

### การใช้ KPI เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพบุคลากร

วันที่ 12 ธันวาคม 2562 ระหว่างเวลา 09:00-16:00 น. ณ โรงแรมใบเตยตากุญแจพมหายานนคร

ในการทำงาน สิ่งที่สามารถเป็นตัวบ่งบอกว่า ผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และมีผลการปฏิบัติงานอย่างไรนั้นก็คือ การประเมินผลการทำงาน ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีจำนวนครั้งในการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป แต่สิ่งสำคัญในการประเมินก็คือ ผู้ประเมินต้องมีหลักเกณฑ์การประเมินที่แน่ชัด มีหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่ผู้บังคับบัญชาจะสามารถพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ว่า เหตุผลในการให้คะแนนการประเมินนั้นคืออะไร และผู้ใต้บังคับบัญชามีความเห็นไปในแนวทางเดียวกันหรือไม่ เพื่อมิให้เกิดข้อพิพาทในการประเมินนั่นเอง

ตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีหลายประเภทหรือหลายตัว ไม่ว่าจะเป็น MBO (Management by Objective) , OKR (Objective and Key Results) หรือ KPI (Key Performance Indicator) ซึ่ง KPI เป็นเครื่องมือหนึ่งที่หลายองค์กรนิยมใช้ เพราะเป็นตัวชี้วัดที่ช่วยให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจนขึ้น วัดออกมาเป็นจำนวนที่นับได้ และเป็นเครื่องมือที่ตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่ตกลงร่วมกันแต่ต้นปีว่า เป้าหมายในการทำงานคืออะไร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแนวทางในการปฏิบัติงานมากขึ้น ดังนั้นการมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องใน KPI จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างยิ่ง

### วัตถุประสงค์

เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ :

1. ความรู้ ความเข้าใจ และความแตกต่าง เกี่ยวกับตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานแต่ละประเภท เช่น MBO (Management by Objective) , KPI (Key Performance Indicator), OKRs (Objective and Key Results)
2. ความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักการของตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator - KPI)
3. แนวทางในการจัดทำ KPI ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน
4. การนำ KPI ไปใช้ในงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อขึ้นเงินเดือน หรือเพื่อการพัฒนาพนักงาน เป็นต้น

## หัวข้อการสัมมนา

### 1. ความหมาย หลักการ แนวคิด ตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานแต่ละประเภท เช่น MBO, KPI, OKR

- ความหมาย หลักการ แนวคิด
- ความแตกต่างของแต่ละตัวชี้วัด และการเลือกนำไปใช้ให้เหมาะสมกับองค์กร

### 2. ความหมายและหลักการ แนวคิด เกี่ยวกับตัวชี้วัดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (KPI)

- เหตุผลในการนำตัวชี้วัดผลสำเร็จในงาน (KPI) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ความหมายของ KPI
- ความต่างของการประเมินผลแบบดั้งเดิมและการประเมินผลโดยใช้ KPI
- ประโยชน์ของ KPI ในการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

### 3. ขั้นตอนในการจัดทำ KPI

- การตั้ง KPI ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องของกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร
- ประเภทของ KPI
- ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการนำมาจัดทำ KPI
- การจัดทำ KPI แต่ละระดับ เช่น ระดับองค์กร ระดับฝ่าย และระดับบุคคล
- แนวทางการจัดทำ KPI ระดับองค์กรตามแนวคิด Balanced Scorecard (BSC)
- การตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดด้วยหลักการ SMART
- *Workshop การพิจารณาเลือกตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับแต่ละลักษณะงาน เหมาะกับแต่ละ“หน่วยงาน”*
- การกำหนดคะแนนเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน
- *Workshop การจัดทำ KPI พร้อมรายละเอียดการประเมินผลในแต่ละระดับ โดยนำบทจริงของผู้เข้าฝึกอบรมมาฝึกปฏิบัติ หรือจากกรณีศึกษาของวิทยากร*

### 4. ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย KPI

- การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน
- การคำนวณคะแนนเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน

## รูปแบบการสัมมนา

การบรรยายอย่างมีส่วนร่วม การทำ Workshop จากงานจริง ตัวอย่าง และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์

## ผู้เข้ารับสัมมนา

หลักสูตรนี้เหมาะกับผู้บริหารทุกระดับชั้น ทุกฝ่าย ที่ต้องการความรู้ด้าน KPI ไปจัดทำในหน่วยงาน หรือนำแนวคิดหลักการของตัวชี้วัดอื่นไปพิจารณาเพื่อเลือกใช้ให้เหมาะกับองค์กร

## อัตราค่าสัมมนา

- สมาชิก PMAT  
3,424 บาท (รวม Vat 7% แล้ว)
- ผู้สนใจทั่วไป  
4,280 บาท (รวม Vat 7% แล้ว)

### วิทยากร

#### คุณฐิติมา ตังคเศรชฎกุล

อดีต ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เวท โปรดักส์ กรุ๊ป

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล Tesco Lotus, Nutriments International,

ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมบริษัทในเครืออูรู คอร์ปอเรชั่น และบริษัทชั้นนำในประเทศและ

บริษัทข้ามชาติที่มีชื่อเสียง ด้วยประสบการณ์จากการทำงานมากกว่า 25

ปี ปัจจุบัน วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร

และการจัดการ



\*\*\*\*\* ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสามารถหักลดหย่อนภาษีได้ 200% \*\*\*\*\*

หมายเหตุ