

ตัวชี้วัดที่ 10 ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงาน

หน่วยวัด : ระดับ

เป้าหมาย : ดำเนินการตามแผนการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานได้ 100 %

น้ำหนัก : ร้อยละ 5

หน่วยงานที่ได้รับการประเมิน : ทุกหน่วยงาน

คำอธิบาย :

- การประเมินความสำเร็จของการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ เป็นการวัดที่มุ่งเน้นในด้านทุนองค์การ (Organization Capital) ซึ่งเป็นความสามารถขององค์การที่สามารถใช้ประโยชน์และช่วยในด้านการจัดการ กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ขององค์การ ได้แก่ ปัจจัยต่างๆ ภายในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานภายในขององค์การ เช่น วัฒนธรรม ผู้นำ การอุทิศตนและความมุ่งมั่นในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และการจัดการความรู้ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการช่วยให้องค์การสามารถดำเนินการได้ตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ การพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ จึงสามารถช่วยให้การขับเคลื่อนประสิทธิภาพขององค์การทั้งด้านกระบวนการทำงานภายในให้สูงขึ้น และทำให้เกิดคุณค่ากับลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย

- กรมปศุสัตว์ได้กำหนด “ค่านิยมของกรมปศุสัตว์” ซึ่งจะเป็พื้นฐานของการสร้างวัฒนธรรมขององค์การ โดยจะเป็นสิ่งที่กำหนดถึงพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บรรลุตามพันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ที่กรมปศุสัตว์ กำหนด ดังนี้

ค่านิยมกรมปศุสัตว์ “I²-SMART” (ไอ-ทู-สมาร์ท)

I : Innovation มุ่งเน้นนวัตกรรม โดยกรมปศุสัตว์ต้องการให้เจ้าหน้าที่ข้าราชการของกรมฯ มุ่งสร้างนวัตกรรมทางด้านปศุสัตว์ขึ้น เพื่อเป็นฐานความรู้ที่สำคัญของการพัฒนาด้านการปศุสัตว์ไทย และเป็นเครื่องมือเครื่องจักรที่สำคัญ สำหรับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการปศุสัตว์ไทย

I : Integration บูรณาการการทำงาน เจ้าหน้าที่ข้าราชการกรมปศุสัตว์ต้องตระหนักถึงการทำงานร่วมกัน เป็นทีมในทุกแผนก ทุกเครือข่าย เชื่อมโยง สอดประสานกัน อย่างเป็นระบบ ภายใต้การบูรณาการร่วมกันทั้งองค์การ

S : Standard มีมาตรฐาน การมุ่งเน้นความมีมาตรฐานในทุกๆ ภารกิจที่ดำเนินการ ต้องการกระตุ้นให้ทั้งกรมปศุสัตว์ตระหนักถึงความมีมาตรฐาน ในทุกหน้าที่ความรับผิดชอบ ตั้งแต่งานประชาสัมพันธ์ไปจนถึงโครงข่าย การผลิต การสร้างตราสินค้า

M : Mastery ทำงานอย่างมืออาชีพ กรมปศุสัตว์ต้องตระหนักและระลึกถึงความเป็นมืออาชีพอยู่เสมอ ในทุกๆ ความรับผิดชอบ เพื่อเป็นการยกระดับการทำงานของกรมปศุสัตว์ไปสู่ความเป็นสากลมากยิ่งขึ้น

A : Agility คล่องตัวและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การปรับบุคลิกภาพของกรมปศุสัตว์ให้มีความคล่องตัวและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งของการขับเคลื่อนกรมปศุสัตว์ ภายใต้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาจากปัจจัยภายนอกที่ยกต่อการควบคุม หากกรมปศุสัตว์และบุคลากรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ย่อมเกิดผลกระทบในเชิงลบได้ต่ำ

R : Responsibility รับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ หนึ่งในหน้าที่หลักของเป็นมนุษย์คือการรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการทำหน้าที่ขององค์กรอย่างกรมปศุสัตว์ ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐจำเป็นต้องตระหนัก เข้าใจ และยึดถือปฏิบัติเป็นสำคัญ เพื่อลดปัญหาและผลกระทบในเชิงลบที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงาน

T : Teamwork **มุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน** หัวใจหลักของบุคลิกกรรมปศุสัตว์ที่เปลี่ยนไป คือการยึดถือและมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ตลอดทั้งเครือข่ายทั้งภายในกรมปศุสัตว์ ระหว่างหน่วยงานรัฐ สอดประสานกับภาคเอกชน ตลอดจนเชื่อมโยงไปถึงเกษตรกร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเป็นการเพิ่มศักยภาพของการทำงานในภาคการปศุสัตว์ทั้งระบบ

- กรมปศุสัตว์ ได้ดำเนินการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์ โดยมุ่งเน้นในเรื่องการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพื่อช่วยขับเคลื่อนประสิทธิภาพขององค์การทั้งด้านกระบวนการทำงานภายในหน่วยงานให้สูงขึ้น และทำให้เกิดคุณค่ากับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้น ในปีงบประมาณ 2561 เห็นควรกำหนดให้การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นกิจกรรมหลักในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมและปลูกฝังให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การของกรมปศุสัตว์อย่างยั่งยืน แต่อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์การจะสร้างประโยชน์ให้แก่องค์การหรือหน่วยงานได้ ก็ต่อเมื่อวัฒนธรรมองค์การนั้นเหมาะสมกับหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งความเหมาะสมของวัฒนธรรมองค์การของแต่ละหน่วยงาน มีความแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ลักษณะขององค์การ ฯลฯ อีกทั้ง การจะมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยระยะเวลาที่ยาวนาน ความเข้มแข็งของผู้นำ ตลอดจนความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของคนในองค์การ ดังนั้น จึงขอให้หน่วยงานพิจารณาเลือกดำเนินกิจกรรมที่ต้องการสร้างหรือส่งเสริมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อเป็นรากฐานของการประพฤติปฏิบัติให้เกิดความก้าวหน้าเป็นวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงาน และส่งเสริมให้เป็นวัฒนธรรมองค์การของกรมปศุสัตว์ต่อไป โดยพิจารณาจัดกิจกรรมจาก **ค่านิยมกรมปศุสัตว์ “I²-SMART”** นอกเหนือจาก Teamwork อีกอย่างน้อย 2 ค่านิยม ทั้งนี้ เพื่อให้ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การยอมรับในค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งเดียวกันกับองค์การ และยินดีใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล บรรลุตามพันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

- ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงาน หมายถึง กระบวนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงาน เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายสอดคล้องกับแนวทางที่หน่วยงานรับผิดชอบหลักตัวชี้วัดกำหนด โดยพิจารณา 2 มิติ ประกอบด้วย มิติกระบวนการและมิติผลลัพธ์

- มิติกระบวนการ พิจารณาจากกระบวนการที่หน่วยงานดำเนินการเพื่อทำให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้มุมมองของ ADLI

Approach หมายถึง การกำหนดแนวทาง วิธีการที่เป็นระบบชัดเจนทำซ้ำได้

Deployment หมายถึง การนำไปปฏิบัติอย่างครอบคลุมทุกขั้นตอนตามแผนและทุกหน่วยงาน

Learning หมายถึง การติดตามประเมินผล เรียนรู้สิ่งที่ดำเนินการ และนำมาปรับปรุงแก้ไข

Integration หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งระบบ ได้แก่ เป้าหมาย แผน การดำเนินงาน การวัดวิเคราะห์ และการปรับปรุง ทั้งในระดับกระบวนการหน่วยงาน และองค์การ

- มิติผลลัพธ์ พิจารณาจากการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงาน ตามแนวทางที่หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักตัวชี้วัดกำหนด โดยใช้มุมมองของ LeTCI

Level หมายถึง ผลการดำเนินการเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด

Trend หมายถึง แนวโน้มของผลการดำเนินการ

Comparison หมายถึง การเปรียบเทียบผลการดำเนินการกับหน่วยงานอื่น

Integration หมายถึง ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือและมีความสอดคล้องกับกระบวนการและเป้าหมายของหน่วยงาน

แนวทางในการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	
<p>1. หน่วยงาน (สำนัก/กอง /สนง.ปศข.1-9 และ สนง.ปศ.พท.กทม.) จัดทำแผนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานจัดกิจกรรม ดังนี้</p> <p>1.1 ดำเนินการจัดกิจกรรม การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นกิจกรรมหลักในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน</p> <p>1.2 เลือกดำเนินกิจกรรมที่หน่วยงานต้องการสร้างหรือส่งเสริมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในหน่วยงาน และส่งเสริมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรของกรมปศุสัตว์ต่อไป โดยพิจารณาจัดกิจกรรมจาก ค่านิยมกรมปศุสัตว์ “I²-SMART” นอกเหนือจาก Teamwork อีกอย่างน้อย 2 ค่านิยม</p> <p>ให้หน่วยงานจัดทำแผนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด และส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบหลักตัวชี้วัดภายในระยะเวลาที่กำหนด</p>	
2. หน่วยงานดำเนินกิจกรรมตามแผนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน	
3. หน่วยงานรายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรตามแบบฟอร์มและส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบหลักภายในระยะเวลาที่กำหนด	
4. กองการเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดหลักประเมินผลและจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานของหน่วยงาน พร้อมระบุปัจจัยสนับสนุน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการดำเนินการเสนอกรมปศุสัตว์ และส่งรายงานผลการประเมินให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	

เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

- ระดับคะแนนที่ 1-3 พิจารณาจากมิติกระบวนการ โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงาน
- ระดับคะแนนที่ 4-5 พิจารณาจากมิติผลลัพธ์ โดยพิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายตามข้อตกลงที่กำหนด

ระดับ	เกณฑ์การพิจารณาคะแนน
ระดับ 1	จัดทำแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินการตัวชี้วัดได้ครอบคลุมและสอดคล้องกับเป้าหมาย และหลักเกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัดอย่างชัดเจน โดยนำเสนอหัวหน้าหน่วยงาน (ผอ.สำนัก/กอง ปศข. 1-9 และ ปศ.พท.กทม.) ให้ความเห็นชอบ และส่งแผนให้กองการเจ้าหน้าที่หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักตัวชี้วัดภายในระยะเวลาที่กำหนด
ระดับ 2	<ul style="list-style-type: none"> ■ ถ่ายทอดแนวทางสู่บุคลากรภายในหน่วยงาน ■ กำหนดตัวชี้วัดสำหรับการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการ ■ สำนัก/กอง /สนง.ปศข.1-9 และ สนง.ปศ.พท.กทม. กำกับ ติดตามประเมินผล และรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินการ และส่งให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักตัวชี้วัดภายในระยะเวลาที่กำหนด
ระดับ 3	<ul style="list-style-type: none"> ■ จัดทำรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งตามกำหนดเวลา ■ ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน พร้อมระบุปัจจัยสนับสนุน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการดำเนินการ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน

ระดับ	เกณฑ์การพิจารณาคะแนน					
ระดับ 4	พิจารณาจากการจัดส่งแผนและรายงานผลการดำเนินงานตามระยะเวลาที่หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักตัวชี้วัดกำหนด					
	ประเด็นการพิจารณา			คะแนนความตรงเวลา		
				ตรงเวลา	ไม่ตรงเวลา	
	ส่งแผนฯ ได้ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด			0.50	0	
	ส่งรายงานผลการดำเนินงานได้ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด			0.50	0	
ระดับ 5	พิจารณาจากร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงาน					
	คะแนนที่ได้	0.00	0.25	0.50	0.75	1.00
	ร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงาน	80	85	90	95	100

แนวทางการประเมินผล :

- ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ ที่แสดงถึงกระบวนการบริหารจัดการและผลลัพธ์จากการดำเนินการตามตัวชี้วัด
- การสังเกตการณ์ กระบวนการวางแผน การสื่อสาร การปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน การทำให้กระบวนการปฏิบัติงานมีความยั่งยืน

ผู้ประเมินผล :

- ประเมินผลตนเอง
- คณะกรรมการฯ
- เจ้าภาพหลักตัวชี้วัดเป็นผู้ประเมินผล ตามเกณฑ์การให้คะแนน

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก : กองการเจ้าหน้าที่

	รายชื่อ	หมายเลขโทรศัพท์
ผู้รับผิดชอบ	1. นายไตรเทพ ณรงค์อินทร์	0-2653-4444 ต่อ 2121-3
	2. นางสาววิวรรณ สุวรรณพันธ์	0-2653-4444 ต่อ 2121-3
	3. นางสาวศุภา ปินระ	0-2653-4444 ต่อ 2121-3