

## บริษัท พอร์ยู่ พอร์อเวอร์ จำกัด

ที่ปรึกษาในการจัดระบบงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างครบวงจรทั้ง HRD และ HRM



ทิพวัลย์ ติระณะประกิจ(กรรมการ)

# KPI PROJECT

## โครงการ “จัดทำ INDIVIDUAL KPI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานและพัฒนาศักยภาพคน”

“ผลงาน” คือ สิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จของงานที่ทำ ในฐานะ CEO ผลงาน คือ การนำพาคอร์ปให้รอด และเติบโตอย่างยั่งยืน ในฐานะ Department Head ผลงาน คือ การบริหารจัดการงานในหน่วยงานให้สำเร็จตามนโยบายที่ได้รับ และในฐานะพนักงาน ผลงาน คือ การทำงานตาม JD ให้สำเร็จ แต่ประเด็น อยู่ที่ เราจะใช้อะไรเป็นตัววัดผลงานที่พนักงานทุกคน ทุกระดับ ทุกหน่วยงาน ยอมรับว่า ... ชัดเจนและเป็นธรรม!!

KPI (Key Performance Indicators) เป็นตัววัดผลงานที่ใช้วัดผลงานได้ทั้งระดับองค์กร (Corporate KPI) ระดับหน่วยงาน (Department KPI) และระดับบุคคล (Individual KPI) สามารถตอบ โจทย์เรื่องการวัดผลงานที่ชัดเจนและเป็นธรรมได้ แต่ก็มีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับการวัดผลงานด้วย KPI ว่า ...



ราคาพิเศษ สำหรับ  
ไตรมาส 3 – 4  
ปี 2561 !!

- ใช้ KPI แล้ว แต่ไม่บรรลุผล ในระดับองค์กร
- KPI ที่กำหนดไม่ชัดเจน จับต้องไม่ได้



- “สิ่งที่วัด” กับ “งานที่ทำ” ไม่สอดคล้องกัน
- ไม่สามารถเก็บข้อมูลตามที่ระบุไว้ใน KPI
- พนักงานคิดว่า KPI คือ การจับผิด

จะเห็นว่า ปัญหาเหล่านี้ไม่ได้เกิดจาก KPI แต่เกิดจากวิธีการจัดทำ KPI และสามารถแก้ไขได้ เช่น

- กำหนด KPI โดยขาดการเชื่อมโยงกันทั้ง 3 ระดับ ดังนั้นต้องกำหนด KPI หน่วยงานให้สอดคล้องกับ KPI องค์กรก่อน แล้วจึงกำหนด KPI ของพนักงานให้สอดคล้องกับ KPI หน่วยงานและ JD ของพนักงานแต่ละคน อีกทั้งยังต้องเชื่อมโยง KPI ให้อยู่ในรูป BSC ด้วย
- ขณะกำหนด KPI ต้องคำนึงถึงวิธีการเก็บข้อมูล คือ ต้องคิดตั้งแต่ต้นทาง จนถึงปลายทาง
- ต้องแปลงสิ่งที่ต้องการวัดผลงานออกมาเป็นตัวเลขให้ได้
- ต้องสรุปผลการประเมินเป็นรายเดือน และประชุมรายงานผลอย่างน้อย 1 ครั้งต่อไตรมาส (มิใช่ประเมินผลปีละครั้ง)
- ต้องนำผลการประเมิน KPI มาใช้ “พัฒนา” หรือ “ปรับปรุงแก้ไข” อย่างต่อเนื่องตลอดปี
- ต้องสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจกับพนักงานก่อนเริ่มประเมินผลด้วย KPI

### สิ่งที่จะได้รับ



- 1) Individual KPI
  - ▶ พนักงานทุกคนมีตัววัดผลงาน ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์กร และเป้าหมายหน่วยงาน
  - ▶ แบบฟอร์มการเก็บผล KPI
  - ▶ รายงานสรุปผล KPI



- 2) Feedback
 

พนักงานได้รับ Feedback เกี่ยวกับผลงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการปรับปรุง และ/หรือ การพัฒนา



- 3) Others
 

HR และ Department Head พัฒนาพนักงานไปในทิศทางของธุรกิจ



- 4) Follow up
 

การติดตามผลการดำเนินงาน หลังจากจบโครงการแล้ว

### ระยะเวลาของโครงการ

บริษัทฯ ที่มีพนักงานไม่เกิน 50 ท่าน ใช้เวลา 3 เดือน

บริษัทฯ ที่มีพนักงานไม่เกิน 200 ท่าน ใช้เวลา 4 เดือน

@aj.tippawan

cdcthailand@hotmail.com

