

มิติที่ 4 : ด้านการพัฒนาองค์กร

1. ตัวชี้วัดที่ 7 : ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในการดำเนินการบริหารจัดการภาครัฐได้ตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด
2. หน่วยวัด : ระดับ
3. น้ำหนัก : ร้อยละ 4
4. คำอธิบายตัวชี้วัด :

4.1 หน่วยงาน หมายถึง ทุกหน่วยงานภายในกรมควบคุมโรค จำนวน 37 หน่วยงาน ได้แก่ กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานเลขานุการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองแผนงาน ศูนย์สารสนเทศ สำนักจัดการความรู้ สำนักสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ สำนักระบาดวิทยา สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม สำนักโรคติดต่อทั่วไป สำนักโรคติดต่อทางแมลง สำนักโรคติดต่ออุบัติใหม่ สำนักโรคไม่ติดต่อ สำนักโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักวัณโรค สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องสำอางค์ สำนักควบคุมการบริโภคยาสูบ สถาบันบำราศนราดูร สถาบันราชประชาสมาสัย สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ ศูนย์อำนวยการบริหารจัดการปัญหาเอดส์แห่งชาติ สำนักงานบริหารโครงการกองทุนโลก และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 – 12

4.2 เกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด หมายถึง เกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (พ.ศ. 2550) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ที่กรมควบคุมโรคนำมาเป็นกรอบการบริหารจัดการองค์กรกำหนดการดำเนินงานของหน่วยงาน ประจำปี 2557 ดังนี้

- 1) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการพัฒนาองค์กรของหน่วยงานและจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อการติดตามประเมินผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงาน
- 2) หน่วยงานตอบแบบสำรวจการพัฒนาองค์กร ผ่านระบบออนไลน์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ครั้งที่ 1 (16 – 27 ธ.ค. 56) และจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร
- 3) การขอรับรางวัลคุณภาพ ประจำปี 2557 หน่วยงานคัดเลือกผลงานคุณภาพที่มีผลลัพธ์โดดเด่นย้อนหลัง 3 ปี (พ.ศ. 2554 – พ.ศ.2556) ตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดในการขอรับรางวัลคุณภาพ (รางวัลความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม หรือรางวัลบริการภาครัฐแห่งชาติ หรือรางวัลอื่นๆ หากมีการกำหนดจากสำนักงาน ก.พ.ร เพิ่มเติม) และจัดทำรายงานผลงานคุณภาพ 1 ผลงาน
- 4) หน่วยงานตอบแบบสำรวจการพัฒนาองค์กร ผ่านระบบออนไลน์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ครั้งที่ 2 (9 – 20 มิ.ย. 57) และเปรียบเทียบส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนาองค์กร (Gap) ครั้งที่ 1 (X_1) และครั้งที่ 2 (X_2) ในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนากุศลกร ด้านการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ และด้านการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร
- 5) หน่วยงานประเมินผลการราชการแบบบูรณาการ GES ด้านการพัฒนาองค์กรของกรมควบคุมโรค ครั้งที่ 2 (1 – 15 ก.ย. 57) ผ่านระบบออนไลน์ (<http://www.opdc.go.th/ges/>) ของสำนักงาน ก.พ.ร. และสรุปผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงานรอบ 12 เดือน

4.3 การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร ประกอบด้วย

4.3.1 การจัดทำแผนพัฒนากุศลกร (ทุนมนุษย์) เป็นการวางแผนในการพัฒนากุศลกร ซึ่งมีกิจกรรมที่ต้องกำหนดในการวางแผนพัฒนากุศลกรอย่างชัดเจน เช่น หัวข้อการพัฒนา วิธีการในการพัฒนากุศลกรแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการดำเนินการ โดยแผนพัฒนากุศลกรที่จัดทำขึ้นควรสอดคล้องกับทรัพยากรและความจำเป็นในการพัฒนากุศลกร ซึ่งการประเมินความสำเร็จของการพัฒนากุศลกร เป็นการวัดที่มุ่งเน้นในเรื่องการกำหนดนโยบายและเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การสื่อสาร และการมอบหมายงาน ความก้าวหน้าในสายงาน และการพัฒนากุศลกร ทั้งนี้ ส่วนราชการควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนากุศลกรซึ่งถือเป็น

ทุนขององค์กร (Human Capital) เพื่อให้ได้มาซึ่งการใช้ประโยชน์ พัฒนาศักยภาพ และการสร้างมูลค่าอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมถึงแรงจูงใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร อันนำไปสู่การเพิ่มคุณค่าผลผลิตและการบริการที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้องค์กรมีความสามารถ สร้างความได้เปรียบในการดำเนินงาน และความสำเร็จขององค์กร

4.3.2 การจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ (ทุนสารสนเทศ) เป็นการวางแผนให้สารสนเทศทันสมัย

มีความต่อเนื่องทันเหตุการณ์ และสามารถให้สารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด 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

4.3.3 การจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร (ทุนองค์กร) เป็นการวางแผน การค้นหาสาเหตุ และวิเคราะห์จัดลำดับ

ความสำคัญ กำหนดกิจกรรมและผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน โดยเน้นดำเนินการในเรื่องที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อองค์กรสูง คำนึงถึงระยะเวลาของการจัดกิจกรรม มีการติดตามว่าแผนดำเนินการครบถ้วน ตรงตามกำหนดระยะเวลาหรือไม่ และรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะๆ การทำแผนที่ดีควรทำให้ครอบคลุม โดยสิ่งสำคัญ คือการสื่อสารภายในองค์กรให้รู้ว่าหน่วยงานมีแผนที่จะพัฒนาอะไร เพราะการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร ซึ่งการประเมินความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร เป็นการวัดที่มุ่งเน้นใน 3 เรื่อง ดังนี้

1. ความสอดคล้องเชื่อมโยงกันภายในองค์กร ได้แก่ ทิศทางขององค์กร (Direction) ผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน (Culture and Climate)
2. ความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ ความรับผิดชอบในหน้าที่ (Accountability) การจูงใจ (Motivation) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานและการกำกับติดตาม (Coordination and Control) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
3. การสร้างสิ่งใหม่ ได้แก่ การปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ภายนอก (External Orientation) และการสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ (Innovation and Learning)

4.4 ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจการพัฒนากุศลกร การพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ และการ

พัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร เป็นการประเมินโดยใช้แบบสำรวจการพัฒนาองค์กร (Organization Development Survey) ผ่านระบบออนไลน์ของกรมควบคุมโรค กำหนดการประเมิน 2 ครั้ง โดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญขององค์กร (Gap) จากการสำรวจการพัฒนาองค์กรครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

หมายเหตุ: แบบสำรวจการพัฒนาองค์กร (Organization Development Survey) รายละเอียดตามเอกสารภาคผนวก

เงื่อนไขตัวชี้วัด 6.1.2 :

X_1 คือ Gap จากการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กร ครั้งที่ 1 (16–27 ธ.ค. 56)

X_2 คือ Gap จากการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กร ครั้งที่ 2 (9–20 มิ.ย. 57)

X_{max} คือ ค่าสูงสุดของค่าเฉลี่ยส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญ (Gap) X_1 ของทุกหน่วยงาน

ค่าเฉลี่ยกลาง คือ ค่าเฉลี่ยส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญ (Gap) X_1 ของทุกหน่วยงาน

ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กร (GAP) มีค่าสูงสุดเท่ากับ 9 (คำนวณจากคะแนนสูงสุด - คะแนนน้อยสุด) ทั้งนี้ หากส่วนต่างมีค่าสูง แสดงว่า สิ่งทีบุคลากรในองค์กรมีความเห็นกับความสำเร็จที่องค์กรมุ่งเน้นมีความแตกต่างกันมาก ดังนั้น หน่วยงานควรดำเนินการพัฒนาองค์กร โดยการหาสาเหตุของปัญหาและดำเนินการแก้ไข

5. สูตรการคำนวณ คิคคะแนนแยกในแต่ละระดับคะแนนและคำนวณผลรวมของคะแนนในแต่ละระดับ

6. เป้าหมายความสำเร็จ : ขั้นตอนที่ 5

7. เกณฑ์การให้คะแนน : ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในการดำเนินการบริหารจัดการภาครัฐได้ตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด

กำหนดเป็นระดับความสำเร็จ Hybrid ประกอบด้วยตัวชี้วัด Milestones + Pass/fail แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ขั้นตอน พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละขั้นตอน โดยในแต่ละขั้นตอนมีคะแนนขั้นตอนละ 1 คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	ขั้นตอนที่ 1*	ขั้นตอนที่ 2	ขั้นตอนที่ 3	ขั้นตอนที่ 4	ขั้นตอนที่ 5
1	✓				
2	✓	✓			
3	✓	✓	✓		
4	✓	✓	✓	✓	
5	✓	✓	✓	✓	✓

*หมายเหตุ ขั้นตอนที่ 1 เป็นพื้นฐานที่ต้องดำเนินการ

โดยที่

ขั้นตอนที่	รายละเอียดการดำเนินงาน	เอกสารประกอบการประเมิน																		
1	<p>แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการพัฒนาองค์กรของหน่วยงาน และจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อการติดตามประเมินผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงาน ตามแบบฟอร์มที่กำหนด</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <p>1.1 แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการพัฒนาองค์กรของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 255๗ โดยกำหนดให้การแต่งตั้ง ดังนี้</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>คะแนน</th> <th>0.1</th> <th>0.2</th> <th>0.3</th> <th>0.4</th> <th>0.5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ภายใน</td> <td>15</td> <td>10</td> <td>5</td> <td>30</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>เวลา</td> <td>ม.ค.57</td> <td>ม.ค.57</td> <td>ม.ค.57</td> <td>ธ.ค.56</td> <td>ธ.ค.56</td> </tr> </tbody> </table> <p>1.2 จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อการติดตามประเมินผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงานตามแบบฟอร์มหมายเลข 1 โดยกำหนดการจัดทำแผนปฏิบัติการ</p>	คะแนน	0.1	0.2	0.3	0.4	0.5	ภายใน	15	10	5	30	25	เวลา	ม.ค.57	ม.ค.57	ม.ค.57	ธ.ค.56	ธ.ค.56	<p>1. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงาน (PMQA)</p> <p>2. แผนปฏิบัติการเพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงานตามแบบฟอร์มหมายเลข 1 พร้อมเสนอผู้บริหาร</p>
คะแนน	0.1	0.2	0.3	0.4	0.5															
ภายใน	15	10	5	30	25															
เวลา	ม.ค.57	ม.ค.57	ม.ค.57	ธ.ค.56	ธ.ค.56															

ขั้นตอนที่	รายละเอียดการดำเนินงาน	เอกสารประกอบการประเมิน																		
	<p>๑ พร้อมเสนอผู้บริหารหน่วยงาน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="311 291 917 425"> <tr> <td>คะแนน</td> <td>0.1</td> <td>0.2</td> <td>0.3</td> <td>0.4</td> <td>0.5</td> </tr> <tr> <td>ภายใน</td> <td>15</td> <td>10</td> <td>5</td> <td>30</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>เวลา</td> <td>ม.ค.57</td> <td>ม.ค.57</td> <td>ม.ค.57</td> <td>ธ.ค.56</td> <td>ธ.ค.56</td> </tr> </table>	คะแนน	0.1	0.2	0.3	0.4	0.5	ภายใน	15	10	5	30	25	เวลา	ม.ค.57	ม.ค.57	ม.ค.57	ธ.ค.56	ธ.ค.56	<p>หน่วยงาน</p>
คะแนน	0.1	0.2	0.3	0.4	0.5															
ภายใน	15	10	5	30	25															
เวลา	ม.ค.57	ม.ค.57	ม.ค.57	ธ.ค.56	ธ.ค.56															
<p>2</p>	<p>หน่วยงานตอบแบบสำรวจการพัฒนางองค์กร ผ่านระบบออนไลน์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ครั้งที่ 1 (X₁) (16 – 27 ธันวาคม 56) และจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร ตามเอกสารแนบท้ายแบบฟอร์มที่ 2</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>2.1 ดำเนินการสำรวจการพัฒนางองค์กร ครั้งที่ 1 ผ่านระบบออนไลน์ของกพร.กรมควบคุมโรค ตามแบบประเมินการพัฒนางองค์กร ครอบคลุมบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของบุคลากรทั้งหมด (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ) ภายในระยะเวลาที่กำหนด (16 – 27 ธันวาคม 2556) ได้ 0.5 คะแนน</p> <p>2.2 จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร ในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนามูลสาร ด้านการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ และด้านการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ตามแบบฟอร์มหมายเลข 2 พร้อมเสนอผู้บริหารหน่วยงานและส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในวันที่ 20 มกราคม 2557 ได้ 0.5 คะแนน</p>	<p>เอกสารการตอบแบบสำรวจการพัฒนางองค์กร และจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร ครั้งที่ 1 พร้อมเสนอผู้บริหารหน่วยงาน และส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในวันที่ 20 มกราคม 2557 ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ รายงานการประชุมจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร (การพัฒนามูลสาร การพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ และการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร) ➤ หน่วยงานรวบรวมสถิติการเข้าระบบออนไลน์และวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนางองค์กร (Gap) ครั้งที่ 1 (X₁) ครบถ้วนในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนามูลสาร ด้านการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ และด้านการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร โดยคัดเลือกคะแนน GAP ในแต่ละด้าน มาทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร อย่างละ 1 ข้อ (ตามแบบฟอร์มหมายเลข 2) 																		
<p>3*</p>	<p>การขอรับรางวัลคุณภาพ ประจำปี 2557 โดยหน่วยงานคัดเลือกผลงานคุณภาพที่มีผลลัพธ์โดดเด่นย้อนหลัง 3 ปี (พ.ศ.2554 – 2556) ตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดในการขอรับรางวัลผลงานคุณภาพ (รางวัลความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมหรือรางวัลบริการภาครัฐแห่งชาติ หรือรางวัลอื่นๆ หากมีการกำหนดจากสำนักงาน ก.พ.ร. เพิ่มเติม) และจัดทำรายงานผลงานคุณภาพ 1 ผลงาน</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>3.1 ประชุมคณะทำงาน/คณะกรรมการฯ คัดเลือกผลงานที่มีผลลัพธ์โดดเด่นย้อนหลัง 3 ปี (พ.ศ.2554-2556) ตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดในการขอรับรางวัลคุณภาพ ประจำปี 2557 (รางวัลความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม หรือรางวัลบริการภาครัฐแห่งชาติ หรือ</p>	<p>1. รายงานการประชุมคณะทำงาน/คณะกรรมการ ในการคัดเลือกผลงานคุณภาพที่มีผลลัพธ์โดดเด่นของหน่วยงาน</p> <p>2. รายงานผลงานคุณภาพ (รางวัลความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม หรือรางวัลบริการ</p>																		

ขั้นตอนที่	รายละเอียดการดำเนินงาน	เอกสารประกอบการประเมิน												
	<p>รางวัลอื่นๆ หากมีการกำหนดจากสำนักงาน ก.พ.ร เพิ่มเติม) 1 ผลงานได้ 0.5 คะแนน</p> <p>3.2 จัดทำรายงานผลงานคุณภาพตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดในการขอรับรางวัลคุณภาพประจำปี 2557 และส่งมายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมควบคุมโรค ตามระยะเวลาที่กำหนด ได้ 0.5 คะแนน</p>	<p>ภาครัฐแห่งชาติ หรือรางวัลอื่นๆ หากมีการกำหนดจากสำนักงาน ก.พ.ร เพิ่มเติม) ที่ครบถ้วน ตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร กำหนด</p> <p>3. หนังสือนำส่งรายงานผลงานคุณภาพ มายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมควบคุมโรค ภายในระยะเวลาที่กำหนด (กพร. กรมควบคุมโรคจะแจ้งให้ทราบภายหลัง)</p>												
<p>4</p>	<p>หน่วยงานตอบแบบสำรวจการพัฒนางองค์กร ผ่านระบบออนไลน์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ครั้งที่ 2 (9 – 20 มิถุนายน 2557) และเปรียบเทียบส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนางองค์กร (Gap) ครั้งที่ 1 (X_1) และครั้งที่ 2 (X_2) ในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ และด้านการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>4.1 ดำเนินการสำรวจการพัฒนางองค์กร ครั้งที่ 2 ผ่านระบบออนไลน์ของกพร.กรมควบคุมโรค ตามแบบประเมินการพัฒนางองค์กร ครอบคลุมบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของบุคลากรทั้งหมด (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ) ภายในเวลาที่กำหนด (9 – 20 มิ.ย. 57) ได้ 0.5 คะแนน</p> <p>4.2 เปรียบเทียบส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนางองค์กร (Gap) ครั้งที่ 1 (X_1) และครั้งที่ 2 (X_2) ในแต่ละด้าน ได้แก่ (ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ และด้านการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร) โดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="309 1585 932 1850"> <thead> <tr> <th>คะแนน</th> <th>0.1</th> <th>0.2</th> <th>0.3</th> <th>0.4</th> <th>0.5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gap</td> <td>Gap (X_2) มากกว่า Gap (X_1) ทุกด้าน</td> <td>Gap (X_2) เท่ากับ Gap (X_1) ทุกด้าน</td> <td>Gap (X_2) น้อยกว่า Gap (X_1) จำนวน 1 ด้าน</td> <td>Gap (X_2) น้อยกว่า Gap (X_1) จำนวน 2 ด้าน</td> <td>Gap (X_2) น้อยกว่า Gap (X_1) ทุกด้าน</td> </tr> </tbody> </table>	คะแนน	0.1	0.2	0.3	0.4	0.5	Gap	Gap (X_2) มากกว่า Gap (X_1) ทุกด้าน	Gap (X_2) เท่ากับ Gap (X_1) ทุกด้าน	Gap (X_2) น้อยกว่า Gap (X_1) จำนวน 1 ด้าน	Gap (X_2) น้อยกว่า Gap (X_1) จำนวน 2 ด้าน	Gap (X_2) น้อยกว่า Gap (X_1) ทุกด้าน	<p>เอกสารการตอบแบบสำรวจการพัฒนางองค์กร ครั้งที่ 2 พร้อมเสนอผู้บริหารหน่วยงาน และเปรียบเทียบส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนางองค์กร (Gap) ครั้งที่ 1 (X_1) และครั้งที่ 2 (X_2) ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในวันที่ 25 มิถุนายน 2557 ดังนี้</p> <p>➤ รวบรวมสถิติการเข้าระบบออนไลน์ของแต่ละหน่วยงาน และวิเคราะห์ผลสำรวจการพัฒนางองค์กร (การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ และการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร) ครั้งที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนางองค์กร (Gap) ครั้งที่ 1 (X_1) และ ครั้งที่ 2 (X_2) ในแต่ละด้าน เพื่อจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินการพัฒนางองค์กร ครั้งที่ 2</p>
คะแนน	0.1	0.2	0.3	0.4	0.5									
Gap	Gap (X_2) มากกว่า Gap (X_1) ทุกด้าน	Gap (X_2) เท่ากับ Gap (X_1) ทุกด้าน	Gap (X_2) น้อยกว่า Gap (X_1) จำนวน 1 ด้าน	Gap (X_2) น้อยกว่า Gap (X_1) จำนวน 2 ด้าน	Gap (X_2) น้อยกว่า Gap (X_1) ทุกด้าน									

ขั้นตอนที่	รายละเอียดการดำเนินงาน	เอกสารประกอบการประเมิน																		
5	<p>หน่วยงานประเมินผลภาครัฐการแบบบูรณาการ GES ด้านการพัฒนาองค์กรของกรมควบคุมโรค ครั้งที่ 2 (1 – 15 กันยายน 2557) ผ่านระบบออนไลน์ (http://www.opdc.go.th/ges/) ของสำนักงาน ก.พ.ร. และสรุปผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงานรอบ 12 เดือน ตามแบบฟอร์มที่กำหนด</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <p>5.1 ดำเนินการสำรวจการพัฒนาองค์กร ครั้งที่ 2 (1 – 15 กันยายน 2557) ผ่านระบบออนไลน์ ของ สำนักงาน ก.พ.ร. ครอบคลุมจำนวนข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดภายในระยะเวลาที่กำหนด (1 – 15 กันยายน 2557) พร้อมเสนอผู้บริหารหน่วยงานและกำหนดส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ดังนี้</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>คะแนน</th> <th>0.1</th> <th>0.2</th> <th>0.3</th> <th>0.4</th> <th>0.5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ภายใน</td> <td>15</td> <td>10</td> <td>5</td> <td>30</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>เวลา</td> <td>ต.ค.57</td> <td>ต.ค.57</td> <td>ต.ค.57</td> <td>ก.ย.57</td> <td>ก.ย.57</td> </tr> </tbody> </table> <p>5.2 สรุปผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงานรอบ 12 เดือนได้ครบถ้วน (ตามแบบฟอร์มหมายเลข 3)</p>	คะแนน	0.1	0.2	0.3	0.4	0.5	ภายใน	15	10	5	30	25	เวลา	ต.ค.57	ต.ค.57	ต.ค.57	ก.ย.57	ก.ย.57	<p>1. หน่วยงานรวบรวมสถิติการเข้าระบบออนไลน์ของสำนักงาน ก.พ.ร. และจัดทำรายงานสรุปสถิติการสำรวจการพัฒนาองค์กร ครั้งที่ 2 (1 – 15 กันยายน 2557) ผ่านระบบออนไลน์ ของ สำนักงาน ก.พ.ร. พร้อมเสนอผู้บริหารหน่วยงานและส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>2. สรุปผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงาน รอบ 12 เดือน ได้ครบถ้วน (ตามแบบฟอร์มหมายเลข 3)</p> <p>หมายเหตุ :</p> <p>ทุกหน่วยงานได้ดำเนินการประเมินผลภาครัฐการแบบบูรณาการ GES ด้านการพัฒนาองค์กรของกรมควบคุมโรค ครั้งที่ 1 (16 – 30 ก.ย. 56) ผ่านระบบออนไลน์ของสำนักงาน ก.พ.ร.</p>
คะแนน	0.1	0.2	0.3	0.4	0.5															
ภายใน	15	10	5	30	25															
เวลา	ต.ค.57	ต.ค.57	ต.ค.57	ก.ย.57	ก.ย.57															

*การรายงานผลใน 6 เดือนแรก อย่างน้อยอยู่ในขั้นตอนที่ 3

8. รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.			
		2553	2554	2555	2556
ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในการดำเนินการบริหารจัดการภาครัฐได้ตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ขั้นตอน	เริ่มใช้ตัวชี้วัดนี้ปีงบประมาณ พ.ศ.2557			

9. แหล่งข้อมูล : กลุ่ม / กอง / ศูนย์ / สำนัก / สถาบัน / สคร.1-12

10. วิธีการจัดเก็บข้อมูล ดังนี้ :

10.1. จากแบบรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานของหน่วยงาน (SAR) รายงานในระบบ Estimate

10.2. ผู้กำกับตัวชี้วัดสรุปและรายงานตามตัวชี้วัดนี้ของหน่วยงานในแบบรายงาน SAR ในระบบ Estimate

- ไตรมาสที่ 2 ภายในวันที่ 25 มีนาคม 2557
- ไตรมาสที่ 3 ภายในวันที่ 25 มิถุนายน 2557
- ไตรมาสที่ 4 ภายในวันที่ 25 กันยายน 2557

11. ความถี่ในการเก็บข้อมูล : ไตรมาสที่ 2, 3 และ 4

12. ผู้กำกับตัวชี้วัด :

หมายเลขโทรศัพท์ :

ผู้จัดเก็บตัวชี้วัด : 1.

หมายเลขโทรศัพท์ :

2.

หมายเลขโทรศัพท์ :

3.

หมายเลขโทรศัพท์ :

13. หน่วยงานประสานงานรายละเอียดตัวชี้วัด : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ผู้ประสานงาน	หมายเลขโทรศัพท์
1. นางเบญจมาภรณ์ ภิญญาพรพาณิชย์	02 - 590 - 3348
2. นางนวพรรณ สันตยากร	02 - 590 - 3349
3. นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ	02 - 590 - 3346

ตัวอย่างแบบฟอร์มที่ 2 แผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร

หน่วยงาน _____

ชื่อผู้รับผิดชอบหลัก/หน่วยงาน _____

ด้าน คัดเลือกด้านละ 1 ข้อ	คำถามการ สำรวจออนไลน์	Gap (X ₁)	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำ แผนพัฒนาฯ*	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
ด้านการพัฒนา บุคลากร (ทุนมนุษย์)	ข้อ...						
ด้านการพัฒนา ปรับปรุงสารสนเทศ (ทุนสารสนเทศ)	ข้อ...						
ด้านการพัฒนา ปรับปรุงวัฒนธรรม องค์กร (ทุนองค์กร)	ข้อ...						
หมายเหตุ: * ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผน ได้แก่ ผล การสำรวจที่มี Gap สูง ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และ ความท้าทายขององค์กร ฯลฯ			ความเห็นเพิ่มเติมของผู้บริหาร ลงนาม ผู้บริหาร วันที่อนุมัติ ()				

ตัวอย่างแบบฟอร์ม สรุปผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงาน รอบ 12 เดือน

หน่วยงาน

1. ผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงาน

1.1 โครงการ / กิจกรรม.....

1.2 ผลการดำเนินงาน

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

1.3. ปัญหาในการดำเนินงาน

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

1.4 การแก้ไขปัญหาที่หน่วยงานได้ดำเนินการ

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

1.5 แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหา

(1) การดำเนินการโดยหน่วยงาน

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

(2) ข้อเสนอต่อผู้บริหาร

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

1.6 ปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินงาน

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

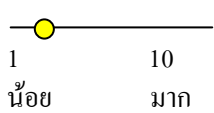
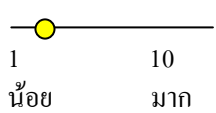
ภาคผนวก

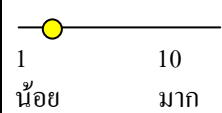
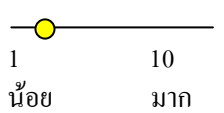
แบบสำรวจการพัฒนาองค์กร (Organization Development Survey)

แบบสำรวจการพัฒนาองค์กร เป็นการวัดความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการองค์กร ในการพัฒนาสมรรถนะองค์กร ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ และด้านการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร แบ่งการวัดเป็น 2 ส่วน คือ ระดับความเห็นและระดับความสำคัญ โดยแต่ละส่วนแบ่งระดับการประเมิน (Scale) เป็นระดับ 1 – 10 (น้อยไปหามาก)

- ความสำคัญ หมายถึง ความรู้สึกของท่านว่าประเด็นคำถามข้อนี้ๆ มีความสำคัญต่อหน่วยงานท่านในระดับใด
- ความเห็น หมายถึง ความคิดเห็นของท่านว่าประเด็นคำถามข้อนี้ๆ หน่วยงานของท่านมีผลการดำเนินการอยู่ในระดับใด

ปัจจัยการสำรวจ	คำถาม	ระดับความเห็น		ระดับความสำคัญ	
		1 น้อย	10 มาก	1 น้อย	10 มาก
Human Capital Survey					
HRM	1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายและเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ชัดเจน และมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบ				
	2. การมอบหมายงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ				
	3. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าการเลื่อนระดับและการโยกย้ายบุคลากรของหน่วยงานของท่านตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ ความสามารถ และผลงาน				
	4. ท่านมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง				
	5. หน่วยงานของท่านมีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้ ซึ่งทำให้อัตราการโอน/ลาออกมีแนวโน้มลดลง				
HRD	6. ผู้บังคับบัญชา /หัวหน้างาน ของท่านมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาให้ท่านปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่น การสอนงาน (Coaching)				
	7. แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานของท่านมีความสอดคล้องกับทิศทาง และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของท่าน				
	8. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากความต้องการ และผลการประเมินการปฏิบัติราชการ				
	9. การพัฒนาความรู้ ทักษะที่ท่านได้รับช่วยให้ท่านมีความชำนาญ และสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น				
	10. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุภารกิจของหน่วยงานท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
Information Capital Survey					
System	11. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ของหน่วยงานของท่านมีความพร้อมใช้งาน ช่วยให้คุณปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง				

ปัจจัยการสำรวจ	คำถาม	ระดับความเห็น	ระดับความสำคัญ
		 1 10 น้อย มาก	 1 10 น้อย มาก
	12. หน่วยงานของท่านสามารถจัดการแก้ไขปัญหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินได้ในระยะเวลาที่เหมาะสม (เช่น ไฟดับ ไวรัส)		
Database	13. ข้อมูลและสารสนเทศของหน่วยงานของท่านได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน		
	14. ฐานข้อมูลของหน่วยงานของท่านสามารถใช้งานได้อย่างสะดวกเข้าถึงได้ง่าย ค้นหาข้อมูลที่ต้องการ ได้รวดเร็ว		
	15. ฐานข้อมูลของหน่วยงานของท่านสามารถสนับสนุนการสื่อสารองค์ความรู้ (KM) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องของวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best/Good Practices)		
Network	16. เครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Network) ของหน่วยงานของท่านช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของท่าน		
Organization Climate Survey			
ความสอดคล้องเชื่อมโยงกันในองค์กร Alignment			
ทิศทางขององค์กร Direction	17. ท่านเข้าใจทิศทางและกลยุทธ์ของหน่วยงาน		
ผู้นำ Leadership	18. ท่านเชื่อมั่นว่าผู้บริหารของท่านสามารถบริหารจัดการหน่วยงานของท่านให้บรรลุเป้าหมายได้ตามยุทธศาสตร์		
	19. ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ เพื่อการพัฒนาองค์กร (หน่วยงานของท่าน) ให้ดีขึ้น		
วัฒนธรรม และ บรรยากาศในการ ทำงาน Culture & Climate	20. สภาพแวดล้อมการทำงาน ในปัจจุบันทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข		
	21. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน		
	22. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ		
ความสำเร็จขององค์กร Execution			
ความรับผิดชอบ ในหน้าที่ Accountability	23. ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย		
การจูงใจ Motivation	24. หน่วยงานของท่านมีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทให้แก่งานได้อย่างเหมาะสม		

ปัจจัยการสำรวจ	คำถาม	ระดับความเห็น	ระดับความสำคัญ
		 1 10 น้อย มาก	 1 10 น้อย มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน และการกำกับติดตาม Coordination & Control	25. ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ		
	26. หัวหน้างานของท่านมักจะติดตามความคืบหน้าของงาน เพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน		
การทำงานเป็นทีม Team	27. หน่วยงานของท่านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพดี		
Renewal การสร้างสิ่งใหม่			
การปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ภายนอก External Orientation	28. หน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวได้ไวต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ภายนอกที่ส่งผลต่อการบรรลุภารกิจ		
การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ Innovation & Learning	29. ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านมีความท้าทาย และช่วยให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้ พัฒนาทักษะความสามารถใหม่ๆ และมีประสบการณ์มากขึ้น		
	30. หน่วยงานของท่านมีการนำการเรียนรู้จากบุคลากรภายใน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการปรับปรุง กระบวนการ ระบบงาน ขึ้นตอนทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง		