

ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
กระทรวงมหาดไทย

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2551

จัดทำโดย : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
เบอร์ติดต่อ : 0 2241 9013
E mail : KPI@thailocaladmin.go.th

สารบัญ

1. บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

1.1	หลักการและเหตุผล	4
1.2	ขั้นตอนการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง	8
1.3	สรุปข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์	9
1.4	แผนการนำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติและประมาณการงบประมาณ.....	13

2. รายละเอียดข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง

2.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนากฎหมายและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1.1	ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงาน	17
2.1.2	ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี	32
2.1.3	ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงการจัดแบ่งงานและหน้าที่.....	36
2.1.4	ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงบุคลากร.....	39

2.2	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม : การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น	
2.2.1	ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงาน	46
2.2.2	ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี	63
2.2.3	ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงการจัดแบ่งงานและหน้าที่.....	66
2.2.4	ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงบุคลากร.....	69
3.	ภาคผนวก	
3.1	รายละเอียดการสำรวจสิ่งที่ต้องดำเนินการในปัจจุบัน	
3.1.1	แบบฟอร์มเพื่อรวบรวมกระบวนการงานในปัจจุบันที่สนับสนุนแต่ละกลยุทธ์ (แบบฟอร์มที่ 1.1 ชุดที่ 1)	75
3.1.2	แบบฟอร์มเพื่อรวบรวมกระบวนการงานที่ควรดำเนินการแต่ยังไม่ได้ดำเนินการในปัจจุบัน (แบบฟอร์มที่ 1.1 ชุดที่ 2)	81
3.1.3	แบบฟอร์มการสรุปรวบรวมกระบวนการงานที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อพิจารณาปรับปรุง (แบบฟอร์มที่ 4.2)	82
3.2	รายละเอียดผลการวิเคราะห์สิ่งที่ต้องดำเนินการ/สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง	
3.2.1	แบบฟอร์มเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและสิ่งที่ต้องมุ่งเน้น/ให้ความสำคัญ (แบบฟอร์มที่ 5)	88
3.2.2	แบบฟอร์มเพื่อวิเคราะห์สิ่งที่ต้องดำเนินการ/สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง (Gap Analysis) (แบบฟอร์มที่ 6)	94
3.2.3	แบบฟอร์มเพื่อวิเคราะห์และคัดเลือกแนวทางการพัฒนาองค์กรและบุคลากร (แบบฟอร์มที่ 4)	111

1. บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

1.1 หลักการและเหตุผล

การบริหารราชการแผ่นดินในปัจจุบัน เป็นการบริหารราชการแนวใหม่ที่มุ่งเน้นความสำเร็จเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งมีความสอดคล้องของการวางแผนยุทธศาสตร์ไปในทิศทางเดียวกัน (Cascade) โดยเริ่มจากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ.2548 ไปสู่การจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548 - 2551 จนกระทั่งเป็นแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548 - 2551 ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

การจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) เป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สามารถสังเคราะห์ความคิด (Diagnose) อย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม เพื่อผลักดันให้เกิดความสำเร็จเชิงยุทธศาสตร์ตามที่ได้ระบุไว้ในแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และทำให้เกิดความพร้อมเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Readiness) อันประกอบด้วย การปรับปรุงประสิทธิภาพ (Efficiency Improvement) การพัฒนาคุณภาพ (Quality Improvement) และการเสริมสร้างขีดสมรรถนะ (Capacity Building) เพื่อให้การปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

เพื่อให้เป็นไปตามกรอบการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ครอบคลุมประเด็นยุทธศาสตร์ รวม 3 ประเด็น ดังนี้

1. การแก้ไขปัญหาความยากจนระดับฐานราก
2. การพัฒนากฎหมายและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม : การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

ทั้งนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ดำเนินการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่เลือกจากที่ได้ดำเนินการจัดทำและ
ส่งให้สำนักงาน ก.พ.ร. ไปแล้ว เมื่อวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2548 ดังต่อไปนี้

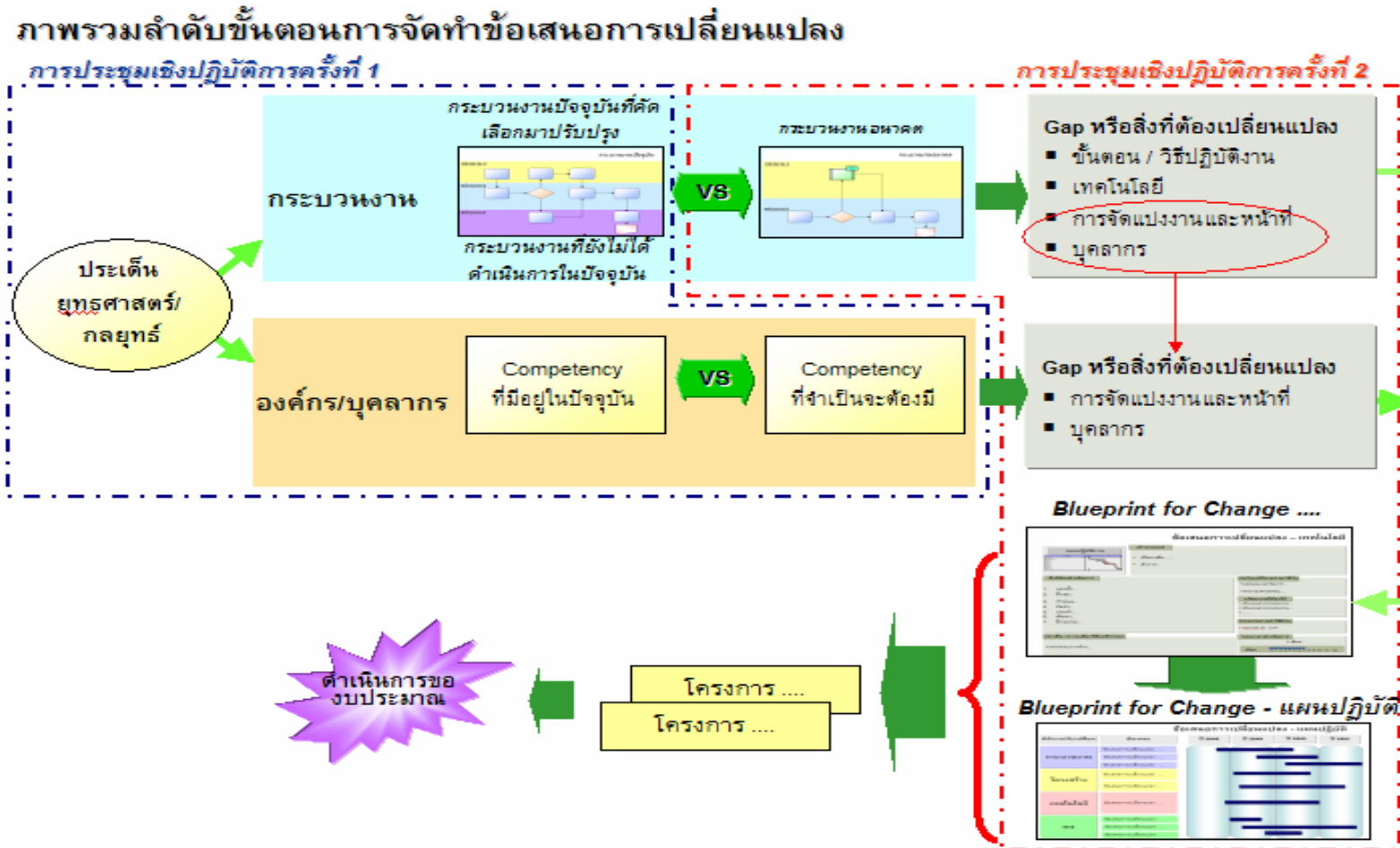
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 48-51	48	49	50	51	กลยุทธ์
2. การพัฒนากฎหมาย และส่งเสริมการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของ กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ก. การปรับปรุงกฎหมาย	2.1 กฎหมายมีความ สมบูรณ์ครบถ้วนตาม นโยบายของรัฐ และ บุคลากรทางกฎหมาย ภาครัฐมีขีดความ สามารถเพิ่มขึ้น	2.1 จำนวนกฎหมายที่ถูกยกเลิก ปรับปรุง แก้ไข ตราใหม่เพื่อ เอื้อต่อการปรับปรุงโครงสร้าง ทางเศรษฐกิจ เสริมสร้าง ศักยภาพในการแข่งขันของ ประเทศ แก้ไขปัญหาความ ยากจน ป้องกันการทุจริต	7	5	1	-	1	2.1 เร่งรัดการพัฒนากฎหมายให้เอื้อต่อ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การปรับ โครงสร้างทางเศรษฐกิจ การเสริมสร้าง ศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การ แก้ไขปัญหาค่าความยากจน และการป้องกัน การทุจริต โดยจัดให้มีการจัดทำ แผนพัฒนากฎหมาย
2. การพัฒนากฎหมาย และส่งเสริมการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของ กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ข. การพัฒนาระบบ ราชการ	2.2 พัฒนาทัศนคติ และขีดความสามารถ ของบุคลากรกรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นทุกรูปแบบใน การปฏิบัติราชการ	2.2 จำนวนบุคลากรของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ ผ่านการฝึกอบรมจากสถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (ยอด สะสม)	2,004 คน	927 คน	1,090 คน	1,669 คน	2,004 คน	2.2 พัฒนาขีดความสามารถในการ บริหารจัดการของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 48-51	48	49	50	51	กลยุทธ์
2. การพัฒนากฎหมาย และส่งเสริมการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของ กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น(ต่อ) ข. การพัฒนาระบบ ราชการ	2.3 ประชาชนมีความ เชื่อถือในกลไกภาครัฐ สูงขึ้นและหน่วยงาน ภาครัฐทุกระดับมีการ ปฏิบัติงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้	1.1 จำนวนหน่วยงานในสังกัด กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น (สำนัก/กอง/สำนักงาน ท้องถิ่นจังหวัด/สำนักงาน ท้องถิ่นอำเภอที่เป็นที่ตั้งคลัง จังหวัด) มีการวางระบบควบคุม ภายในตามระเบียบสำนักงาน คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการ ควบคุมภายใน	104 แห่ง	- แห่ง	- แห่ง	104 แห่ง	- แห่ง	2.3 สร้างและพัฒนาความโปร่งใส ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ภาครัฐในทุกระดับโดย (1) ปรับปรุงระบบการควบคุมภายใน (2) พัฒนาระบบการตรวจ ราชการ (3) สร้างมาตรฐานการ ทำงานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นให้มีความโปร่งใส (ด้าน การตรวจสอบ)
		1.2 จำนวนหน่วยรับตรวจที่มี การประเมินระบบการประเมิน ภายใน (Control Self - Assessments) และ หน่วย ตรวจสอบภายในเข้าไปตรวจ ติดตามประเมินระบบการ ควบคุมภายใน	-	-	-	46 แห่ง	46 แห่ง	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 48-51	48	49	50	51	กลยุทธ์
3.การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม ; การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น	3.1 ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาและสามารถบริหารจัดการในท้องถิ่นได้ด้วยตนเอง	3.1 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้ในส่วนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเอง	ร้อยละ 0.5 ของปีงบประมาณที่ผ่านมา	ร้อยละ 3.50 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2547	ร้อยละ 0.5 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2548	ร้อยละ 0.5 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2549	ร้อยละ 0.5 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2550	3.1 ส่งเสริมความเข้มแข็งของท้องถิ่นทั้งด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุข โภค สุข สาธารณูปการ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตของประชาชน
		3.2 จำนวนครั้งในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ เพื่อให้ความรู้ และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนเพิ่มขึ้น	ไม่น้อยกว่า 4,000 ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า 100 ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า 3,000 ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า 3,500 ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า 4,000 ครั้ง/ปี	3.2 พัฒนาขีดความสามารถของประชาชน บุคลากรในท้องถิ่นให้มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการปกครองตนเอง
		3.3 ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตย การปกครองท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมให้แก่ประชาชน (ยอดสะสม)	100	-	30	60	100	3.3 สร้างเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2 ขั้นตอนการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้จัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงนี้ โดยมีขั้นตอนการจัดทำตามรายละเอียดในแผนภาพข้างล่างนี้



1.3 สรุปข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	สรุปข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนากฎหมาย และส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>1. ด้านขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 : เร่งรัดพัฒนากฎหมายให้เอื้อต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การแก้ไขปัญหาความยากจนและการป้องกันการทุจริตโดยจัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนากฎหมาย</p> <p>1.1 การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/อำเภอ</p> <p>1.2 การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชนหรือประชาชน</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>1.3 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) อย่างเป็นระบบ</p> <p>1.4 การพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม</p> <p>1.5 การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม</p> <p>1.6 การกำหนดมาตรฐานวิทยากรภายในองค์กร</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างและพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐในทุกระดับ โดย (1) ปรับปรุงระบบการควบคุมภายใน (2) พัฒนาระบบการตรวจราชการ (3) สร้างมาตรฐานการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความโปร่งใส (ด้านการตรวจสอบ)</p> <p>1.7 การจัดระบบการรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการประเมินความเสี่ยงของหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>1.8 การจัดทำเอกสารเผยแพร่ภารกิจหน้าที่และการตรวจสอบภายในให้ผู้บริหารของหน่วยรับตรวจทราบ และชี้แจงให้ทราบในการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	สรุปข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนากฎหมาย และส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)</p>	<p>2. ด้านเทคโนโลยี</p> <p>2.1 การนำรายชื่อกฎหมายที่จะนำมาพัฒนาเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและประชาชนร่วมตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน</p> <p>2.2 การนำเนื้อหาบทบัญญัติกฎหมายที่ได้รวบรวมไว้ด้วยกันมาเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชนหรือประชาชนได้รับทราบและร่วมแสดงความคิดเห็น</p> <p>2.3 การนำคู่มือรายละเอียดการรวบรวมบทบัญญัติกฎหมายเรื่องเดียวกันไว้ด้วยกันมาจัดทำเป็นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-book) และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>
	<p>3. ด้านการจัดแบ่งงานและหน้าที่</p> <p>3.1 การทบทวนวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังกับภารกิจหน้าที่เพื่อจัดแบ่งงานและหน้าที่ที่เหมาะสม</p>
	<p>4. ด้านบุคลากร</p> <p>4.1 การฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ (Competency Based Training)</p> <p>4.2 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training)</p> <p>4.3 การสร้างเครือข่ายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Subject Matter Experts)</p> <p>4.4 การส่งข้าราชการเข้ารับการอบรมตาม Competency ที่ต้องการ ในหลักสูตรของหน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากภายนอก</p>

1.3 สรุปข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	สรุปข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาคม : การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น</p>	<p>1. ด้านขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ 1 : ส่งเสริมความเข้มแข็งของท้องถิ่นทั้งด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เทคโนโลยีสารสนเทศและการพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>1.1 การศึกษาแนวทางและวิธีการให้ประชาชนชำระภาษีให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านระบบธนาคาร</p> <p>1.2 การจัดทำระบบการให้บริการชำระภาษีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านธนาคาร</p> <p>1.3 การประชาสัมพันธ์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำระบบการให้บริการชำระภาษีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านธนาคารไปใช้ และให้กำหนดมาตรการจูงใจให้ประชาชนมาชำระภาษีอย่างเต็มใจ</p> <p>1.4 การประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงโครงการชำระภาษีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านระบบธนาคาร</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาขีดความสามารถของประชาชน บุคลากรในท้องถิ่นให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการและการปกครองตนเอง</p> <p>1.5 การวางแผนการประชาสัมพันธ์เชิงรุก</p> <p>1.6 การสำรวจการรับฟัง/รับชมสื่อประชาสัมพันธ์ ฯ</p> <p>1.7 การพัฒนาและปรับปรุงการผลิต จัดทำและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์</p> <p>1.8 การจัดนิทรรศการเคลื่อนที่ร่วมกับเครือข่ายภาคเอกชนและส่วนราชการต่าง ๆ</p> <p>1.9 การสร้างโฆษกประจำหมู่บ้านเพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3 : เสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>1.10 การประเมินผล/สอบถามความคิดเห็นสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>1.11 การศึกษาและแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงเนื้อหาและรูปแบบคู่มือวิทยากรให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น</p> <p>1.12 การจัดพิมพ์คู่มือวิทยากรฉบับปรับปรุงและจัดส่งให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>1.13 การดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อสร้างวิทยากรเครือข่ายระดับจังหวัดเพื่อขยายผลไปยังระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	สรุปข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาคม : การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น(ต่อ)</p>	<p>1.14 การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น โปสเตอร์ แผ่นพับ CD เป็นต้น</p>
	<p>2. ด้านเทคโนโลยี 2.1 การนำคู่มือวิทยากร มาจัดทำเป็นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-book) และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>
	<p>3. ด้านการจัดแบ่งงานและหน้าที่ 3.1 การทบทวน/วิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังเพื่อจัดแบ่งงานและหน้าที่ที่เหมาะสม</p>
	<p>4. ด้านบุคลากร 4.1 การฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ (Competency Based Training) 4.2 การจัดองค์ความรู้ในองค์กรเกี่ยวกับความรู้ด้านประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน 4.3 การส่งข้าราชการเข้ารับการอบรมตาม Competency ที่ต้องการ ในหลักสูตรของหน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากภายนอก 4.4 การศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ให้บริการชำระค่าบริการผ่านธนาคาร เช่น การไฟฟ้านครหลวง การประปา นครหลวง</p>

1.4 แผนการนำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ และประมาณการงบประมาณ

ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง	ประมาณการงบประมาณ	ปี 2550												ปี 2551											
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
การส่งเสริมประชาธิปไตย กระบวนการ ประชาคม : การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น																									
ด้านขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงาน	20,900,000																								
ด้านเทคโนโลยี	-																								
ด้านการจัดแบ่งงานและหน้าที่	-																								
ด้านบุคลากร	500,000																								
ประมาณการงบประมาณรวม	21,400,000																								

2. รายละเอียด ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง

**2.1 ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุน
ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากฎหมาย
และส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

2.1.1 ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงาน

ก. วัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 1 : เร่งรัดพัฒนากฎหมายให้เอื้อต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การแก้ไขปัญหาความยากจนและการป้องกันการทุจริตโดยจัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนากฎหมาย

- เพื่อพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนากฎหมายของรัฐบาลและตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนากฎหมายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

- เพื่อยกระดับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีคุณภาพ เหมาะสม ตรงต่อความต้องการขององค์กรและได้รับความพึงพอใจจากผู้เข้ารับการอบรม

กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างและพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐในทุกระดับ โดย (1) ปรับปรุงระบบการควบคุมภายใน (2) พัฒนาระบบการตรวจราชการ (3) สร้างมาตรฐานการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความโปร่งใส (ด้านการตรวจสอบ)

- เพื่อให้หน่วยรับตรวจ จำนวน 104 หน่วย (หน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แก่ สำนัก/กอง จำนวน 17 หน่วย สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด จำนวน 75 หน่วย และสำนักงานท้องถิ่นอำเภอที่เป็นที่ตั้งคลังจังหวัด จำนวน 12 หน่วย) สามารถจัดวางระบบการควบคุมภายในโดยมีการประเมินความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและกำหนดกิจกรรมการควบคุมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน
- เพื่อให้การทำงานของหน่วยตรวจสอบภายในบรรลุเป้าหมาย สามารถให้บริการด้านการตรวจสอบและให้คำแนะนำ ปรีกษาแก่หน่วยรับตรวจ
- เพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยการตรวจสอบเน้นถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า โดยต้องมีผลผลิตและผลลัพธ์เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

ข. ผู้รับผิดชอบ

กลยุทธ์ที่ 1 : เร่งรัดพัฒนากฎหมายให้เอื้อต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การแก้ไข ปัญหาความยากจนและการป้องกันการทุจริตโดยจัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนากฎหมาย

- **หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ**
 - สำนักกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
- **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง**
 - สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/อำเภอ
 - หน่วยงานที่รับผิดชอบกฎหมายที่นำมาพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

- **หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ**
 - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง**
 - กองการเจ้าหน้าที่
 - สำนัก/กองที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างและพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐในทุกๆระดับ โดย (1) ปรับปรุงระบบการควบคุมภายใน (2) พัฒนาระบบการตรวจราชการ (3) สร้างมาตรฐานการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความโปร่งใส (ด้านการตรวจสอบ)

- **หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ**
 - หน่วยตรวจสอบภายใน
- **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง**
 - สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
 - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
 - กองคลัง
 - กองการเจ้าหน้าที่
 - สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดและสำนักงานท้องถิ่นอำเภอที่เป็นที่ตั้งคลังจังหวัด

ค. ประโยชน์ที่จะได้รับ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

กลยุทธ์ที่ 1 : เร่งรัดพัฒนากฎหมายให้เอื้อต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การแก้ไขปัญหาความยากจนและการป้องกันการทุจริตโดยจัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนากฎหมาย

ประโยชน์ที่จะได้รับ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
		2550	2551
1. ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องมีคู่มือรวมบทบัญญัติกฎหมายเรื่องเดียวกันไว้ด้วยกันเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายการปฏิบัติราชการ	1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนากฎหมาย	สำเร็จ	สำเร็จ
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคู่มือรวมบทบัญญัติกฎหมายเรื่องเดียวกันไว้ด้วยกันเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	2. ระดับความสำเร็จของการจัดทำและส่งรายงานการรวบรวมบทบัญญัติกฎหมายเรื่องเดียวกันไว้ด้วยกันให้สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	สำเร็จ	สำเร็จ
	3. จำนวนคู่มือรวมบทบัญญัติกฎหมายเรื่องเดียวกันไว้ด้วยกัน	1 ฉบับ	1 ฉบับ

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ประโยชน์ที่จะได้รับ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
		2550	2551
1. ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้รับการพัฒนา/เสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร	1.1 ระดับความสำเร็จของการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม	สำเร็จ	สำเร็จ
	1.2 ร้อยละของหลักสูตรการฝึกอบรมที่ได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรม	50%	100%
	1.3 ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	85%	85%
	1.4 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการประเมิน/ติดตามผลการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	สำเร็จ	สำเร็จ

กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างและพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐในทุกกระดับ โดย (1) ปรับปรุงระบบการควบคุมภายใน (2) พัฒนาระบบการตรวจราชการ (3) สร้างมาตรฐานการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความโปร่งใส (ด้านการตรวจสอบ)

ประโยชน์ที่จะได้รับ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
		2550	2551
1. หน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการวางระบบและปรับปรุงระบบการควบคุมภายใน เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	1.1 จำนวนหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สำนัก/กอง/สำนักงานท้องถิ่น จังหวัด/สำนักงานท้องถิ่นอำเภอที่ตั้งคลังจังหวัด) มีการวางระบบควบคุมภายในตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน	104 แห่ง	-
	1.2 จำนวนหน่วยรับตรวจที่มีการประเมินระบบการประเมินภายใน (Control Self Assessments) และหน่วยตรวจสอบภายในเข้าไปตรวจติดตามประเมินระบบการควบคุมภายใน	46	46

ง. แผนงานและรายละเอียดการนำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ 1 : เร่งรัดพัฒนากฎหมายให้เอื้อต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การแก้ไขปัญหาความยากจนและการป้องกันการทุจริตโดยจัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนากฎหมาย

ลำดับ ความสำคัญ	สิ่งที่ต้องดำเนินการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ประมาณการงบประมาณ	
					2550	2551
1	การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/อำเภอ	1. จัดทำโครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ 2. แจ้งให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/อำเภอ ส่งผู้แทนเข้าร่วมการประชุมเพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายที่จะนำมาพัฒนา 3. รวบรวมความคิดเห็นเพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนากฎหมาย	สำนักกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น	- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/ อำเภอ - หน่วยงานที่รับผิดชอบกฎหมายที่นำมาพัฒนา	70,000	70,000
2	การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชนหรือประชาชน	1. จัดทำโครงการประชุมสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็น 2. แจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชนหรือประชาชนที่สนใจเข้าร่วมการประชุมเพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาบทบัญญัติกฎหมายกฎหมายเรื่องเดียวกัน 3. รวบรวมความคิดเห็นเพื่อประกอบการจัดทำคู่มือรวมบทบัญญัติกฎหมายเรื่องเดียวกันให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น	สำนักกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น	- หน่วยงานที่รับผิดชอบกฎหมายที่นำมาพัฒนากฎหมาย	70,000	70,000
ประมาณการงบประมาณรวม					140,000	140,000

เหตุผลเพื่อสนับสนุนการจัดลำดับความสำคัญ :

เนื่องจากการดำเนินการพัฒนากฎหมายที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นรับผิดชอบ เป็นการพัฒนากฎหมายที่มีผลบังคับใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นในการที่จะแก้ไขหรือปรับปรุง กฎหมายใดจึงจำเป็นต้องรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียก่อน โดยมีการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/อำเภอ การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชนหรือประชาชน เพื่อให้การพัฒนากฎหมายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

สิ่งที่ต้องดำเนินการ	ปี 2550									ปี 2551													
	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8
1.การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/อำเภอ	████████████████████									████████████████████													
2.การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชนหรือประชาชน	████████████████████									████████████████████													

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ลำดับ ความสำคัญ	สิ่งที่ต้องดำเนินการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ประมาณการงบประมาณ	
					2550	2551
1	การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) อย่างเป็นระบบ	<ol style="list-style-type: none"> ตั้งทีมงาน จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อศึกษาหาความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยครอบคลุมประเด็นหลักอย่างน้อย 3 ประเด็น ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม และผลลัพธ์ที่คาดหวัง <ul style="list-style-type: none"> กลุ่มบุคลากรเป้าหมาย วิธีดำเนินการฝึกอบรม ดำเนินการปฏิบัติตามแผน จัดทำรายงานการศึกษาหาความจำเป็นในการฝึกอบรม นำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม 	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> กองการเจ้าหน้าที่ สำนัก/กองที่เกี่ยวข้อง 	1,000,000	1,000,000
2	การพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม	<ol style="list-style-type: none"> ตั้งทีมงาน ประชุมทีมงานเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงานการศึกษาหาความจำเป็นในการฝึกอบรม สร้างหลักสูตรการฝึกอบรม โดยครอบคลุมประเด็นหลัก 8 ประเด็น ดังนี้ 	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> กองการเจ้าหน้าที่ สำนัก/กองที่เกี่ยวข้อง 	1,000,000	1,000,000

ลำดับ ความสำคัญ	สิ่งที่ต้องดำเนินการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ประมาณการงบประมาณ	
					2550	2551
	การพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรการ ฝึกอบรม (ต่อ)	1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) หัวข้อวิชา 3) วัตถุประสงค์ของแต่ละหัวข้อวิชา 4) เนื้อหาสาระหรือแนวทางการฝึกอบรม 5) เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรม 6) ระยะเวลา 7) การเรียงลำดับหัวข้อวิชา 8) ลักษณะของวิทยากรผู้ดำเนินการ ฝึกอบรม				
3	การประเมินและติดตามผลการ ฝึกอบรม	1. ตั้งทีมงานกำหนดหลักเกณฑ์และรายการ (Checklist) ในการประเมินผลเพื่อให้ บุคลากรผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม จะต้องดำเนินการ 2. ประชุมชี้แจงให้บุคลากรผู้รับผิดชอบ โครงการฝึกอบรมดำเนินการประเมินและ ติดตามผลการฝึกอบรม 3. นำผลการประเมินของบุคลากรผู้รับผิดชอบ โครงการฝึกอบรมทุกโครงการมาประกอบการ ปรับปรุงหลักสูตร/การบริหารจัดการการ ฝึกอบรม	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	-	100,000	100,000

ลำดับ ความสำคัญ	สิ่งที่ต้องดำเนินการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ประมาณการงบประมาณ	
					2550	2551
4	การกำหนดมาตรฐานวิทยากรภายใน องค์กร	<ol style="list-style-type: none"> ตั้งทีมงาน ประชุมทีมงานเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์/ มาตรฐานการเป็นวิทยากรภายในองค์กร จัดทำแผน/หลักสูตรการพัฒนายวิทยากร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์/มาตรฐานที่กำหนด ดำเนินการพัฒนายวิทยากร ติดตามประเมินผล 	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	- กองการ เจ้าหน้าที่ - สำนัก/กองที่ เกี่ยวข้อง	700,000	700,000
ประมาณการงบประมาณรวม					2,800,000	2,800,000

เหตุผลเพื่อสนับสนุนการจัดลำดับความสำคัญ :

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้งในส่วนของกรมฯ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นเพื่อให้เกิดการยกระดับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของกรมฯ ให้มีคุณภาพ เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและได้รับความพึงพอใจจากผู้เข้ารับการอบรม กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการฝึกอบรมโดยเริ่มจากการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม(Training needs) อย่างเป็นระบบ เพื่อดันหาว่าองค์กรมีปัญหาในด้านใดบ้างเพื่อที่จะนำปัญหาต่างๆ เหล่านั้นไปแก้ไขโดยการจัดฝึกอบรม การพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรและสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ และเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมต้องมีการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบและสามารถวิเคราะห์ได้ว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่และนำผลการวิเคราะห์ไปพัฒนาหลักสูตรต่อไป นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการกำหนดมาตรฐานของวิทยากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้รับการพัฒนาตาม competency ที่กำหนด

สิ่งที่ต้องดำเนินการ	ปี 2550									ปี 2551														
	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม(Training Needs) อย่างเป็นระบบ					■	■	■	■									■	■	■	■				
2. การพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม							■	■	■										■	■	■			
3. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4. การกำหนดมาตรฐานวิทยากรภายในองค์กร			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างและพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐในทุกระดับ โดย (1) ปรับปรุงระบบการควบคุมภายใน
(2) พัฒนาระบบการตรวจราชการ (3) สร้างมาตรฐานการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความโปร่งใส (ด้านการตรวจสอบ)

ลำดับ ความสำคัญ	สิ่งที่ต้องดำเนินการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ประมาณการงบประมาณ	
					2550	2551
1	การประชาสัมพันธ์เพื่อทำความเข้าใจให้ผู้บริหารหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทุกระดับได้ทราบถึงความสำคัญวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวางระบบควบคุมภายใน	1. สรุปรายละเอียดเกี่ยวกับระบบควบคุมภายใน 2. จัดทำเอกสารเผยแพร่ภารกิจหน้าที่และการตรวจสอบภายในให้ผู้บริหารหน่วยรับตรวจทราบ 3. ชี้แจงให้ผู้บริหารทราบในการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	50,000	50,000
2	การจัดระบบการรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการประเมินความเสี่ยงของหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	1. จัดตั้งทีมงานเพื่อวางแผนและกำหนดแนวทางการรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการประเมินความเสี่ยง ได้แก่ - ข้อมูลผลการตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน - รายงานทางการเงินของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/อำเภอ(ที่เป็นที่ตั้งคลังจังหวัด) - รายงานผลการการวางระบบและการประเมินระบบควบคุมภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน	- สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - กองคลัง - กองการเจ้าหน้าที่	-	-

ลำดับ ความสำคัญ	สิ่งที่ต้องดำเนินการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ประมาณการงบประมาณ	
					2550	2551
2	การจัดระบบการรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการประเมินความเสี่ยงของหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/อำเภอ (ที่เป็นที่ตั้งคลังจังหวัด) เปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลัง - ข้อมูลการได้รับการฝึกอบรมของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/อำเภอ(ที่เป็นที่ตั้งคลังจังหวัด) <p>2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผน ฯ</p> <p>3. หน่วยตรวจสอบภายในนำข้อมูลที่ได้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปใช้ในการประเมินความเสี่ยงของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อวางแผนการตรวจสอบประจำปี</p>	หน่วยตรวจสอบภายใน	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - กองคลัง - กองการเจ้าหน้าที่ 	-	-
ประมาณการงบประมาณรวม					50,000	50,000

เหตุผลเพื่อสนับสนุนการจัดลำดับความสำคัญ :

การตรวจติดตามการวางระบบการควบคุมภายในเป็นการพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจและความสำคัญของระบบการควบคุมภายในจึงจะทำให้หน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสามารถวางระบบควบคุมภายในให้เป็นไปตามกฎหมาย นอกจากนี้จำเป็นต้องมีการจัดระบบการรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการประเมินความเสี่ยงของหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อเป็นข้อมูลในการวางระบบการตรวจสอบการวางระบบควบคุมภายในแต่ละปี

สิ่งที่ต้องดำเนินการ	ปี 2550											ปี 2551												
	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. การประชาสัมพันธ์เพื่อทำความเข้าใจให้ผู้บริหารหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทุกระดับได้ทราบถึงความสำคัญ วัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวางระบบควบคุมภายใน	_____												_____											
2. การจัดระบบการรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการประเมินความเสี่ยงของหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				_____												_____								

จ. ปัจจัยต่อความสำเร็จ ความเสี่ยงและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 1 : เร่งรัดพัฒนากฎหมายให้เอื้อต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การแก้ไขปัญหาความยากจนและการป้องกันการทุจริตโดยจัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนากฎหมาย

ปัจจัยต่อความสำเร็จ (เงื่อนไขที่จำเป็น)

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนากฎหมาย
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นเพื่อประกอบการดำเนินการพัฒนากฎหมาย

ความเสี่ยงและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

ไม่มี

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ปัจจัยต่อความสำเร็จ (เงื่อนไขที่จำเป็น)

1. การได้รับจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาบุคลากร

ความเสี่ยงและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

ไม่มี

กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างและพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐในทุกกระดับ โดย (1) ปรับปรุงระบบการควบคุมภายใน (2) พัฒนาระบบการตรวจราชการ (3) สร้างมาตรฐานการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความโปร่งใส (ด้านการตรวจสอบ)

ปัจจัยต่อความสำเร็จ (เงื่อนไขที่จำเป็น)

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางระบบการตรวจสอบภายใน

ความเสี่ยงและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

ไม่มี

2.1.2 ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

ก. วัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลง

- เพื่อเพิ่มช่องทางการเผยแพร่รายชื่อและบทบัญญัติของกฎหมายให้กับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และประชาชนได้ร่วมกัน ตรวจสอบและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนากฎหมายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นผ่านทาง Web site www.thailocaladmin.go.th ของกรม

ข. ผู้รับผิดชอบ

- หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
สำนักกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น

ค. ประโยชน์ที่จะได้รับ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ประโยชน์ที่จะได้รับ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
		2550	2551
1. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสามารถเผยแพร่ข้อมูลรายชื่อกฎหมายที่นำมาพัฒนาทางเว็บไซต์ของกรมฯ เพื่อให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและประชาชนร่วมตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน	ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ข้อมูลรายชื่อกฎหมายที่นำมาพัฒนาทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	สำเร็จ	สำเร็จ
2. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสามารถเผยแพร่เนื้อหาบทบัญญัติกฎหมายที่ได้อบรมไว้ด้วยกันมาเผยแพร่เป็นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-book) เพื่อให้ส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน หรือประชาชนทั่วไปได้รับทราบ	ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่เนื้อหาบทบัญญัติกฎหมายที่ได้อบรมไว้ด้วยกันมาเผยแพร่เป็นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-book)	สำเร็จ	สำเร็จ

ง. แผนงานและรายละเอียดการนำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ

ลำดับ ความสำคัญ	สิ่งที่ต้องดำเนินการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ประมาณการงบประมาณ	
					2550	2551
1	การนำรายชื่อกฎหมายที่จะนำมาพัฒนา มาเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ส่วน ราชการที่เกี่ยวข้องและประชาชนร่วม ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน	1. นำรายชื่อและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กับกฎหมายที่จะทำการพัฒนามา จัดทำให้อยู่ในรูปเอกสารเล็กทรอนิกส์ 2. นำข้อมูลขึ้นสู่ระบบ (Up load) เพื่อเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศท้องถิ่น	สำนักกฎหมาย และระเบียบ ท้องถิ่น	-	-
2	การนำเนื้อหาบทบัญญัติกฎหมายที่ได้ รวบรวมไว้ด้วยกันมาเผยแพร่ทาง เว็บไซต์ของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น เพื่อให้ส่วนราชการ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชนหรือ ประชาชนได้รับทราบและร่วมแสดง ความคิดเห็น	1. พัฒนาโปรแกรมฯให้มีการแสดง บทบัญญัติของกฎหมายพร้อมเปิด โอกาสให้ประชาชนแสดงความ ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบัญญัติของ กฎหมายผ่านทางเว็บไซต์ของกรมฯ 2. รวบรวมความคิดเห็นจาก ประชาชนให้สำนักกฎหมายและ ระเบียบท้องถิ่น ดำเนินการต่อไป	ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศท้องถิ่น	สำนักกฎหมาย และระเบียบ ท้องถิ่น	-	-

ลำดับ ความสำคัญ	สิ่งที่ต้องดำเนินการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ประมาณการงบประมาณ	
					2550	2551
3	การนำคู่มือรายละเอียดการรวบรวม บทบัญญัติกฎหมายเรื่องเดียวกันไว้ ด้วยกันมาจัดทำเป็นเอกสาร อิเล็กทรอนิกส์ (e-Book) และเผยแพร่ ทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	1. นำเอกสารคู่มือหรือเอกสารที่ เกี่ยวข้องกับบทบัญญัติกฎหมายใน เรื่องเดียวกันมาจัดทำให้อยู่ในรูปของ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ 2. นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ (Upload) เพื่อเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศท้องถิ่น	สำนักกฎหมาย และระเบียบ ท้องถิ่น	-	-
ประมาณการงบประมาณรวม					-	-

เหตุผลเพื่อสนับสนุนการจัดลำดับความสำคัญ :

การจัดทำแผนพัฒนากฎหมายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำเป็นต้องให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและประชาชนร่วมตรวจสอบรายชื่อกฎหมายที่จะพัฒนา
เพื่อให้เกิดความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องนำรายชื่อกฎหมายที่จะนำมาพัฒนาเผยแพร่ทางเว็บไซต์ เพื่อให้ส่วนราชการและประชาชนได้ร่วมกันตรวจสอบอย่าง
กว้างขวาง เมื่อรวบรวมรายชื่อกฎหมายได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์แล้วจึงรวบรวมเนื้อหา บทบัญญัติของกฎหมายนั้น ๆ มาเผยแพร่ทางเว็บไซต์เพื่อให้ส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และประชาชน ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาบทบัญญัติกฎหมายดังกล่าว เพื่อนำไปจัดทำเป็นคู่มือรายละเอียดการรวบรวมบทบัญญัติกฎหมายเรื่อง
เดียวกันไว้ด้วยกันและจัดทำเป็นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์(e-book) เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สิ่งที่ต้องดำเนินการ	ปี 2550									ปี 2551														
	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. การนำรายชื่อกฎหมายที่จะนำมาพัฒนาเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและประชาชนร่วมตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน																								
2. การนำเนื้อหาบทบัญญัติกฎหมายที่รวบรวมไว้ด้วยกันมาเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชนหรือประชาชนได้รับทราบและร่วมแสดงความคิดเห็น																								
3. การนำคู่มือรายละเอียดการรวบรวมบทบัญญัติกฎหมายเรื่องเดียวกันไว้ด้วยกันมาจัดทำเป็นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-Book) และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น																								

จ. ปัจจัยต่อความสำเร็จ ความเสี่ยงและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยต่อความสำเร็จ (เงื่อนไขที่จำเป็น)

ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนากฎหมาย

ความเสี่ยงและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

ไม่มี

2.1.3 ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดแบ่งงานและหน้าที่

ก. วัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลง

1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน
2. เพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนากฎหมายและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

ข. ผู้รับผิดชอบ

- หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
กองการเจ้าหน้าที่
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
 - หน่วยตรวจสอบภายใน
 - กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ค. ประโยชน์ที่จะได้รับ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ประโยชน์ที่จะได้รับ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
		2550	2551
1. โครงสร้างและอัตรากำลังของหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่รับผิดชอบเป็นเจ้าภาพหลักของกลยุทธ์ในประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากฎหมายและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ	ร้อยละของความสำเร็จที่ได้มีการดำเนินการตามแผนการวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลัง	100	-

ง. แผนงานและรายละเอียดการนำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ

ลำดับ ความสำคัญ	สิ่งที่ต้องดำเนินการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ประมาณการงบประมาณ	
					2550	2551
1	การทบทวน/วิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังกับภารกิจหน้าที่เพื่อจัดแบ่งงานและหน้าที่ที่เหมาะสม	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนการทบทวน/วิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลัง 2. สืบหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง 3. ทบทวน/วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ตามกลยุทธ์ในประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี 4. วิเคราะห์เปรียบเทียบและวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของข้อมูลโครงสร้าง อัตรากำลัง และสัดส่วนตำแหน่งข้าราชการในปัจจุบันกับแผนกำหนดตำแหน่ง 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548-2551) และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี 5. สรุปผลการทบทวน/วิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลัง และจัดทำรายงานเสนอผู้บังคับบัญชา 	กองการเจ้าหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - หน่วยตรวจสอบภายใน - กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 	-	-
ประมาณการงบประมาณรวม					-	-

เหตุผลเพื่อสนับสนุนการจัดลำดับความสำคัญ:

การที่จะสามารถปฏิบัติงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนากฎหมายและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องมีการทบทวน/วิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังกับภารกิจหน้าที่ที่เหมาะสม โดยที่การดำเนินการดังกล่าวข้างต้นสามารถดำเนินการได้โดยไม่ต้องใช้งบประมาณแต่อย่างใด

สิ่งที่ต้องดำเนินการ	ปี 2550									ปี 2551														
	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
การทบทวน/วิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลัง กับภารกิจหน้าที่เพื่อจัดแบ่งงานและหน้าที่ที่เหมาะสม																								

จ. ปัจจัยต่อความสำเร็จ ความเสี่ยงและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยต่อความสำเร็จ (เงื่อนไขที่จำเป็น)

1. ผู้บริหารเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการทบทวน/วิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง
2. การได้รับความเห็นชอบแผนกำหนดตำแหน่ง 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2548-2551) จากกระทรวงมหาดไทย และสำนักงาน ก.พ.
3. การได้รับความเห็นชอบข้อเสนอการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการจากคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวงมหาดไทย สำนักงาน ก.พ.ร.และคณะรัฐมนตรี
4. ความเข้าใจและการยอมรับของผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้าง

ความเสี่ยงและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

1. การทบทวน/วิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่อาจไม่สอดคล้องกับกลยุทธ์กลยุทธ์ในประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการ 4 ปีที่อาจมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดินของคณะรัฐมนตรี
2. อาจมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจากหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้าง

2.1.4 ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

ก. วัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลง

1. เพื่อให้ข้าราชการที่รับผิดชอบการดำเนินงานตามกลยุทธ์ต่าง ๆ ในประเด็นยุทธศาสตร์ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นและตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ รวมถึงสามารถเข้าใจและมองภาพรวมของการปฏิบัติงานตามพันธกิจขององค์กรได้ ส่งผลให้เกิดความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและพัฒนาการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

ข. ผู้รับผิดชอบ

- **หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ**
 - กองการเจ้าหน้าที่
- **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง**
 1. สำนักกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
 2. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
 3. หน่วยตรวจสอบภายใน

ค. ประโยชน์ที่จะได้รับ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ประโยชน์ที่จะได้รับ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
		2550	2551
1.บุคลากรผู้รับผิดชอบประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากฎหมายและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นและตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงาน	1.1 ร้อยละของบุคลากรผู้รับผิดชอบประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากฎหมายและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะ ที่จำเป็นและตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงาน	50%	80%
	1.2 ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	85%	85%

ง. แผนงานและรายละเอียดการนำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ

ลำดับ ความสำคัญ	สิ่งที่ต้องดำเนินการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ประมาณการงบประมาณ	
					2550	2551
1	การฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นและตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทีมงานเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา 2. วิเคราะห์หาความต้องการการฝึกอบรม (Training Needs) 3. จัดทำแผนปฏิบัติการการฝึกอบรม 4. จัดทำรายละเอียดหลักสูตรการฝึกอบรม 5. ดำเนินการฝึกอบรม 6. ติดตามประเมินผลการฝึกอบรม 	- กองการเจ้าหน้าที่	- สำนักกฎหมาย และระเบียบ ท้องถิ่น - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	120,000	120,000
2	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the job training)	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดตั้งทีมงานเพื่อกำหนดแนวทางดำเนินการ 2. กำหนดแนวทางในการจัดทำระบบการเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน(Coaching) 3. ชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้บริหาร สำนัก/กอง และผู้ทำหน้าที่สอนงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด 4. วางระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินการ 5. ดำเนินการประเมินผลการดำเนินการและจัดทำสรุปผลการประเมิน 	- กองการเจ้าหน้าที่	- สำนักกฎหมาย และระเบียบ ท้องถิ่น - หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	-	-

ลำดับ ความสำคัญ	สิ่งที่ต้องดำเนินการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ประมาณการงบประมาณ	
					2550	2551
3	การสร้างเครือข่ายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	ประสานงานขอความร่วมมือผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ ดังนี้ - เป็นวิทยากรให้ความรู้ในการฝึกอบรม - ร่วมเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำแผนพัฒนากฎหมายของส่วนราชการ	กองการเจ้าหน้าที่	- สำนักกฎหมายและระเบียบ	-	-
4	การส่งข้าราชการเข้ารับการอบรมตาม Competency ที่ต้องการ ในหลักสูตรของหน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากภายนอก	1. ตั้งทีมงานกำหนดกรอบเนื้อหาวิชา/หลักสูตร ตาม Competency ที่ต้องการขององค์กร 2. ดำเนินการกำหนดกรอบเนื้อหาวิชา/หลักสูตร ตาม Competency ที่ต้องการขององค์กร 3. แสวงหาหลักสูตรตามกรอบฯ 4. พิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด 5. ดำเนินการประเมินผลและสรุปผล	กองการเจ้าหน้าที่	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - หน่วยตรวจสอบภายใน	250,000	250,000
ประมาณการงบประมาณรวม					370,000	370,000

เหตุผลเพื่อสนับสนุนการจัดลำดับความสำคัญ:

เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าประสงค์ ดังนั้น บุคลากรที่ทำหน้าที่หลักจะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีสมรรถนะและองค์ความรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางและมาตรฐานเดียวกันและพร้อมที่จะนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งจำเป็นต้องมีการเรียนรู้การทำงานจากการปฏิบัติงานจริง และการสร้างเครือข่ายผู้มีความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้สามารถพัฒนาการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ จะต้องพิจารณาหลักสูตรจากหน่วยงานภายนอกว่ามีหลักสูตรใดที่เหมาะสมกับสมรรถนะที่องค์กรต้องการและหน่วยงานภายนอกนั้นต้องมีความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรมให้ความรู้เป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานโดยทั่วไป เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาความรู้ตามสมรรถนะและทักษะตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต้องการและสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สิ่งที่ต้องดำเนินการ	ปี 2550									ปี 2551														
	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. การฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นและตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงาน				■	■	■	■	■	■							■	■	■	■	■				
2. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the job training)																								
3. การสร้างเครือข่ายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน																								
4. การส่งข้าราชการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรของหน่วยงานภายนอก																								

จ. ปัจจัยต่อความสำเร็จ ความเสี่ยงและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยต่อความสำเร็จ (เงื่อนไขที่จำเป็น)

1. การได้รับงบประมาณในการดำเนินการอย่างเพียงพอ
2. ความร่วมมือของเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ความเสี่ยงและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

1. การโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานอื่นของข้าราชการที่ได้รับการฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ