

รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด)		<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๙ เดือน												
ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑๐ : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ														
ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : พล.ต.ต.พรหมธร ภาคอัคร พล.ต.ต.สมหมาย กาญจนภา พันตำรวจเอก กิจพิณัฐ อูสาโท	ผู้จัดเก็บข้อมูล : พ.ต.อ.ตามพ์ ทองใบ พ.ต.ท.หญิง ประจวบจิตต์อินทรกำแหง พ.ต.ต.ธนโชติ บุญยงค์ ร.ต.อ.หญิง เสาวลักษณ์ ชัยนุกุลศิลา ร.ต.ท.หญิง อัมพร ผึ้งผาย ส.ต.ต.หญิง สุกัญญา มาน้อย													
โทรศัพท์ : ๐ ๒๕๑๓ ๐๙๖๖	โทรศัพท์ : ๐ ๒๕๑๓ ๐๙๖๖													
<p>คำอธิบาย :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การประเมินความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ เป็นการวัดที่มุ่งเน้นใน ๓ เรื่อง ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑. ความสอดคล้องเชื่อมโยงกันในองค์การ ได้แก่ ทิศทางขององค์การ (Direction) ผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน (Culture and Climate) ๒ . ความสำเร็จขององค์การ ได้แก่ ความรับผิดชอบในหน้าที่ (Accountability) การจูงใจ (Motivation) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา /หัวหน้างานและการกำกับติดตาม (Coordination and Control) และ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ๓. การสร้างสิ่งใหม่ ได้แก่ การปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ภายนอก (External Orientation) และการสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ (Innovation and Learning) ● ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ แบ่งออกเป็น ๒ ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้ 														
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">ตัวชี้วัด</th> <th style="text-align: center;">น้ำหนัก (ร้อยละ)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">๑๐.๑</td> <td>ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ</td> <td style="text-align: center;">๑.๕</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">๑๐.๒</td> <td>ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ</td> <td style="text-align: center;">๑.๕</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">รวม</td> <td style="text-align: center;">๓</td> </tr> </tbody> </table>			ตัวชี้วัด		น้ำหนัก (ร้อยละ)	๑๐.๑	ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ	๑.๕	๑๐.๒	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ	๑.๕	รวม		๓
ตัวชี้วัด		น้ำหนัก (ร้อยละ)												
๑๐.๑	ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ	๑.๕												
๑๐.๒	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ	๑.๕												
รวม		๓												

**ตัวชี้วัดที่ ๑๐.๑ ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรม
องค์กร**

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑.๕

คำอธิบาย :

● ระดับความสำเร็จของการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เป็นการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เป็นการประเมินโดยใช้แบบสำรวจบรรยากาศภายในองค์กร (Organization Climate Survey) ผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งจะรวมอยู่ในแบบสำรวจการพัฒนาองค์กร (Organization Development Survey) และจะมีการประเมิน ๒ ครั้ง โดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญขององค์กร (Gap) จากการสำรวจการพัฒนาองค์กร ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒

ข้อมูลผลการดำเนินงาน :

๑. จัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร โดยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยนำเข้าที่เป็นผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ซึ่งได้จากแบบสำรวจการพัฒนาองค์กร (Organization Development Survey) ผ่านระบบออนไลน์ ในครั้งที่ ๑ มาจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้สอดคล้องกับทรัพยากรและแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ

๒. จัดส่งแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ตามแบบฟอร์มที่ ๒ : แบบฟอร์มแผนพัฒนาบุคลากรและแผนการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร โดยส่วนราชการต้องระบุข้อมูลให้ครบถ้วนถูกต้อง และสอดคล้องกับปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๖ พร้อมทั้งบันทึกในแผ่นซีดีรอม

๓. ผลสำรวจครั้งที่ ๒ จะถูกนำมาตรวจสอบความสอดคล้องกับแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร หาก Gap จากการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กรลดลงในประเด็นที่ตรงกับกิจกรรมการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ส่วนราชการจะได้คะแนนในตัวชี้วัดนี้เท่ากับ ๕

เกณฑ์การให้คะแนน :

กรณีที่ ๑ :	
ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กร (GAP) ครั้งที่ ๑ น้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยกลาง	
ระดับคะแนน	สูตรการคำนวณ
๑	$X_2 \geq X_{max}$
๒	$5 - \left\{ 4 \times \left[\frac{X_2 - X_1}{X_{max} - X_1} \right] \right\}$
๓	
๔	
๕	$X_2 \leq X_0$

กรณีที่ ๒ :	
ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กร (GAP) ครั้งที่ ๑ มากกว่าค่าเฉลี่ยกลาง	
ระดับคะแนน	สูตรการคำนวณ
๑	$X_2 \geq X_{max}$
๒	$3 - \left\{ 2 \times \left[\frac{X_2 - X_1}{X_{max} - X_1} \right] \right\}$
๓	$X_2 = X_0$
๔	$3 + \left\{ 2 \times \left[\frac{X_1 - X_2}{X_1 - \text{ค่าเฉลี่ยกลาง}} \right] \right\}$
๕	$X_2 \leq \text{ค่าเฉลี่ยกลาง}$

การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน :

ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการ ดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	ค่าคะแนน ถ่วงน้ำหนัก
ตัวชี้วัดที่ ๑๐.๑ ส่วนต่างระหว่างความเห็น และความสำคัญต่อความพึงพอใจในการ พัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ	๑.๕	-	-	

ตัวชี้วัดที่ ๑๐.๒ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ

คำอธิบาย :

● ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ เป็นการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ
ของส่วนราชการที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาองค์การ (Organization
Development Survey) ผ่านระบบออนไลน์ ประกอบกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการค้นหาสาเหตุ และวิเคราะห์
จัดลำดับความสำคัญ ส่วนราชการอาจจัดทำเป็นแผนพัฒนาองค์การ เพื่อกำหนดกิจกรรมและผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน
โดยเน้นดำเนินการในเรื่องที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ในการจัดทำแผนต้องคำนึงถึงระยะเวลาของการ
จัดกิจกรรม ควรกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดปีงบประมาณ และควรมีการ
ติดตามว่าแผนดำเนินการครบถ้วน ตรงตามกำหนดระยะเวลาหรือไม่ ควรมีการรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะๆ การทำ
แผนที่ดีควรทำให้ครอบคลุม โดยสิ่งสำคัญที่จะต้อง คำนึงถึง คือการสื่อสารภายในขององค์การให้รู้ว่าส่วนราชการมีแผนที่จะ
พัฒนาอะไร เพราะการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในขององค์การ

ข้อมูลผลการดำเนินงาน :

ระดับคะแนน	การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖
๑	จัดส่งแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖
๒	แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ <u>ไม่ครบถ้วน</u> ตามประเด็นในแบบฟอร์ม และ <u>ขาดความสอดคล้อง</u> กับข้อมูลปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการ วิเคราะห์
๓	แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ <u>ครบถ้วน</u> ตาม ประเด็นในแบบฟอร์ม แต่ <u>ไม่สอดคล้อง</u> กับข้อมูลปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการวิเคราะห์ <u>หรือ ไม่ครบถ้วน</u> ตามประเด็นในแบบฟอร์ม แต่ <u>สอดคล้อง</u> กับข้อมูลปัจจัยนำเข้า ที่ใช้ใน การวิเคราะห์
๔	แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ <u>ครบถ้วน</u> ตาม ประเด็นในแบบฟอร์ม และ <u>สอดคล้อง</u> กับข้อมูลปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในรอบ ๙ เดือน เป็นการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๑๐.๒ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนา
ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งได้มีการดำเนินการถึงขั้นตอนที่ ๔ เป็นการติดตามผลการดำเนินการตามแผนพัฒนา
ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ ในรอบ ๙ เดือน ว่าถึงขั้นตอนการดำเนินการระดับคะแนนที่เท่าใด ความคืบหน้าของผลการ
ตามแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การอยู่ในขั้นตอนที่เท่าใด ซึ่งผลการดำเนินการเป็นไปตามแผนปรับปรุงวัฒนธรรม
องค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๑	๒	๓	๔	๕

การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน :

ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	ค่าคะแนน ถ่วงน้ำหนัก
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร	๑.๕	๔	๔	๐.๐๖

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

เพื่อให้การดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๑๐ : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรในรอบ ๙ เดือน ได้มีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ชี้แจงแนวทางและขั้นตอนการดำเนินการตามกรอบการประเมินผลฯ ของตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนา ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ให้กับบุคลากรในองค์กรทุกระดับผ่านทางคู่มือการปฏิบัติตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ของ ตร.

๒. ติดตามผลและวัดระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรภายในองค์กร

๓. แจ้งให้หน่วยงานในองค์กรรายงานผลตามแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร พร้อมหลักฐานเอกสารภาพถ่ายประกอบ

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

๑. ความร่วมมือของหน่วยงานภายในองค์กรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๒. มีการตรวจสอบ ติดตามประเมินผล ตลอดจนให้คำแนะนำในการดำเนินการตามตัวชี้วัดทุกขั้นตอน

๓. เจ้าหน้าที่ผู้จัดทำตัวชี้วัด ได้มีการประชุมหารือ ร่วมมือร่วมใจกันจัดทำตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :

การทำความเข้าใจในเรื่องตัวชี้วัดที่ ๑๐ ในแต่ละหน่วยงานยังขาดความเข้าใจในการจัดทำตัวชี้วัด และเจ้าหน้าที่ผู้จัดทำตัวชี้วัดมีการเปลี่ยนแปลง จนทำให้ขาดความต่อเนื่อง ในการจัดทำตัวชี้วัด เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้รับช่วงจัดทำตัวชี้วัดจะต้องทำความเข้าใจ ศึกษารายละเอียดและวิธีการจัดทำตัวชี้วัดใหม่จนอาจทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานในปีต่อไป :

เนื่องจากตัวชี้วัดที่ ๑๐ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร มุ่งเน้นใน ๓ เรื่อง คือ ความสอดคล้องเชื่อมโยงกันในองค์กร ความสำเร็จขององค์กร การสร้างสิ่งใหม่ และจากการศึกษา ข้อคำถาม ที่ ๑๗ - ๓๐ รวม ๑๔ ข้อคำถาม เห็นได้ว่า ตัวชี้วัดที่ ๑๐ มีความเกี่ยวข้องกับภารกิจหลักของหลายหน่วยงานในสังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งภารกิจหลักของ บช.ศ. เป็นเพียงส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดที่ ๑๐ เท่านั้น บช.ศ. เห็นว่า เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดบรรลุตามเป้าประสงค์ของตัวชี้วัดที่ ๑๐ ควรมีการจัดทำแบบบูรณาการ โดยให้ สยศ. เป็นเจ้าภาพหลักผู้ประสานงานจัดทำตัวชี้วัดนี้ และหาก สยศ. มอบให้หน่วยงานใดเป็นเจ้าภาพหลักของ ตัวชี้วัด เห็นควรให้มีการเรียกประชุมผู้จัดทำตัวชี้วัด เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในการจัดทำตัวชี้วัดให้เป็นไปในแนวทาง เดียวกันก็จะเกิดประสิทธิภาพในการจัดทำตัวชี้วัดและบรรลุตามเป้าประสงค์ของตัวชี้วัดดังกล่าว

หลักฐานอ้างอิง :

๑. โครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ของ ตร. พร้อมจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจำนวนผู้สำเร็จหลักสูตร การฝึกอบรม (เอกสาร ๑)
๒. ภาพกิจกรรมข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ของ ตร. (เอกสาร ๒)