



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาองค์กร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ นครราชสีมา โทร.๐๔๔๒๑๒๙๐๐ ต่อ ๑๒๘

ที่ สธ.๐๔๑๒.๓ / ๑๐๑๔ วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอส่งรายชื่อข้าราชการที่ตอบแบบสำรวจการพัฒนาองค์กรผ่านระบบออนไลน์, สรุปผลการดำเนินงาน...
บริหารจัดการภาครัฐ...รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารจัดการภาครัฐ...
ของหน่วยงาน และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมควบคุมโรค

ด้วยกลุ่มพัฒนาองค์กร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา ได้รับผิดชอบจัดเก็บข้อมูลตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗ มิติที่ ๔ ด้านการพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในการดำเนินการบริหารจัดการภาครัฐได้ตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด (๕ ขั้นตอน) โดยได้ดำเนินการขั้นตอนที่ ๕ แล้วเสร็จ มีรายละเอียดดังนี้

๑. สรุปรายชื่อข้าราชการที่ตอบแบบสำรวจการพัฒนาองค์กรผ่านระบบออนไลน์ ของสำนักงาน ก.พ.ร. ระหว่างวันที่ ๑-๑๕ กันยายน ๒๕๕๗ (ครอบคลุมจำนวนข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยมีข้าราชการที่เข้าตอบแบบสำรวจฯ จำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ๘๑.๖๗ (จำนวนข้าราชการสคร.๕ ทั้งหมด ๑๒๐ คน) ส่งกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (ภายในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗)

๒. สรุปผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงาน รอบ ๑๒ เดือน (แบบฟอร์มหมายเลข ๓) เสนอผู้อำนวยการสคร.๕ และส่งกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (ภายในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗)

๓. รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงาน (รอบ ๑๒ เดือน) เสนอผู้อำนวยการสคร.๕

๔. รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานแผนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กรทั้ง ๓ ด้าน (รอบ ๑๒ เดือน) เสนอผู้อำนวยการสคร.๕

รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายธีรวัฒน์ วลัยเสถียร)

ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕

จังหวัดนครราชสีมา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาองค์กร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ นครราชสีมา โทร.๐๔๔๒๑๒๙๐๐ ต่อ ๑๒๘
ที่ สจ. ๐๔๑๒.๓ / ๒๖๕ วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอสรุปรายชื่อข้าราชการที่ตอบแบบสำรวจการพัฒนาองค์กรผ่านระบบออนไลน์ เสนอผลการดำเนินงาน
บริหารจัดการภาครัฐ และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารจัดการภาครัฐ
ของหน่วยงาน ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ (รอบ ๑๒ เดือน)

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา

ด้วยกลุ่มพัฒนาองค์กร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา ได้รับผิดชอบจัดเก็บ
ข้อมูลตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗ มิติที่ ๔ ด้านการพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัด
ที่ ๗ ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในการดำเนินการบริหารจัดการภาครัฐได้ตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด (๕
ขั้นตอน) โดยได้ดำเนินการขั้นตอนที่ ๕ แล้วเสร็จ มีรายละเอียดดังนี้

๑. สรุปรายชื่อข้าราชการที่ตอบแบบสำรวจการพัฒนาองค์กรผ่านระบบออนไลน์ ของสำนักงาน
ก.พ.ร. ระหว่างวันที่ ๑-๑๕ กันยายน ๒๕๕๗ (ครอบคลุมจำนวนข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยมีข้าราชการ
ที่เข้าตอบแบบสำรวจฯ จำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๖๗ (จำนวนข้าราชการสคร.๕ ทั้งหมด ๑๒๐ คน) ส่งกลุ่ม
พัฒนาระบบบริหาร (ภายในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗)

๒. สรุปผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงาน รอบ ๑๒ เดือน (แบบฟอร์มหมายเลข ๓)
ส่งกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (ภายในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗)

๓. รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของ
หน่วยงานรอบ ๑๒ เดือน

รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาลงนามในรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตาม
แผนปฏิบัติการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงานรอบ ๑๒ เดือน ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางนันทวัล บุญหทัยพงศ์)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มพัฒนาองค์กร

(นายธีรวัฒน์ วลัยเสถียร)

ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕

๑๗ ก.ย. ๒๕๕๗
จังหวัดนครราชสีมา

สรุปผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงาน รอบ 12 เดือน

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา ปีงบประมาณ 2557

ตัวชี้วัดที่ 7 ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในการดำเนินการบริหารจัดการภาครัฐได้ตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด

1. ผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงาน

1.1 โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร และบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา ปี 2557 ให้มีขีดสมรรถนะสูงได้มาตรฐานสากล

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ที่อยู่ในส่วนภูมิภาค มีวิสัยทัศน์คือ "เป็นองค์กรชั้นนำระดับประเทศด้านวิชาการ และพัฒนาเครือข่ายให้มีการจัดการเชิงระบบ ในการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ ภายในปี 2557" และมียุทธศาสตร์การดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกรมควบคุมโรค โดยมียุทธศาสตร์ที่ 6 เป็นยุทธศาสตร์การดำเนินงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพระบบบริหารจัดการองค์กร และบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงได้มาตรฐานสากล ซึ่งสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา ได้นำเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (พ.ศ. 2550) ของสำนักงาน ก.พ.ร. มาเป็นกรอบในการบริหารจัดการ เพื่อให้หน่วยงานมีการพัฒนาคุณภาพระบบบริหารจัดการองค์กรตามมาตรฐานสากล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการองค์กร (Public Sector Management Quality Award: PMQA) มาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของโครงการ โดยประยุกต์ใช้เกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐานทั้ง 7 หมวด มาใช้ในขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของโครงการ

ดังนั้น ในการนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการองค์กรมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา เพื่อให้องค์กรดำเนินการบริหารจัดการภาครัฐได้ตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด ตามนโยบายการดำเนินงานในยุทธศาสตร์ที่ 6 ปีงบประมาณ 2557 สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา ปี 2557 ให้มีขีดสมรรถนะสูงได้มาตรฐานสากล ขึ้น เพื่อพัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด และบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง ตลอดจนเพื่อการพัฒนาองค์การตามระบบการประเมินผลภาครัฐราชการแบบบูรณาการ (Government Evaluation System: GES) โดยมีการดำเนินงานโครงการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (7 หมวด) คือ

หมวด 1 การนำองค์กร

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

หมวด 6 การจัดการกระบวนการ

หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ

ในการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ 7 ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในการดำเนินการบริหารจัดการภาครัฐ ได้ตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด (5 ขั้นตอน) เกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (พ.ศ. 2550) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ที่กรมควบคุมโรคนำมาเป็นกรอบการบริหารจัดการองค์กร กำหนดการดำเนินงานของหน่วยงาน ประจำปี 2557 ดังนี้

- (1) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการพัฒนาองค์กรของหน่วยงาน และจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงาน
- (2) หน่วยงานตอบแบบสำรวจการพัฒนาระบบราชการ ผ่านระบบออนไลน์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ครั้งที่ 1 (16 – 27 ธ.ค.2556) และจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร
- (3) การขอรับรางวัลคุณภาพ ประจำปี 2557 หน่วยงานคัดเลือกผลงานคุณภาพที่มีผลลัพธ์โดดเด่น ย้อนหลัง 3 ปี (พ.ศ.2554 – 2556) ตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดในการขอรับรางวัลคุณภาพ (รางวัลความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม หรือรางวัลบริการภาครัฐแห่งชาติ หรือรางวัลอื่นๆ หากมีการกำหนดจากสำนักงาน ก.พ.ร. เพิ่มเติม) และจัดทำรายงานผลงานคุณภาพ 1 ผลงาน
- (4) หน่วยงานตอบแบบสำรวจการพัฒนาระบบราชการ ผ่านระบบออนไลน์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ครั้งที่ 2 (9 – 20 มิ.ย.2557) และเปรียบเทียบส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนาระบบราชการ (Gap) ครั้งที่ 1 (X_1) และครั้งที่ 2 (X_2) ในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ และด้านการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร
- (5) หน่วยงานประเมินผลภาคราชการแบบบูรณาการ GES ด้านการพัฒนาระบบราชการของกรมควบคุมโรค ครั้งที่ 2 (1 – 15 ก.ย.2557) ผ่านระบบออนไลน์ของสำนักงาน ก.พ.ร. และสรุปผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงานรอบ 12 เดือน

1.2 ผลการดำเนินงาน

ในการดำเนินงานโครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร และบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา ปี 2557 ให้มีขีดสมรรถนะสูงได้มาตรฐานสากล มีผลการดำเนินงานโครงการดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรฯ ปี 2557

หมวด	ผลผลิต	เป้าหมาย	ผลงานรอบ 12 เดือน
หมวด 1 การนำองค์กร	หน่วยงานดำเนินการบริหารจัดการภาครัฐได้ตามเกณฑ์มาตรฐานสากล	1 หน่วยงาน	หน่วยงานมีการนำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) มาใช้เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์กร โดยประยุกต์ใช้เกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐานทั้ง 7 หมวด มาใช้ในขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของโครงการฯ
	หน่วยงานมีมาตรการ/โครงการตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (อย่างน้อยด้านละ 1	1 มาตรการ/ โครงการ	หน่วยงานมีการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ตามประกาศของกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ 2557 มีการดำเนินงาน 4 มาตรการ/โครงการ ได้แก่

หมวด	ผลผลิต	เป้าหมาย	ผลงานรอบ 12 เดือน
	มาตรการ/โครงการ)		<ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายด้านรัฐ สังคม สิ่งแวดล้อม เรื่อง การพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน 2. นโยบายด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เรื่อง การพัฒนาระบบการจัดการข้อร้องเรียน 3. นโยบายด้านองค์กร เรื่อง การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูล 4. นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน เรื่อง การส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมและคุณภาพชีวิตที่ดี
หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรสู่ระดับบุคคลอย่างเป็นระบบ	1 หน่วยงาน	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล และมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามที่กำหนด
หมวด 4 การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้	หน่วยงานมีการจัดการความรู้ในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ	1 หน่วยงาน	หน่วยงานมีการใช้แนวคิดหรือนำเครื่องมือการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้ในโครงการและการดำเนินงาน
	หน่วยงานมีการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้	องค์ความรู้ 3 เรื่อง	มีการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ และสรุปทเรียน 3 เรื่องได้แก่ (1) การพัฒนาระบบคุณภาพมาตรฐานทางห้องปฏิบัติการ (2) การพัฒนาระบบบริหารคลังเวชภัณฑ์ยาตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน (3) การพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่อาเซียน
	หน่วยงานมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูล และการนำข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลไปใช้ประโยชน์	1 หน่วยงาน	หน่วยงานมีการวิเคราะห์ทบทวนระบบฐานข้อมูล จัดทำแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูล และรายงานผลการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลไปใช้ประโยชน์
หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้รับบริการของหน่วยงานมีความพึงพอใจ	ร้อยละ 85	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีกระบวนการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2. ผู้รับบริการจากคลินิกมาลาเรีย สคร.5 มีความพึงพอใจ ร้อยละ 95.40
หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัดระดับบุคคลที่มีความสอดคล้องตามเป้าหมายขององค์กร	ร้อยละ 80	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่ระดับกลุ่มและถ่ายทอดลงสู่รายบุคคล 2. ตัวชี้วัดระดับบุคคลที่มีความสอดคล้องตามเป้าหมายขององค์กร ร้อยละ 100
	จำนวนแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	1 แผน	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 แผน 2. มีแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน จำนวน 1 แผน
	บุคลากรของหน่วยงานมีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ 80	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีสรุปผลการประเมิน จำนวน 2 ครั้ง (รอบ 6 เดือนแรก และ 6 เดือนหลัง) 2. บุคลากรของหน่วยงานมีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด <ul style="list-style-type: none"> - รอบ 6 เดือนแรก ร้อยละ 100 - รอบ 6 เดือนหลัง ร้อยละ 96.72
หมวด 6 การจัดการกระบวนการ	มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ของกระบวนการสร้างคุณค่า	ร้อยละ 70	<p>มีคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานของกระบวนการสร้างคุณค่า จำนวน 6 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 75 (ทั้งหมด 8 กระบวนการ) ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การขับเคลื่อนงานแก้ไขปัญหาโรคและภัยสุขภาพผ่านกลไก

หมวด	ผลผลิต	เป้าหมาย	ผลงานรอบ 12 เดือน
			<p>อำเภอควบคุมโรคเข้มแข็งแบบยั่งยืน</p> <p>2. การพัฒนาคู่มือทางวิชาการให้มีคุณภาพ</p> <p>3. แนวทางการดำเนินงานพัฒนาตำบลต้นแบบจัดการยูงลาย พะทะนาโรคไข้เลือดออกแบบผสมผสาน</p> <p>4. การใช้งานโปรแกรมการจัดการบริหารสื่อสิ่งพิมพ์ในคลังสื่อ</p> <p>5. แผนประคองกิจการภายในองค์กรต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน อุทกภัย</p> <p>6. การพยากรณ์แนวโน้มโรคที่เป็นปัญหาสาธารณสุข</p>
หมวด 7 ผลลัพธ์ การดำเนินการ	ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ แบบบูรณาการ ด้านการพัฒนาองค์กร	1 เรื่อง	<p>1. มีผลการประเมินการพัฒนาองค์กร ผ่านระบบออนไลน์ของ กรมควบคุมโรค (ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนา ปรับปรุงสารสนเทศ และด้านการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรม องค์กร) จำนวน 1 เรื่อง โดยมีส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนาองค์กร (Gap) ครั้งที่ 2 น้อยกว่าครั้งที่ 1 ทุกด้าน</p> <p>2. มีผลลัพธ์การดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (หมวด 7) คะแนนเฉลี่ย 4.834 คิดเป็นร้อยละ 96.68 รายหมวดดังนี้</p> <p>(1) หมวด 1: RM 1.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ร้อยละ 81.36</p> <p>(2) หมวด 2: RM 2.3 ร้อยละของตัวชี้วัดระดับบุคคลที่ สอดคล้องตามเป้าหมายขององค์กร ร้อยละ 100</p> <p>(3) หมวด 3: RM 3.1 ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ 95.40</p> <p>(4) หมวด 4: RM 4.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าถึง/ใช้ ข้อมูลข่าวสารผ่านทางเว็บไซต์ ร้อยละ 84.11</p> <p>(5) หมวด 5: RM 5.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ร้อยละ 81.02</p> <p>(6) หมวด 6: RM 6.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบรองรับภาวะฉุกเฉิน ร้อยละ 74.00</p>
	มีรายงานสรุปผลการติดตาม ประเมินผลคำรับรองการปฏิบัติ ราชการของหน่วยงาน	2 ฉบับ	มีสรุปรายงานสรุปผลการติดตามประเมินผลคำรับรองการ ปฏิบัติราชการรอบ 6, 9, 12 จำนวน 3 ฉบับ

ในการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ 7 ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในการดำเนินการบริหารจัดการภาครัฐ ได้ตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด (5 ขั้นตอน) เป็นระดับความสำเร็จ (Hybrid) ประกอบด้วยตัวชี้วัด Milestones และ Pass/Fail แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ขั้นตอน ซึ่งมีผลการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน ดัง ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ 7 ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในการดำเนินการบริหารจัดการภาครัฐได้ตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด

ขั้นตอนที่	รายละเอียด	ผลการดำเนินงาน
1	แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรและจัดทำแผนปฏิบัติการฯ	<p>1.1 แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการพัฒนาองค์กรของหน่วยงาน ตามคำสั่ง สคร.5 ที่ 106/2556 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร วันที่ 17 กันยายน 2556 (ภายใน 25 ธันวาคม 2556)</p> <p>1.2 จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อการติดตามประเมินผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงาน เสนอผู้อำนวยการ สคร.5 วันที่ 17 ธันวาคม 2556 และส่งกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2556 (ภายใน 25 ธันวาคม 2556) มีการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐ เสนอผู้อำนวยการ สคร.5 รอบ 6 เดือน วันที่ 17 มีนาคม 2557, รอบ 9 เดือน วันที่ 13 มิถุนายน 2557 และรอบ 12 เดือน วันที่ 16 กันยายน 2557</p>
2	ตอบแบบสำรวจการพัฒนาองค์กรและจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร	<p>2.1 ดำเนินการสำรวจการพัฒนาองค์กรผ่านระบบออนไลน์ ครั้งที่ 1 โดยมีบุคลากรที่เข้าตอบแบบสำรวจการพัฒนาองค์กร ร้อยละ 87.59 (ครอบคลุมบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของบุคลากรทั้งหมด ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ) ภายในระยะเวลาที่กำหนด (16-27 ธันวาคม 2556) เสนอผู้อำนวยการ สคร.5 เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2557 ซึ่งมีส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจการพัฒนาองค์กร (Gap) ครั้งที่ 1 ในแต่ละด้าน ดังนี้</p> <p>(1) ด้านการพัฒนาบุคลากร (Gap 0.79) ข้อที่มี Gap สูงสุดคือ ข้อคำถามที่ 3 ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าการเลื่อนระดับและการโยกย้ายบุคลากรตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ความสามารถและผลงาน (Gap 0.931)</p> <p>(2) ด้านการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ (Gap 0.76) ข้อที่มี Gap สูงสุดคือ ข้อคำถามที่ 11 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานมีความพร้อมใช้งานช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง (Gap 0.901)</p> <p>(3) ด้านการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร (Gap 0.63) ข้อที่มี Gap สูงสุดคือ ข้อคำถามที่ 20 สภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข (Gap 0.854)</p> <p>2.2 มีการประชุมคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร สคร.5 เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2557 เพื่อจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กรในแต่ละด้าน โดยคัดเลือกคะแนน Gap ที่สูงที่สุดในแต่ละด้านมาทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กรอย่างละ 1 ข้อ ได้แก่</p> <p>(1) ด้านการพัฒนาบุคลากร เรื่อง การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ถ่ายทอดนโยบายแนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร และมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรบุคลากร</p> <p>(2) ด้านการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ เรื่อง การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้พร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>(3) ด้านการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร เรื่อง การพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงานตามมาตรฐาน</p> <p>เสนอผู้อำนวยการ สคร.5 วันที่ 24 มกราคม 2557 และส่งกลุ่มพัฒนาระบบ</p>

ขั้นตอนที่	รายละเอียด	ผลการดำเนินงาน
		<p>บริหาร เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2557 (ภายใน 27 มกราคม 2557)</p> <p>มีการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร 3 ด้าน เสนอผู้อำนวยการ สคร.5 รอบ 9 เดือน วันที่ 13 มิถุนายน 2557 และรอบ 12 เดือน วันที่ 29 สิงหาคม 2557</p>
3	ขอรับรางวัลคุณภาพประจำปี 2557	<p>3.1 มีการประชุมคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2557 ณ ห้องประชุมชั้น 3 สคร.5 เพื่อคัดเลือกผลงานเพื่อขอรับรางวัลคุณภาพประจำปี 2557 ตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด จำนวน 1 ผลงาน ได้แก่ การดำเนินงานป้องกันเด็กจมน้ำด้วยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน</p> <p>3.2 จัดทำรายงานผลงานคุณภาพในการขอรับรางวัลคุณภาพประจำปี 2557 ตามปฏิทินการดำเนินการเพื่อขอรับรางวัล ปี พ.ศ.2557 ของกรมควบคุมโรค ส่งกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ครั้งที่ 1 วันที่ 20 มีนาคม 2557 ผลคะแนนการประเมินตนเองครั้งที่ 1 ได้ 725 คะแนน (ภายใน 20 มีนาคม 2557) ส่งผลงานที่แก้ไขแล้ว ครั้งที่ 2 วันที่ 17 เมษายน 2557 ผลคะแนนการประเมินตนเองครั้งที่ 2 ได้ 880 คะแนน (ภายใน 17 เมษายน 2557) ส่งผลงานที่แก้ไขแล้วครั้งที่ 3 วันที่ 30 เมษายน 2557 (ภายใน 2 พฤษภาคม 2557)</p>
4	ตอบแบบสำรวจการพัฒนางานองค์กรผ่านระบบออนไลน์และเปรียบเทียบส่วนต่าง	<p>4.1 ดำเนินการสำรวจการพัฒนางานองค์กรผ่านระบบออนไลน์ ครั้งที่ 2 โดยมีบุคลากรที่เข้าตอบแบบสำรวจการพัฒนางานองค์กร ร้อยละ 89.96 (ครอบคลุมบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ) ภายในระยะเวลาที่กำหนด (9-20 มิถุนายน 2557)</p> <p>4.2 เปรียบเทียบส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนางาน (Gap) พบว่า Gap ครั้งที่ 2 น้อยกว่าครั้งที่ 1 ทุกด้าน ดังนี้</p> <p>(1) ด้านการพัฒนาบุคลากร (Gap ครั้งที่ 2=0.69 Gap ครั้งที่ 1=0.79) ข้อที่มี Gap สูงสุดคือ ข้อคำถามที่ 3 ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าการเลื่อนระดับการโยกย้ายบุคลากร ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ความสามารถและผลงาน (Gap ครั้งที่ 2=0.789 Gap ครั้งที่ 1=0.931)</p> <p>(2) ด้านการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ (Gap ครั้งที่ 2=0.75 Gap ครั้งที่ 1=0.76) ข้อที่มี Gap สูงสุดคือ ข้อคำถามที่ 11 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานมีความพร้อมใช้งานช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง (Gap ครั้งที่ 2=0.818 Gap ครั้งที่ 1=0.901)</p> <p>(3) ด้านการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร (Gap ครั้งที่ 2=0.57 Gap ครั้งที่ 1=0.63) ข้อที่มี Gap สูงสุดคือ ข้อคำถามที่ 20 สภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข (Gap ครั้งที่ 2=0.847 Gap ครั้งที่ 1=0.854)</p> <p>เสนอผู้อำนวยการ สคร.5 วันที่ 7 กรกฎาคม 2557 และส่งกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2557 (ภายใน 10 กรกฎาคม 2557)</p>
5	ประเมินผลภาคราชการแบบบูรณาการ GES ด้านการพัฒนางานของกรมควบคุมโรค	<p>5.1 ประเมินผลภาคราชการแบบบูรณาการ GES ด้านการพัฒนางานของกรมควบคุมโรค (1 - 15 กันยายน 2557) ผ่านระบบออนไลน์ของสำนักงาน ก.พ.ร. (ครอบคลุมจำนวนข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ 70) โดยมีข้าราชการที่เข้าตอบแบบสำรวจฯ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 81.67 (จำนวนข้าราชการ สคร.5 ทั้งหมด 120 คน ข้อมูลจากงานการเจ้าหน้าที่ สคร.5 ณ วันที่ 1 กันยายน 2557)</p>

ขั้นตอนที่	รายละเอียด	ผลการดำเนินงาน
		<p>จัดส่งรายชื่อและประเภทตำแหน่งของข้าราชการที่เข้าตอบแบบสำรวจ ให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2557 (ภายใน 25 กันยายน 2557) และมีข้าราชการที่เข้าตอบแบบสำรวจการพัฒนากิจการผ่านระบบออนไลน์เพื่อวินิจฉัยองค์กรของสำนักงาน ก.พ.ร. (28 กรกฎาคม - 22 สิงหาคม 2557) จำนวน 78 คน (คิดเป็นร้อยละ 86.67) จัดส่งรายชื่อและประเภทตำแหน่งของข้าราชการที่เข้าตอบแบบสำรวจ ให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วันที่ 27 สิงหาคม 2557 (ภายใน 28 สิงหาคม 2557)</p> <p>5.2 สรุปผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงานรอบ 12 เดือน (ตามแบบฟอร์ม 3) ได้ครบถ้วน เสนอผู้อำนวยการ สคร.5 และส่งกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2557 (ภายใน 25 กันยายน 2557)</p>

มีการจัดทำทบทวนผู้บริหาร เสนอผู้อำนวยการ สคร.5 รอบ 3 เดือน เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2556 รอบ 6 เดือน เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2557 รอบ 9 เดือน เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2557 และรอบ 12 เดือน เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2557

มีการรายงานผลการปฏิบัติราชการตามหน่วยงาน (คำรับรองฯ) ในระบบ Estimates SM รอบ 3 เดือน เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2557 รอบ 6 เดือน เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2557 รอบ 9 เดือน เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2557 และรอบ 12 เดือน เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2557

1.3 ปัญหาในการดำเนินงาน

1. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทบทวนลักษณะสำคัญขององค์กร ที่ยังไม่ครอบคลุม ไม่ทันสมัยในบางประเด็น การพัฒนาคุณภาพระบบบริหารจัดการองค์กร และการร่วมดำเนินการตามแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร (เพื่อปิด Gap ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ ด้านการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร) เฉพาะบุคลากรบางกลุ่ม ซึ่งมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่ครบทุกกลุ่ม เนื่องจากมีภาระงานที่ต้องดำเนินการและต้องไปปฏิบัติงานอื่น
2. ยังไม่มีการจัดทำหรือทบทวนมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ทุกด้าน
3. ยังไม่มีกลไกการสร้างทีมเพื่อพัฒนาองค์กรและการเขียนรายงานผลงานคุณภาพ ผลงานที่จะนำมาเขียนรายงานผลงานคุณภาพเป็นผลงานที่ดำเนินการไปแล้ว เมื่อเทียบกับเกณฑ์ประเมินบางประเด็น ยังไม่ครบถ้วน ทำให้ต้องดำเนินการเพิ่ม ผู้รับผิดชอบและผู้เขียนผลงานยังไม่เข้าใจการเขียนผลงานอย่างลึกซึ้ง ยังไม่มีแรงจูงใจที่มากพอ

1.4 การแก้ไขปัญหที่หน่วยงานได้ดำเนินการ

1. ใช้การสื่อสารที่หลากหลายช่องทาง ได้แก่ การประชุม อีเมล เว็บไซต์ Line กลุ่มผู้บริหาร และ Facebook เน้นการสื่อสารโดยท่านผู้อำนวยการในการประชุมผู้บริหารและทุกการประชุม และให้ผู้บริหารรับทราบอย่างต่อเนื่อง มีการรับฟังความคิดเห็นเพิ่มเติม และประสานวันจัดประชุมให้เหมาะสม เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมได้มากที่สุด

2. มีการถ่ายระดับตัวชี้วัดมิติด้านการพัฒนาองค์กรลงสู่กลุ่มงาน (Supporter) อย่างละเอียด เป็นขั้นตอน และกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน โดยกำหนดเป็นข้อตกลงการปฏิบัติราชการของกลุ่มงาน (MOU) และสามารถนำไปถ่ายระดับลงสู่บุคคล (PMS และผลงานเด่น) ได้ชัดเจน รวมทั้งนำไปใช้ในการติดตามการดำเนินงาน (แบบมอบหมายงาน) และเชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกลุ่มงานและบุคคลได้
3. การเลือกผลงานที่เคยได้รับรางวัลและเป็นโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่อง มาพัฒนาการเขียนขอรับรางวัลคุณภาพ การพัฒนาทีมในการเขียนรายงานผลงานคุณภาพ เพื่อให้มีความเข้าใจในการจัดทำผลงาน เกณฑ์ประเมิน สร้างแรงบันดาลใจ ร่วมดำเนินงาน (Coaching and On the job training) กับทีมงาน และการนำเสนอให้ผู้บริหารทราบเพื่อผลักดัน สร้างแรงจูงใจ ด้านการสนับสนุนงบประมาณ นำไปเชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกลุ่มงาน ตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ (MOU) และระดับบุคคล
4. การสื่อสาร ประสานงาน สร้างสัมพันธภาพ ความยืดหยุ่นในการดำเนินงานทุกด้าน รวมทั้งการให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่างๆ เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การขอสนับสนุนงบประมาณ

1.5 แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหา

1. การดำเนินการโดยหน่วยงาน
 - (1) ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการเรียนรู้ สร้างวินัยการเรียนรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
 - (2) ควรสร้างทีมจากหลายกลุ่มงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานสู่องค์กรสมรรถนะสูง ได้แก่ การจัดทำรายงานผลงานคุณภาพที่สอดคล้องกับแผนปี ๒๕๕๘ การจัดทำ/ทบทวนมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP)
 - (3) ควรวางแผนการสร้างทีมที่มีศักยภาพ ซึ่งควรได้รับการสนับสนุนด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การพัฒนา และสิ่งจูงใจ
 - (4) ควรจัดทำทบทวน Knowledge Map ตามจุดเน้น 5 ปี การระบุผู้รู้ ผู้เรียนรู้ เพื่อบันทึกความรู้ของผู้รู้ และวิธีการพัฒนาผู้เรียนรู้ที่เหมาะสม
 - (5) ควรมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่อาเซียน ทั้งด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรค และภาษาและที่จำเป็นต้องใช้ ด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ ASEAN Club การสร้างสภาพแวดล้อมองค์กร การสื่อสาร
2. ข้อเสนอต่อผู้บริหาร
 - (1) การกำหนดโครงสร้างการดำเนินงาน การจัดองค์กรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์
 - (2) การกำหนดหรือหาจุดแข็งของหน่วยงาน (Best Practice)
 - (3) การส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร
 - (4) การพิจารณาความคาดหวังหรือความต้องการของลูกค้า
 - (5) การทบทวนยุทธศาสตร์และการดำเนินงานเป็นระยะ

1.6 ปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินงาน

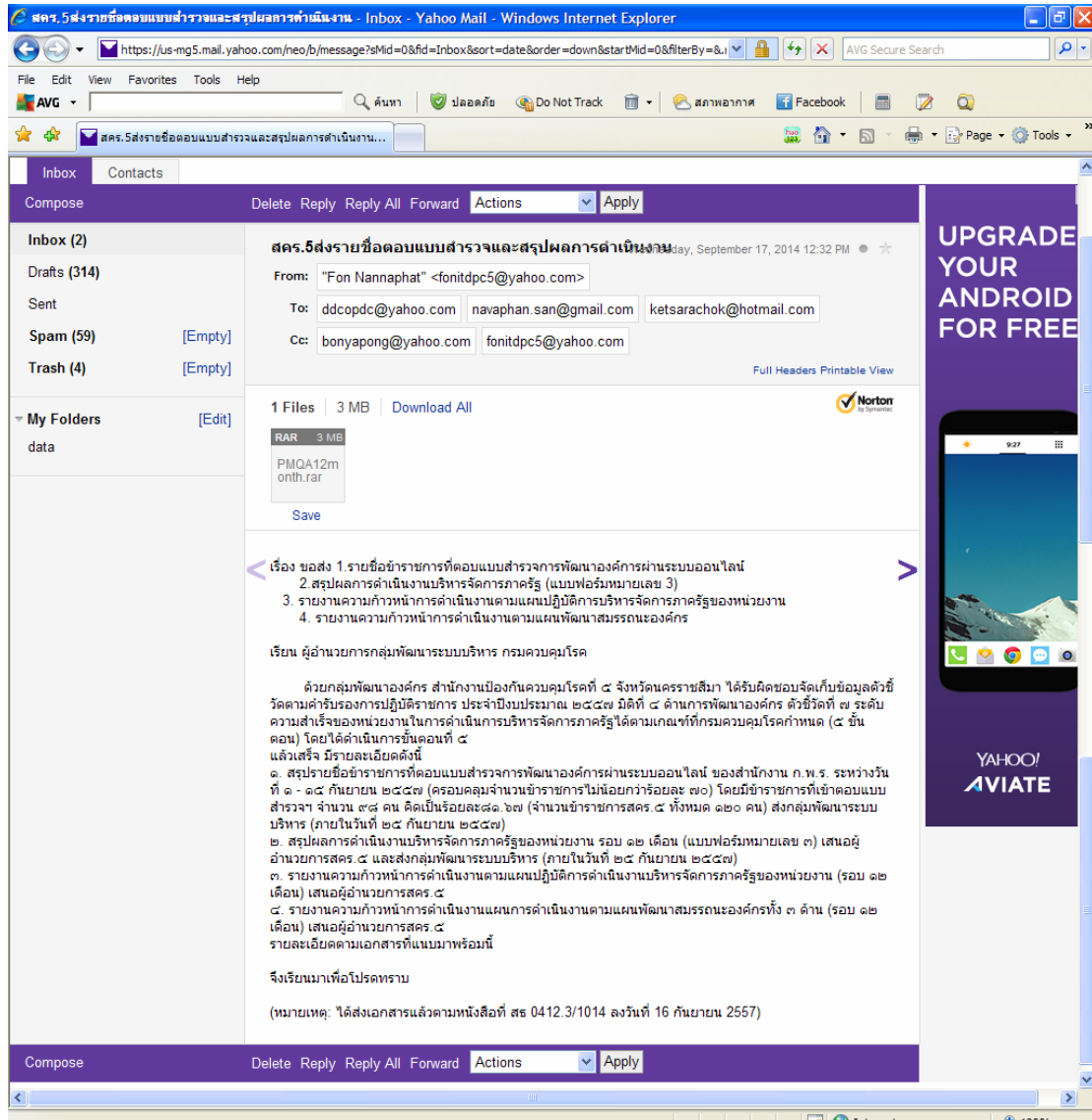
1. ผู้บริหารมีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพระบบบริหารจัดการองค์กรที่ชัดเจน ขับเคลื่อนด้วยผู้บริหารและบุคลากรทุกกลุ่มงานให้ความสำคัญ มีการสื่อสารให้บุคลากรทราบหลายช่องทางอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนงบประมาณตามจูนเน้นและยุทธศาสตร์ มีการกำกับติดตามในการประชุมผู้บริหารทุก 2 เดือน และแก้ไขปัญหาอุปสรรค โดยมีการถ่ายระดับตัวชี้วัดสู่กลุ่มงานและบุคคล ซึ่งกำหนดเป็นเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการของกลุ่มงาน (MOU)
2. ผู้บริหารมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ Share Vision เพื่อนำไปปฏิบัติ และสร้างจิตสำนึก นำมาปรับระบบการทำงาน โดยกำหนดผู้รับผิดชอบ มีการถ่ายระดับตัวชี้วัดสู่กลุ่มงาน (MOU) และบุคคล (PMS) เพื่อเชื่อมโยงจัดสรรสิ่งจูงใจที่สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ สร้างขวัญกำลังใจในการส่งผลงานคุณภาพ การชื่นชมในเวทีประชุมผู้บริหาร
3. ทீมนำการดำเนินงานต่างๆ ที่มีความพร้อม เสียสละ ทุ่มเท อดทน และตามความสมัครใจ ทั้งในรูปแบบคณะกรรมการ ชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) ชมรม กลุ่ม Gen Y และมีการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน ภายใต้ความยืดหยุ่นของกระบวนการทำงานที่ปรับเปลี่ยนไป (Reform and AEC) สามารถยืนยันผลการปฏิบัติงานได้จากผลการปฏิบัติราชการ (ตัวชี้วัด) และความพึงพอใจของผู้รับบริการ
4. มีการติดตามการดำเนินงานในการประชุมผู้บริหาร ทุก 2 เดือน จากการรายงานในระบบ Estimates รอบ 6, 9, 12 เดือน และนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการของกลุ่มงาน (MOU)
5. มีเครือข่ายการพัฒนาองค์กรสรร.5, 6, 7 ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานหลายช่องทาง ได้แก่ การประชุม โทรศัพท์ Facebook Line รวมทั้งการสื่อสารประสานงานกับส่วนกลางทันทีเมื่อเกิดความไม่ชัดเจนหรือเกิดปัญหาในการดำเนินงาน

นางสาวนันทน์ภัส สุขใจ ผู้สรุป

นางนันทนวล ปุณยหทัยพงศ์ ผู้ตรวจทาน

(วันที่ 16 กันยายน 2557)

ส่งรายชื่อข้าราชการที่ตอบแบบสำรวจการพัฒนาองค์กรผ่านระบบออนไลน์ และ
สรุปผลการดำเนินงานบริหารจัดการภาครัฐ (แบบฟอร์มหมายเลข 3)
ส่งกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมควบคุมโรค ทาง E-Mail วันที่ 17 กันยายน 2557



หมายเหตุ: ได้ส่งเอกสารแล้วตามหนังสือที่ สร 0412.3/1014 ลงวันที่ 16 กันยายน 2557