

แผนพัฒนาองค์การ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554



สารบัญ

1. บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

1.1	หลักการและเหตุผล	1
1.2	สาระสำคัญของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ	2 - 4
1.3	การจัดทำแผนพัฒนาองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	5 - 11
1.4	ผลการดำเนินการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552	11 - 13
1.4	ผลการดำเนินการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553	14
1.5	ผลการประเมินองค์กรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 - 2553.....	15 - 17
1.6	เอกสารภาคผนวก	17 - 18

2. แผนพัฒนาองค์การหมวด 2 : แผนพัฒนาระบบการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

2.1	แผนการพัฒนาระบบการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	19 - 28
2.2	ตัวชี้วัดผลลัพธ์ของแผนการพัฒนาระบบการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	29 - 30

3. แผนพัฒนาองค์การหมวด 4 : แผนการจัดการระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศและการจัดการความรู้ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

3.1	แผนการจัดการระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศและการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.....	31 -40
3.2	ตัวชี้วัดผลลัพธ์ของแผนการจัดการระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศและการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	41 - 43

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร



Executive Summary

▶▶ 1.1 หลักการและเหตุผล

การบริหารราชการแผ่นดินในปัจจุบันเป็นการบริหารราชการแนวใหม่ที่มุ่งเน้นความสำเร็จเชิงยุทธศาสตร์ โดยที่แนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ได้กำหนดให้การบริหารราชการแผ่นดินมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจรรยาบรรณควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบวิธีการทำงานเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ

นอกจากนี้ มติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ.2551 เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2551 - พ.ศ.2555) ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาระบบราชการไทยที่ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐมีการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานไปสู่ระดับมาตรฐานสากล (High performance) โดยในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ฯ ว่าด้วยการมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
3. มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ	ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสามารถพัฒนาขีดสมรรถนะและมีความพร้อมในการดำเนินงาน	<input type="checkbox"/> ระดับความสำเร็จของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการบริหารงานตามแผนพัฒนาองค์กร <input type="checkbox"/> ระดับสมรรถนะของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐาน	<input type="checkbox"/> ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 โดยเฉลี่ย <input type="checkbox"/> ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 โดยเฉลี่ย

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ดังกล่าว การดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จึงได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐภายในปี พ.ศ.2555 ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการบริหารงานตามแผนพัฒนาองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 โดยเฉลี่ย

1.2 สาระสำคัญของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)



1. **ลักษณะสำคัญขององค์กร** คือ การที่แต่ละองค์กรจะต้องอธิบายได้ว่าภาพรวมขององค์กรเป็นอย่างไร มีวิสัยทัศน์ พันธกิจอย่างไร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร มีบุคลากรกี่คน มีเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีอะไรบ้าง สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการบริหารจัดการเป็นอย่างไร ผู้รับบริการคือใคร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการดำเนินงานขององค์กรคือใคร มีคู่แข่งหรือคู่แข่งเปรียบเทียบหรือไม่ อย่างไร และอะไรที่เป็นเรื่องท้าทายที่จะต้องดำเนินการ เป็นต้น

2. **เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ** คือ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งจะช่วยอธิบายให้องค์กรทราบว่าองค์กรมีคุณภาพการบริหารจัดการอยู่ในระดับใด ประกอบด้วยคำถามต่าง ๆ ในแต่ละหมวด ซึ่งเป็นแนวทางในการบริหารจัดการที่จะนำองค์กรต่างๆ ไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศได้ และเกณฑ์ในแต่ละหมวดจะมีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เพื่อแสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพจะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้อง และบูรณาการกันอย่างเป็นอย่างระบบ โดยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประกอบด้วย 7 หมวด มีสาระสำคัญโดยสังเขปดังนี้

■ **หมวด 1 การนำองค์กร :** เป็นการตรวจประเมินว่าผู้บริหารขององค์กรดำเนินการอย่างไรในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว ค่านิยม และความคาดหวัง ในผลการดำเนินการ รวมถึงการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรม และการสร้างการเรียนรู้ในองค์กร หรือไม่ รวมทั้งตรวจประเมินว่าองค์กร มีการกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนหรือไม่อย่างไร

■ **หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ :** เป็นการตรวจประเมินว่า วิธีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์หลัก รวมทั้งแผนปฏิบัติราชการของ องค์กรภาครัฐ และการถ่ายทอดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์หลัก เป็นอย่างไร รวมถึงแผนปฏิบัติราชการที่ได้จัดทำไว้ ได้นำไปปฏิบัติและวัดผลความก้าวหน้าหรือไม่ อย่างไร

■ **หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย :** เป็นการตรวจประเมินว่า องค์กรกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบ ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร รวมถึงองค์กรมีการดำเนินการอย่างไรในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจอย่างไร และเมื่อองค์กรทราบถึงปัจจัยดังกล่าวได้ จะได้นำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงได้ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งจะนำไปสู่การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีและเกิดภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

■ **หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ :** เกณฑ์ในหมวดนี้เป็นเกณฑ์สนับสนุนการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ขององค์กร เนื่องจากการบริหารจัดการ ทุกเรื่องจะต้องมีการวัดผลสำเร็จของการดำเนินการ การนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารจัดการในปีถัดไป โดยอยู่บนพื้นฐานของการใช้ องค์กรความรู้จึงจำเป็นต้องมีการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบและนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการสนับสนุนการบริหารจัดการขององค์กร ในหมวด 4 นี้จึงเป็นการประเมินว่า องค์กรได้เลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ และจัดการความรู้อย่างไร

■ **หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล :** เป็นการตรวจประเมินว่า ระบบงาน และระบบการเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมขององค์กรอย่างไร รวมทั้งตรวจประเมินความใส่ใจการสร้างความสุขในการทำงานของ บุคลากรในองค์กร การรักษาสุขภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของ บุคลากรและองค์กร

■ **หมวด 6 การจัดการกระบวนการ :** เป็นการตรวจประเมินแง่มุมที่สำคัญทั้งหมดของการจัดการกระบวนการ การให้บริการ และกระบวนการอื่นที่สำคัญที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการบรรลุพันธกิจขององค์กร ตลอดจนกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญต่างๆ ที่จะช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีคุณภาพ หมวดนี้จะ ครอบคลุมทุกกระบวนการที่สำคัญของทุกหน่วยงานในองค์กร

■ **หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ :** เป็นการตรวจประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มขององค์กรในมิติต่าง ๆ ได้แก่ มิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้าน ประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ ยังตรวจประเมินผลการดำเนินการขององค์กรโดยเปรียบเทียบกับหน่วยงาน หรือองค์กรอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน

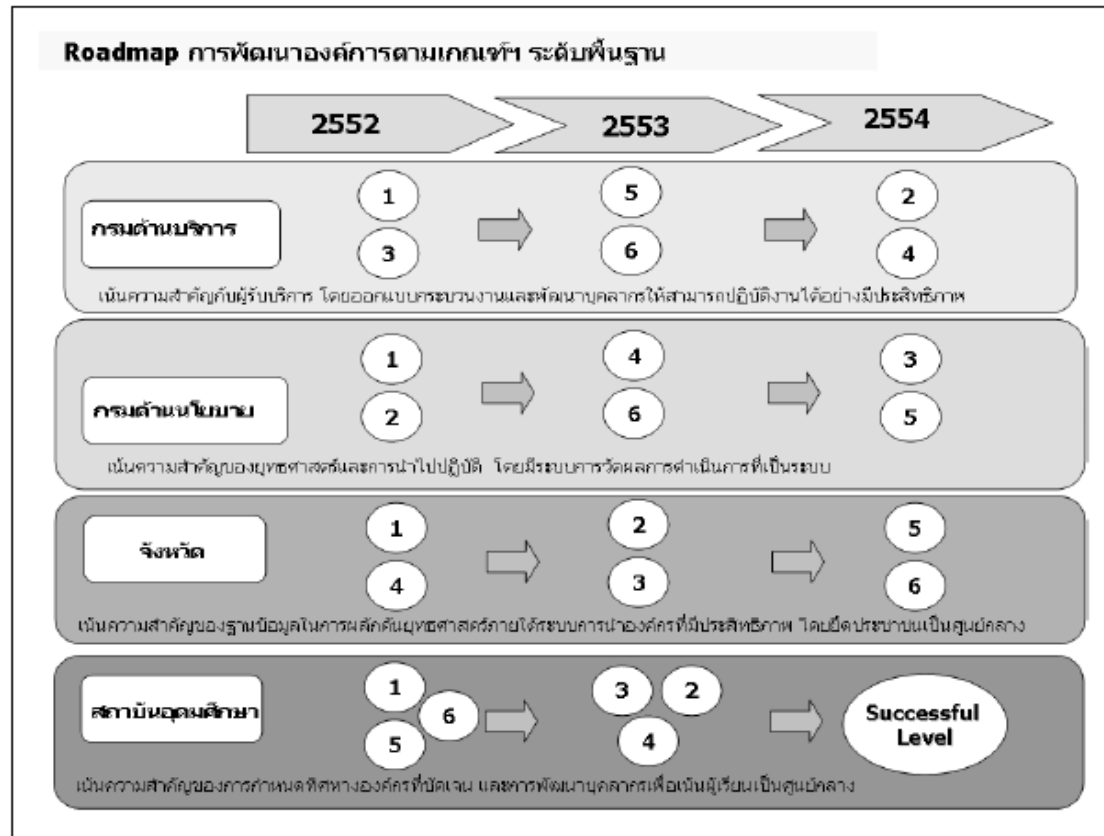
สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Fundamental Level) ขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นกรอบแนวทางในการประเมินองค์กรและ เป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรของส่วนราชการ ซึ่งถือว่าเป็นแนวทาง “ **การปรับปรุงทีละขั้น** ” ซึ่งหากส่วนราชการ สามารถดำเนินการผ่านเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐานแล้วจะสามารถพัฒนาองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นมาตรฐานเทียบเท่าสากลตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ได้ต่อไปอีก ซึ่งเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐานได้สะท้อนให้เห็นถึงระดับการพัฒนาของส่วนราชการที่กระบวนการต่าง ๆ ในองค์กรมีการมีระบบที่ดีและเริ่มเกิดผล ดังนี้

Approach (A) การมีแนวทางการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ที่แสดงให้เห็นถึงกิจกรรมขั้นพื้นฐานที่สำคัญของกระบวนการ

Deployment (D) เริ่มมีการนำแนวทางไปปฏิบัติ แต่อาจยังไม่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน

Result (R) เริ่มแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ของการดำเนินการ

ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การให้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน สำนักงาน ก.พ.ร. ได้วางแนวทางการดำเนินการ หรือ Roadmap ไว้เป็นขั้นตอน โดยให้แต่ละส่วนราชการดำเนินการพัฒนาวางแผนการพัฒนาองค์การให้ผ่านเกณฑ์ฯ ปีละ 2 หมวดจนครบทั้ง 6 หมวดในปีงบประมาณ พ.ศ.2554 (ดังภาพ)



▶▶ 1.3 การจัดทำแผนพัฒนาองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จัดตั้งขึ้นตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการของรัฐบาลที่ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการต่างๆ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ.2545 ซึ่งถือเป็นการปฏิรูประบบราชการครั้งสำคัญครั้งหนึ่งของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดแบ่งภารกิจของส่วนราชการต่างๆ ให้มีเจ้าภาพรับผิดชอบที่ชัดเจน แยกภารกิจการส่งเสริมการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นออกจากกรมการปกครอง มาจัดตั้งเป็นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2545 เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ.2545 ได้กำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่และโครงสร้างของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นราชการบริหารส่วนกลาง มีหน่วยงานในสังกัด จำนวน 3 สำนัก 6 กอง 1 สถาบันและมีหน่วยงานในสังกัดราชการส่วนกลางซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในภูมิภาค จำนวน 75 จังหวัด

ต่อมาเมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ.2551 ได้มีการประกาศใช้กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2551 โดยกำหนดให้มีราชการบริหารส่วนภูมิภาค และจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขึ้นในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกรมในราชการส่วนภูมิภาค และสนับสนุนงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินการกำกับดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และจัดตั้งกลุ่มตรวจสอบภายในและกลุ่มพัฒนาระบบบริหารขึ้นในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานภายในส่วนราชการ สนับสนุนการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และพัฒนาการบริหารของส่วนราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า จึงกำหนดให้มีหน่วยงานในสังกัดตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ จำนวน 3 สำนัก 1 สถาบัน 6 กอง 2 กลุ่ม ซึ่งเทียบเท่ากอง และมีสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเป็นหน่วยงานกระจายในส่วนภูมิภาค จำนวน 75 จังหวัดๆ ละ 1 แห่ง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ.2552 – 2555) ซึ่งมีความสอดคล้องของการวางแผนยุทธศาสตร์ไปในทิศทางเดียวกัน (Cascade) โดยเริ่มจากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ.2551 ไปสู่การจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ. 2552 – 2554) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์หลัก ค่านิยม และวัฒนธรรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

วิสัยทัศน์ : “เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน”

โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์หลักในการปฏิบัติราชการให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด ดังนี้

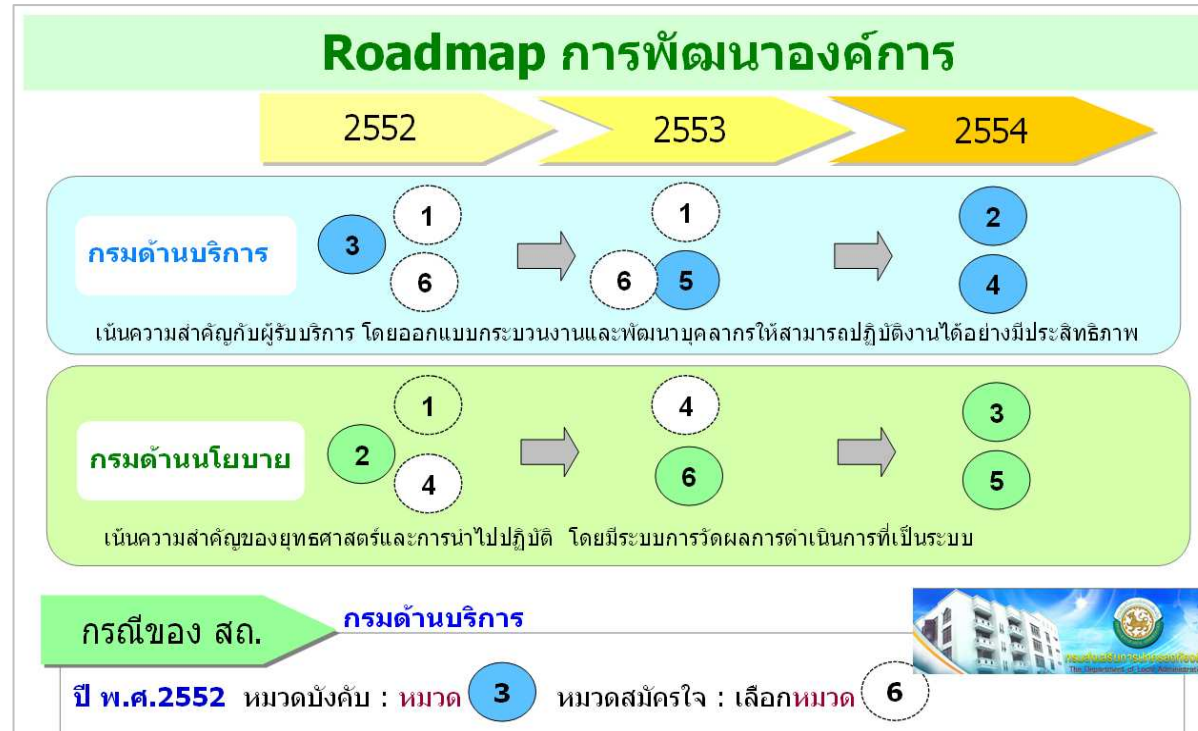
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์หลัก
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การยกระดับขีดความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีสมรรถนะสูง	1. ระบบบริหารราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเกิดผลสัมฤทธิ์ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 2. บุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน 3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาประเทศ	4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่ดีและมีการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพแก่ประชาชน 5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การคลังให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ 6. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การสร้างและใช้ภาคีเครือข่ายในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	7. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสามารถใช้ภาคีเครือข่ายให้เข้าร่วมเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 8. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน

การที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะสามารถยกระดับขีดความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีสมรรถนะสูงเพื่อให้สามารถผลักดันให้เกิดความสำเร็จเชิงยุทธศาสตร์ตามที่ได้ระบุไว้ในแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และทำให้เกิดความพร้อมเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Readiness) อันประกอบด้วย การปรับปรุงประสิทธิภาพ (Efficiency Improvement) การพัฒนาคุณภาพ (Quality Improvement) และการเสริมสร้างขีดสมรรถนะ (Capacity Building) เพื่อให้การปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นไปตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้จัดทำแผนพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) โดยมีระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ.2552-2554) และโดยที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้รับการจัดประเภทของส่วนราชการเป็นกรมด้านบริการ ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมเป็นหลัก จึงได้จัดทำแผนพัฒนาองค์กร ดังนี้

1. แผนพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2552 ประกอบด้วย
 - แผนพัฒนาองค์กรหมวด 3 : แผนการพัฒนาระบบการให้บริการแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - แผนพัฒนาองค์กรหมวด 6 : แผนการพัฒนาระบบการตามยุทธศาสตร์และความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. แผนพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2553 ประกอบด้วย
 - แผนพัฒนาองค์กรหมวด 1 : แผนการพัฒนาระบบการนำองค์กร
 - แผนพัฒนาองค์กรหมวด 5 : แผนการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

3. แผนพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 ประกอบด้วย

- แผนพัฒนาองค์กรหมวด 2 : แผนการพัฒนาระบบการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์
- แผนพัฒนาองค์กรหมวด 4 : แผนการพัฒนาระบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้



ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ถึงปีงบประมาณ พ.ศ.2554 สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ปรับเกณฑ์ PMQA ให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้อยู่ในระดับพื้นฐานก่อน โดยให้ส่วนราชการเลือกดำเนินการปีละ 2 หมวด และเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีสุขภาพด้านการบริหารจัดการที่ดี ผ่านเกณฑ์ระดับพื้นฐาน กรม ฯ จึงได้ดำเนินการพัฒนาการปฏิบัติราชการให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ PMQA ระดับพื้นฐานที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ตามลำดับดังนี้

1. ทำความรู้จักตัวเองในเบื้องต้น หรือประเมินลักษณะสำคัญขององค์กร

ก่อนที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสุขภาพดี มีสมรรถนะสูงได้นั้น จะต้องทำความรู้จักกับตัวเองหรือประเมินลักษณะสำคัญขององค์กรตามเกณฑ์ PMQA ส่วนที่ 1 : **ลักษณะสำคัญขององค์กร**ว่า มีภาพรวมขององค์กรเป็นอย่างไร ซึ่งลักษณะสำคัญโดยรวมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่จะต้องทราบ ได้แก่

ภารกิจอำนาจหน้าที่ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ

วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร : โดยวิสัยทัศน์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อธิบายไว้ก่อนหน้านี้อแล้ว คือ การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน โดยมีค่านิยมองค์กร คือ ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นบริการให้คำปรึกษา และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

โครงสร้างในการทำงาน : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีหน่วยงานภายในที่ปรากฏตามกระทรวงแบ่งส่วนราชการ จำนวน 3 สำนัก 1 สถาบัน 6 กอง 2 กลุ่ม ซึ่งเทียบเท่ากอง และมีสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเป็นหน่วยงานกระจายในส่วนภูมิภาค จำนวน 75 จังหวัดๆ ละ 1 แห่ง ซึ่งมีการแบ่งงานภายในให้มีหน่วยงานในการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นระดับอำเภอทุกอำเภอ โดยมีอัตรากำลังของบุคลากรปฏิบัติงานทั่วประเทศ จำนวน 3,000 กว่าคน (รายละเอียดตามเอกสารภาคผนวก 1.6)

ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดกลุ่มผู้รับบริการหลัก และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

กลุ่มผู้รับบริการหลัก	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3. ภาคประชาชนที่ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตรวจสอบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4. ส่วนราชการที่ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตรวจสอบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	1. ประชาชนทั่วไป 2. ส่วนราชการหรือองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กระบวนการที่สร้างคุณค่า : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดกระบวนการที่สร้างคุณค่า ข้อกำหนดที่สำคัญและตัวชี้วัดกระบวนการที่สร้างคุณค่า จำนวน 10 กระบวนการ ดังนี้

กระบวนการที่สร้างคุณค่า	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดกระบวนการ
1. การส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ต่าง ๆ และความต้องการของประชาชน	- ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่นำข้อมูลจากแผนชุมชนมาจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น - ร้อยละของแผนพัฒนาท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
2. การกำหนดแนวทางและจัดทำมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ถูกต้องและเป็นธรรม	- ร้อยละของร่างประกาศมาตรฐานทั่วไปได้รับความเห็นชอบโดยไม่มี การแก้ไขในสาระสำคัญ

กระบวนการที่สร้างคุณค่า	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดกระบวนการ
3. การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สอดคล้องยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- ร้อยละของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
4. การส่งเสริมด้านการเงิน การคลัง การพัสดุ และรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ถูกต้อง โปร่งใส	- ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการจัดสรรรายได้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
5. การวางระบบตรวจสอบด้านการเงิน การบัญชี การพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เชื่อถือได้ ทัวถึง มีประสิทธิผล	- ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการวางระบบควบคุมภายในที่ดี มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544 - ร้อยละของหน่วยรับตรวจได้รับการตรวจสอบตามมาตรฐานที่กำหนด
6. การพัฒนาระบบ รูปแบบ โครงสร้าง (จัดตั้ง เปลี่ยนแปลงฐานะ ยุบรวม แยกพื้นที่ เปลี่ยนแปลงเขต เปลี่ยนชื่อ) ยุบรวม แยกพื้นที่ เปลี่ยนแปลงเขต เปลี่ยนชื่อ	ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	- ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการรักษามาตรฐานระยะเวลาการดำเนินการจัดตั้ง เปลี่ยนแปลงฐานะ ยุบรวม แยกพื้นที่ เปลี่ยนแปลงเขต เปลี่ยนชื่อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
7. การพัฒนาระเบียบ กฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระเบียบ กฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
8. การส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ถูกต้อง น่าเชื่อถือ	- ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านการประเมินมาตรฐานการบริหารจัดการที่ดี
9. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน	ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ร่วมปฏิบัติ	- ระดับความสำเร็จของการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
10. การให้คำปรึกษาแนะนำ	ถูกต้อง น่าเชื่อถือ ทันความต้องการ	- ร้อยละของบุคลากรที่ให้คำปรึกษาแนะนำผ่านการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด - ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ภาระงานการสนับสนุน : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดภาระงานการสนับสนุน ข้อกำหนดที่สำคัญและตัวชี้วัดภาระงานการสนับสนุน จำนวน 4 ภาระงานการ ดังนี้

ภาระงานการสนับสนุน	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดภาระงานการ
1. ภาระงานการบริหารทรัพยากรบุคคล		
1.1 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านระดับของขีดสมรรถนะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด (Competency Level)
1.2 การบริหารผลการปฏิบัติงาน	เป็นธรรม	- ร้อยละของระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารผลการปฏิบัติงาน
1.3 การพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะตามแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากร - ร้อยละของระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
1.4 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เป็นธรรม โปร่งใส	- ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
2. ภาระงานการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ		
	ครอบคลุม ถูกต้อง ทันสมัย	- ร้อยละของความครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัยของฐานข้อมูลที่สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ - ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ของข้อมูลต่อระบบฐานข้อมูลขององค์กร
3. ภาระงานการบริหารจัดการการเงินและพัสดุ		
3.1 การบริหารจัดการการเงินและบัญชี	ถูกต้อง รวดเร็ว	- ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการรักษามาตรฐานรักษาระยะเวลาในการเบิกเงินงบประมาณของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
3.2 การบริหารงานพัสดุ	คุ้มค่า	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต
4. ภาระงานการควบคุมภายในของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
	ถูกต้อง เชื่อถือได้	- ระดับความสำเร็จของการควบคุมภายใน - ระดับความสำเร็จของการตรวจสอบภายใน

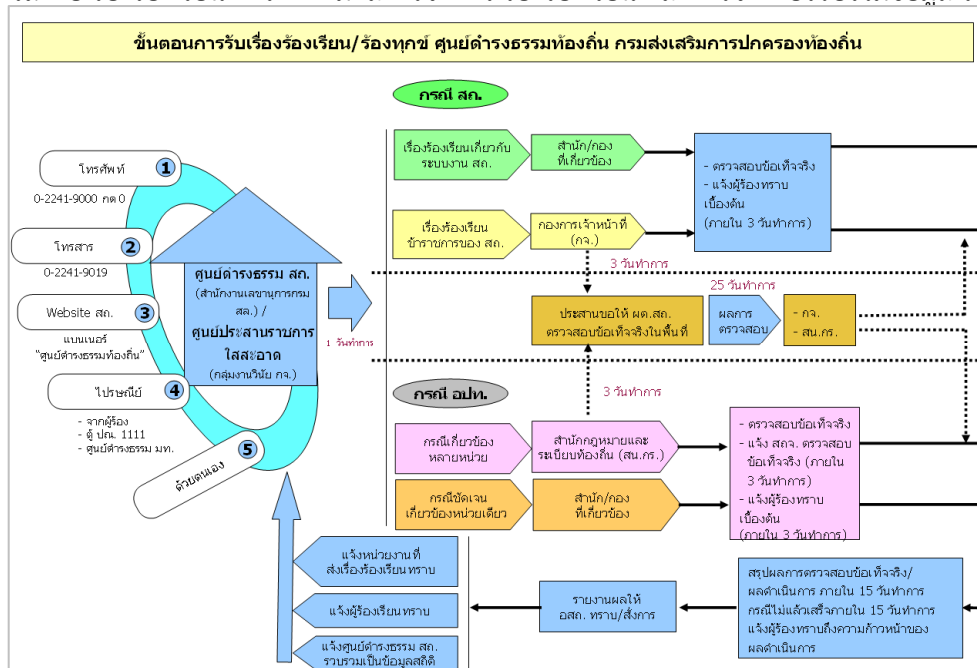
เมื่อได้ทำความรู้จักกับตนเองเบื้องต้นหรือประเมินลักษณะสำคัญขององค์กรแล้ว กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้นำเกณฑ์ PMQA จำนวน 6 หมวด ตั้งแต่หมวด 1-6 ตามประเด็นที่กำหนดในเกณฑ์ PMQA ระดับพื้นฐาน ซึ่งกำหนดเป็นประเด็นในการตรวจสอบหรือประเมินองค์กรตามแนวทาง A-D-L-I ซึ่งใช้ในการประเมินกระบวนการบริหารจัดการ (Process) ขององค์กรว่า มีจุดอ่อน จุดแข็ง และสิ่งที่ต้องปรับปรุงพัฒนาอะไรบ้าง ซึ่งผลของการตรวจสอบหรือประเมินองค์กรตามแนวทาง A-D-L-I ดังกล่าว จะทำให้ทราบว่า ประเด็นใดตามเกณฑ์ PMQA ที่กรมได้ดำเนินการได้ดีแล้ว ซึ่งจะต้องรักษาระดับที่ดีไว้หรือพัฒนาได้ดีขึ้น ประเด็นใดเป็นจุดอ่อนของกรมที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนดต่อไป

▶▶ 1.4 ผลการดำเนินการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552

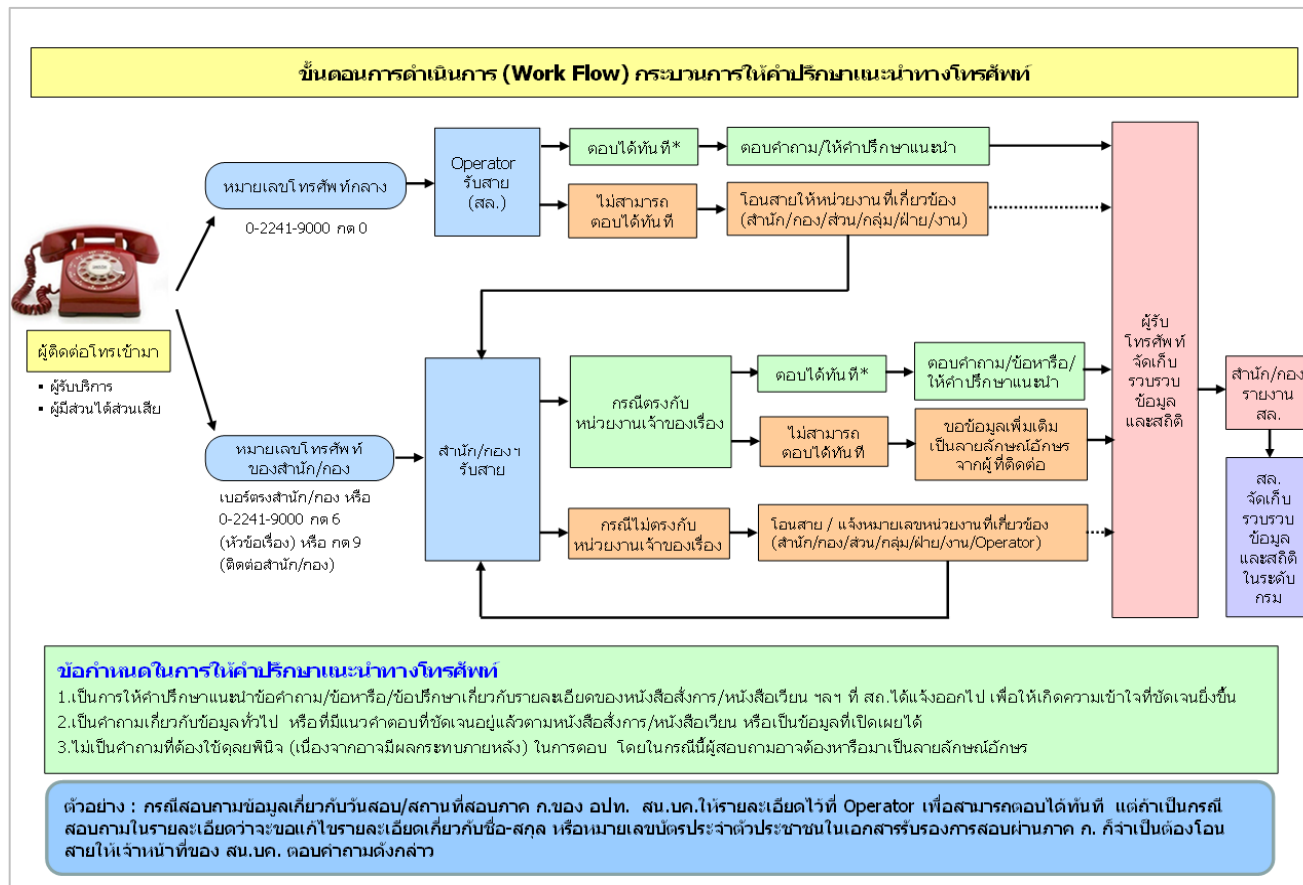
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2552 ซึ่งประกอบด้วย

■ **แผนพัฒนาองค์กรหมวด 3 : แผนการพัฒนาระบบการให้บริการแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** โดยกิจกรรมหลักที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติราชการเพื่อตอบสนองผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ได้แก่

(1) **การปรับปรุงระบบการจัดการข้อร้องเรียน** โดยการทบทวนกระบวนการและระบบการจัดการข้อร้องเรียนที่กระจัดกระจาย ไม่มีเจ้าภาพหลักในการจัดการระบบการติดตามผล และการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลข้อร้องเรียนที่ชัดเจน และนำมากำหนดกระบวนการและระบบการจัดการข้อร้องเรียน โดยมอบหมายให้ศูนย์ดำรงธรรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานเจ้าภาพหลักในการรับเรื่องร้องเรียน การส่งต่อเรื่องร้องเรียน การติดตามผลการจัดการเรื่องร้องเรียน และการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องร้องเรียน เป็นต้น



(2) การปรับปรุงช่องทางการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการ/การให้บริการแก่ผู้รับบริการฯ โดยศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของผู้บริการ เช่น ผลการสำรวจความพึงพอใจและความต้องการของผู้รับบริการ (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ที่มีต่อการปฏิบัติงานข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งผลการศึกษาในภาพรวมปรากฏว่า ผู้รับบริการใช้ช่องทางในการติดต่อสื่อสารเพื่อขอรับบริการด้านคำปรึกษาแนะนำจากกรมฯ ด้วยช่องทางโทรศัพท์มากที่สุด และมีข้อแนะนำและความต้องการขอให้กรมฯ ปรับปรุงระบบการให้บริการให้คำปรึกษาแนะนำทางโทรศัพท์ดังกล่าวมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะการพัฒนามาตรฐานและคุณภาพของผู้ที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำทางโทรศัพท์ เช่น การให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว สุภาพ มีมิตรไมตรี เป็นต้น และเพื่อให้การให้บริการของกรมฯ ตอบสนองต่อภารกิจและความต้องการของผู้รับบริการมากยิ่งขึ้น กรมฯ จึงกำหนดให้มีการพัฒนาระบบการให้คำปรึกษาแนะนำทางโทรศัพท์ดังกล่าว ซึ่งประกอบด้วย การปรับปรุงขั้นตอน ข้อกำหนดที่สำคัญ และมาตรฐาน/แนวทางปฏิบัติสำหรับบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำทางโทรศัพท์ของกรมฯ โดยมีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีความพร้อมสำหรับการให้บริการ (Service Mind) เพื่อให้การพัฒนาระบบการให้คำปรึกษาแนะนำทางโทรศัพท์ของกรมฯ มีคุณภาพและมีมาตรฐาน สอดคล้องตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้รับบริการของกรมฯ



■ แผนพัฒนาองค์การหมวด 6 : แผนการพัฒนากระบวนการตามยุทธศาสตร์และความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยกิจกรรมหลักที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติราชการเพื่อตอบสนองผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ได้แก่

(1) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางและมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร โดยจัดทำคู่มือเพื่อสนับสนุนภารกิจหลักและสำคัญของกรม และคู่มือสนับสนุนภารกิจสนับสนุน เป็นต้น

(2) การจัดฝึกซ้อมป้องกันและระงับอัคคีภัย ซึ่งเป็นการดำเนินการในปีแรก เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในระบบความปลอดภัยของกรม เชื่อมโยงไปถึงเกณฑ์ตามหมวด 5 ที่ประเมินถึงความใส่ใจในการสร้างความผาสุกในการทำงานของบุคลากรในองค์กร การรักษาความปลอดภัยในการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อให้เกิดผลกระทบต่อกระบวนการปฏิบัติงานของกรมให้น้อยที่สุด



▶▶ 1.5 ผลการดำเนินการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2553 ซึ่งประกอบด้วย

■ **แผนพัฒนาองค์กรหมวด 1 : แผนการพัฒนาาระบบการนำองค์กร** โดยกิจกรรมหลักที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้ทิศทางการนำองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ได้แก่

(1) **การทบทวนยุทธศาสตร์ของกรม** : โดยการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี

(2) **การมอบอำนาจ (Empowerment)** : โดยการทบทวนคำสั่งมอบอำนาจของอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ได้มอบอำนาจให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนัก/กอง ดำเนินการปฏิบัติราชการแทน

(3) **การติดตามประเมินผลดำเนินการที่สำคัญของกรม** : โดยการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวชี้วัดที่สำคัญที่อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นใช้ในการติดตามผลดำเนินการในด้านต่างๆ ของกรม ประกอบด้วย ผลดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ผลดำเนินการตามพันธกิจหลัก และผลดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่สำคัญประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

(4) **การจัดทำนโยบายในการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (Organizational Governance)** : โดยการจัดทำนโยบายในการกำกับดูแลองค์กรที่ดี จำนวน 4 ด้าน ให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ของกรมฯ และกำหนดมาตรการ โครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องตามนโยบายแต่ละด้าน ประกอบด้วย ด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ด้านผู้รับบริการ ด้านองค์กร และด้านผู้ปฏิบัติงาน

(5) **การวางระบบควบคุมภายใน** : โดยดำเนินการวางระบบควบคุมภายในตามแนวทางที่กำหนดตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการวางระบบควบคุมภายใน พ.ศ. 2554

■ **แผนพัฒนาองค์กรหมวด 5 : แผนการพัฒนาาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล** โดยกิจกรรมหลักที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ได้แก่

(1) **การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล** : โดยการดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดไว้ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) การดำเนินการตามแผนพัฒนาขีดสมรรถนะข้าราชการของกรมฯ

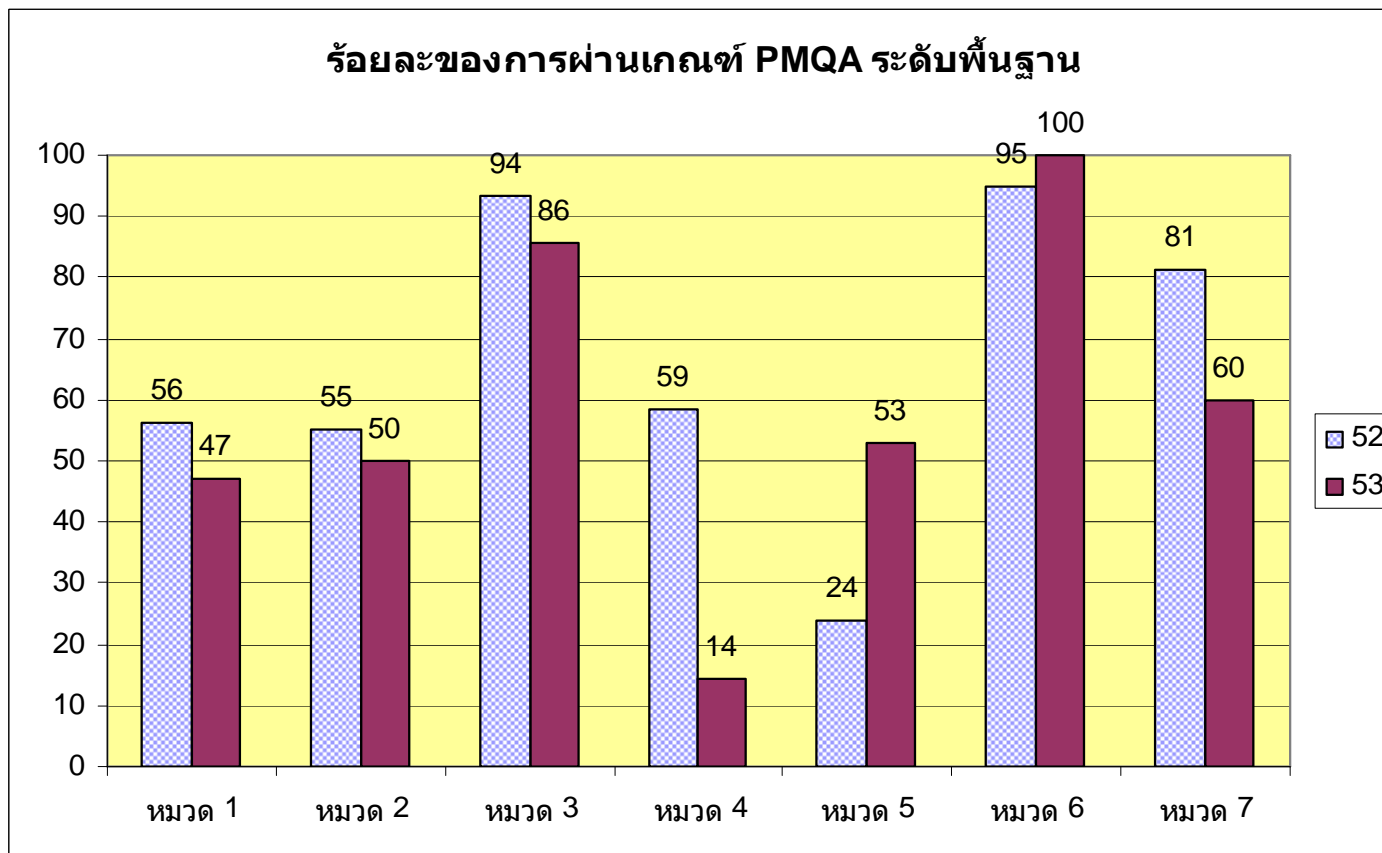
(2) **การพัฒนาาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน** : โดยการปรับปรุงและพัฒนาาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามกรอบแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

(3) **การพัฒนาาระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรม** : โดยการกำหนดหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรมสำหรับโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรของกรมฯ เพื่อให้สำนัก/กองต่างๆ ใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำโครงการและดำเนินการตามโครงการฝึกอบรมบุคลากรของกรมฯ ให้มีมาตรฐานและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมากยิ่งขึ้น

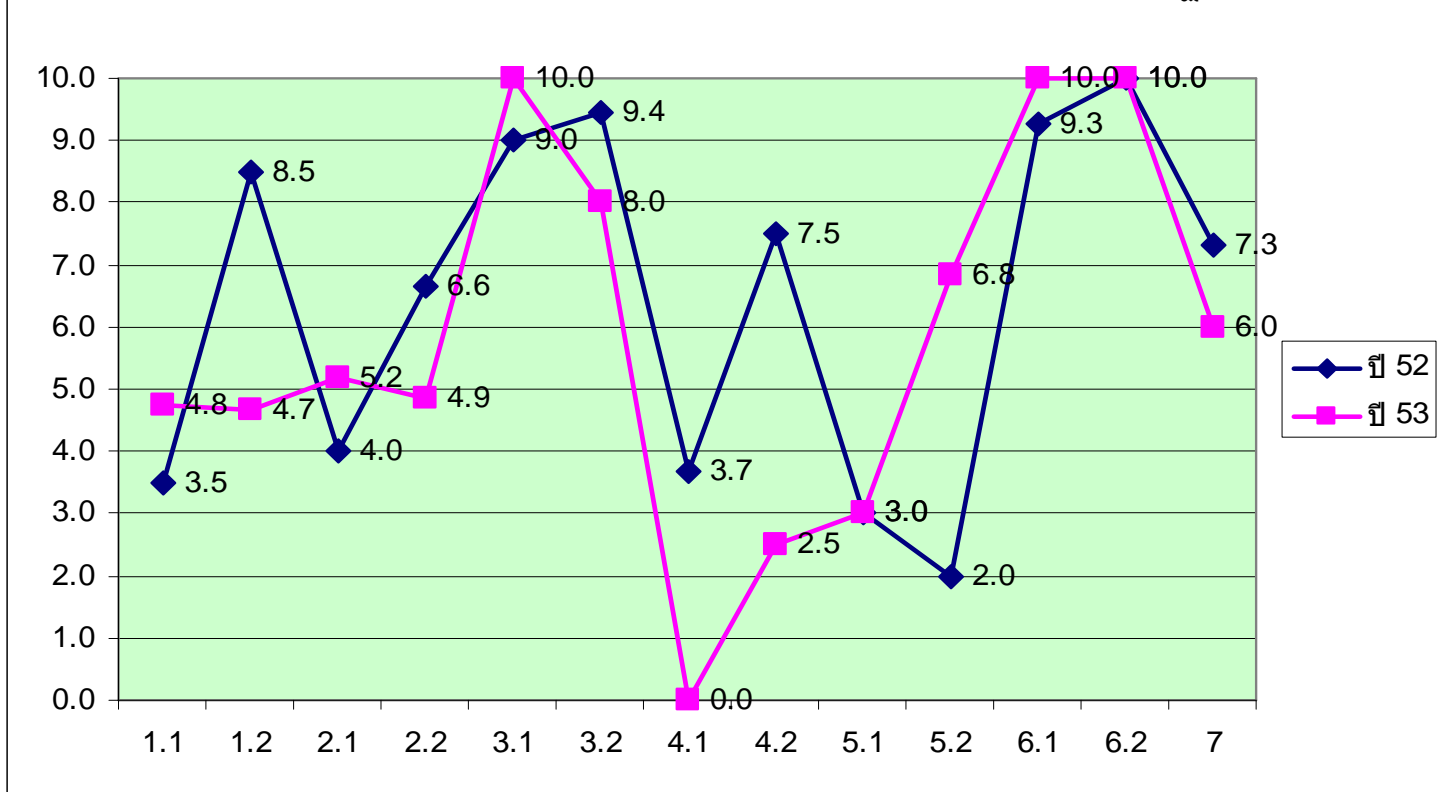
(4) **การจัดทำแผนงานและเส้นทางความก้าวหน้าสำหรับตำแหน่งในสายงานหลัก** : โดยการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) สำหรับสายงานและตำแหน่งท้องถิ่นจังหวัด รวมถึงจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าสำหรับบุคลากรของกรมฯ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งท้องถิ่นจังหวัด โดยพิจารณาความสอดคล้องตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

▶▶ 1.6 ผลการประเมินองค์กรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2553

หลังจากที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการของกรม ฯ ตามแผนพัฒนาองค์กร ในประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2552-2553 ดังกล่าวข้างต้นแล้ว กรม ฯ ได้ประเมินองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Fundamental Level) ทั้ง 7 หมวด ปรากฏผลดังนี้



ระดับคะแนนรายหัวข้อของการผ่านเกณฑ์ PMQA ระดับพื้นฐาน



จากผลการประเมินองค์กรข้างต้น เป็นการแสดงให้เห็นว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 กรมฯ ได้ให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยนำผลสำรวจความพึงพอใจและความต้องการของผู้รับบริการมาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการมากขึ้น และในขณะเดียวกันยังได้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานและระบบรองรับความเสี่ยงอาจจะมีผลกระทบในการทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 กรมฯ ได้ปรับปรุงและพัฒนาระบบการกำหนดทิศทางของกรมฯ โดยการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ค่านิยมของกรมฯ โดยพิจารณาปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมาประกอบการกำหนดทิศทางของกรมฯ และพัฒนาระบบการควบคุมองค์กรให้ดำเนินการตามทิศทางที่กำหนด โดยการติดตามผลตัวชี้วัดผลดำเนินการที่สำคัญขององค์กร การควบคุมภายในและการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี นอกจากนั้น ยังได้มีการพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาศูนย์การบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การกำหนดหลักประกันคุณภาพการฝึกอบรม เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 กรมฯ จะต้องพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการและการปฏิบัติราชการในส่วนที่เหลืออีก 2 หมวด ได้แก่ หมวด 2 การพัฒนาระบบการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ของกรมฯ ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของกรมไปสู่การปฏิบัติในระดับสำนัก/กอง และระดับบุคคลบนพื้นฐานของการจัดทำแผนงานเพื่อจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น และมีการบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานดังกล่าว สำหรับในหมวด 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการความรู้ เป็นการมุ่งเน้นการทบทวนปรับปรุง และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของทุกสำนัก/กอง รวมถึงฐานข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร และมีการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และวิธีการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ของกรมฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) ควบคู่กันไปกับการเป็นองค์กรสุขภาพที่ดี (Healthy Organization) ได้ต่อไป รวมทั้งกรมฯ จะได้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักของการปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้ได้มาตรฐานและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยการรักษาระบบบริหารจัดการที่ดีในระดับพื้นฐาน (Fundamental Level) อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาระบบบริหารจัดการในระดับก้าวหน้า (Progressive Level) และส่งผลต่อเนื่องสู่ระดับแห่งความสำเร็จ (Successful Level) ที่จะต้องดำเนินการต่อไปตามเป้าหมายประสงค์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานไปสู่ระดับมาตรฐานสากล (High performance) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ในการ “เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน ”

▶▶ 1.7 ภาคผนวก

ลักษณะโดยรวมของบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ณ วันที่ 1 กันยายน พ.ศ.2553 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานรวมจำนวน 3,381 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มบุคลากรที่เป็นข้าราชการประจำ จำนวน 3,359 คน คิดเป็นสัดส่วน 99.3%
2. กลุ่มลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน คิดเป็น 0.2%
3. กลุ่มพนักงานราชการ จำนวน 14 คน คิดเป็น 0.4%

สายงาน	ระดับตำแหน่ง/จำนวน												
	ปจ.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	อต.	อส.	บต.	บส.	รวม	ร้อยละ
1. ผู้บริหาร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	0.06
2. อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-	77	4	-	-	81	2.41
3. อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการคอมพิวเตอร์)	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	0.03
4. อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ)	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	0.03
5. นจท.	-	-	-	15	23	-	-	-	-	-	-	38	1.13
6. นทบ.	-	-	-	31	50	12	1	-	-	-	-	94	2.80
7. นก.	-	-	-	71	166	7	-	-	-	-	-	244	7.26
8. นวผ.	-	-	-	35	44	24	3	-	-	-	-	106	3.16
9. นวช.คพ.	-	-	-	5	3	-	-	-	-	-	-	8	0.24
10. นวช.พส.	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	2	0.06
11. นสถ.	-	-	-	729	794	76	-	1	-	-	-	1,600	47.63
12. นวช.กค.	-	-	-	5	24	3	1	-	-	-	-	33	0.98
13. นวช.กง.	-	-	-	82	142	4	-	-	-	-	-	228	6.79
14. นวช.ตภ.	-	-	-	-	3	1	-	-	-	-	-	4	0.12
15. นปชส.	-	-	-	5	-	1	-	-	-	-	-	6	0.18
16. นวช.กศ.	-	-	-	6	8	1	1	-	-	-	-	16	0.48
17. จสถ.	13	468	-	-	-	-	-	-	-	-	-	481	14.32
18. จกก.	77	255	-	-	-	-	-	-	-	-	-	332	9.88
19. นชศ.	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	0.09
20. จคพ.	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0.06
21. จธก.	11	65	1	-	-	-	-	-	-	-	-	77	2.29
รวม	101	793	1	984	1,258	130	6	80	4	2	-	3,359	100

แผนพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

หมวด

2

แผนพัฒนาระบบการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์
ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

แผนพัฒนาองค์การประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

กรม : ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
 ประเภทกรม : ด้านนโยบาย
 ด้านบริการ

โอกาสในการปรับปรุง : 2.1 (1)-(2) , 2.2 (5)-(8)
 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ : SP1, SP2, SP3, SP4, SP5, SP6, SP7

กระทรวง : กระทรวงมหาดไทย
 ชื่อแผนพัฒนาองค์การ : แผนพัฒนาระบบการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ของ
 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ : เพื่อปรับปรุงคุณภาพการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
 ตัวชี้วัดหลักของแผนงาน : - ร้อยละของตัวชี้วัดระดับบุคคลที่สอดคล้องตามเป้าหมายขององค์กร
 - ร้อยละความสำเร็จเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของสำนัก/กองที่ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด
 ที่องค์กรกำหนด

หมวด : 2 (การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์)

ผู้รับผิดชอบหลัก : สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น, กองการเจ้าหน้าที่, กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
 ระยะเวลาดำเนินการ : 11 เดือน
 วันที่จัดทำ : 19 ตุลาคม 2553

รายละเอียดโดยย่อ : การพัฒนาการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ครอบคลุมถึงการกำหนดขั้นตอน กิจกรรม ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปีและ
 แผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยคำนึงถึงการนำปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงมาประกอบการจัดทำแผนฯ และการกำหนดโครงการ/กิจกรรมในแผนฯ
 การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี การสื่อสารและทำความเข้าใจเรื่องยุทธศาสตร์และการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ โดยมีการถ่ายทอด
 (Cascading) ตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล การวิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงในด้านต่างๆ เพื่อรองรับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กร

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554												ผลลัพธ์/ ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้ รับผิดชอบ	ผู้ เกี่ยวข้อง	งบ ประมาณ	
				ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.	ก. ย.					
1. การพัฒนาระบบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี	5เดือน	พ.ย. 2553	ก.พ. 2554		←												-แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการ ประจำปี ที่ได้รับการทบทวน ตามกระบวนการ ที่กำหนด	สน.พส.	ทุก สำนัก/กอง	-

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554												ผลลัพธ์/ ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้ รับผิดชอบ	ผู้ เกี่ยวข้อง	งบ ประมาณ
				ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.	ก. ย.				
1.1 ทบทวนและจัดทำแผนภาพ (Flow Chart) ของกระบวนการในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน โดยแสดงให้เห็นถึงกิจกรรมที่สำคัญที่บ่งชี้ว่ามีวิธีการจัดทำแผนภาพ (Flow Chart) อย่างมีคุณภาพ (ไม่ใช่เพียงระบุแค่หลักการ cascading) และในแผนภาพต้องระบุขั้นตอนของกระบวนการ กรอบระยะเวลา ดำเนินการ ผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน					↔											-ผลการทบทวนแผนภาพ (Flow Chart) ของกระบวนการในการจัดทำแผนฯ			
1.2 ดำเนินการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี ตามแผนภาพ (Flow Chart) ที่กำหนดในข้อ 1.1 ดังนี้ (1) รวบรวม ทบทวน และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนฯ ประกอบด้วย ข้อมูลปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก และอื่นๆ ที่กำหนดไว้ในเกณฑ์ PMQA (SP2) ทั้งนี้ จะต้องเป็นปัจจัยหนึ่ง (หรือปัจจัยเดียวกัน) ที่นำไปใช้ในการจัดทำนโยบายกำกับดูแลองค์กรที่ดี หรือแผนธรรมาภิบาล (ตาม LD5) (2) นำข้อมูลตามข้อ (1) มาจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยแสดงข้อมูลดังต่อไปนี้						↔										-ผลการทบทวนแผนฯ 4 ปี และแผนฯ ประจำปี			

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554											ผลลัพธ์/ ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้ รับผิดชอบ	ผู้ เกี่ยวข้อง	งบ ประมาณ
				ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.				
<p>(2.1) ข้อมูลการถ่ายทอดค่าเป้าหมาย (Cascading) มาจากแผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงและกลุ่มภารกิจ เชื่อมโยงสู่แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีตามลำดับ</p> <p>(2.2) ข้อมูลการกำหนดกลยุทธ์หลัก ซึ่งสอดคล้องตามลักษณะสำคัญขององค์กรในปี 2553 ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่รองรับความท้าทายที่สำคัญขององค์กร (ทั้งด้านพันธกิจ ด้านปฏิบัติการ และด้านทรัพยากรบุคคล) และกลยุทธ์ที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ</p> <p>ทั้งนี้ การทบทวนและจัดทำแผนฯ ต้องมาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากร และโดยเฉพาะผู้บริหารใน 3 ระดับ ได้แก่ อสถ. ร.อสถ. และผอ.สำนัก/กอง (และ ผชช.)</p>																		
<p>1.3 สรุปผลดำเนินการและปัญหาอุปสรรคในการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี มาทบทวนข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนฯ ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกว่า มีปัจจัยใดที่จะนำมาวิเคราะห์เพิ่มเติม หรือมีวิธีการจัดเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแบบใหม่ที่ดีกว่าเดิมอย่างไร</p>							↔								-รายงานสรุปผลการทบทวนการรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำแผนฯ และผลการทบทวนวิธีการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนฯ			

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554											ผลลัพธ์/ ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้ รับผิดชอบ	ผู้ เกี่ยวข้อง	งบ ประมาณ	
				ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.					ก. ย.
1.4. สรุปผลดำเนินการและปัญหาอุปสรรค ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ 4 ปีและแผนปฏิบัติ ราชการประจำปี รวมถึงนำข้อมูล ผลการประเมินจากผู้ประเมินภายในและภายนอก องค์กร มาทบทวนกระบวนการจัดทำแผนฯ และ ปรับปรุงแผนภาพ (Flow Chart) ของกระบวนการ จัดทำแผนฯ โดยแสดงให้เห็นถึงรายละเอียด เปรียบเทียบว่า กระบวนการใหม่ดีขึ้นจากเดิมอย่างไร								↔								-รายงานสรุปผลการทบทวน และจัดทำแผนฯ 4 ปี และ แผนฯ ประจำปี -สรุปผลการทบทวน กระบวนการจัดการทำแผนฯ			-
2. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคลที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ 4 ปี และ แผนปฏิบัติการประจำปี	6 เดือน	ม.ค. 2554	มี.ค. 2554					↔							-แผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรที่สอดคล้องกับ แผนฯ 4 ปี และแผนฯ ประจำปี	กจ.	ทุก สำนัก/กอง	232,000	
2.1 ทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ให้สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการ 4 ปี และแผนปฏิบัติการ ประจำปี อย่างน้อยต้องครอบคลุมแผนต่างๆ จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ (1) การวางแผนและบริหารกำลังคน (2) แผนพัฒนาบุคลากร (3) แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงในสายงานหลัก (4) แผนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล							↔									-แผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ให้สอดคล้อง กับแผนฯ 4 ปี และแผนฯ ประจำปี ซึ่งครอบคลุม แผนต่างๆ 4 ด้าน			
2.2 นำเสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคลให้ผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ/ให้ความ เห็นชอบ และแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ (สอดคล้องตาม HR3 : การนำแผน HR Scorecard ไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ)								↔								-สรุปผลดำเนินการตามแผน กลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554			

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554												ผลลัพธ์/ ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้ รับผิดชอบ	ผู้ เกี่ยวข้อง	งบ ประมาณ
				ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.	ก. ย.				
3. การสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี	6เดือน	ธ.ค. 2553	พ.ค. 2554			←————→										-บุคลากรมีความเข้าใจและนำแผนฯ 4 ปี และแผนฯ ประจำปีไปปฏิบัติ	สน.พส.	ทุก สำนัก/กอง	-
3.1 กำหนดช่องทางหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรรับรู้ เข้าใจ และปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งครอบคลุมประเด็นเนื้อหา ดังนี้ (1) การถ่ายทอดกลยุทธ์องค์การไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) (2) การปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการ (3) ตัวชี้วัดผลดำเนินการของแต่ละแผนปฏิบัติการ (4) บทบาทของบุคลากรที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ						↔									-กรอบแนวทาง ช่องทาง และวิธีการสื่อสารแผนฯ 4 ปี และแผนฯ ประจำปี				
3.2 จัดกิจกรรม/ช่องทาง/วิธีการให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแผนงาน/โครงการ ตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี และสรุปประสบการณ์ที่เป็นวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน										↔					-สรุปผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice)				
3.3 สรุปผลการดำเนินการสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี ดังนี้ (1) ผลการทบทวนช่องทาง/วิธีการสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจ และปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น										↔					-รายงานสรุปผลการสื่อสารและความเข้าใจให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนฯ 4 ปี และแผนฯ ประจำปี				

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554												ผลลัพธ์/ ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้ รับผิดชอบ	ผู้ เกี่ยวข้อง	งบ ประมาณ	
				ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.	ก. ย.					
4.4 กำหนดแนวทาง/วิธีการประเมินผลตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ทั้งในระดับสำนัก/กอง และระดับบุคคล					↔											-แนวทางประเมินตัวชี้วัดระดับสำนัก/กอง และระดับบุคคล				
4.5 สื่อสารให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบการถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่ระดับสำนัก/กอง และระดับบุคคล ซึ่งครอบคลุมถึงกรอบการประเมินผลฯ แผนปฏิบัติการถ่ายทอดตัวชี้วัด และวิธีการประเมินผลตามตัวชี้วัด					↔											-ช่องทางการสื่อสาร และผลการสื่อสารกรอบแนวทางการถ่ายทอดตัวชี้วัดฯ ให้บุคลากรได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ				
4.6 จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ/ข้อตกลงการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งในระดับสำนัก/กอง และระดับบุคคล					↔											-สรุปผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับสำนัก/กอง และระดับบุคคล				
4.7 ติดตามผลดำเนินการตามคำรับรองฯ ทั้งระดับสำนัก/กอง และระดับบุคคล และสรุปผลดำเนินการเสนอผู้บริหารทราบ และจัดสรรแรงจูงใจให้สอดคล้องตามผลการประเมินฯ																-สรุปผลการดำเนินการตามคำรับรองฯ ระดับสำนัก/กอง และระดับบุคคล				
4.8 ทบทวนผลดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับองค์กรลงสู่ระดับสำนัก/กอง และระดับบุคคล และจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการดำเนินการในปีต่อไป																-สรุปผลการทบทวนผลดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่ระดับสำนัก/กอง และระดับบุคคล				
5. การติดตามผลดำเนินการตามแผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี	11 เดือน	พ.ย. 2553	ก.ย. 2554		↔												-รายงานผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการตามแผนฯ 4 ปี และแผนฯ ประจำปี	สน.พส.	ทุกสำนัก/กอง	-
5.1 จัดทำรายละเอียดแผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งรายละเอียดประกอบด้วย (1) ระยะเวลาดำเนินการในแต่ละกิจกรรม (2) ผู้รับผิดชอบในแต่ละแผนงาน/โครงการ (3) งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ (4) ตัวชี้วัดผลสำเร็จของแผนงาน/โครงการ					↔											-ข้อมูลรายละเอียดแผนงาน/โครงการตามแผนฯ 4 ปี และแผนฯ ประจำปี				

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554												ผลลัพธ์/ ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้ รับผิดชอบ	ผู้ เกี่ยวข้อง	งบ ประมาณ
				ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.	ก. ย.				
5.2 กำหนดแนวทาง/แผนการติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี						←→										-แผนติดตามความก้าวหน้าผลดำเนินการตามแผนงาน/โครงการตามแผนฯ 4 ปี และแผนฯ ประจำปี			
5.3 ดำเนินการติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี และสรุปผลดำเนินการ โดยใช้ระบบหรือกลไกในการติดตามต่างๆ เช่น MS Project, Weekly Report, Monthly Report เป็นต้น																-รายงานผลการติดตามความก้าวหน้าผลดำเนินการตามแผนงาน/โครงการตามแผนฯ 4 ปี และแผนฯ ประจำปี			
6. การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่สำคัญ	10 เดือน	ธ.ค. 2553	ก.ย. 2554													-สรุปผลลัพธ์การดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง	สน.พส.	ทุก สำนัก/กอง	-
6.1 คัดเลือกแผนงาน/โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 อย่างน้อยประเด็นยุทธศาสตร์ละ 1 แผนงาน/โครงการ โดยเป็นแผนงาน/โครงการที่ได้รับงบประมาณ และมีผลกระทบสูงต่อการบรรลุความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี						←→										-สรุปผลการคัดเลือกแผนงาน/โครงการ อย่างน้อยประเด็นยุทธศาสตร์ละ 1 แผนงาน/โครงการ ที่มีผลกระทบสูงต่อการบรรลุความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนฯ 4 ปี และแผนฯ ประจำปี			
6.2 วิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการที่คัดเลือกมาดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนตามหลักการของ COSO (7 ขั้นตอน)							←→									-สรุปผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการที่คัดเลือกมาดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนตามหลักการของ COSO (7 ขั้นตอน)			

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554												ผลลัพธ์/ ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้ รับผิดชอบ	ผู้ เกี่ยวข้อง	งบ ประมาณ
				ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.	ก. ย.				
<p>6.3 จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ในข้อ 6.2 และครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้</p> <p>(1) มีผลการวิเคราะห์การประเมินความเป็นไปได้และความรุนแรงของความเสี่ยง โดยครอบคลุมหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) อย่างครบถ้วน</p> <p>(2) มีตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมตามแผนบริหารความเสี่ยง</p> <p>(3) มีการกำหนดแนวทาง/วิธีการและกรอบระยะเวลาในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงได้อย่างน้อย 2 ไตรมาส (ไม่รวมการสรุปประเมินผล ณ สิ้นปีงบประมาณ)</p>							←→								-มีแผนบริหารความเสี่ยงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554				
<p>6.4 นำเสนอแผนบริหารความเสี่ยงให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ และสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการตามแผนฯ</p>								←→								-หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบและดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง			
<p>6.5 ติดตามผลดำเนินการ และผลสรุปผลความคืบหน้าของการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงตามแนวทาง/วิธีการและกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อ 6.3 ให้ผู้บริหารทราบและมีความถี่ครบตามที่กำหนดไว้ (ไม่น้อยกว่า 2 ไตรมาส และไม่รวมการสรุปผล ณ สิ้นปีงบประมาณ)</p>														←→		-รายงานผลความคืบหน้าในการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง			

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554												ผลลัพธ์/ ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้ รับผิดชอบ	ผู้ เกี่ยวข้อง	งบ ประมาณ
				ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.	ก. ย.				
<p>6.6 สรุปผลดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงในรอบสิ้นปีงบประมาณ และนำเสนอผู้บริหารทราบภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2554 ซึ่งสรุปผลดำเนินการฯ มีเนื้อหาประกอบด้วย</p> <p>(1) ผลความครบถ้วนในการดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมตามแผนบริหารความเสี่ยง</p> <p>(2) ผลลัพธ์ตัวชี้วัดที่สะท้อนผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมตามแผนบริหารความเสี่ยง</p> <p>(3) ผลการประเมินความเสี่ยงที่เหลืออยู่ (หลังจากดำเนินการตามแผนแล้วเสร็จ) โดยแสดงให้เห็นถึงปัจจัยเสี่ยงที่สามารถควบคุม/บริหารจัดการ และปัจจัยเสี่ยงที่ไม่สามารถควบคุม/บริหารจัดการให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้</p> <p>(4) สรุปบทเรียน และ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงในปีต่อไป</p>														←	- สรุปผลดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554				

พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ



(นายสุรชัย ชันอาสา)

ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ รักษาราชการแทน
อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ตัวชี้วัดผลลัพธ์ตามแผนพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

หมวด

2

แผนพัฒนาระบบการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์
ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

**แบบฟอร์มแสดงตัวชี้วัดความสำเร็จของ
การดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554**

กิจกรรมหลัก	ชื่อตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					คำอธิบาย	วิธีการวัด
		1	2	3	4	5		
<p>1. การพัฒนาระบบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี</p> <p>2. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี</p> <p>3. การสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี</p> <p>4. การถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับองค์การลงสู่ระดับสำนัก/กอง และระดับบุคคล</p> <p>5. การติดตามผลดำเนินการตามแผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี</p> <p>6. การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่สำคัญ</p>	1. ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่มีตัวชี้วัดและเป้าหมายสอดคล้องตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร	60	65	70	75	80	วัตถุประสงค์ของการวัดตัวชี้วัดนี้เพื่อให้เห็นความสอดคล้องของแผนงาน/โครงการที่มีตัวชี้วัดและเป้าหมายที่มีต่อเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร	นำตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงาน/โครงการเทียบกับเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร
	2. ร้อยละของความสอดคล้องของแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีต่อกลยุทธ์หลักตามแผนปฏิบัติราชการฯ	60	65	70	75	80	วัตถุประสงค์ของการวัดตัวชี้วัดนี้เพื่อให้เห็นความสอดคล้องของแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีต่อกลยุทธ์หลักตามแผนปฏิบัติราชการฯ	นำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเทียบกับกลยุทธ์หลักตามแผนปฏิบัติราชการฯ
	3. ร้อยละของตัวชี้วัดระดับสำนัก/กองที่สอดคล้องตามเป้าหมายขององค์กร	60	65	70	75	80	วัตถุประสงค์ของการวัดตัวชี้วัดนี้เพื่อให้เห็นความสอดคล้องของการถ่ายทอดเป้าหมายขององค์กรไปสู่ระดับสำนัก/กอง (ทุกสำนัก/กอง)	นำตัวชี้วัดของระดับสำนัก/กองเทียบกับเป้าหมายระดับองค์กร (ระดับกรม)
	4. ร้อยละของตัวชี้วัดระดับบุคคลที่สอดคล้องตามเป้าหมายขององค์กร	60	65	70	75	80	วัตถุประสงค์ของการวัดตัวชี้วัดนี้เพื่อให้เห็นความสอดคล้องของการถ่ายทอดเป้าหมายขององค์กรไปสู่ระดับบุคคล (อย่างน้อย 1 สำนัก/กอง)	นำตัวชี้วัดของระดับบุคคลเทียบกับเป้าหมายระดับสำนัก/กอง
	5. ร้อยละความสำเร็จเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของสำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่องค์กรกำหนด	60	65	70	75	80	ตัวชี้วัดเป็นไปตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ได้ถ่ายทอดจากระดับองค์กรสู่ระดับสำนัก/กอง	วัดความสำเร็จของตัวชี้วัดที่สำนัก/กองรับผิดชอบดำเนินการ

กิจกรรมหลัก	ชื่อตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					คำอธิบาย	วิธีการวัด
		1	2	3	4	5		
	6. ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดในแผนปฏิบัติราชการฯ	60	65	70	75	80	แผนปฏิบัติราชการฯ หมายถึง แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554	พิจารณาความสำเร็จจากผลดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดในแผนปฏิบัติราชการฯ
	7. ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของผลลัพธ์ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติราชการฯ	60	65	70	75	80	แผนปฏิบัติราชการฯ หมายถึง แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554	พิจารณาความสำเร็จจากผลลัพธ์ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลลัพธ์ของแผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติราชการฯ
	8. ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักความสำเร็จของเป้าหมายของโครงการตามแผนบริหารความเสี่ยง	60	70	80	90	100	การบริหารความเสี่ยง คือ กระบวนการที่เป็นระบบในการบริหารปัจจัยและควบคุมกิจกรรมรวมทั้งกระบวนการดำเนินการต่างๆ เพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการดำเนินการที่ไม่เป็นไปตามแผน เพื่อให้ระบบของความเสี่ยงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างเป็นระบบ	พิจารณาความสำเร็จของเป้าหมายของโครงการที่คัดเลือกมาดำเนินการบริหารความเสี่ยง โดยความสำเร็จวัดจากผลลัพธ์ ผลผลิต หรือความคืบหน้าของโครงการ (กรณีที่โครงการที่คัดเลือกมาดำเนินการไม่ใช่โครงการที่สำเร็จภายในปีงบประมาณ) อย่างไม่อย่างหนึ่ง

แผนพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

หมวด

4

แผนการจัดการระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ

และการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

แผนพัฒนาองค์การประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

กรม : ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ประเภทกรม : ด้านนโยบาย

ด้านบริการ

กระทรวง : กระทรวงมหาดไทย

โอกาสในการปรับปรุง : 4.1 (1) (3) (10), 4.2 (6) (7) (9)

เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ : IT1, IT2, IT3, IT4, IT5, IT6, IT7

วัตถุประสงค์ : เพื่อปรับปรุงการจัดการระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ และการจัดการความรู้ ให้มีคุณภาพ สามารถนำมาใช้ในการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ชื่อแผนพัฒนาองค์การ : แผนการจัดการระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศและการจัดการความรู้ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ตัวชี้วัดหลักของแผนงาน : - ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลต่อระบบฐานข้อมูลขององค์กร
- ร้อยละความสำเร็จเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของตัวชี้วัดที่สัมพันธ์กับประเด็นยุทธศาสตร์ที่เลือกมาเป็นองค์ความรู้

หมวด : 4 (การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้)

ผู้รับผิดชอบหลัก : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น, สำนักงานเลขานุการกรม, กองการเจ้าหน้าที่

ระยะเวลาดำเนินการ : 12 เดือน

วันที่จัดทำ : 19 ตุลาคม 2553

รายละเอียดโดยย่อ : การจัดการระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ ต้องให้ครอบคลุมการดำเนินงานของหน่วยงานทั้งหมดของกรมฯ ข้อมูลต้องมีความถูกต้องและทันสมัย และการจัดการความรู้ ต้องมีแผนที่สนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและเข้าถึงง่าย

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554												ผลลัพธ์/ ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้รับผิดชอบ	ผู้เกี่ยวข้อง	งบ ประมาณ	
				ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.	ก. ย.					
1. การจัดการระบบฐานข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการและผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	10 เดือน	ธ.ค. 2553	ก.ย. 2554														-มีฐานข้อมูลสนับสนุนการปฏิบัติงานในทุกประเด็นยุทธศาสตร์	ศส.	ทุก สำนัก/กอง	-
1.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ทำเป็นในการดำเนินการและข้อมูลที่ใช้ในการติดตามผลดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนด แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า แต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ควรมีข้อมูลใดในการสนับสนุนการดำเนินการ ควรมีข้อมูลใดที่ใช้ติดตามผลดำเนินการ และเพราะเหตุใด																	-สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ทำเป็นในการดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ -สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ทำเป็นการติดตามผลการดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์			

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554											ผลลัพธ์/ ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้ รับผิดชอบ	ผู้ เกี่ยวข้อง	งบ ประมาณ	
				ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.					ก. ย.
1.2 ทบทวนฐานข้อมูลทั้งหมดในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ว่า มีข้อมูลใดที่มีอยู่แล้ว และยังใช้ประโยชน์ได้ ข้อมูลใดจำเป็นต้องปรับปรุง ข้อมูลใดจำเป็นต้องจัดเก็บและจัดทำฐานข้อมูลเพิ่มเติม และข้อมูลใดควรยกเลิก							↔									-รายงานผลการทบทวนฐานข้อมูลในการดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ -รายงานผลการทบทวนข้อมูลในการติดตามผลการดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์			
1.3 คัดเลือกข้อมูลที่จะนำมาจัดทำฐานข้อมูลใหม่ อย่างน้อยประเด็นยุทธศาสตร์ละ 1 ฐานข้อมูล และนำเสนอ CIO และ CEO พิจารณานุมัติ ทั้งนี้ ต้องแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่ชัดเจนในการคัดเลือกข้อมูลฯ								↔								-ฐานข้อมูลใหม่ที่สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ฯ ละ 1 ฐานข้อมูล ซึ่งได้รับความเห็นชอบจาก CIO และ CEO			
1.4 ปรับปรุงฐานข้อมูลเดิมให้ครอบคลุมถูกต้อง และทันสมัย (กรณีที่ต้องมีการปรับปรุง) ทั้งนี้ ต้องแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่ชัดเจนในการปรับปรุงฐานข้อมูลฯ										↔						-รายงานผลการปรับปรุงฐานข้อมูลเดิมให้ครอบคลุมถูกต้อง และทันสมัย			
1.5 สรุปผลดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลที่ได้พัฒนา/จัดทำขึ้นใหม่ และฐานข้อมูลที่ได้ทำการปรับปรุง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ซึ่งครอบคลุมทุกประเด็นยุทธศาสตร์ ถูกต้อง และทันสมัย โดยแต่ละฐานข้อมูลต้องแสดงข้อมูลย้อนหลังตั้งแต่ปี 2554-2550 (ถ้าสามารถทำได้)													↔			-รายงานผลการจัดทำฐานข้อมูลที่ได้พัฒนา/จัดทำขึ้นใหม่			
1.6 สรุปผลดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลผลดำเนินงานของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปี 2554-2550 โดยแสดงรายละเอียดของผลการดำเนินงาน เช่น กรณีเป็นร้อยละต้องแสดงค่าเศษและส่วน กรณีเป็นตัวชี้วัดขั้นตอนต้องแสดงรายละเอียดสิ่งที่ได้ทำ														↔		-รายงานผลการจัดทำฐานข้อมูลผลดำเนินงานของตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ ประจำปี 2554-2550			

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554												ผลลัพธ์/ ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้ รับผิดชอบ	ผู้ เกี่ยวข้อง	งบ ประมาณ
				ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.	ก. ย.				
2.5 สรุปผลดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลที่ได้พัฒนา/จัดทำขึ้นใหม่ และฐานข้อมูลที่ได้ทำการปรับปรุง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ซึ่งครอบคลุมทุกกระบวนการที่สร้างคุณค่า โดยแต่ละฐานข้อมูลต้องแสดงข้อมูลย้อนหลังตั้งแต่ปี 2554-2550 (ถ้าสามารถทำได้)															↔	-รายงานสรุปผลการพัฒนา/ จัดทำฐานข้อมูลใหม่ และ ผลการปรับปรุงฐานข้อมูล ซึ่ง ครอบคลุมทุกกระบวนการที่ สร้างคุณค่า			
3. การจัดทำฐานข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ของกระบวนการสนับสนุน	9 เดือน	ม.ค. 2554	ก.ย. 2554													-มีฐานข้อมูลที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการ สนับสนุนครบทุกกระบวนการ	ศส.	ทุก สำนัก/กอง	-
3.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นที่ใช้ในการดำเนินการ หรือติดตามผลการดำเนินการตามกระบวนการสนับสนุน ว่าแต่ละกระบวนการฯ ควรมีข้อมูลอะไรบ้าง เพราะเหตุใด															↔	-รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่เป็นที่ใช้ในการดำเนินการ หรือติดตามผลการดำเนินการ ตามกระบวนการสนับสนุน			
3.2 ทบทวนฐานข้อมูลทั้งหมดที่ใช้ในการปฏิบัติงานของกระบวนการสนับสนุนที่จัดทำไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ.2552-2553 โดยแสดงให้เห็นว่ามีข้อมูลใดที่มีอยู่แล้วและยังใช้ประโยชน์ได้ ข้อมูลใดจำเป็นต้องปรับปรุงเพิ่มเติม และข้อมูลใดควรยกเลิก															↔	-รายงานผลการทบทวนข้อมูล ทั้งหมดที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการสนับสนุนที่ จัดทำไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2553			
3.3 คัดเลือกข้อมูลที่เป็นมาจัดทำฐานข้อมูลใหม่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของกระบวนการสนับสนุน อย่างน้อยกระบวนการละ 1 ฐานข้อมูล และนำเสนอ CIO และ CEO พิจารณาอนุมัติ ทั้งนี้ ต้องแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่ชัดเจนในการคัดเลือกข้อมูลฯ															↔	-ฐานข้อมูลใหม่เพื่อสนับสนุน กระบวนการสนับสนุน อย่างน้อยกระบวนการละ 1 ฐานข้อมูล ซึ่งได้รับการอนุมัติ จาก CIO และ CEO			

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554												ผลลัพธ์/ ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้ รับผิดชอบ	ผู้ เกี่ยวข้อง	งบ ประมาณ		
				ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.	ก. ย.						
3.4 ปรับปรุงฐานข้อมูลเดิมและจัดทำฐานข้อมูลใหม่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของกระบวนการสนับสนุนให้สอดคล้องตามผลการทบทวนในข้อ 3.2 โดยฐานข้อมูลจะต้องครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย														←→				-ฐานข้อมูลเดิมที่ได้รับการปรับปรุง และฐานข้อมูลใหม่ที่จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนกระบวนการสนับสนุนแล้วเสร็จ โดยจะต้องครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย			
3.5 สรุปผลดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลที่ได้พัฒนา/จัดทำขึ้นใหม่ และฐานข้อมูลที่ได้ทำการปรับปรุง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ซึ่งครอบคลุมทุกกระบวนการสนับสนุน โดยแต่ละฐานข้อมูลต้องแสดงข้อมูลย้อนหลังตั้งแต่ปี 2554-2550 (ถ้าสามารถทำได้)															←→			-รายงานสรุปผลการพัฒนา/จัดทำฐานข้อมูลใหม่ และผลการปรับปรุงฐานข้อมูล ซึ่งครอบคลุมทุกกระบวนการสนับสนุน			
4. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และใช้บริการผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	11 เดือน	พ.ย. 2553	ก.ย. 2554	←→												-มีฐานข้อมูลเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หรือใช้บริการผ่านระบบ IT ที่ครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย	ศส. สล.	ทุก สำนัก/กอง	52,000		
4.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็นหรือความรู้ที่เกี่ยวข้องของ สส. เพื่อให้ประชาชนเข้าค้นหาหรือสืบค้นได้ ว่า สส. ควรมีข้อมูลหรือความรู้ใดที่จะให้ประชาชนเข้าค้นหาหรือสืบค้นได้					←→													-รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็นหรือความรู้เพื่อให้ประชาชนค้นหาได้ผ่านระบบ IT			
4.2 วิเคราะห์งานบริการที่เกี่ยวข้องกับ สส. ที่เหมาะสมจะดำเนินการว่า มีงานบริการใดที่จะให้ประชาชนเข้าใช้บริการผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้									←→									-รายงานผลการวิเคราะห์งานบริการที่ให้บริการได้ผ่านระบบ IT			
4.3 ทบทวนข้อมูลที่จำเป็นหรือความรู้ที่เกี่ยวข้องของ สส. ที่ได้จัดให้ประชาชนเข้าค้นหาหรือสืบค้นได้ในปีที่ผ่านมา ว่า ข้อมูลใดมีอยู่แล้วและยังใช้ประโยชน์ได้ ข้อมูลใดจำเป็นต้องปรับปรุง และข้อมูลใดจำเป็นต้องจัดเก็บเพิ่ม									←→									-รายงานผลการทบทวนข้อมูลข้อมูลที่จำเป็นหรือความรู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งประชาชนสามารถค้นหาผ่านระบบ IT ได้			

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554											ผลลัพธ์/ ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้ รับผิดชอบ	ผู้ เกี่ยวข้อง	งบ ประมาณ				
				ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.					ก. ย.			
4.4 ทบทวนงานบริการของ สส. เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าใช้บริการผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้ในปีที่ผ่านมา ว่างานบริการใดมีอยู่แล้วและยังใช้ประโยชน์ได้ งานบริการใดจำเป็นต้องปรับปรุง และงานบริการใดจำเป็นต้องจัดเก็บเพิ่ม รวมทั้งงานบริการใดที่ต้องยกเลิก										↔									-รายงานผลการทบทวนงานบริการผ่าน IT			
4.5 คัดเลือกข้อมูลหรือความรู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับประชาชนเพื่อนำมาพัฒนาและจัดทำฐานข้อมูลขึ้นใหม่ เพื่อให้ประชาชนเข้าค้นหาได้เพิ่มเติมอย่างน้อย 1 ข้อมูล และนำเสนอ CIO และ CEO พิจารณานุมัติ ทั้งนี้ ต้องแสดงให้เห็นถึงหลักเกณฑ์และแนวทางที่ชัดเจนในการคัดเลือกข้อมูลฯ											↔								-สรุปผลการคัดเลือกข้อมูลหรือความรู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับประชาชนเพื่อเตรียมเผยแพร่ผ่านระบบ IT ซึ่งได้รับอนุมัติจาก CIO และ CEO			
4.6 คัดเลือกงานบริการที่จำเป็นต้องพัฒนาและจัดทำขึ้นใหม่ เพื่อให้บริการผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้เพิ่มเติมอย่างน้อย 1 งานบริการ และเสนอ CIO และ CEO พิจารณานุมัติ ทั้งนี้ ต้องแสดงให้เห็นถึงหลักเกณฑ์และแนวทางที่ชัดเจนในการคัดเลือกข้อมูลฯ											↔								-สรุปผลการคัดเลือกงานบริการเพื่อให้บริการผ่านระบบ IT ซึ่งได้รับอนุมัติจาก CIO และ CEO			
4.7 ปรับปรุงระบบสืบค้นข้อมูลหรือระบบสืบค้นความรู้ (ระบบเดิม) ที่ได้จัดทำไว้ในปีที่ผ่านมาให้ครบถ้วน (กรณีที่มีการปรับปรุง)														↔					-ระบบสืบค้นข้อมูลหรือระบบสืบค้นความรู้ผ่านระบบ IT ที่ได้จัดทำไว้ในปีที่ผ่านมามีการปรับปรุงแล้วเสร็จ			
4.8 ปรับปรุงงานบริการเดิม ที่ได้ให้บริการผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ครบถ้วน (กรณีที่มีการปรับปรุง) และจัดทำช่องทางบริการผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติมในปี 2554															↔				-งานบริการผ่านระบบ IT ได้รับปรับปรุงแล้วเสร็จ -ช่องทางบริการผ่านระบบ IT ได้รับการจัดทำเพิ่มเติม			

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554												ผลลัพธ์/ ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้ รับผิดชอบ	ผู้ เกี่ยวข้อง	งบ ประมาณ
				ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.	ก. ย.				
4.9 จัดทำฐานข้อมูลหรือความรู้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ประชาชนเข้าสืบค้นได้ตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 โดยอย่างน้อยต้องมีข้อมูลภารกิจที่เกี่ยวข้องกับ สส.														↔		-ฐานข้อมูลหรือความรู้ในระบบ IT เพื่อให้ประชาชนสืบค้นผ่านระบบ IT มีความครอบคลุมถูกต้อง ทันสมัย และสอดคล้องตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารฯ			
4.10 สรุปผลการดำเนินการให้บริการสืบค้นข้อมูลหรือความรู้แก่ประชาชนผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554															↔	-รายงานสรุปผลดำเนินการให้บริการสืบค้นข้อมูลหรือความรู้แก่ประชาชนผ่านระบบ IT ในปีงบประมาณ พ.ศ.2554			
4.11 สรุปผลปรับปรุงงานบริการผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้ดำเนินการในปี 2554 (กรณีที่มีการปรับปรุง) โดยแสดงให้เห็นความแตกต่างว่า งานบริการใหม่ที่ปรับปรุงแล้วในปี 2554 ดีกว่างานบริการเดิมในปีที่ผ่านมาอย่างไรบ้าง															↔	-รายงานสรุปผลการปรับปรุงงานบริการผ่านระบบ IT ที่ได้ดำเนินการในปี 2554			
5. การจัดทำระบบการติดตาม เฝ้าระวัง และเตือนภัย (Warning System)	9 เดือน	ม.ค. 2554	ก.ย. 2554												↔	-มีระบบติดตาม เฝ้าระวัง และเตือนภัยที่มีประสิทธิภาพ	ศส.	ทุก สำนัก/กอง	-
5.1 จัดทำระบบติดตาม เฝ้าระวัง และเตือนภัย (Warning System) ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ และผลการปฏิบัติราชการของ สส. โดยระบบดังกล่าวต้องมีกฎเกณฑ์ ตัวชี้วัด เงื่อนไขการติดตาม/เตือนภัย วิธีการเตือนภัย มาตรการที่ต้องดำเนินการเมื่อเกิดภัยขึ้นในระดับต่างๆ เช่น การจัดตั้งห้องปฏิบัติการ (Operation room, Management cockpit, War room)														↔		-ระบบติดตาม เฝ้าระวัง และเตือนภัย (Warning System) ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ และผลการปฏิบัติราชการของกรมฯ			

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554												ผลลัพธ์/ ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้ รับผิดชอบ	ผู้ เกี่ยวข้อง	งบ ประมาณ		
				ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.	ก. ย.						
5.2 จัดทำข้อมูลความถี่และสารสนเทศต่างๆที่เกี่ยวข้องกับระบบเตือนภัยที่ทำไว้ เช่น ข้อมูลความถี่และความเสียหายของภัยที่เกิดขึ้น										←→							-รายงานสรุปข้อมูลความถี่และความเสียหายของภัยที่เกิดขึ้นในระบบเตือนภัย				
5.3 จัดทำรายงานผลการติดตาม เฝ้าระวัง และเตือนภัย นำเสนอผู้บริหารทราบ ผ่านระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (Executive Information System : EIS) หรือระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (Geographic Information System : GIS)																	-รายงานผลการติดตาม เฝ้าระวัง และเตือนภัย ผ่านระบบ EIS หรือ GIS				
5.4 สรุปผลการจัดทำระบบการติดตาม เฝ้าระวัง และเตือนภัย (Warning System) โดยครอบคลุมถึงผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินการปรับปรุงระบบในปีต่อไป																←→	-รายงานสรุปผลการจัดทำระบบการติดตาม เฝ้าระวัง และเตือนภัย				
6. การพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงของระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ	8 เดือน	ม.ค. 2554	ส.ค. 2554														-มีระบบบริหารความเสี่ยงของระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศตามมาตรฐานที่กำหนด	ศส.	ทุก สำนัก/กอง	-	
6.1 ทบทวนนโยบายความมั่นคงของระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ ซึ่งต้องประกอบด้วย - Acceptable use Policy - Wireless Policy - Firewall Policy - E-mail Policy - Internet Security Policy - Access Control Policy - IDS/IPS Policy หมายเหตุ อ้างอิงตามมาตรฐาน ISO2IEC 27001 Annex Z และศึกษารายละเอียดวิธีปฏิบัติทางเทคนิคจาก ISO/IEC 17799: 2005										←→							-รายงานผลการทบทวนนโยบายความมั่นคงของระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศตามกรอบมาตรฐานที่กำหนด				

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554												ผลลัพธ์/ ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้ รับผิดชอบ	ผู้ เกี่ยวข้อง	งบ ประมาณ
				ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.	ก. ย.				
6.2 จัดทำนโยบายความมั่นคงของระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ ตามประเด็นในข้อ 6.1 ของ สถ. อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และนำเสนอ CIO และ CEO พิจารณานุมัติ							↔									-มีนโยบายความมั่นคงของระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ ซึ่งได้รับอนุมัติจาก CIO และ CEO			
6.3 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในการดำเนินการด้านความมั่นคงปลอดภัย สำหรับสารสนเทศของ สถ. อย่างชัดเจน							↔									-คำสั่งมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบบุคลากรที่เกี่ยวข้อง			
6.4 จัดทำรายละเอียดระบบสารสนเทศทั้งหมดใน สถ. นับถึงเดือนมิถุนายน 2554													↔			-สรุปข้อมูลรายละเอียดระบบสารสนเทศทั้งหมดใน สถ. นับถึงเดือนมิถุนายน 2554			
6.5 จัดทำระบบรักษาความมั่นคงและปลอดภัย (Security) ของระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งอย่างน้อย ต้องครอบคลุมจำนวน 8 ประเด็น ดังต่อไปนี้ (1) มีการระบุขั้นตอนและผู้รับผิดชอบการ Back up (2) มีการ Back up (3) มีการระบุขั้นตอนและผู้รับผิดชอบการ Recovery (4) มีการ Recovery (5) มี Anti-virus (6) มี Firewall (7) มีไฟฟ้าสำรอง (8) มีการกำหนดเงื่อนไขการเข้าห้อง Server ที่ประกาศให้ทุกคนทราบ							↔									-สรุปผลการจัดทำระบบรักษาความมั่นคงและปลอดภัย (Security) ของระบบฐานข้อมูลสารสนเทศตามมาตรฐานที่กำหนด			

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554												ผลลัพธ์/ ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้ รับผิดชอบ	ผู้ เกี่ยวข้อง	งบ ประมาณ
				ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.	ก. ย.				
6.6 จัดทำแผนแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์ความไม่แน่นอนและภัยพิบัติที่อาจเกิดกับระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ (IT Contingency Plan) โดยมีรายละเอียดที่ระบุได้ว่า เมื่อเกิดภัยอะไรขึ้น มีกระบวนการจัดการอย่างไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบในขั้นตอนใด กู้คืนระบบอย่างไร โดยอย่างน้อยต้องมีกรณีไฟไหม้ กับการเจาะระบบ (Hack ข้อมูล)							↔									-แผนแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์ความไม่แน่นอนและภัยพิบัติที่อาจเกิดกับระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ (IT Contingency Plan)			
6.7 จัดทำ Access Rights ที่ถูกต้องและทันสมัย อย่างน้อย 1 ระบบ														↔		-สรุปผลการจัดทำ Access Rights ที่ถูกต้องและทันสมัย อย่างน้อย 1 ระบบ			
6.8 ปฏิบัติตามแผนแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์ความไม่แน่นอนและภัยพิบัติที่อาจเกิดกับระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ (IT Contingency Plan) หรือมีการซักซ้อมการดำเนินการตามแผน									↔						-รายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติตาม IT Contingency Plan				
6.9 สรุปผลการปฏิบัติตามแผนแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์ความไม่แน่นอนและภัยพิบัติที่อาจเกิดกับระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ (IT Contingency Plan) หรือมีการซักซ้อมการดำเนินการตามแผน														↔		-สรุปผลดำเนินการตาม IT Contingency Plan			
7. การจัดทำแผนการจัดการความรู้และนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ	12 เดือน	ต.ค. 2553	ก.ย. 2554	↔												-สรุปผลลัพธ์การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้	กจ.	ทุก สำนัก/กอง	50,000
7.1 จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM action plan) เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ อย่างน้อย 3 องค์ความรู้ ตามรูปแบบและแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด				↔												-แผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ อย่างน้อย 3 องค์ความรู้			

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554												ผลลัพธ์/ ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้ รับผิดชอบ	ผู้ เกี่ยวข้อง	งบ ประมาณ
				ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.	ก. ย.				
7.2 นำเสนอแผนการจัดการความรู้ ตามแบบฟอร์มที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด ให้ CKO และ CEO เห็นชอบภายในระยะเวลาที่เหมาะสม						←→										-แผนการจัดการความรู้ได้รับความเห็นชอบจาก CKO และ CEO			
7.3 ดำเนินการและติดตามผลดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ให้ครบถ้วนทุกกิจกรรม โดยในกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะต้องมีการกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 90																-ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ได้ครบถ้วน -มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90			
7.4 จัดทำรายงานผลติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดในแผนการจัดการความรู้ โดยอย่างน้อยไม่น้อยกว่า 2 ครั้งต่อปี																-รายงานผลการติดตามผลดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้			
7.5 จัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วยผลการดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดในแผน และผลลัพธ์ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้																-สรุปผลดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ -สรุปผลลัพธ์การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้			

พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ



(นายสุรชัย ชันอาสา)

ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ รักษาราชการแทน
อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ตัวชี้วัดผลลัพธ์ตามแผนพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

หมวด

4

แผนการจัดการระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ

และการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

แบบฟอร์มแสดงตัวชี้วัดความสำเร็จของ
การดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

แผนพัฒนาองค์การ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น								
หมวด : 4 (การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้)								
ชื่อแผน : แผนการจัดการระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศและการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น								
กิจกรรมหลัก	ชื่อตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					คำอธิบาย	วิธีการวัด
		1	2	3	4	5		
<p>1. การจัดการระบบฐานข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ และผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ</p> <p>2. การทบทวนฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่า</p> <p>3. การจัดทำฐานข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานของกระบวนการสนับสนุน</p> <p>4. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และใช้บริการผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>5. การจัดทำระบบการติดตาม เฝ้าระวัง และเตือนภัย (Warning System)</p>	<p>1. ร้อยละของความครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัยของฐานข้อมูลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์</p>	60	65	70	75	80	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ฐานข้อมูล หมายถึง การรวบรวมข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กันภายใต้หัวข้อหรือจุดประสงค์ที่สอดคล้องกับหัวข้อประเมินผล และต้องใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการช่วยเก็บ รวมทั้งเก็บอยู่ในแหล่งที่ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าใช้ได้โดยสะดวก ▪ ความครอบคลุม หมายถึง การจัดให้มีการรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่สนับสนุนการดำเนินการของยุทธศาสตร์นั้นๆ อย่างครบถ้วน ▪ ความถูกต้อง หมายถึง การจัดให้มีระบบการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการจัดเก็บและภายหลังการจัดเก็บ รวมถึงการมีแบบฟอร์มจัดเก็บข้อมูลและแบบฟอร์มรายงานที่มีรูปแบบเดียวกันทุกพื้นที่ ▪ ความทันสมัย หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขข้อมูลให้เห็นปัจจุบัน พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ วัดจากจำนวนฐานข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งด้านครอบคลุม ถูกต้อง ทันสมัย เมื่อเทียบกับฐานข้อมูลทั้งหมดที่ครอบคลุมในประเด็นยุทธศาสตร์นั้นๆ

แผนพัฒนาองค์การ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

หมวด : 4 (การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้)

ชื่อแผน : แผนการจัดการระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศและการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กิจกรรมหลัก	ชื่อตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					คำอธิบาย	วิธีการวัด
		1	2	3	4	5		
6. การพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงของระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ 7. การจัดทำแผนการจัดการความรู้และนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ	2. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัด สก. ที่มีต่อระบบฐานข้อมูลของ สก. (ฐานข้อมูลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์)	60	65	70	75	80	<ul style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัด สก. ที่มีต่อระบบฐานข้อมูลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของ สก. หมายถึง ความพึงพอใจด้านความครอบคลุม ความถูกต้อง และความทันสมัย บุคลากรในสังกัด หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัด สก. 	กรณีจัดทำแบบสอบถามให้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นไปตามหลักสถิติตามระเบียบวิธีวิจัย
	3. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัด สก. ที่มีต่อระบบฐานข้อมูลของ สก. (ฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่า)	60	65	70	75	80	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรในสังกัด หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัด สก. 	กรณีจัดทำแบบสอบถามให้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นไปตามหลักสถิติตามระเบียบวิธีวิจัย
	4. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัด สก. ที่มีต่อระบบฐานข้อมูลของ สก. (ฐานข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานของกระบวนการสนับสนุน)	60	65	70	75	80	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรในสังกัด หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัด สก.- 	กรณีจัดทำแบบสอบถามให้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นไปตามหลักสถิติตามระเบียบวิธีวิจัย
	5. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เข้าถึงหรือผู้เข้ามาใช้ข้อมูลข่าวสารผ่านทางเว็บไซต์ของ สก.	60	65	70	75	80	<ul style="list-style-type: none"> ผู้เข้าถึงหรือเข้าใช้ข้อมูล หมายถึง บุคคลภายนอกองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> ส่วนราชการอาจเก็บข้อมูลด้วยการสำรวจความพึงพอใจผ่านเว็บไซต์
	6. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540	65	70	75	80	85	<ul style="list-style-type: none"> การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้เป็นไปตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. 2540 	<ul style="list-style-type: none"> พิจารณาผลการดำเนินการจากผลการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการจากสำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

แผนพัฒนาองค์การ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

หมวด : 4 (การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้)

ชื่อแผน : แผนการจัดการระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศและการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กิจกรรมหลัก	ชื่อตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					คำอธิบาย	วิธีการวัด
		1	2	3	4	5		
	7. ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลสถิติภาครัฐตามมาตรฐานข้อมูล statXML	1	2	3	4	5	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลสถิติภาครัฐตามมาตรฐานข้อมูล statXML หมายถึง การปรับปรุงข้อมูลสถิติที่สำคัญของหน่วยงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และเผยแพร่ประโยชน์ของการแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่าน statXchange 	<ul style="list-style-type: none"> วิธีการวัด/เงื่อนไขการประเมิน ดังนี้ ระดับ 1 : จัดทำแผนปฏิบัติงาน 4 ปี สำหรับการบำรุงรักษาข้อมูลที่มีอยู่และการนำเข้าข้อมูลใหม่ ระดับ 2 : เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบถึงระบบและประโยชน์ของการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้วยระบบ statXchange ระดับ 3 : จัดทำบัญชีรายการข้อมูลที่เผยแพร่ด้วยระบบ statXchange ระดับ 4 : ปรับปรุงข้อมูลสถิติที่สำคัญของหน่วยงานที่มีในระบบให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ระดับ 5 : ปรับปรุงข้อมูลสถิติที่สำคัญของหน่วยงานที่มีในระบบให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
	8. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้บริหารที่มีต่อความถูกต้อง ครบถ้วน แม่นยำ และทันสมัยของระบบติดตาม เฝ้าระวัง และเตือนภัย (Warning System)	60	65	70	75	80	-	กรณีจัดทำแบบสอบถามให้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นไปตามหลักสถิติตามระเบียบวิธีวิจัย
	9. ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความเสี่ยงที่ลดลงจากการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงของระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ	60	65	70	75	80	-	-
	10. ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักความสำเร็จจากผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ อย่างน้อย 3 องค์ความรู้	60	70	80	90	100	<ul style="list-style-type: none"> องค์ความรู้ หมายความว่า รวมถึงทุกองค์ความรู้ที่ได้เลือกดำเนินการในปี 2554 	<ul style="list-style-type: none"> วัดจากค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ในแต่ละองค์ความรู้ที่ดำเนินการ