

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ.....นางสาวอัจฉรี.....นามสกุล.....สิงห์โต.....

ตำแหน่ง.....นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ..... กลุ่ม/ฝ่าย.....วางแผนการจัดการที่ดินในพื้นที่เสี่ยงภัยทางการเกษตร.....

หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ.....การใช้งานระบบ LDD Zoning

สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ.....สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Training)

หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ.....กรมพัฒนาที่ดิน.....

ตั้งแต่วันที่...๒๓...เดือน.....กุมภาพันธ์.....พ.ศ.๒๕๖๔....

ถึงวันที่...๒๕...เดือน.....กุมภาพันธ์.....พ.ศ.๒๕๖๔.....

เพื่อ อบรม สัมมนา อื่นๆ ระบุ.....การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์.....

ส่วนที่2 สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

2.1 รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/ สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

KPI เป็นตัวย่อมาจากคำว่า Key Performance Indicator ซึ่งก็แปลได้ว่า “ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ” เป็นตัววัดคุณค่าเพียงไร
ที่ประเมินผลออกมาเป็นตัวเลข/จำนวน/ปริมาณได้ชัดเจนและแสดงให้เห็นว่าบริษัทหรือพนักงานนั้นมีศักยภาพ
หรือประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่

หลักการ SMART นั้นเป็นแนวคิดที่นิยมสำหรับการนำมาตั้งเป้าหมายตลอดจนวัตถุประสงค์ใน ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI)
รวมถึงเป็นตัวตรวจสอบที่ดีในคราวเดียวกันด้วย ซึ่งหลักการ SMART นั้นประกอบไปด้วย S : Specific – เฉพาะเจาะจง
M : Measurable – สามารถวัดได้ A : Achievable – บรรลุผลได้ A : Achievable – บรรลุผลได้ R : Realistic – สมเหตุสมผล
สอดคล้องสถานการณ์ความเป็นจริง และ T : Timely – กำหนดช่วงเวลาชัดเจน

การที่ KPI จะมีประสิทธิภาพที่ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับกำหนัดตัวชี้วัดหลักที่มีส่วนสำคัญต่อการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง เพราะตัวชี้วัดนั้นจะเป็นเกณฑ์ตลอดจนมาตรฐานของการประเมินผลนั่นเอง การกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องพิจารณา
ให้เหมาะสมและรอบคอบ ในขณะเดียวกันต้องมองถึงความเป็นไปได้ในการบรรลุความสำเร็จที่เหมาะสมกับนโยบายองค์กร

เป้าหมายให้ได้ด้วย เพราะเป้าหมายที่ดูพิชิตได้นั้นจะทำให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการบรรลุเป้าหมายบรรลุ ขณะเดียวกัน
เป้าหมาย กังวล หรือเกิดความเครียดที่จะทำให้การกำหนดตัวชี้วัดที่มีมาตรฐานสูงจนเกินไป ก็จนเกินไป และต้องควรคำนึงถึงการบรรลุ
เป้าหมาย : ตัวชี้วัดที่ดีนั้นไม่ควรยากหรือง่ายไม่ท้อแท้ อาจทำให้เกิดผลเสียในทางตรงกันข้าม และไม่มีแรงจูงใจที่ดีที่ ตัวชี้วัดที่ดีต้อง
สร้างแรงจูงใจให้อยากบรรลุจะทำให้ทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

การกำหนดเป้าหมาย หลายหน่วยงานมีการกำหนด KPI ขึ้นจากระดับบริหาร หรือหน่วยงานส่วนกลาง เพื่อเป็นเกณฑ์ให้แต่ละ

ฝ่ายปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน แต่หลายบริษัทก็ใช้วิธีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยทุกฝ่ายตั้งแต่ระดับบริหาร

ไปจนถึงระดับพนักงานจะหารือเพื่อร่วมกำหนด KPI ในแต่ละครั้ง (ในแต่ละปี) ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้ทุกฝ่ายมองภาพที่ตรงกัน ประเมินเป้าหมายที่เป็นไปได้ที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกัน และสร้างแรงผลักดันในการบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ แล้วก็จะอาจสร้างความยุติธรรมในการกำหนดตัวชี้วัดตลอดจนวิธีประเมินผลได้อีกด้วย

2.2 ประสบการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ/การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

ต่อตนเอง

เพื่อตรวจสอบข้อบกพร่องแล้วแก้ไข เพื่อจะได้พัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ต่อหน่วยงาน/การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาในการตั้ง KPI ในปีถัดไป เพื่อเป็นผลต่อการพัฒนางานและพัฒนาหน่วยงานต่อไป

2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

เมื่อมีการสอบหลังการอบรมแล้ว ควรแจ้งในระบบว่าผู้เรียนผ่านการเรียนรู้หรืออบรมหลังจากมีการสอบหลังการเรียนแล้วทันที และมีใบประกาศในการเรียนรู้หรืออบรมที่สามารถพิมพ์เพื่อนำไปเป็นหลักฐานในการยืนยันว่าผ่านการเรียนรู้หลักสูตร

2.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

-



(นางสาวอัจฉรี สิงห์โต)

นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ

ผู้รายงาน

วันที่...2...เดือน...มีนาคม...พ.ศ...2564..

ส่วนที่3 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() ทราบ

.....
.....

ลงชื่อ.....

(นายสมศักดิ์ สุขจันทร์)

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

ตำแหน่ง.....

วันที่ ๓ เดือน ๗.๓ พ.ศ. ๖๕