

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ-นามสกุล นายธนภฤต ผลเกลี้ยง

ตำแหน่ง เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ กลุ่ม เศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร

หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ :

หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ :

ระบบการฝึกอบรมเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ LDD e-Training

หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ :

กลุ่มพัฒนาบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน

ตั้งแต่วันที่ 7 เดือน มกราคม พ.ศ. 2564 ถึงวันที่ 11 เดือน มกราคม พ.ศ. 2564

เพื่อ อบรม สัมมนา อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

2.1 รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/ สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

หลักสูตรการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเป้าหมาย

1) เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องการเชื่อมโยงของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล

2) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ

3) เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

สรุปเนื้อหา

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management) คือ กระบวนการหรือเครื่องมือที่ใช้ช่วยในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการทั้งระดับองค์กร และระดับบุคคลบรรลุเป้าหมาย โดยต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมายหลักขององค์กรก่อน แล้วจึงมีการถ่ายทอดเป้าหมายมายังระดับหน่วยงานภายในองค์กร และระดับบุคคลให้สอดคล้องกัน เพื่อสุดท้ายให้งานบรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร โดยมีการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ

ขั้นตอนระบบนี้มีอยู่ 5 ขั้นตอนหลัก

1) การวางแผนปฏิบัติงานต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องยุทธศาสตร์ขององค์กร

2) การติดตามผลงาน เป็นการติดตามงานระหว่างการทำงาน เพื่อประเมินผลการทำงานนั้นสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้ต้องมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไรเพื่อให้งานสามารถดำเนินการไปตามแผน

3) การพัฒนา คือ การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานได้ดียิ่งขึ้น

4) การประเมินผล คือ เป็นการประเมินผลงานที่ได้เทียบกับเป้าหมายที่วางไว้ ผ่านตามแผนทีว้างไว้ หรือถ้ามีการพัฒนาการดำเนินงานเพิ่มขึ้นจะสามารถให้ผลการดำเนินงานได้ผลที่ดีกว่าปัจจุบันนี้หรือไม่

5) การสร้างแรงจูงใจ นำผลงานที่ได้ที่ผ่านการประเมินแล้วมาพิจารณาผลตอบแทนเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

การกำหนดตัวชี้วัด มี 3 ระดับ

1) ตัวชี้วัดระดับองค์กร ตัวชี้วัดระดับองค์กรจะเป็นสิ่งที่บอกได้ว่าองค์กรนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ โดยการกำหนดเป้าหมายหรือเป้าประสงค์หลักขององค์กรที่ต้องทำเป็นตัวชี้วัด

2) ตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน ตัวชี้วัดจะต้องให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดหลัก หรือนโยบายขององค์กร เพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ขององค์กร

3) ตัวชี้วัดระดับบุคคล

3.1 ผลสัมฤทธิ์ที่ตอบสนองต่อเป้าหมายของผู้บังคับบัญชา

3.2 ผลสัมฤทธิ์ตามบทบาทหน้าที่

3.3 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ

การถ่ายทอดตัวชี้วัด มี 4 รูปแบบ

1) การถ่ายทอดจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method) เป็นการถ่ายทอดโดยตรง ข้อดี ทุกคนในองค์กรมีตัวชี้วัดเดียวกันหมดเลย ทุกคนมองเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน ข้อเสีย ถ้าตัวชี้วัดคนใดคนหนึ่งก็จะส่งผลให้ตกตัวชี้วัดกันหมดเลย

2) การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (CustomerF วิธีนี้เป็นการนำความคาดหวังของลูกค้ามากำหนดเป็นตัวชี้วัด ซึ่งการกำหนดตัวชี้วัดลักษณะนี้เหมาะกับงานที่ให้บริการลูกค้า

3) การไล่เลียงตามผังการขับเคลื่อนงาน วิธีนี้เป็นการนำกระบวนการทำงานมากำหนดเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลตามภารกิจหน้าที่ของแต่ละบุคคล

4) การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง วิธีการนี้เป็นการนำปัญหา / อุปสรรค ของการทำงานที่เกิดขึ้นมากำหนดเป็นตัวชี้วัด เพื่อต้องการแก้ไขปัญหา / อุปสรรคในการทำงานให้สามารถดำเนินงานต่อไปได้

ข้อควรคำนึงในการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย 1) ต้องมีความเจาะจง และชัดเจน (S) 2) ต้องวัดได้ (M) 3) ต้องได้รับความเห็นชอบร่วมกัน (A) 4) เป็นจริงได้ (R) 5) ภายใต้อุปสรรคที่เหมาะสม (T)

การจัดทำตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ 1) คำนึงถึงเกณฑ์พิจารณาคุณภาพตัวชี้วัด SMART 2) คำนึงถึงการมอบหมายงาน / หน้าที่ความรับผิดชอบตรงกับตัวบุคคล 3) คำนึงถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานและกรอบเวลา 4) จำนวนตัวชี้วัดที่เหมาะสม (4-7 ตัวชี้วัด) และครอบคลุมเนื้องาน ความคาดหวังที่สำคัญ 5) ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล

การกำหนดค่าเป้าหมายที่เหมาะสม โดยทั่วไปค่าเป้าหมายที่เป็นมาตรฐานควรอยู่ที่ระดับ 3 ค่าเป้าหมายที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ระดับ 1 และ 2 ค่าเป้าหมายที่เกินหรือสูงกว่ามาตรฐานอยู่ระดับ 4 และ 5 โดยเกณฑ์มีดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนระดับ 5 เป็นเกณฑ์ท้าทายที่ผู้รับการประเมินจะต้องปฏิบัติงานได้ผลดีกว่าปกติอย่างมาก หรือเป็นผลงานที่ค่อนข้างเหนือความคาดหมาย

เกณฑ์การให้คะแนนระดับ 4 เป็นเกณฑ์ที่ผู้รับการประเมินต้องใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้ดีกว่าปกติถึงจะสำเร็จ โดยผลที่ได้เกินกว่าเป้าหมาย พอสมควร แต่ไม่ถึงระดับเหนือความคาดหมาย

เกณฑ์การให้คะแนนระดับ 3 เป็นเกณฑ์ที่แสดงว่าผู้รับการประเมินสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เกณฑ์การให้คะแนนระดับ 2 เป็นเกณฑ์ที่แสดงว่าผู้รับการประเมินปฏิบัติงานได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้

เกณฑ์การให้คะแนนระดับ 1 เป็นเกณฑ์ที่แสดงว่าผู้รับการประเมินปฏิบัติได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้มาก

2.2 ประสพการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ /การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

ต่อตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้

ต่อหน่วยงาน / การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

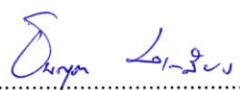
เพื่อนำสิ่งที่ได้รับอบรมมาช่วยสนับสนุนการทำงานของตนเองในพื้นที่

2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

-

2.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

-

ลงชื่อ..... 

(นายธนกฤต ผลเกลี้ยง)

ตำแหน่ง เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ

ผู้รายงาน

วันที่ 5 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

ส่วนที่ 3 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() ทราบ

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

ลงชื่อ..... 

(นายสมศักดิ์ สุขจันทร์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

วันที่ ๕ เดือน ก.พ. พ.ศ. ๖๕



กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นายธนภุต ผลเกลี้ยง

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
(LDD e-Training)

หลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รุ่นที่ 1/2564 : ตุลาคม 2563 - มีนาคม 2564

นางสาวภัทราภรณ์ โสเจยยะ

(นางสาวภัทราภรณ์ โสเจยยะ)
รองอธิบดีชำนาญบริหาร