

สรุปทเรียนการพัฒนาความรู้
หลักสูตร “การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI)”
รุ่นที่ ๑/๒๕๖๖

ชื่อ-สกุล (ภาษาไทย) นางสาวปรารค์ทิพย์ ชุมจันทร์
กลุ่ม/ฝ่าย สถานีพัฒนาที่ดินมุกดาหาร
วันที่อบรม ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์การเรียนรู้

๑. เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการเชื่อมโยงของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล
๒. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เรียนในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ
๓. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ภารกิจสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

สรุปทเรียน

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management) คือ กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กรหน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน

ขั้นตอนหลักของระบบ

- การวางแผนการปฏิบัติงาน ที่จะต้องทำให้ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร
- การติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น
- การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อวัดความสำเร็จของงานโดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก
- การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

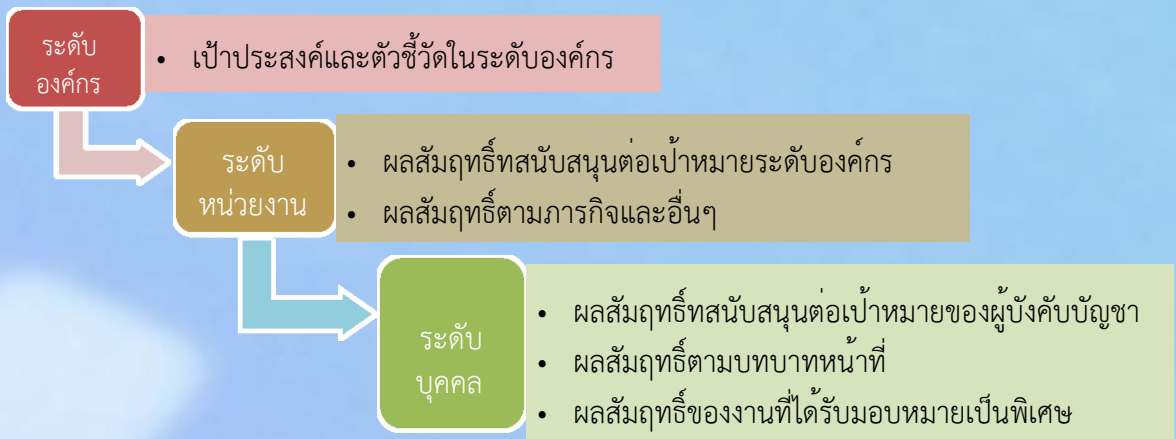


ความเชื่อมโยงระหว่าง PMs vs KPIs

เป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในการผลักดันผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของหน่วยงาน โดยมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators – KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกันจะเป็นเหมือนตัวเฟืองที่จะหมุนระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการขับเคลื่อนไปได้ และการตั้ง KPIs ที่ดีมีรูปแบบและวิธีการดังนี้

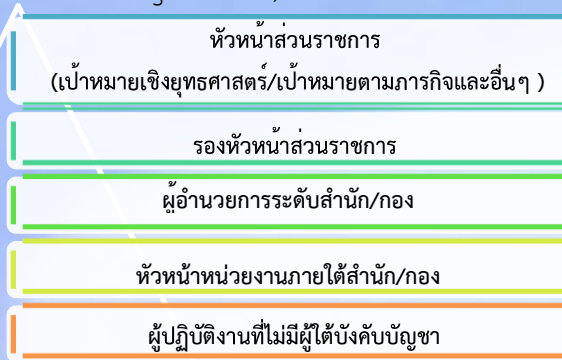
การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล Individual KPI

ความสำคัญและความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดในแต่ละระดับ ถ่ายทอดจากบนลงล่าง การตามผลงานจะติดตามจากล่างขึ้นบน ผลงานจะถูกดันไปสู่องค์กร

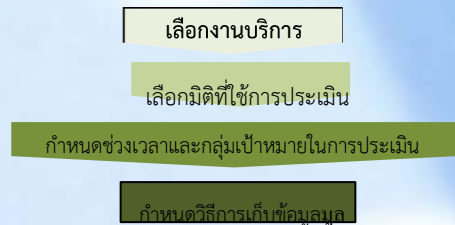


ซึ่งมีวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัด 4 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)



รูปแบบที่ 2 การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-Focused Method) มาคิดกำหนดตัวชี้วัด และมีการถ่ายทอดเป้าหมายขององค์กรสู่การปฏิบัติงานต่อกันไปจนถึงตัวบุคคล ขั้นตอนการกำหนด ดังนี้



รูปแบบที่ 3 การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน (Work Flow Charting Method) ใช้วิธีการคลี่งาน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เช่น กำหนดตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยกำหนดค่าเป้าหมาย ดังนี้



รูปแบบที่ 4 การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง (Issue-Driven) จะเริ่มจากปัญหาหรือประเด็นของหน่วยงาน เช่น เกษตรกรไม่ได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้ ด้านการใช้ประโยชน์จากบัตรดินดี



ตัวชี้วัด ที่จะเป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ มีหลักคิดหรือพิจารณา ๕ เรื่องหลักๆ คือ SMART ได้แก่



การกำหนดค่าเป้าหมายที่เหมาะสมและมีมาตรฐาน



คำแนะนำสำหรับการจัดทำตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ

- คำนึงถึงเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพตัวชี้วัด SMART
- คำนึงถึงการมอบหมายงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ
- คำนึงถึงอำนาจจำแนก ความสอดคล้องกับเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานและกรอบเวลา
- มีจำนวนเหมาะสม ประมาณ ๔-๗ ตัว ครอบคลุมเนื้องาน ความคาดหวังที่สำคัญและควรมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า ๑๐%
- คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลกมิตที่จะใช้ประเมินกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล

ประโยชน์ที่ได้รับต่อตนเอง

เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในด้านการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สะท้อนถึงภารกิจของตนเองได้อย่างมีคุณภาพ สามารถทราบภารกิจของตนเองเกี่ยวข้องกับใครบ้าง ทำแล้วได้ผลลัพธ์คืออะไร สามารถวัดผลความสำเร็จได้ด้วยวิธีใดบ้าง และเก็บข้อมูลยากเกินไปหรือไม่

ประโยชน์ที่ได้รับต่อหน่วยงาน

สามารถเชื่อมโยงของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล และคิดตัวชี้วัดได้อย่างเป็นขั้นตอน และมีประสิทธิภาพ ผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังทำให้การถ่ายทอดภารกิจงานจากบนลงล่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการตามผลงานจะติดตามจากล่างขึ้นบน ซึ่งจะทำให้ผลงานจะถูกดันไปสู่องค์กรในที่สุด





กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวปราณคัททิพย์ ชุมจันทร์

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training

หลักสูตร "การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI)"

รุ่นที่ 1/2566 : ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566

(นายปราโมทย์ ยาใจ)

อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน

