



บันทึกข้อความ

กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน
ฝ่ายบริหารทั่วไป
เลขที่รับ..... ๒๗
วันที่..... ๑๑ ม.ค. ๖๔
เวลา..... ๑๐.๐๐

ส่วนราชการ กลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน โทร. ๒๒๑๗

ที่ กษ ๐๘๓๗.๐๓/ ๗ วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการพัฒนาความรู้ข้าราชการผ่านระบบ LDD e-Training จำนวน ๑ เรื่อง

เรียน ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน ผ่านผู้อำนวยการกลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร

ตามบันทึกข้อความกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ๐๘๐๒/๓๑๔๘ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ขอเชิญเข้ารับการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนการสอนระบบ LDD e-Training โดยเลือกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ได้กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรรอบการประเมินที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๖๓ - มีนาคม ๒๕๖๔) สามารถเลือกเรียนได้ไม่เกิน ๒ หลักสูตร พร้อมทั้งสรุปบทเรียนอย่างน้อย ๑ บทเรียน นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับการฝึกอบรมฯ เรื่อง การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ ใคร่ขอส่งรายงานสรุปบทเรียน จำนวน ๑ เรื่อง (รายละเอียดตามที่แนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและลงนามรายงานสรุปบทเรียนเพื่อนำขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงานต่อไป

วิภา บุญเลิศ
(นางสาววิภา บุญเลิศ)
เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ

ลงนามแล้ว

(นายสมศักดิ์ สุขจันทร์)
ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน
๑๑ ม.ค. ๖๔

นางสาวณงนภัส ประสิทธิ์วัฒนชัย
(นางสาวณงนภัส ประสิทธิ์วัฒนชัย)
เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป			
ชื่อ	นางสาววัลยา	นามสกุล	บุญเลิศ
ตำแหน่ง	เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ	กลุ่ม/ฝ่าย	กลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร
หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ			
สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ การฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนการสอนระบบ LDD e-Training			
หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน			
ตั้งแต่วันที่ 6 เดือน มกราคม พ.ศ. 2564 ถึงวันที่ 11 เดือน มกราคม พ.ศ. 2564			
เพื่อ <input checked="" type="checkbox"/> อบรม <input type="checkbox"/> สัมมนา <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ.....			
ส่วนที่ 2 สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้			
2.1 รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ วิชาการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นวิชาที่มีการเสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจในด้านการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สะท้อนถึงภารกิจ ของตนเองได้อย่างมีคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์การเรียนรู้ คือ			
1) เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการเชื่อมโยงของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน กับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล			
2) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมี คุณภาพ			
3) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้			
เนื้อหาของหลักสูตรประกอบด้วย 4 หัวข้อหลัก คือ			
หัวข้อที่ 1 การสร้างความเข้าใจหลักสูตรเบื้องต้น			
หัวข้อที่ 2 ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาที่ดิน			
หัวข้อที่ 3 การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล			
หัวข้อที่ 4 Workshop การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล			
สรุป			
ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management) คือ กระบวนการหรือ เครื่องมือที่มาช่วยส่วนราชการในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วน ราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับ บุคคลเข้าด้วยกัน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน			
1) การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ของ องค์กร (ชัดเจน/ตรงไปตรงมา)			
2) การติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง			
3) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ทำงานหรือผู้รับผิดชอบทำได้ดียิ่งขึ้น			

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

2.1 รายงานสรุปเนื้อหา (ต่อ)

4) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อวัดความสำเร็จของงานโดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก

5) การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาผลตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ เป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในการผลักดันการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหน่วยงาน โดยมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators - KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน ซึ่งหัวหน้าสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางในการพัฒนาลูกน้อง และประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดนั้น ๆ เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดี

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล มี 3 ระดับ คือ

- 1) ระดับองค์กร
- 2) ระดับหน่วยงาน
- 3) ระดับบุคคล

โดยมีวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัด 4 รูปแบบ คือ

- 1) จากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)
 - ถ่ายทอดโดยตรง
 - แบ่งตามค่าเป้าหมาย
 - แบ่งเฉพาะด้านที่มอบหมาย
- 2) สอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-Focused Method)
 - เลือกงาน/ลูกค้า
 - เลือกมิติที่ใช้ประเมิน
 - กำหนดช่วงเวลา
 - กำหนดวิธีการเก็บข้อมูล
- 3) การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน (Work Flow Charting Method)
- 4) การพิจารณาประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง (Issue-Driven)
 - เริ่มต้นจากนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาใช้ในกระบวนการ
 - หาแนวทางปรับปรุงแก้ไขเพื่อคิดวิธีการแก้ไข
 - กำหนดหน้าที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดรายละเอียดวิธีการแก้ไข
 - กำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดผล
 - กำหนดวิธีการประเมินผล

ซึ่งวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดนี้จะทำให้สามารถพุ่งตรงไปยังสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ได้

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ

- 1) มีความเจาะจง (Specific) ต้องมีความชัดเจนว่าต้องการผลลัพธ์อย่างไร
- 2) ต้องวัดได้ (Measurable) ต้องเกิดขึ้นจริงได้ ไม่เป็นภาระในการเก็บข้อมูล ไม่สร้างผลกระทบ

กับงานหลัก

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

2.1 รายงานสรุปเนื้อหา (ต่อ)

3) ต้องได้รับความเห็นชอบร่วมกัน (Agreed Upon) เป็นการตกลงร่วมกัน และมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

4) ต้องเป็นจริงได้ (Realistic) ต้องมีความท้าทาย

5) มีระยะเวลาทำงานที่เหมาะสม (Time Bound)

การกำหนดค่าเป้าหมายที่เหมาะสมและมีมาตรฐาน

1 คะแนน คือ ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่ได้รับ

2 คะแนน คือ ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน

3 คะแนน คือ ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานทั่วไป

4 คะแนน คือ ค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง

5 คะแนน คือ ค่าเป้าหมายในระดับท้าทาย มีความยากค่อนข้างมาก โอกาสสำเร็จ < 50% โดยมีคำแนะนำสำหรับการจัดทำตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ ดังนี้

1) การมอบหมายงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ

2) อำนาจจำแนก ความสอดคล้องกับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา หน่วยงาน และกรอบเวลา

3) มีจำนวนเหมาะสม 4-7 ตัว ควรมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า 10% ยกเว้นตัวชี้วัดบังคับ

4) ความเป็นไปได้ของการเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล

วิธีการวิเคราะห์โดยนำภารกิจงานมาใช้เพื่อเป็นตัวตั้งและค้นหาภารกิจที่สามารถกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ได้หรือไม่ ซึ่งมีวิธีการหรือขั้นตอน 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) ภารกิจงานเกี่ยวข้องกับใครบ้าง

2) ทำแล้วได้ผลลัพธ์อะไร

3) สามารถวัดผลความสำเร็จได้ด้วยวิธีใดบ้าง

4) เก็บข้อมูลยากเกินไปหรือไม่

2.2 ประสพการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ/การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

ต่อตนเอง/ต่อหน่วยงาน

หลักสูตรนี้ช่วยทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มทักษะ สามารถเชื่อมโยงของระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล สามารถกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ และสามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

2.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ลงชื่อ วัลยา บุญเลิศ

(นางสาววัลยา บุญเลิศ.)

ตำแหน่ง เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ

ผู้รายงาน

วันที่ 11 เดือน มกราคม พ.ศ. 2564

ส่วนที่ 3 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() ทราบ

ลงชื่อ



(นายสมศักดิ์ สุขจันทร์)

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

วันที่ ๑๑ เดือน ม.๑. พ.ศ. ๖๕