

# รายงานผลการพิจารณาแบบสรุปผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ

รอบที่ ๑/๒๕๖๔

## เรื่อง การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### รายงานสรุปเนื้อหาการอบรม

การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในด้านการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สะท้อนถึงภารกิจของตนเองได้อย่างมีคุณภาพ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้กับผู้เรียนในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ และสามารถวิเคราะห์ภารกิจ สำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

ระบบการบริหารผลงานการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาที่ดิน (Performance Management) กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน มีขั้นตอนหลักของระบบ ๕ ขั้นตอน คือ ๑) การวางแผน การปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทาง ตามยุทธศาสตร์ขององค์กร ๒) การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้ปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ๓) การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น ๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อวัดความสำเร็จของงานโดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก ๕) การนำผลที่ได้จากการประเมินประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ความสำคัญและความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดในแต่ละระดับ มี ๓ ระดับ ระดับองค์กร ระดับ หน่วยงาน และระดับบุคคล

การกำหนดวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดรายบุคคลโดยใช้วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัด ๔ วิธี เลือกใช้ตามความเหมาะสมของงาน ได้แก่ ๑. การถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานจากบนลงล่าง ( Goal Cascading Method) ๒. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-Focused Method) ๓. การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนงาน (Workflow-Charting Method) ๔. การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง (Issue-Driven Method)

การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างมีคุณภาพด้วย หลัก SMART ซึ่งมาจาก S = Specific ความเฉพาะเจาะจง M = Measurable สามารถวัดได้ A = Attainable การบรรลุได้ R = Relevant ความสอดคล้อง และ T = Timely ระยะเวลาแล้วเสร็จ

การกำหนดค่าเป้าหมายให้กับตัวชี้วัดให้แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ โดยเริ่มตั้งแต่ระดับ ๑ ซึ่งเป็นค่าเป้าหมายที่ต่ำสุด ที่สามารถยอมรับได้ หากผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับนี้แล้วจะประเมินโดยให้คะแนนเท่ากับศูนย์

คำแนะนำสำหรับการจัดทำตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ ๑ คำนึงถึงเกณฑ์ในการพิจารณา  
คุณภาพ ตัวชี้วัด : ตามหลัก S M A R T ๒ คำนึงถึงการมอบหมายงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓  
คำนึงถึงอำนาจจำแนก ความสอดคล้องกับเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานและกรอบเวลา มี  
จำนวนเหมาะสม (ประมาณ ๔-๗ ตัว) ครอบคลุมเนื้อหา ๔ ความคาดหวังที่สำคัญและควรมี  
น้ำหนักไม่น้อยกว่า ๑๐% ๕ คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล

### **ประโยชน์ที่ได้รับ/ประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน**

ประเมินผลและชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลแต่ละตำแหน่ง ว่าสามารถบรรลุ  
วัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้หรือไม่ หรือควรปรับปรุงอะไร สามารถชี้วัดความสำเร็จขององค์กรว่า  
สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ได้หรือไม่ ใช้วัดผลเพื่อตรวจสอบข้อบกพร่องแล้วแก้ไข  
นำผลมาใช้ในการวางแผนงานตลอดจนแผนการลงทุน ไปจนถึงประเมินงบประมาณในปีหน้าได้

### **ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม**

การใช้งานระบบการอบรมมีปัญหาการใช้งาน ไม่สามารถใช้งานได้โดยเฉพาะในเวลาที่มี  
ผู้ใช้งานเยอะ

### **ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ**

ควรปรับปรุงระบบการฝึกอบรมผ่าน ระบบ e-training

### **รายชื่อผู้สรุปผลงาน**

นายพัลลภ หงส์เจริญไทย

### **ผู้พิจารณา**

คณะทำงานการพัฒนาความรู้ของกองสำรวจดินและวิจัยทรัพยากรดิน