

รายงานการติดตามผลการพัฒนาบุคลากร

กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้บุคลากรที่มีจำกัด

รอบที่ 2/2561

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชุมพร

วัตถุประสงค์ของการติดตาม

การติดตามผลครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบระดับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน/โครงการที่ได้รับมอบหมาย และมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างไร

วิธีการติดตามผล

ติดตามจากผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 16 คน และจากผู้บังคับบัญชา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูลจากผู้เข้าร่วมกิจกรรม 16 คนและจากผู้บังคับบัญชา เก็บข้อมูลหลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมแล้วประมาณ 1 เดือน จากแบบประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ประเด็นการประเมิน มี 3 หัวข้อ ได้แก่

1. การประเมินตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชาประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ด้านต่างๆ
2. ตัวอย่างการปฏิบัติงาน/โครงการอย่างเป็นรูปธรรม จากการนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง
3. ความรู้ที่ได้ประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่นๆ

เกณฑ์การประเมินและการตัดสิน

แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่การประเมินความคิดเห็นของผู้ที่ได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากแบบสอบถาม เกี่ยวกับระดับความรู้ความเข้าใจ และระดับประโยชน์ โดยแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ ได้แก่

มากที่สุด = 5 คะแนน มาก = 4 คะแนน ปานกลาง = 3 คะแนน น้อย = 2 คะแนน

น้อยที่สุด = 1 คะแนน

$$\text{ระยะระหว่างระดับ} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ระดับคะแนนที่ได้	ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย = 4.21-5.00
	ระดับ 4 หมายถึง มาก	ค่าเฉลี่ย = 3.41-4.20
	ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง	ค่าเฉลี่ย = 2.61-3.40
	ระดับ 2 หมายถึง น้อย	ค่าเฉลี่ย = 1.81-2.60
	ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย = 1.00-1.80

ผลการติดตาม

1. การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน

1.1 การประเมินตนเอง

ประเด็นการประเมิน	ประเมินตนเอง						ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	5	4	3	2	1			
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1.ระดับการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	8 (50.00)	8 (50.00)	-	-	-	5.00	มากที่สุด	
2.ระดับการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงใด	14 (87.50)	2 (12.50)	-	-	-	4.87	มากที่สุด	

1.2 การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

ประเด็นการประเมิน	ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา						ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	5	4	3	2	1			
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1.ระดับการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	8 (50.00)	8 (50.00)	-	-	-	5.00	มากที่สุด	
2.ระดับการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงใด	8 (50.00)	8 (50.00)	-	-	-	5.00	มากที่สุด	

2. ตัวอย่างการปฏิบัติงาน/โครงการอย่างเป็นรูปธรรม จากการนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง

ความคิดเห็นผู้รับการพัฒนา	ความคิดเห็นผู้บังคับบัญชา
<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างความพร้อมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 2. ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถที่เท่าเทียมกัน 3. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 4. วางแผนและพัฒนาบุคลากรตามความสามารถอย่างแท้จริง 5. ถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับสู่เพื่อนร่วมงาน 6. เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติเป็นทีม 7. สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน 8. บริหารจัดการตามความสามารถของบุคลากร 9. ช่วยสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงที่ดีแก่สำนักงาน 10. มีการปฏิบัติงานเป็นระบบ มีระเบียบวินัย 11. สร้างความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน/โครงการที่ได้รับมอบหมาย 12. สร้างประโยชน์จากคุณภาพของคน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เตรียมความพร้อมและวางแผนบุคลากรตามงานที่เหมาะสม 2. เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติได้ดี 3. นำความรู้และพัฒนาตนเองในการปฏิบัติได้มากขึ้น

3. ความรู้จากการเข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัติที่ได้นำความรู้ประยุกต์ใช้ในด้านอื่นๆ มีผู้แสดงความคิดเห็นในแต่ละประเด็น (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) ดังนี้

เผยแพร่ความรู้ที่ได้ให้กับผู้ร่วมงาน	พยายามนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร	ช่วยเหลือ/แนะนำผู้ร่วมงานหากมีปัญหา	ไม่ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่นๆ
13 คน	16 คน	8 คน	ไม่มี