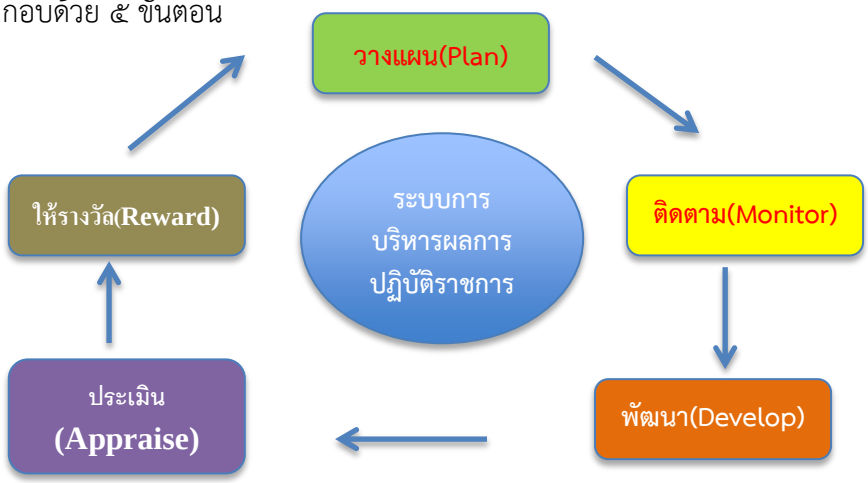
๒. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ

๓. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

๒. เนื้อหาและหัวข้อวิชาของการพัฒนาความรู้ฯ มีดังนี้

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management)

กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กรหน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน



การกำหนดตัวชี้วัด แบ่งเป็น 4 วิธี ได้แก่

๑. การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)

๑.๑ การถ่ายทอดลงมาโดยตรง ตัวชี้วัดจะเหมือนกันตั้งแต่องค์กรถึงระดับหัวหน้ากลุ่มงาน

๑.๒ แบ่งค่าตัวเลขเป้าหมาย ตัวชี้วัดตามพื้นที่ ตามจำนวนเป้าหมาย

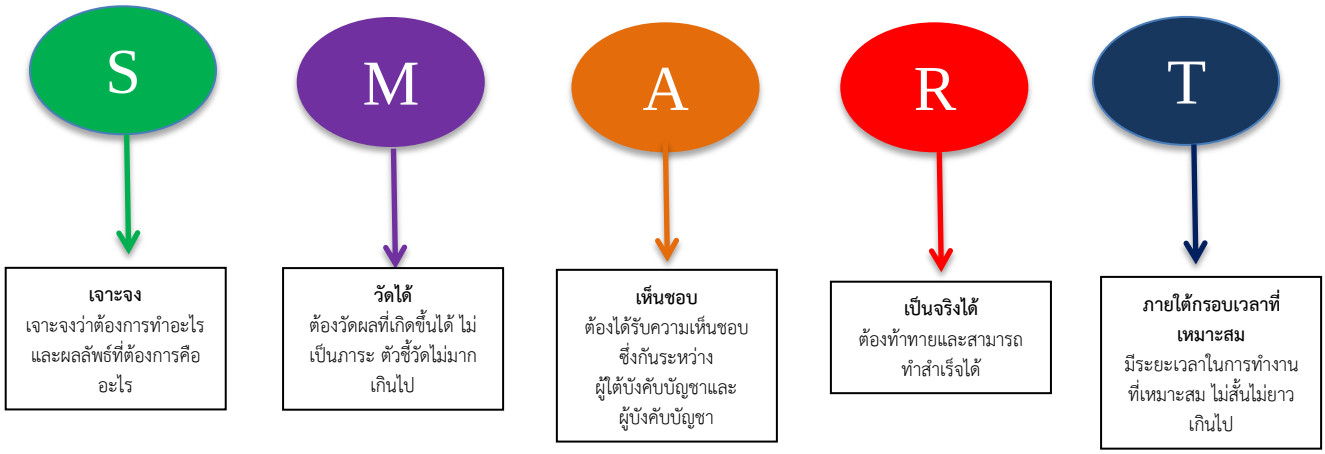
๑.๓ แบ่งเฉพาะด้านที่มอบ

๒. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-Focused Method) เหมาะกับงานที่ต้องทำหน้าที่ให้บริการผู้อื่นเป็นสำคัญ ผลสำเร็จของงานคือ สิ่งที่ได้ทำหรือให้บริการลูกค้า หรือผู้รับบริการ

๓. การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน (Work Flow Charting Method)

๔. การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง (Issue – Driven) เป็นการนำปัญหาของงาน มากำหนดเป็นตัวชี้วัด

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ



การกำหนดค่าเป้าหมายที่เหมาะสมและมีมาตรฐาน

๑ → ค่าเป้าหมายต่ำที่รับได้

๒ → ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน

๓ → ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป

๔ → ค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง

๕ → ค่าเป้าหมายในระดับท้าทาย มีความยากค่อนข้างมาก โอกาสสำเร็จน้อยกว่า ๕๐%

การจัดทำตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ ควรคำนึงถึงเกณฑ์ SMART มีจำนวนเหมาะสม (ประมาณ ๔-๗ ตัว) และควรมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า ๑๐ % และควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล พิจารณาจาก

๑. ภารกิจงานเกี่ยวข้องกับใครบ้าง

๒. ทำแล้วได้ผลลัพธ์คืออะไร

๓. สามารถวัดผลสำเร็จได้ด้วยวิธีใดบ้าง

๔. เก็บข้อมูลอย่างไร ยากเกินไปหรือไม่

๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ต่อตนเอง ได้แก่

ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ สามารถวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

๔. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ฯ ครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

วิเคราะห์ภารกิจงาน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล มีตัวชี้วัดที่ท้าทายการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ตัวชี้วัดที่สามารถแก้ไขปัญหางานต่างๆได้

๕. ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

-

๖. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล

-

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ) .....

(นางสาวทิพย์วรรณ หลวงวงศ์)
นักวิชาการเกษตรชำนาญการ