

| | |
|---|---|
| รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด) <input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน | |
| ตัวชี้วัดที่ ๑๕ : น้ำหนัก : คำอธิบาย : | ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ ร้อยละ ๕ <ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ เป็นการประเมินโดยใช้แบบประเมิน Organization Climate Survey ผ่านระบบออนไลน์ • ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ วัดจากผลการสำรวจแบบประเมิน Organization Climate Survey ซึ่งจะรวมอยู่ในแบบสำรวจการพัฒนาองค์การ (Organization Development) |
| แนวทางการดำเนินการ | เป็นการสำรวจความพึงพอใจโดยสำนักงาน ก.พ.ร. จะใช้การสำรวจผ่านระบบออนไลน์ (Survey Online) และเป็นการสำรวจบุคลากรของส่วนราชการ โดยกำหนดระยะเวลาในการสำรวจและมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปตามสถิติโดยแนวทางการดำเนินการ ดังนี้ <p>การประเมินผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดจะใช้แบบสำรวจการพัฒนาองค์การ (Organization Development Survey) โดยให้ส่วนราชการประเมินตนเองเพื่อหาส่วนต่างระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญของทั้ง ๒ ตัวชี้วัด ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ส่วนราชการประเมินตนเองในแบบสำรวจการพัฒนาองค์การ (Pre-test) ๒) สำนักงาน ก.พ.ร. ประมวลผลและแจ้งผลสำรวจฯ ไปยังส่วนราชการ ๓) ส่วนราชการนำผลสำรวจฯ มาจัดทำแผนพัฒนาองค์การ เพื่อลดช่องว่าง (Gap) ตามที่ส่วนราชการได้ประเมินตนเอง ๔) ส่วนราชการประเมินตนเองในแบบสำรวจการพัฒนาองค์การ หลังจากที่ได้มีการปรับปรุงองค์การ (Post-test) โดยสำนักงาน ก.พ.ร. จะเปิดระบบให้ส่วนราชการดำเนินการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Survey Online) ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๕-๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ๕) สำนักงาน ก.พ.ร. ประมวลผลและแจ้งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การและปรับปรุงในปีงบประมาณต่อไป |
| เกณฑ์ให้คะแนน : | การกำหนดสูตรคำนวณคะแนน มีความสอดคล้องกับผลการสำรวจส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กร (Gap) ครั้งที่ ๑ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๓ ทั้งนี้ เพื่อให้การประเมินมีความเหมาะสมและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง จึงได้นำผลการสำรวจครั้งที่ ๑ มากำหนดเป็นเกณฑ์การให้ |

คะแนน โดยแบ่งเป็น ๒ กรณี กล่าวคือ กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของ Gap น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๐.๓ และกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของ Gap มากกว่า ๐.๓ นอกจากนี้ได้นำผลการสำรวจครั้งที่ ๑ มาใช้ประกอบการจัดระดับเกณฑ์การให้คะแนนผลการประเมินบรรยากาศภายในองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

กำหนดเกณฑ์การประเมินตาม โดยแบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 : ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กร (GAP) ครั้งที่ 1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.3

- กรณีที่ Gap ครั้งที่ ๒ น้อยกว่าหรือเท่ากับครั้งที่ ๑ จะได้คะแนนเท่ากับ ๕
- กรณีที่ Gap ครั้งที่ ๒ มากกว่า ๐.๓ แต่น้อยกว่า ๐.๘ เกณฑ์การให้คะแนนจะคำนวณจากสัดส่วนของ Gap ที่เพิ่มขึ้น โดยใช้สูตรการคำนวณดังนี้

$$๕ - \left\{ ๔ \times \left(\frac{X_๒ - X_๑}{๐.๘ - X_๑} \right) \right\}$$

- กรณีที่ Gap ครั้งที่ ๒ มากกว่าหรือเท่ากับ ๐.๘ จะได้คะแนนเท่ากับ ๑

| ระดับคะแนน | สูตรการคำนวณ |
|------------|---|
| ๑ | $X_๒ \geq ๐.๘$ |
| ๒ | $\left\{ ๕ - \left(๔ \times \left(\frac{X_๒ - X_๑}{๐.๘ - X_๑} \right) \right) \right\}$ |
| ๓ | |
| ๔ | |
| ๕ | $X_๒ \leq X_๑$ |

หมายเหตุ :

$X_๑$ คือ Gap จากการประเมินบรรยากาศภายในองค์กร ครั้งที่ ๑ (๑ - ๑๕ ธ.ค. ๕๕)

$X_๒$ คือ Gap จากการประเมินบรรยากาศภายในองค์กร ครั้งที่ ๒ (๑๕ - ๓๐ พ.ย. ๕๕)

**กรณีที่ 2 : ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจ
ของบุคลากรภายในองค์กร (GAP) ครั้งที่ 1 มากกว่า 0.3**

- กรณีที่ Gap ครั้งที่ ๒ น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๐.๓ จะได้คะแนนเท่ากับ ๕ คะแนน
- กรณีที่ Gap ครั้งที่ ๒ น้อยกว่าครั้งที่ ๑ แต่มากกว่า ๐.๓ เกณฑ์การให้คะแนนจะคำนวณจากสัดส่วน ของ Gap ที่ลดลง โดยใช้สูตรการคำนวณดังนี้

$$๓ + \left\{ ๒ \times \left(\frac{X_๑ - X_๒}{X_๑ - ๐.๓} \right) \right\}$$

- กรณีที่ Gap ครั้งที่ ๒ เท่ากับครั้งที่ ๑ จะได้คะแนนเท่ากับ ๓ คะแนน
- กรณีที่ Gap ครั้งที่ ๒ มากกว่าครั้งที่ ๑ แต่น้อยกว่า ๐.๘ เกณฑ์การให้คะแนนจะคำนวณจากสัดส่วน ของ Gap ที่เพิ่มขึ้น โดยใช้สูตรการคำนวณดังนี้

$$๓ - \left\{ ๒ \times \left(\frac{X_๒ - X_๑}{๐.๘ - X_๑} \right) \right\}$$

- กรณีที่ Gap ครั้งที่ ๒ มากกว่าหรือเท่ากับ ๐.๘ จะได้คะแนนเท่ากับ ๑ คะแนน

| ระดับคะแนน | สูตรการคำนวณ |
|------------|--|
| ๑ | $X_๒ \geq ๐.๘$ |
| ๒ | $๓ - \left\{ ๒ \times \left(\frac{X_๒ - X_๑}{๐.๘ - X_๑} \right) \right\}$ |
| ๓ | $X_๒ = X_๑$ |
| ๔ | $๓ + \left\{ ๒ \times \left(\frac{X_๑ - X_๒}{X_๑ - ๐.๓} \right) \right\}$ |
| ๕ | $X_๒ \leq ๐.๓$ |

หมายเหตุ :

$X_๑$ คือ Gap จากการประเมินบรรยากาศภายในองค์กร ครั้งที่ ๑ (๑ - ๑๕ ๖.ค.

๕๔)

| | |
|--|---|
| | <p>X_๒ คือ Gap จากการประเมินบรรยากาศภายในองค์กร ครั้งที่ ๒ (๑๕ - ๓๐ พ.ย. ๕๕)</p> <p>หมายเหตุ : - หากมีผู้ตอบน้อยกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามหลักสถิติที่กำหนดไว้ (สามารถตรวจสอบจำนวนผู้ตอบขั้นต่ำของแต่ละส่วนราชการได้จากเว็บไซต์ระบบการสำรวจออนไลน์) จะได้คะแนนเท่ากับ ๑.๐๐๐๐ คะแนน เนื่องจากไม่สามารถนำผลการสำรวจมาใช้เป็นตัวแทนในการประเมินผลได้</p> <p>- ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กร (Gap) มีค่าสูงสุดเท่ากับ ๓ (คำนวณจากคะแนนสูงสุด - คะแนนน้อยสุด) ทั้งนี้ หากส่วนต่างมีค่าสูง แสดงว่าสิ่งที่บุคลากรในองค์กรมีความเห็นกับความสำคัญที่องค์กรมุ่งเน้นมีความแตกต่างกันมาก ดังนั้นหน่วยงานควรดำเนินการพัฒนาองค์กร โดยการหาสาเหตุของปัญหาและดำเนินการแก้ไข</p> |
|--|---|

ผลการดำเนินงาน :

| ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | ผลการดำเนินงาน | ค่าคะแนนที่ได้ | ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก |
|--|------------------|----------------|----------------|---------------------|
| ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร | ๕ | N/A | ๑ | ๐.๐๕๐๐ |

หมายเหตุ รอผลการประเมิน ครั้งที่ ๒ ของสำนักงาน ก.พ.ร.

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน / มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : -

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน : -

ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานในปีต่อไป : -

หลักฐานอ้างอิง : -

หมายเหตุ : หลักฐานอ้างอิงเก็บไว้ตรวจที่ส่วนราชการ