

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร  
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

\*\*\*\*\*

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ.....นางวิรัชกานต์.....นามสกุล.....ฟุ่มทอง.....  
ตำแหน่ง.....นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ.....กลุ่ม/ฝ่าย.....กลุ่มนโยบายและวางแผนการใช้ที่ดิน.....  
หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ  
.....การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....  
สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ  
.....ทาง <http://lddetraining.ldd.go.th> .....  
หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ  
.....กรมพัฒนาที่ดิน.....  
ตั้งแต่วันที่.....22.....เดือน.....กุมภาพันธ์.....พ.ศ. ...2564.. ถึงวันที่.....24.....เดือน.....กุมภาพันธ์.....พ.ศ....2564.....  
เพื่อ  อบรม  สัมมนา  อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

2.1 รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ  
การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 4 หัวข้อหลัก  
1) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ เป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในการผลักดันผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหน่วยงาน โดยมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators-KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน ซึ่งหัวหน้าสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางในการพัฒนาลูกน้อง และประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดนั้น ๆ เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดี  
2) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาที่ดิน หรือระบบ Performance Management หรือเรียกสั้น ๆ ว่า ระบบ PM เป็นกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมายโดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน  
ขั้นตอนหลักของระบบ (1) การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร (2) การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (3) การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น (4) การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อวัดความสำเร็จของงานโดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่นั้น (5) การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน  
3) การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล Individual KPI สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัด (1) การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method) (2) การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-Focused Method) (3) การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน (Work Flow Charting Method) (4) การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง (Issue-Driven)

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ (1) เจาะจง (Specific) มีความเจาะจงว่าต้องการทำอะไร และผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร (2) วัดได้ (Measurable) ต้องวัดผลที่เกิดขึ้นได้ไม่เป็นภาระตัวชี้วัดไม่มากเกินไป (3) เห็นชอบ (Agreed Upon) ต้องได้รับการเห็นชอบซึ่งกันและกันระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา (4) เป็นจริงได้ (Realistic) ต้องท้าทายและสามารถทำได้ (5) ภายใต้อุปสรรคที่เหมาะสม (Time Bound) มีระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสมไม่สั้นไม่ยาวเกินไป

การกำหนดค่าเป้าหมายที่เหมาะสมและมีมาตรฐาน (1) ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่รับได้ (2) ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน (3) ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป (4) ค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง (5) ค่าเป้าหมายในระดับท้าทายมีความยากค่อนข้างมาก โอกาสสำเร็จ น้อยกว่า 50

คำแนะนำสำหรับการจัดทำตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ (1) คำนิยามถึงเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพตัวชี้วัด : S M A R T (2) คำนิยามถึงการมอบหมายงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ (3) คำนิยามถึงอำนาจจำแนก ความสอดคล้องกับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา หน่วยงานและกรอบเวลา (4) มีจำนวนเหมาะสม (ประมาณ 4-7 ตัว) ครอบคลุมเนื้อหา ความคาดหวังที่สำคัญและควรมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า 10% (5) คำนิยามถึงความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล

#### 4) Workshop การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล

ตัวอย่าง เช่น งานจัดฝึกอบรมหมอดินอาสา

- ภารกิจงานเกี่ยวข้องกับใครบ้าง เช่น หมอดิน/เกษตรกร/ประชาชน
- ทำแล้วได้ผลลัพธ์คืออะไร เช่น กลุ่มเป้าหมายมีความรู้เพิ่มขึ้น
- สามารถวัดผลความสำเร็จได้ด้วยวิธีใดบ้าง เช่น ข้อสอบ/แบบสอบถาม/ไปเยี่ยมในพื้นที่
- เก็บข้อมูลยากเกินไปหรือไม่ เช่น ทดสอบ/สอบถาม/ดูผลการเปลี่ยนแปลง

#### 2.2 ประสพการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ/การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

ต่อตนเอง

- 1) มีความรู้ในการการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2) สามารถเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลได้อย่างมีคุณภาพ
- 3) สามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

ต่อหน่วยงาน/การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

.....  
.....

#### 2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

..... ไม่มี.....

#### 2.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....บุคลากรของ กนผ. ควรต้องเข้ารับการอบรม การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้ความชำนาญในการการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้.....

ลงชื่อ..... *ฉวี พ.* .....

(นางวิรัชกานต์ พุ่มทอง)

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ

ผู้รายงาน

วันที่.....24.....เดือน.....กุมภาพันธ์.....พ.ศ. ....2564....

ส่วนที่ 3 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

ทราบ

.....  
.....  
.....

ลงชื่อ..... *สจ* .....

(นายสมศักดิ์ สุขจันทร์)

ตำแหน่ง..... *ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน* .....

วันที่..... *๒๕* ..เดือน..... *ก.พ.* ..พ.ศ. *๖๕* ..