



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมควบคุมโรค โทร ๐ ๒๕๕๐ ๓๓๔๖ โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๓๓๔๗

ที่ สธ ๐๔๒๗/ว ๑๘๕

วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เชิญประชุมผ่านระบบ VDO Conference เรื่อง แนวทางการดำเนินงานการพัฒนาสมรรถนะองค์กร  
ของกรมควบคุมโรค

เรียน ผู้อำนวยการหน่วยงานทุกแห่งในสังกัดกรมควบคุมโรค

ตามหนังสือกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ที่ สธ. ๐๔๒๗/ว ๑๗๒ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่องให้  
หน่วยงานจัดทำ Template ตัวชี้วัดการรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน และได้กำหนดกรอบการประเมินผล  
การปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ด้านการพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในการ  
ดำเนินการบริหารจัดการภาครัฐได้ตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด นั้น

ดังนั้นเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการตามตัวชี้วัดดังกล่าว  
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กำหนดการจัดประชุม ผ่านระบบ VDO Conference เรื่อง แนวทางการดำเนินงานการ  
พัฒนาสมรรถนะองค์กรของกรมควบคุมโรค ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๖ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๖.๓๐ น.  
รายละเอียดปฏิทินการดำเนินงานการพัฒนาสมรรถนะองค์กร วิธีปฏิบัติในการเข้าระบบแบบสำรวจ  
การพัฒนาองค์กรออนไลน์และรายละเอียดตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในการดำเนินการบริหาร  
จัดการภาครัฐได้ตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑, ๒ และ ๓ และขอเชิญ

๑. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาองค์กรและผู้เกี่ยวข้องของสถาบันและสำนักงานป้องกันควบคุมโรค  
ที่ ๑ – ๑๒ เข้าร่วมประชุม ณ ห้องประชุม VDO Conference ของหน่วยงานท่าน

๒. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาองค์กรและผู้เกี่ยวข้องของกองบริหารและสำนักส่วนกลาง หน่วยงานละ  
๒ ท่าน เข้าร่วมประชุม ณ ห้องประชุมประเมินจันทร์วิมล อาคาร ๑ ชั้น ๑ กรมควบคุมโรค และส่งแบบ  
ตอบรับการประชุม ณ ห้องประชุมประเมินจันทร์วิมล ที่แนบมาพร้อมกันนี้ ไปยังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร  
ภายในวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๖ ได้ที่ E-mail: ddcopdc@yahoo.com โทรสารหมายเลข ๐๒-๕๕๐๓๒๖๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและมอบหมายผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่  
ดังกล่าวต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายสมบัติ แทนประเสริฐสุข)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร  
กรมควบคุมโรค DDC

ประชุมผ่านระบบ VDO Conference  
เรื่อง แนวทางการดำเนินงานการพัฒนาสมรรถนะองค์กรของกรมควบคุมโรค  
วันพฤหัสบดีที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๖ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๖.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมประเมิน จันทวิมล อาคาร ๑ ชั้น ๑

.....

วันพฤหัสบดีที่ ๑๒ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖

เวลา ๐๙.๐๐ – ๐๙.๓๐ น.	ลงทะเบียน
เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๐.๓๐ น.	ชี้แจงวัตถุประสงค์การประชุมและแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาสมรรถนะองค์กรของกรมควบคุมโรค ปี พ.ศ.๒๕๕๗ โดย นายแพทย์สมบัติ แทนประเสริฐสุข ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
เวลา ๑๐.๓๐ – ๑๑.๐๐ น.	ชี้แจง “ปฏิทินการดำเนินงานการพัฒนาสมรรถนะองค์กร” โดย นางเบญจมาภรณ์ ภิญโญพรพาณิชย์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ
เวลา ๑๑.๐๐ – ๑๖.๓๐ น.	ชี้แจง “การเข้าระบบการสำรวจพัฒนาองค์กรผ่านระบบออนไลน์ของกรมควบคุมโรค” โดย นางเบญจมาภรณ์ ภิญโญพรพาณิชย์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ

.....

หมายเหตุ

เวลา ๑๐.๑๕ – ๑๐.๓๐ น. และ เวลา ๑๔.๑๕ – ๑๔.๓๐ น. รับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม  
เวลา ๑๒.๐๐ – ๑๓.๐๐ น. รับประทานอาหารกลางวัน

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร  
กรมควบคุมโรค DDC

ปฏิทินการดำเนินงานการพัฒนาสมรรถนะองค์กร  
ตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแบบบูรณาการ  
ของตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของหน่วยงานในการดำเนินการบริหารจัดการภาครัฐ  
ได้ตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๗

กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑. กพร. จัดส่งเอกสาร (ปฏิทินการดำเนินงานตามตัวชี้วัด PMQA และวิธีปฏิบัติในการ เข้าระบบออนไลน์) ให้ทุกหน่วยงาน	ภายใน ๖ ธ.ค.๕๖
๒. กพร. ถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงาน เรื่อง “การเข้าระบบการสำรวจพัฒนาองค์กร ผ่านระบบออนไลน์ของกรมควบคุมโรค” ผ่านระบบ VDO Conference	๑๒ ธ.ค.๕๖
๓. ทุกหน่วยงานมอบหมายบุคลากรตอบแบบสำรวจการพัฒนาองค์กร (Organization Development Survey) ครั้งที่ ๑ ผ่านระบบสำรวจออนไลน์กรมควบคุมโรค	๑๖ – ๒๗ ธ.ค. ๕๖ ตลอด ๒๔ ชม.
๔. กพร. แจ้งผลสำรวจการพัฒนาองค์กร ครั้งที่ ๑ ผ่าน web page กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ในวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๗ เพื่อให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผน พัฒนาสมรรถนะองค์กร ของหน่วยงาน ตามแบบฟอร์มที่ ๒ พร้อมเสนอผู้บริหาร และจัดส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายใน ๒๐ ม.ค. ๕๗	ภายใน ๒๐ ม.ค. ๕๗
๕. ทุกหน่วยงานดำเนินงานตามแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ทุกหน่วยงานกำหนดตามแบบฟอร์ม ๒	๒๐ ม.ค. ๕๗ – ๓๑ พ.ค. ๕๗
๖. ทุกหน่วยงานรายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน ๙ เดือน ๑๒ เดือน ผ่านระบบ Estimate กรมควบคุมโรค	ตามที่กำหนด ใน Template
๗. ทุกหน่วยงานมอบหมายบุคลากรตอบแบบสำรวจการพัฒนาองค์กร (Organization Development Survey) ครั้งที่ ๒ ผ่านระบบสำรวจออนไลน์กรมควบคุมโรค	๙ – ๒๐ มิ.ย. ๕๗ ตลอด ๒๔ ชม.
๘. ทุกหน่วยงานมอบหมายข้าราชการตอบแบบสำรวจการพัฒนาองค์กร (Organization Development Survey) ครั้งที่ ๒ ผ่านระบบสำรวจออนไลน์ ของสำนักงาน ก.พ.ร. หมายเหตุ ทุกหน่วยงานตอบแบบสำรวจสำนักงาน ก.พ.ร. ครั้งที่ ๑ เมื่อ ๑ – ๑๖ ก.ย.๕๖	๑ – ๑๕ ก.ย. ๕๗ ตลอด ๒๔ ชม.

วิธีปฏิบัติในการเข้าระบบแบบสำรวจพัฒนาองค์กรออนไลน์  
ตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแบบบูรณาการของตัวชี้วัด  
ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในการดำเนินการบริหารจัดการภาครัฐได้ตามเกณฑ์  
ที่กรมควบคุมโรคกำหนด ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๗

๑. กลุ่มเป้าหมาย (ผู้ตอบแบบสำรวจ) คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ ที่สังกัดกรมควบคุมโรค โดยทุกหน่วยงานกำหนดผู้ตอบสำรวจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่มีข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

๒. การเปิดระบบออนไลน์ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารเปิดระบบให้ทุกหน่วยงานเข้าตอบ แบบสำรวจการพัฒนาองค์กร (Organization Development Survey) ผ่านระบบออนไลน์ ของกรมควบคุมโรค ๒ ครั้ง ได้แก่

- ครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑๖ – ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๖ (ตลอด ๒๔ ชั่วโมง)
- ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๙ – ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ (ตลอด ๒๔ ชั่วโมง)

๓. แบบสำรวจการพัฒนาองค์กรเป็นการวัดความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการองค์กรในการพัฒนาสมรรถนะองค์กรได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ และด้านการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร แบ่งการวัดเป็น ๒ ส่วน คือ

ระดับความเห็นและระดับความสำคัญ โดยแต่ละส่วนแบ่งระดับการประเมิน (Scale)

เป็น ระดับ ๑ – ๑๐ (น้อยไปหามาก) กำหนดความหมายของการวัด “ความเห็น” และ “ความสำคัญ” ดังนี้

- **ความเห็น** หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรว่าประเด็นคำถามข้อนั้นๆ องค์กรมีผลการดำเนินการอยู่ในระดับใด
- **ความสำคัญ** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรว่าประเด็นคำถามข้อนั้นๆ มีความสำคัญต่อองค์กรในระดับใด

๔. การคิดคะแนนส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กร (GAP) มีค่าสูงสุดเท่ากับ ๙ (คำนวณจากคะแนนสูงสุด - คะแนนน้อยสุด) ทั้งนี้ หากส่วนต่างมีค่าสูง แสดงว่า สิ่งที่บุคลากรในองค์กรมีความเห็นกับความสำคัญที่องค์กรมุ่งเน้นมีความแตกต่างกันมาก

ดังนั้นหน่วยงานควรดำเนินการพัฒนาองค์กรโดยการหาสาเหตุของปัญหาและดำเนินการแก้ไข หรือหากผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความเห็นและความสำคัญที่ระดับเดียวกัน แสดงว่า ข้อคำถามนั้นๆ ไม่มีส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญ

## ๕. การเข้าระบบแบบสำรวจการพัฒนางานองค์กรออนไลน์ของกรมควบคุมโรค ดังนี้

### ๕.๑ ผู้ตอบแบบสำรวจการพัฒนางานองค์กร (Organization Development Survey) เข้าสู่ระบบผ่าน

ทางแบบเนอร์ “GES Survey Online ครั้งที่ ๑ (๑๖ – ๒๗ ธ.ค. ๒๕๕๖)”



ในหน้า Web page ของกรมควบคุมโรค (<http://www.ddc.moph.go.th>)

หรือ Web page ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (<http://opdc.ddc.moph.go.th>)

### ๕.๒ แบบสำรวจการพัฒนางานองค์กรออนไลน์ มีทั้งหมด ๔ หน้า ดังนี้



ตัวอย่างหน้า ๑



ตัวอย่างหน้า ๒



ตัวอย่างหน้า ๓



ตัวอย่างหน้า ๔

**ผู้ตอบแบบสำรวจควรอ่านความสำคัญ คำอธิบาย และบันทึกข้อมูลพื้นฐานองค์กร** เลือกตอบประเด็นคำถามให้ครบ ๓๐ คำถาม โดยในแต่ละประเด็นคำถามโปรดเลือกตอบทั้งระดับความเห็นของท่านและระดับความสำคัญของประเด็นนั้นๆ ทั้งนี้การบันทึกชื่อและสกุลเพื่อเป็นการยืนยันตัวบุคคลของท่านเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะไม่เปิดเผยชื่อและนามสกุลผู้ตอบแบบสำรวจ ซึ่งหากกรอกข้อมูลไม่ครบทุกข้อ จะไม่สามารถเปลี่ยนไปหน้าต่อไปได้หรือหากกรอกข้อมูลไม่สมบูรณ์ จะมีการแสดงกรอบสีส้ม และข้อความแสดงเตือน “จำเป็นต้องตอบข้อคำถามนี้” ในข้อคำถามนั้น ตามตัวอย่าง ดังนี้

๖. เมื่อท่านกรอกข้อมูลครบถ้วน ยืนยันกดส่งข้อมูล หน้า web page จะแสดงข้อมูลดังนี้

ขอขอบคุณทุกท่าน  
กพร.กรมควบคุมโรค

มิติที่ ๔ : ด้านการพัฒนาองค์กร

๑. ตัวชี้วัดที่ ๗ : ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในการดำเนินการบริหารจัดการภาครัฐได้ตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด

๒. หน่วยวัด : ระดับ

๓. น้ำหนัก : ร้อยละ ๔

๔. คำอธิบายตัวชี้วัด :

๔.๑ **หน่วยงาน หมายถึง** ทุกหน่วยงานภายในกรมควบคุมโรค จำนวน ๓๗ หน่วยงาน ได้แก่ กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานเลขานุการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองแผนงาน ศูนย์สารสนเทศ สำนักจัดการความรู้ สำนักสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ สำนักระบาดวิทยา สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม สำนักโรคติดต่อทั่วไป สำนักโรคติดต่อทางแมลง สำนักโรคติดต่ออุบัติใหม่ สำนักโรคไม่ติดต่อ สำนักโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักทันตโรค สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องสำอางค์ สำนักควบคุมการบริโภคยาสูบ สถาบันบำราศนราดูร สถาบันราชประชาสมาสัย สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ ศูนย์อำนวยการบริหารจัดการปัญหาเอดส์แห่งชาติ สำนักงานบริหารโครงการกองทุนโลก และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ - ๑๒

๔.๒ **เกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด หมายถึง** เกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๐) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ที่กรมควบคุมโรคนำมาเป็นกรอบการบริหารจัดการองค์การกำหนดการดำเนินงานของหน่วยงาน ประจำปี ๒๕๕๗ ดังนี้

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการพัฒนาองค์กรของหน่วยงานและจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อการติดตามประเมินผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงาน

๒) หน่วยงานตอบแบบสำรวจการพัฒนาองค์กร ผ่านระบบออนไลน์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ครั้งที่ ๑ (๑๖ - ๒๗ ธ.ค. ๕๖) และจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร

๓) การขอรับรางวัลคุณภาพ ประจำปี ๒๕๕๗ หน่วยงานคัดเลือกผลงานคุณภาพที่มีผลลัพธ์โดดเด่น ย้อนหลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๔ - พ.ศ.๒๕๕๖) ตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดในการขอรับรางวัลคุณภาพ (รางวัลความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม หรือรางวัลบริการภาครัฐแห่งชาติ หรือรางวัลอื่นๆ หากมีการกำหนดจากสำนักงาน ก.พ.ร. เพิ่มเติม) และจัดทำรายงานผลงานคุณภาพ ๑ ผลงาน

๔) หน่วยงานตอบแบบสำรวจการพัฒนาองค์กร ผ่านระบบออนไลน์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ครั้งที่ ๒ (๙ - ๒๐ มิ.ย. ๕๗) และเปรียบเทียบส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนาองค์กร (Gap) ครั้งที่ ๑ ( $X_1$ ) และครั้งที่ ๒ ( $X_2$ ) ในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ และด้านการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร

๕) หน่วยงานประเมินผลภาคราชการแบบบูรณาการ GES ด้านการพัฒนาองค์กรของกรมควบคุมโรค ครั้งที่ ๒ (๑ - ๑๕ ก.ย. ๕๗) ผ่านระบบออนไลน์ (<http://www.opdc.go.th/ges/>) ของสำนักงาน ก.พ.ร. และสรุปผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงานรอบ ๑๒ เดือน

#### ๔.๓ การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร ประกอบด้วย

๔.๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ทุนมนุษย์) เป็นการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีกิจกรรมที่ต้องกำหนดในการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน เช่น หัวข้อการพัฒนา วิธีการในการพัฒนาบุคลากรแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการดำเนินการ โดยแผนพัฒนาบุคลากรที่จัดทำขึ้นควรสอดคล้องกับทรัพยากรและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งการประเมินความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร เป็นการวัดที่มุ่งเน้นในเรื่องการกำหนดนโยบายและเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การสื่อสาร และการมอบหมายงาน ความก้าวหน้าในสายงาน และการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ ส่วนราชการควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรซึ่งถือเป็นทุนขององค์กร (Human Capital) เพื่อให้ได้มาซึ่งการใช้ประโยชน์ พัฒนาศักยภาพ และการสร้างมูลค่าอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมถึงแรงจูงใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร อันนำไปสู่การเพิ่มคุณค่าผลผลิตและการบริการที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้องค์กรมีความสามารถ สร้างความได้เปรียบในการดำเนินงาน และความสำเร็จขององค์กร

๔.๓.๒ การจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ (ทุนสารสนเทศ) เป็นการวางแผนให้สารสนเทศทันสมัย มีความต่อเนื่องทันเหตุการณ์ และสามารถใช้อินเทอร์เน็ตให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการนำข้อมูลผ่านระบบการประมวลผล คำนวณ วิเคราะห์และแปลความหมายเป็นข้อความที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ จะช่วยให้องค์กรสามารถนำข้อมูลมาตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็ว ทันเวลากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ทุนสารสนเทศจึงเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านข้อมูล ระบบ และเครือข่าย ที่จะสามารถส่งเสริมให้คนในองค์กรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการประเมินผลของผู้ใช้งานสารสนเทศ (User Satisfaction) มุ่งเน้นที่ประโยชน์ของการใช้งานสารสนเทศที่สะท้อนในรูปแบบความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศต่อระบบสารสนเทศ (Systems) ระบบฐานข้อมูล (Database) และระบบเครือข่าย (Network) และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะมุ่งเน้นที่คุณลักษณะจำเป็นต่อการใช้งานระบบสารสนเทศผ่านเว็บไซต์และระบบ Intranet ของหน่วยงาน

๔.๓.๓ การจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร (ทุนองค์กร) เป็นการวางแผน การค้นหาสาเหตุ และวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ กำหนดกิจกรรมและผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน โดยเน้นดำเนินการในเรื่องที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อองค์กรสูง คำนึงถึงระยะเวลาของการจัดกิจกรรม มีการติดตามว่าแผนดำเนินการครบถ้วน ตรงตามกำหนดระยะเวลาหรือไม่ และรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะๆ การทำแผนที่ดีควรทำให้ครอบคลุม โดยสิ่งสำคัญ คือการสื่อสารภายในองค์กรให้รู้ว่าหน่วยงานมีแผนที่จะพัฒนาอะไร เพราะการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร ซึ่งการประเมินความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร เป็นการวัดที่มุ่งเน้นใน ๓ เรื่อง ดังนี้

๑. ความสอดคล้องเชื่อมโยงกันขององค์กร ได้แก่ ทิศทางขององค์กร (Direction) ผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน (Culture and Climate)

๒. ความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ ความรับผิดชอบในหน้าที่ (Accountability) การจูงใจ (Motivation) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานและการกำกับติดตาม (Coordination and Control) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

๓. การสร้างสิ่งใหม่ ได้แก่ การปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ภายนอก (External Orientation) และการสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ (Innovation and Learning)



๔.๔ ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาปรับปรุง สารสนเทศ และการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร เป็นการประเมินโดยใช้แบบสำรวจการพัฒนาองค์กร (Organization Development Survey) ผ่านระบบออนไลน์ของกรมควบคุมโรค กำหนดการประเมิน ๒ ครั้ง โดยการใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญขององค์กร (Gap) จากการสำรวจการพัฒนาองค์กรครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒

หมายเหตุ: แบบสำรวจการพัฒนาองค์กร (Organization Development Survey) รายละเอียดตามเอกสาร ภาคผนวก

เงื่อนไขตัวชี้วัด ๗ :

$X_0$  คือ Gap จากการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กร ครั้งที่ ๑ (๑๖ - ๒๗ ธ.ค. ๕๖)

$X_2$  คือ Gap จากการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กร ครั้งที่ ๒ (๙ - ๒๐ มิ.ย. ๕๗)

$X_{max}$  คือ ค่าสูงสุดของค่าเฉลี่ยส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญ (Gap)  $X_0$  ของทุกหน่วยงาน

ค่าเฉลี่ยกลาง คือ ค่าเฉลี่ยส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญ (Gap)  $X_0$  ของทุกหน่วยงาน

ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กร (GAP) มีค่าสูงสุด เท่ากับ ๙ (คำนวณจากคะแนนสูงสุด - คะแนนน้อยสุด) ทั้งนี้ หากส่วนต่างมีค่าสูง แสดงว่า สิ่งที่บุคลากรในองค์กรมีความเห็นกับความสำคัญที่องค์กรมุ่งเน้นมีความแตกต่างกันมาก ดังนั้น หน่วยงานควรดำเนินการพัฒนาองค์กรโดย การหาสาเหตุของปัญหาและดำเนินการแก้ไข

๕. สูตรการคำนวณ คิดคะแนนแยกในแต่ละระดับคะแนนและคำนวณผลรวมของคะแนนในแต่ละระดับ

๖. เป้าหมายความสำเร็จ : ขั้นตอนที่ ๕

๗. เกณฑ์การให้คะแนน : ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในการดำเนินการบริหารจัดการภาครัฐได้ตามเกณฑ์ที่ กรมควบคุมโรคกำหนด

กำหนดเป็นระดับความสำเร็จ Hybrid ประกอบด้วยตัวชี้วัด Milestones + Pass/fail แบ่งเกณฑ์การให้คะแนน เป็น ๕ ขั้นตอน พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละขั้นตอน โดยในแต่ละขั้นตอนมี คะแนนขั้นตอนละ ๑ คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	ขั้นตอนที่ ๑*	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

\*หมายเหตุ ขั้นตอนที่ ๑ เป็นพื้นฐานที่ต้องดำเนินการ

โดยที่

ขั้นตอนที่	รายละเอียดการดำเนินงาน	เอกสารประกอบการประเมิน																								
๑	<p>แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการพัฒนางานของหน่วยงาน และจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อการติดตามประเมินผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงาน ตามแบบฟอร์มที่กำหนด</p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <p>๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการพัฒนางานของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยกำหนดให้การแต่งตั้ง ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="309 607 911 779"> <thead> <tr> <th>คะแนน</th> <th>๐.๑</th> <th>๐.๒</th> <th>๐.๓</th> <th>๐.๔</th> <th>๐.๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ภายในเวลา</td> <td>๑๕ ม.ค. ๕๗</td> <td>๑๐ ม.ค. ๕๗</td> <td>๕ ม.ค. ๕๗</td> <td>๓๐ ธ.ค. ๕๖</td> <td>๒๕ ธ.ค. ๕๖</td> </tr> </tbody> </table> <p>๒. จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อการติดตามประเมินผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงานตามแบบฟอร์มหมายเลข ๑ โดยกำหนดการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ พร้อมเสนอผู้บริหารหน่วยงาน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="309 947 911 1120"> <thead> <tr> <th>คะแนน</th> <th>๐.๑</th> <th>๐.๒</th> <th>๐.๓</th> <th>๐.๔</th> <th>๐.๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ภายในเวลา</td> <td>๑๕ ม.ค. ๕๗</td> <td>๑๐ ม.ค. ๕๗</td> <td>๕ ม.ค. ๕๗</td> <td>๓๐ ธ.ค. ๕๖</td> <td>๒๕ ธ.ค. ๕๖</td> </tr> </tbody> </table>	คะแนน	๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕	ภายในเวลา	๑๕ ม.ค. ๕๗	๑๐ ม.ค. ๕๗	๕ ม.ค. ๕๗	๓๐ ธ.ค. ๕๖	๒๕ ธ.ค. ๕๖	คะแนน	๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕	ภายในเวลา	๑๕ ม.ค. ๕๗	๑๐ ม.ค. ๕๗	๕ ม.ค. ๕๗	๓๐ ธ.ค. ๕๖	๒๕ ธ.ค. ๕๖	<p>๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงาน (PMQA)</p> <p>๒. แผนปฏิบัติการเพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงานตามแบบฟอร์มหมายเลข ๑ พร้อมเสนอผู้บริหารหน่วยงาน</p>
คะแนน	๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕																					
ภายในเวลา	๑๕ ม.ค. ๕๗	๑๐ ม.ค. ๕๗	๕ ม.ค. ๕๗	๓๐ ธ.ค. ๕๖	๒๕ ธ.ค. ๕๖																					
คะแนน	๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕																					
ภายในเวลา	๑๕ ม.ค. ๕๗	๑๐ ม.ค. ๕๗	๕ ม.ค. ๕๗	๓๐ ธ.ค. ๕๖	๒๕ ธ.ค. ๕๖																					
๒	<p>หน่วยงานตอบแบบสำรวจการพัฒนางาน ผ่านระบบออนไลน์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ครั้งที่ ๑ (X<sub>๑</sub>) (๑๖ - ๒๗ ธันวาคม ๕๖) และจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กรตามเอกสารแนบท้ายแบบฟอร์มที่ ๒</p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <p>๒.๑ ดำเนินการสำรวจการพัฒนางาน ครั้งที่ ๑ ผ่านระบบออนไลน์ของพร.กรมควบคุมโรค ตามแบบประเมินการพัฒนางาน <b>ครอบคลุมบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรทั้งหมด</b> (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ) ภายในระยะเวลาที่กำหนด (๑๖ - ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๖) ได้ ๐.๕ คะแนน</p> <p>๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร ในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ และด้านการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ตามแบบฟอร์มหมายเลข ๒ พร้อมเสนอผู้บริหารหน่วยงานและส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายใน วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๗ ได้ ๐.๕ คะแนน</p>	<p>เอกสารการตอบแบบสำรวจการพัฒนางาน และจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร ครั้งที่ ๑ พร้อมเสนอผู้บริหารหน่วยงาน และส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายใน วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๗ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ รายงานการประชุมจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร (การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ และการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร)</li> <li>➢ หน่วยงานรวบรวมสถิติการเข้าระบบออนไลน์ และวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนางาน (Gap) ครั้งที่ ๑ (X<sub>๑</sub>) ครบถ้วนในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ และด้านการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร โดยคัดเลือกคะแนน GAP ในแต่ละด้าน มาทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร อย่างละ ๑ ข้อ (ตามแบบฟอร์มหมายเลข ๒)</li> </ul>																								

ขั้นตอนที่	รายละเอียดการดำเนินงาน	เอกสารประกอบการประเมิน												
๓*	<p><b>การขอรับรางวัลคุณภาพ ประจำปี ๒๕๕๗</b> โดยหน่วยงานคัดเลือกผลงานคุณภาพที่มีผลลัพธ์โดดเด่นย้อนหลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๔ - พ.ศ.๒๕๕๖) ตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดในการขอรับรางวัลผลงานคุณภาพ (รางวัลความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมหรือรางวัลบริการภาครัฐแห่งชาติ หรือรางวัลอื่นๆ หากมีการกำหนดจากสำนักงาน ก.พ.ร. เพิ่มเติม) และจัดทำรายงานผลงานคุณภาพ ๑ ผลงาน</p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <p>๓.๑ ประชุมคณะทำงาน/คณะกรรมการฯ คัดเลือกผลงานที่มีผลลัพธ์โดดเด่นย้อนหลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๔ - พ.ศ.๒๕๕๖) ตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดในการขอรับรางวัลคุณภาพ ประจำปี ๒๕๕๗ (รางวัลความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม หรือรางวัลบริการภาครัฐแห่งชาติ หรือรางวัลอื่นๆ หากมีการกำหนดจากสำนักงาน ก.พ.ร. เพิ่มเติม) ๑ ผลงานได้ ๐.๕ คะแนน</p> <p>๓.๒ จัดทำรายงานผลงานคุณภาพตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดในการขอรับรางวัลคุณภาพประจำปี ๒๕๕๗ และส่งมายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมควบคุมโรค ตามระยะเวลาที่กำหนด ได้ ๐.๕ คะแนน</p>	<p>๑. รายงานการประชุมคณะทำงาน/คณะกรรมการ ในการคัดเลือกผลงานคุณภาพที่มีผลลัพธ์โดดเด่นของหน่วยงาน</p> <p>๒. รายงานผลงานคุณภาพ (รางวัลความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม หรือรางวัลบริการภาครัฐแห่งชาติ หรือรางวัลอื่นๆ หากมีการกำหนดจากสำนักงาน ก.พ.ร. เพิ่มเติม) ที่ครบถ้วน ตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด</p> <p>๓. หนังสือนำเสนอรายงานผลงานคุณภาพ มายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมควบคุมโรค ภายในระยะเวลาที่กำหนด (กพร. กรมควบคุมโรคจะแจ้งให้ทราบภายหลัง)</p>												
๔	<p><b>หน่วยงานตอบแบบสำรวจการพัฒนางองค์กร ผ่านระบบออนไลน์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ครั้งที่ ๒</b> (๙ - ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๗) และเปรียบเทียบส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนางองค์กร (Gap) ครั้งที่ ๑ (<math>X_๑</math>) และครั้งที่ ๒ (<math>X_๒</math>) ในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ และด้านการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร</p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <p>๔.๑ ดำเนินการสำรวจการพัฒนางองค์กร ครั้งที่ ๒ ผ่านระบบออนไลน์ของกพร.กรมควบคุมโรค ตามแบบประเมินการพัฒนางองค์กร ครอบคลุมบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรทั้งหมด (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ) ภายในเวลาที่กำหนด (๙ - ๒๐ มิ.ย. ๕๗) ได้ ๐.๕ คะแนน</p> <p>๔.๒ เปรียบเทียบส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนางองค์กร (Gap) ครั้งที่ ๑ (<math>X_๑</math>) และครั้งที่ ๒ (<math>X_๒</math>) ในแต่ละด้าน ได้แก่ (ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ และด้านการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร) โดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="309 1783 932 2074"> <thead> <tr> <th>คะแนน</th> <th>๐.๑</th> <th>๐.๒</th> <th>๐.๓</th> <th>๐.๔</th> <th>๐.๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gap</td> <td>Gap (<math>X_๒</math>) มากกว่า Gap (<math>X_๑</math>) ทุกด้าน</td> <td>Gap (<math>X_๒</math>) เท่ากับ Gap (<math>X_๑</math>) ทุกด้าน</td> <td>Gap (<math>X_๒</math>) น้อยกว่า Gap (<math>X_๑</math>) จำนวน ๑ ด้าน</td> <td>Gap (<math>X_๒</math>) น้อยกว่า Gap (<math>X_๑</math>) จำนวน ๒ ด้าน</td> <td>Gap (<math>X_๒</math>) น้อยกว่า Gap (<math>X_๑</math>) ทุกด้าน</td> </tr> </tbody> </table>	คะแนน	๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕	Gap	Gap ( $X_๒$ ) มากกว่า Gap ( $X_๑$ ) ทุกด้าน	Gap ( $X_๒$ ) เท่ากับ Gap ( $X_๑$ ) ทุกด้าน	Gap ( $X_๒$ ) น้อยกว่า Gap ( $X_๑$ ) จำนวน ๑ ด้าน	Gap ( $X_๒$ ) น้อยกว่า Gap ( $X_๑$ ) จำนวน ๒ ด้าน	Gap ( $X_๒$ ) น้อยกว่า Gap ( $X_๑$ ) ทุกด้าน	<p>เอกสารการตอบแบบสำรวจการพัฒนางองค์กร ครั้งที่ ๒ พร้อมเสนอผู้บริหารหน่วยงาน และเปรียบเทียบส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนางองค์กร (Gap) ครั้งที่ ๑ (<math>X_๑</math>) และครั้งที่ ๒ (<math>X_๒</math>) ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ ดังนี้</p> <p>➤ รวบรวมสถิติการเข้าระบบออนไลน์ของแต่ละหน่วยงาน และวิเคราะห์ผลสำรวจการพัฒนางองค์กร (การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ และการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร) ครั้งที่ ๒ เพื่อเปรียบเทียบส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนางองค์กร (Gap) ครั้งที่ ๑ (<math>X_๑</math>) และ ครั้งที่ ๒ (<math>X_๒</math>) ในแต่ละด้าน เพื่อจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินการพัฒนางองค์กร ครั้งที่ ๒</p>
คะแนน	๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕									
Gap	Gap ( $X_๒$ ) มากกว่า Gap ( $X_๑$ ) ทุกด้าน	Gap ( $X_๒$ ) เท่ากับ Gap ( $X_๑$ ) ทุกด้าน	Gap ( $X_๒$ ) น้อยกว่า Gap ( $X_๑$ ) จำนวน ๑ ด้าน	Gap ( $X_๒$ ) น้อยกว่า Gap ( $X_๑$ ) จำนวน ๒ ด้าน	Gap ( $X_๒$ ) น้อยกว่า Gap ( $X_๑$ ) ทุกด้าน									

ขั้นตอนที่	รายละเอียดการดำเนินงาน	เอกสารประกอบการประเมิน												
๕	<p>หน่วยงานประเมินผลภาครัฐการแบบบูรณาการ GES ด้านการพัฒนาองค์กรของกรมควบคุมโรค ครั้งที่ ๒ (๑ – ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗) ผ่านระบบออนไลน์ (<a href="http://www.opdc.go.th/ges/">http://www.opdc.go.th/ges/</a>) ของสำนักงาน ก.พ.ร. และสรุปผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงานรอบ ๑๒ เดือน ตามแบบฟอร์มที่กำหนด</p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <p>๕.๑ ดำเนินการสำรวจการพัฒนาองค์กร ครั้งที่ ๒ (๑ – ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗) ผ่านระบบออนไลน์ ของ สำนักงาน ก.พ.ร. ครอบคลุมจำนวนข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดภายในระยะเวลาที่กำหนด (๑ – ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗) พร้อมเสนอผู้บริหารหน่วยงานและกำหนดส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ดังนี้</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>คะแนน</th> <th>๐.๑</th> <th>๐.๒</th> <th>๐.๓</th> <th>๐.๔</th> <th>๐.๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ภายในเวลา</td> <td>๑๕ ต.ค. ๕๗</td> <td>๑๐ ต.ค. ๕๗</td> <td>๕ ต.ค. ๕๗</td> <td>๓๐ ก.ย. ๕๗</td> <td>๒๕ ก.ย. ๕๗</td> </tr> </tbody> </table> <p>๕.๒ สรุปผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงานรอบ ๑๒ เดือนได้ครบถ้วน (ตามแบบฟอร์มหมายเลข ๓)</p>	คะแนน	๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕	ภายในเวลา	๑๕ ต.ค. ๕๗	๑๐ ต.ค. ๕๗	๕ ต.ค. ๕๗	๓๐ ก.ย. ๕๗	๒๕ ก.ย. ๕๗	<p>๑. หน่วยงานรวบรวมสถิติการเข้าระบบออนไลน์ ของสำนักงาน ก.พ.ร. และจัดทำรายงานสรุปสถิติการสำรวจการพัฒนาองค์กร ครั้งที่ ๒ (๑ – ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗) ผ่านระบบออนไลน์ ของ สำนักงาน ก.พ.ร. พร้อมเสนอผู้บริหารหน่วยงานและส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>๒. สรุปผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงาน รอบ ๑๒ เดือน ได้ครบถ้วน (ตามแบบฟอร์มหมายเลข ๓)</p> <p><b>หมายเหตุ :</b> ทุกหน่วยงานได้ดำเนินการประเมินผลภาครัฐการแบบบูรณาการ GES ด้านการพัฒนาองค์กรของกรมควบคุมโรค ครั้งที่ ๑ (๑๖ – ๓๐ ก.ย. ๕๖) ผ่านระบบออนไลน์ของสำนักงาน ก.พ.ร.</p>
คะแนน	๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕									
ภายในเวลา	๑๕ ต.ค. ๕๗	๑๐ ต.ค. ๕๗	๕ ต.ค. ๕๗	๓๐ ก.ย. ๕๗	๒๕ ก.ย. ๕๗									

\*การรายงานผลใน ๖ เดือนแรก อย่างน้อยอยู่ในขั้นตอนที่ ๓

**๘. รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :**

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.			
		๒๕๕๓	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖
ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในการดำเนินการบริหารจัดการภาครัฐได้ตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ขั้นตอน	เริ่มใช้ตัวชี้วัดนี้ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗			

๙. แหล่งข้อมูล : กลุ่ม / กอง / ศูนย์ / สำนัก / สถาบัน / สคร.๑-๑๒

**๑๐. วิธีการจัดเก็บข้อมูล ดังนี้ :**

๑๐.๑. จากแบบรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานของหน่วยงาน (SAR) รายงานในระบบ Estimate

๑๐.๒. ผู้กำกับตัวชี้วัดสรุปและรายงานตามตัวชี้วัดนี้ของหน่วยงานในแบบรายงาน SAR ในระบบ Estimate

- ไตรมาสที่ ๒ ภายในวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๗
- ไตรมาสที่ ๓ ภายในวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗
- ไตรมาสที่ ๔ ภายในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗

๑๑. ความถี่ในการเก็บข้อมูล : ไตรมาสที่ ๒, ๓ และ ๔

๑๒. ผู้กำกับตัวชี้วัด : หมายเลขโทรศัพท์ :

ผู้จัดเก็บตัวชี้วัด : ๑. หมายเลขโทรศัพท์ :

๒. หมายเลขโทรศัพท์ :

๓. หมายเลขโทรศัพท์ :

๑๓. หน่วยงานประสานงานรายละเอียดตัวชี้วัด : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ผู้ประสานงาน	หมายเลขโทรศัพท์
๑. นางเบญจมาภรณ์ ภิญโญพรพานิชย์	๐๒ - ๕๙๐ - ๓๓๔๘
๒. นางนพวรรณ สันตยากร	๐๒ - ๕๙๐ - ๓๓๔๙
๓. นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ	๐๒ - ๕๙๐ - ๓๓๔๖



## ตัวอย่างแบบฟอร์มที่ ๒ แผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร

ชื่อหน่วยงาน \_\_\_\_\_ ชื่อผู้รับผิดชอบหลัก/หน่วยงาน \_\_\_\_\_

ด้าน คัดเลือกด้านละ ๑ ข้อ	คำถามการสำรวจ ออนไลน์	Gap (X <sub>๑</sub> )	โครงการ/กิจกรรมในการ พัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการ จัดทำแผนพัฒนาฯ*	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
ด้านการพัฒนาบุคลากร (ทุนมนุษย์)	ข้อ...						
ด้านการพัฒนาปรับปรุง สารสนเทศ (ทุนสารสนเทศ)	ข้อ...						
ด้านการพัฒนา ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร (ทุนองค์กร)	ข้อ...						

## หมายเหตุ:

\* ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผน ได้แก่ ผลการสำรวจที่มี Gap สูง  
ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และความท้าทายองค์กร ฯลฯ

## ความเห็นเพิ่มเติมของผู้บริหาร

.....

ลงนาม ..... ผู้บริหาร วันที่อนุมัติ .....

( )





ตัวอย่างแบบฟอร์ม สรุปผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงาน รอบ ๑๒ เดือน

หน่วยงาน .....

๑. ผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงาน

๑.๑ โครงการ /กิจกรรม.....

๑.๒ ผลการดำเนินงาน

.....  
.....  
.....

๑.๓. ปัญหาในการดำเนินงาน

.....  
.....  
.....

๑.๔ การแก้ไขปัญหาที่หน่วยงานได้ดำเนินการ

.....  
.....  
.....

๑.๕ แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหา

๑. การดำเนินการโดยหน่วยงาน

.....  
.....  
.....

๒. ข้อเสนอต่อผู้บริหาร

.....  
.....  
.....

๑.๖ ปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินงาน

.....  
.....  
.....

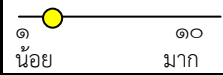
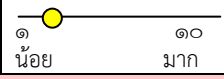
ภาคผนวก

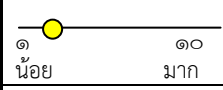
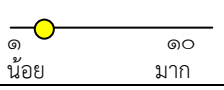
แบบสำรวจการพัฒนาองค์กร (Organization Development Survey)

แบบสำรวจการพัฒนาองค์กร เป็นการวัดความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการองค์กรในการพัฒนาสมรรถนะองค์กร ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ และด้านการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร แบ่งการวัดเป็น ๒ ส่วน คือ ระดับความเห็นและระดับความสำคัญ โดยแต่ละส่วนแบ่งระดับการประเมิน (Scale) เป็นระดับ ๑ – ๑๐ (น้อยไปหามาก)

- ความสำคัญ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรว่าประเด็นคำถามข้อนั้นๆ มีความสำคัญต่อองค์กรในระดับใด
- ความเห็น หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรว่าประเด็นคำถามข้อนั้นๆ องค์กรมีผลการดำเนินการอยู่ในระดับใด

ปัจจัยการสำรวจ	คำถาม	ระดับความเห็น	ระดับความสำคัญ
<b>Human Capital Survey</b>			
HRM	๑. หน่วยงานของท่านมีนโยบายและเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ชัดเจน และมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบ		
	๒. การมอบหมายงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ		
	๓. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าการเลื่อนระดับและการโยกย้ายบุคลากรของหน่วยงานของท่านตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ ความสามารถ และผลงาน		
	๔. ท่านมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง		
	๕. หน่วยงานของท่านมีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้ ซึ่งทำให้อัตราการโอน/ลาออกมีแนวโน้มลดลง		
HRD	๖. ผู้บังคับบัญชา /หัวหน้างาน ของท่านมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาให้ท่านปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่น การสอนงาน (Coaching)		
	๗. แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานของท่านมีความสอดคล้องกับทิศทาง และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของท่าน		
	๘. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากความต้องการ และผลการประเมินการปฏิบัติราชการ		
	๙. การพัฒนาความรู้ ทักษะที่ท่านได้รับช่วยให้ท่านมีความชำนาญ และสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น		
	๑๐. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุภารกิจของหน่วยงานท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ		

ปัจจัยการสำรวจ	คำถาม	ระดับความเห็น	ระดับความสำคัญ
		 ๑ น้อย ๑๐ มาก	 ๑ น้อย ๑๐ มาก
<b>Information Capital Survey</b>			
System	๑๑. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ของหน่วยงานของท่านมีความพร้อมใช้งาน ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง		
	๑๒. หน่วยงานของท่านสามารถจัดการแก้ไขปัญหาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินได้ในระยะเวลาที่เหมาะสม (เช่น ไฟดับ ไวรัส)		
Database	๑๓. ข้อมูลและสารสนเทศของหน่วยงานของท่านได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน		
	๑๔. ฐานข้อมูลของหน่วยงานของท่านสามารถใช้งานได้ อย่างสะดวก เข้าถึงได้ง่าย ค้นหาข้อมูลที่ต้องการได้รวดเร็ว		
	๑๕. ฐานข้อมูลของหน่วยงานของท่านสามารถสนับสนุนการสื่อสารองค์ความรู้ (KM) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องของวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best/Good Practices)		
Network	๑๖. เครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Network) ของหน่วยงานของท่านช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของท่าน		
<b>Organization Climate Survey</b>			
<b>ความสอดคล้องเชื่อมโยงกันในองค์กร Alignment</b>			
ทิศทางขององค์กร Direction	๑๗. ท่านเข้าใจทิศทางและกลยุทธ์ของหน่วยงาน		
ผู้นำ Leadership	๑๘. ท่านเชื่อมั่นว่าผู้บริหารของท่านสามารถบริหารจัดการหน่วยงานของท่านให้บรรลุเป้าหมายได้ตามยุทธศาสตร์		
	๑๙. ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ เพื่อการพัฒนาองค์กร (หน่วยงานของท่าน) ให้ดีขึ้น		
วัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน Culture & Climate	๒๐. สภาพแวดล้อมการทำงาน ในปัจจุบันทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข		
	๒๑. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน		
	๒๒. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ		
<b>ความสำเร็จขององค์กร Execution</b>			
ความรับผิดชอบในหน้าที่ Accountability	๒๓. ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย		

ปัจจัยการสำรวจ	คำถาม	ระดับความเห็น	ระดับความสำคัญ
		 ๑ น้อย ๑๐ มาก	 ๑ น้อย ๑๐ มาก
การจูงใจ Motivation	๒๔. หน่วยงานของท่านมีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทให้แก่หน่วยงานได้อย่างเหมาะสม		
ความสัมพันธ์ ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา/ หัวหน้างาน และ การกำกับติดตาม	๒๕. ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ		
Coordination & Control	๒๖. หัวหน้างานของท่านมักจะติดตามความคืบหน้าของงานเพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน		
การทำงานเป็น ทีม Team	๒๗. หน่วยงานของท่านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพดี		
<b>Renewal การสร้างสิ่งใหม่</b>			
การปรับตัวให้ทัน กับสถานการณ์ ภายนอก External Orientation	๒๘. หน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวได้ไวต่อการเปลี่ยนแปลง ของสถานการณ์ภายนอกที่ส่งผลต่อการบรรลุภารกิจ		
การสร้าง นวัตกรรม และ การเรียนรู้	๒๙. ท่านรู้สึกว่าการของท่านมีความท้าทาย และช่วยให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้ พัฒนาทักษะความสามารถใหม่ๆ และมีประสบการณ์มากขึ้น		
Innovation & Learning	๓๐. หน่วยงานของท่านมีการนำการเรียนรู้จากบุคลากรภายใน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการ ระบบงาน ขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง		