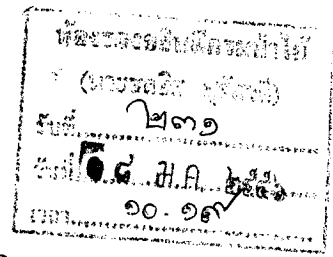




ส่วนที่สุก

บันทึกข้อความ



ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมป่าไม้ โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๕๒๙๒-๓ ต่อ ๕๒๕๐ โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๕๖๙๒

ที่ ทส ๑๖๐๘.๓/๕๗

วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง รายงานผลสำรวจการพัฒนางานองค์การ (Organization Development Survey) ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

เรื่องเดิม

๑. สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งสำเนาหนังสือที่ นร ๑๒๐๕.๓/๑๓๗/๑ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ แจ้งแนวทางการดำเนินการตามตัวชี้วัดมิติภายในด้านการพัฒนางานองค์การ ตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ และแนวทางปฏิบัติในการตอบแบบสำรวจการพัฒนางานองค์การ (Organization Development Survey) ผ่านระบบออนไลน์ (เอกสารหมายเลข ๑)

๒. กรมป่าไม้ ได้มีหนังสือที่ ทส ๑๖๐๘.๓/๒๔๐๓๑ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ มอบหมายผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตามตัวชี้วัดมิติภายในด้านการพัฒนางานองค์การ พร้อมทั้งแจ้งให้ทุกหน่วยงานในกรมป่าไม้ดำเนินการตอบแบบสำรวจการพัฒนางานองค์การ (Organization Development Survey) ผ่านระบบออนไลน์ ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ในระหว่างวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๕-วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๖ (เอกสารหมายเลข ๒)

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้แจ้งผลสำรวจการพัฒนางานองค์การ (Organization Development Survey) ผ่านทางระบบเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ.ร. ให้ทราบแล้ว รายละเอียดดังนี้

๑. แบบสำรวจการพัฒนางานองค์การ (Organization Development Survey) แบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ดังนี้

๑.๑ การสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร ตามตัวชี้วัดที่ ๘.๒ ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น ๒ ปัจจัยหลัก คือ

๑.๑.๑ ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM)

๑.๑.๒ ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development: HRD)

๑.๒ การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานสารสนเทศ ตามตัวชี้วัดที่ ๙.๑ ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานสารสนเทศ แบ่งออกเป็น ๓ ปัจจัยหลัก คือ

๑.๒.๑ ระบบสารสนเทศ (Systems)

๑.๒.๒ ระบบฐานข้อมูล (Database)

๑.๒.๓ ระบบเครือข่าย (Network)

๑.๓ การสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ ตามตัวชี้วัดที่ ๑๐.๑ ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ แบ่งออกเป็น ๓ ปัจจัยหลัก คือ

๑.๓.๑ ความสอดคล้องเชื่อมโยงกันในองค์การ (Alignment) ประกอบด้วย ทิศทางขององค์การ (Direction) ผู้นำ (Leadership) และวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน (Culture & Climate)

๑.๓.๒ ความสำเร็จขององค์การ (Execution) ประกอบด้วย ความรับผิดชอบในหน้าที่ (Accountability) การจูงใจ (Motivation) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/ หัวหน้างาน และการกำกับติดตาม (Coordination & Control) และการทำงานเป็นทีม (Team)

๑.๓.๓ การสร้างสิ่งใหม่ (Renewal) ประกอบด้วย การปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ภายนอก (External Orientation) และการสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ (Innovation & Learning)

๒. แบบสำรวจดังกล่าวแบ่งการประเมินออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนความเห็น หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบแบบสำรวจ และ ส่วนความสำคัญ หมายถึง ผู้ตอบแบบสำรวจรู้สึกว่าคุณค่าของมันเป็นเรื่องสำคัญ โดยแต่ละส่วนแบ่งระดับการประเมิน (Scale) เป็นระดับ ๑-๑๐ โดยเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก

๓. เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น ๒ กรณี คือ กรณีที่ ๑ ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ (GAP) ครั้งที่ ๑ น้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยกลาง และ กรณีที่ ๒ ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์การ (GAP) ครั้งที่ ๑ มากกว่าค่าเฉลี่ยกลาง กรณีที่ส่วนต่างมีค่าสูง แสดงว่าสิ่งที่บุคลากรในองค์การมีความเห็นกับความสำคัญที่องค์การมุ่งเน้นมีความแตกต่างกันมาก ดังนั้น หน่วยงานควรดำเนินการพัฒนาองค์การโดยการหาสาเหตุของปัญหาและดำเนินการแก้ไข

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๓

๔. ข้าราชการกรมป่าไม้ได้ดำเนินการตอบแบบสำรวจดังกล่าวจำนวนทั้งสิ้น ๔๙๘ ราย โดยผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี ปฏิบัติงานในประเภท ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน และมีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

๕. ผลการสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัดที่ ๘.๒ พบว่า ข้าราชการกรมป่าไม้ให้ความสำคัญในหัวข้อที่ ๘. บุคลากรในส่วนราชการของข้าพเจ้ามีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุภารกิจขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด (ระดับ ๘.๕) และหัวข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ หัวข้อที่ ๓. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าการเลื่อนระดับและการโยกย้ายบุคลากรตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ ความสามารถ และ ผลงาน (ระดับ ๕.๑) ทั้งนี้ หัวข้อที่มีส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญ (GAP) มากที่สุด คือ หัวข้อที่ ๓. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าการเลื่อนระดับและการโยกย้ายบุคลากรตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ ความสามารถ และผลงาน (Gap เท่ากับ ๓.๓) (เอกสารหมายเลข ๔)

๖. ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานสารสนเทศ ตามตัวชี้วัดที่ ๙.๑ พบว่า ข้าราชการกรมป่าไม้ให้ความสำคัญในหัวข้อที่ ๑๖. เครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Network) ของส่วนราชการ ช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า (ระดับ ๘.๕) โดยหัวข้อที่มีระดับความพึงพอใจ น้อยที่สุด และมีส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญ (GAP) มากที่สุด คือ หัวข้อที่ ๑๕. ฐานข้อมูล ของส่วนราชการสามารถสนับสนุนการสื่อสารองค์ความรู้ (KM) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องของ วิธีการปฏิบัติที่ดี (Best/Good Practices) น้อยที่สุด (ระดับความพึงพอใจเท่ากับ ๕.๕ และ GAP เท่ากับ ๒.๕) (เอกสารหมายเลข ๕)

๗. ผลการสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ ตามตัวชี้วัดที่ ๑๐.๑ พบว่า ข้าราชการกรมป่าไม้ให้ความสำคัญในหัวข้อที่ ๒๓. ข้าพเจ้ามุ่งมั่นตั้งใจ และยินดีที่จะ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย (ระดับ ๙.๑) สำหรับหัวข้อที่ข้าราชการ กรมป่าไม้มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด และมีส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญ (GAP) มากที่สุด คือ หัวข้อที่ ๒๔. ส่วนราชการของข้าพเจ้ามีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทให้ องค์การอย่างเหมาะสม (ระดับความพึงพอใจเท่ากับ ๕.๘ และ GAP เท่ากับ ๒.๕) (เอกสารหมายเลข ๖)

ข้อพิจารณา

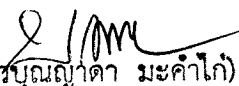
กลุ่มพัฒนาระบบบริหารพิจารณาแล้ว เพื่อให้การพัฒนาองค์การเป็นไปตามแนวทางที่ สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดเห็นควรพิจารณา ดังนี้


๑. แจ้งเวียนผลสำรวจการพัฒนาองค์การ (Organization Development Survey) ให้หน่วยงานภายในกรมป่าไม้ทราบ

๒. มอบหมายสำนักบริหารกลางจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และมอบหมายกลุ่มพัฒนาระบบบริหารจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรตามแบบฟอร์มที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด (เอกสารหมายเลข ๓) ซึ่งในเบื้องต้นให้จัดลำดับความสำคัญของหัวข้อที่ต้องดำเนินการแก้ไขโดยพิจารณาจากค่า GAP มากไปหาน้อย (เอกสารหมายเลข ๘ และ ๙)

๓. มอบหมายสำนักแผนงานและสารสนเทศดำเนินการปรับปรุง / พัฒนาด้านสารสนเทศโดยพิจารณาจากค่า GAP มากไปหาน้อย (เอกสารหมายเลข ๑๐)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาพร้อมนี้


(นางสารบุณญาดา มะคำไก่)
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร


18am
นายสุวิทย์ สุวิทย์
รองอธิบดีฝ่ายบริหาร
อธิบดีกรมเจ้าท่า