

กลยุทธ์ 3-3	การนำระบบประกันคุณภาพมาใช้
วัตถุประสงค์	เพื่อประกันคุณภาพการให้บริการตามมาตรฐานสากล เพื่อให้ผู้ใช้บริการมีความมั่นใจในบริการที่จะได้รับ โดยมาตรฐานนั้นจะต้องได้รับการรับรองจากคณะกรรมการรับรองมาตรฐานด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ เช่น มาตรฐาน ISO, P.S.O., H.A. เป็นต้น
ผลผลิต	มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 แต่งตั้งคณะทำงานและจัดทำแผนพัฒนาระบบมาตรฐานการรับประกันคุณภาพ พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบ ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนาระบบมาตรฐานการรับประกันคุณภาพพร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบ ขั้นตอนที่ 3 ยื่นใบสมัครเพื่อขอการรับรองระบบมาตรฐานการรับประกันคุณภาพ พร้อมส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องให้หน่วยงานผู้ประเมินและให้การรับรองระบบคุณภาพจากภายนอก (Certified Body) ได้แล้วเสร็จ ขั้นตอนที่ 4 ได้รับการตรวจประเมินขั้นสุดท้ายจากผู้ประเมินระบบคุณภาพมาตรฐานจากภายนอก ขั้นตอนที่ 5 ได้รับใบรับรองระบบมาตรฐานการรับประกันคุณภาพ
ผลลัพธ์	ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน/ปฏิบัติราชการ
ตัวชี้วัด	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานการรับประกันคุณภาพในงานที่เป็นภารกิจหลัก เป้าหมาย สามารถปฏิบัติตามแผนได้ครบถ้วน น้ำหนัก ร้อยละ

กลยุทธ์ 4-1	การลดอัตรากำลังหรือการจัดสรรอัตรากำลังให้คุ้มค่า
วัตถุประสงค์	เพื่อให้สามารถปรับลดบุคลากร หรือจัดสรรบุคลากรเดิมให้สามารถเพิ่มปริมาณงานได้มากขึ้น รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงานให้ดีขึ้น แสดงว่าเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากร และจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 -2550) ได้กำหนดเป้าหมายของการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยให้ปรับลดจำนวนข้าราชการลงอย่างน้อยร้อยละ 10 ภายในปี พ.ศ. 2550 และ/หรือเพิ่มความสามารถของกำลังคนให้ได้ในระดับเดียวกัน บุคลากร หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างประจำ

เงื่อนไข

- 1) จำนวนบุคลากรที่ลดลงเนื่องจากการเกษียณอายุตามกำหนด ณ สิ้นปีงบประมาณ จะนับเป็นผลงานในกรณีที่ส่วนราชการไม่ขออัตรากำลังคืนจากคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ
- 2) การลดบุคลากรที่บรรจุจริง หรือการบรรจุน้อยกว่าที่ประมาณการไว้ต้นปีงบประมาณ แต่ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ไม่นับเป็นผลงาน

ผลผลิต

- จำนวนบุคลากรที่ลดลง
- จำนวนค่าใช้จ่ายที่ลดลง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 มีแนวทางในการลดจำนวนบุคลากรบรรจุจริงจากการเกษียณอายุโดยไม่มีการขออัตรากำลังคืน และจากการปรับโครงสร้างองค์กรให้มีขนาดและอัตรากำลังที่เหมาะสม โดยประสิทธิภาพการทำงานไม่ลดลง แต่จะเพิ่มขึ้นจากการวัดผลผลิตรวมที่ได้รายงานตามตัวชี้วัดในระบบ RBM และมีแนวทางในการลดค่าใช้จ่ายบุคลากรจาก

- การลดบุคลากรบรรจุจริง
- การลดค่าใช้จ่ายสวัสดิการ โดยการจัดกิจกรรม/โครงการรณรงค์ส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเพื่อรักษาสุขภาพให้แข็งแรงและลดค่าใช้จ่ายในการเบิกค่ารักษาพยาบาล
- การทบทวนการเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้านของข้าราชการตามสิทธิให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

ผลลัพธ์

ประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากร

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของการลดจำนวนบุคลากรบรรจุจริง

เป้าหมาย ลดบุคลากรได้ร้อยละ 5

น้ำหนัก ร้อยละ

- ร้อยละของการลดค่าใช้จ่ายบุคลากร

เป้าหมาย ลดค่าใช้จ่ายบุคลากรได้ร้อยละ 5

น้ำหนัก ร้อยละ

วัตถุประสงค์

จากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการฯ ในด้านการส่งเสริมการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการ ได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับ ค่านิยมใหม่ให้ข้าราชการมีการปฏิบัติงานในเชิงรุก ปฏิบัติงานเต็มกำลัง ความสามารถและมีความกระตือรือร้น ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จคือการสร้าง องค์ความรู้ และวิทยาการใหม่ๆ ให้กับข้าราชการ เพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติ ราชการให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการวางแผนการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อพัฒนาส่วนราชการในอนาคตด้วย

ผลผลิต

- 1) มีการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการ โดยพิจารณาจาก
 - 1.1) จำนวนครั้งในการจัดฝึกอบรมข้าราชการในวิทยาการ/ความรู้ใหม่
 - 1.2) ร้อยละเฉลี่ยของจำนวนข้าราชการที่ฝึกอบรม
- 2) จัดตั้งทีมงานเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการในการพัฒนาระบบบริหารความรู้ ภายในองค์กร
 - 2.1) ผลสำเร็จในการจัดตั้งทีมงานในการพัฒนาระบบบริหารความรู้ ภายในองค์กร
 - 2.2) ผลสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการในการพัฒนาระบบบริหาร ความรู้ภายในองค์กร สำหรับปีงบประมาณต่อไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 กรมประชาสัมพันธ์มีแผนจะจัดการฝึกอบรม ข้าราชการในวิทยาการ/ความรู้ใหม่ รวม 2 หลักสูตร ดังนี้

- 1) การพัฒนาระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ ผลของงานภาครัฐ (PSO) จำนวน 6 ครั้ง
- 2) การอบรมในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตสู่การเป็นข้าราชการยุคใหม่ ตามยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม จำนวน 3 ครั้ง

ตัวชี้วัด

- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กร

เป้าหมาย ประสิทธิภาพสำเร็จครบถ้วน

น้ำหนัก ร้อยละ

กลยุทธ์ 4-2	การมอบอำนาจการตัดสินใจ การอนุมัติ อนุญาต ไปยังระดับปฏิบัติการ
--------------------	--

วัตถุประสงค์ หัวหน้าส่วนราชการสามารถมอบอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับรองลงไป และผู้บริหารระดับรองลงไปมีการมอบอำนาจลงไปสู่ผู้บริหารระดับล่าง ตลอดจนมีการมอบอำนาจจากส่วนกลางไปยังส่วนภูมิภาค เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผลผลิต

- จำนวนเรื่องที่มีการมอบอำนาจ
- มีการมอบอำนาจลงไปสู่ระดับล่างมากน้อยเพียงใด
- เมื่อมีการมอบอำนาจลงไปแล้ว ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการบริหารเวลาการทำงานในเรื่องที่มีความสำคัญมากขึ้นอย่างไรบ้าง

กฎหมายที่แก้ไขหรือยกเลิก ได้เสนอ ก.พ.ร. เมื่อ 28 พ.ย. 46 ได้แก่

1)

2)

ผลลัพธ์ หัวหน้าส่วนราชการสามารถบริหารงานในเชิงนโยบายหรือกลยุทธ์ โดยให้ผู้บริหารระดับรองและระดับล่างรับผิดชอบในการดำเนินงานตามแผนหรือนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตัวชี้วัด

- ระดับความสำเร็จของการมอบอำนาจไปสู่ระดับล่าง และแก้ไขหรือยกเลิกกฎหมายได้
 - เป้าหมาย ร้อยละ 100 ของแผนงานที่กำหนดไว้
 - น้ำหนัก ร้อยละ

กลยุทธ์ 4-3	การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดระดับบุคคล ให้สอดคล้องกับระดับองค์กร
--------------------	---

วัตถุประสงค์ ความสำเร็จของการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและการถ่ายทอดเป้าหมายหมายถึง การที่องค์กรจัดให้มีระบบประเมินผลการดำเนินงานภายในองค์กร (Internal Performance Agreement : IPA) โดยมีการจัดทำเป้าหมายภาพรวมของส่วนราชการ และมีการถ่ายทอดเป้าหมายดังกล่าวไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบระดับล่างและระดับบุคคลตามโครงสร้างขององค์กร ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย

- ผลผลิต**
- มีการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบประเมินผลภายใน
 - เตรียมความพร้อมเพื่อจัดให้มีระบบประเมินผลการดำเนินงานภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 ต่อไป
 - มีระบบประเมินผลการดำเนินงานภายในระดับกรม กอง สำนัก หรือเทียบเท่า ตลอดจนมีระบบแรงจูงใจที่เชื่อมโยงกับการทำงานระดับบุคคล

ผลลัพธ์ ส่วนราชการมีเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน ตามความรับผิดชอบของตำแหน่งงานในแต่ละระดับ

ตัวชี้วัด

- **ระดับความสำเร็จของการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและการถ่ายทอดเป้าหมาย**
เป้าหมาย มีระบบประเมินผลการดำเนินงานภายในระดับกรม กอง สำนัก หรือเทียบเท่า ตลอดจนมีระบบแรงจูงใจที่เชื่อมโยงกับการทำงานระดับบุคคล
น้ำหนัก ร้อยละ

กลยุทธ์ 4-4	การพัฒนาระบบควบคุมภายใน
-------------	-------------------------

วัตถุประสงค์ มีการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง หมายถึง การวางแผนการดำเนินงาน เพื่อจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงของส่วนราชการ โดยมีการจัดตั้งทีมงาน เพื่อบริหารความเสี่ยงโดยตรง มีการระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านต่างๆ อย่างครบถ้วน ประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และกำหนดมาตรการหรือแผนงาน /แผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินการแก้ไข/ลด/ป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น อย่างเป็นรูปธรรม

ความเสี่ยง คือ เหตุการณ์/การกระทำใดๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และจะส่งผลกระทบหรือสร้างความเสียหาย (ทั้งที่เป็นตัวเงินและ ไม่เป็นตัวเงิน) หรือความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ทั้งในระดับองค์กร ระดับหน่วยงานและบุคลากรได้

ผลผลิต

ขั้นตอนที่ 1 มีการทบทวนและประเมินผลมาตรการหรือแผนปฏิบัติการ เพื่อกำหนดแนวทางการปรับปรุงระบบบริหารความเสี่ยงของ ส่วนราชการสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 (ทบทวนแผนเดิม ประจำปีงบประมาณ 2546 ซึ่งมีอยู่แล้ว)

ขั้นตอนที่ 2 สามารถระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงเรื่องต่างๆ และประเมินผลกระทบของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับส่วนราชการ

- ขั้นตอนที่ 3 มีการจัดทำรายงานประเมินผลความเสี่ยงได้ครอบคลุมทุกด้านและ
นำเสนอผู้บริหารสูงสุดของส่วนราชการพิจารณา
- ขั้นตอนที่ 4 มีการกำหนดมาตรการหรือแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินการแก้ไข/ลด/
ป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับส่วนราชการ
- ขั้นตอนที่ 5 มีการทบทวนและประเมินผลมาตรการหรือแผนปฏิบัติการ
เพื่อกำหนดแนวทางการปรับปรุงระบบบริหารความเสี่ยงของ
ส่วนราชการสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2548

ผลลัพธ์

ส่วนราชการมีระบบในการบริหารความเสี่ยง โดยการบริหารปัจจัยและควบคุม
กิจกรรม รวมทั้งกระบวนการดำเนินงานต่างๆ เพื่อลดมูลเหตุแต่ละโอกาสที่องค์กร
จะเกิดความเสียหาย ให้ระดับความเสี่ยงและระดับของความเสียหายที่จะเกิดขึ้น
ในอนาคตให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบ
ได้อย่างมีระบบ โดยคำนึงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายองค์กรตาม
ยุทธศาสตร์เป็นสำคัญ

ตัวชี้วัด

- ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง

เป้าหมาย ดำเนินการครบทั้ง 5 ขั้นตอน

น้ำหนัก ร้อยละ

กลยุทธ์ 4-5	นวัตกรรม
วัตถุประสงค์	มีแผนงาน/โครงการด้านนวัตกรรม หมายถึง แผนงาน/โครงการที่มีวัตถุประสงค์ ในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการในการปฏิบัติ ราชการเพื่อให้บริการประชาชน โดยคาดว่าผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจะช่วยปรับปรุง ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เพิ่มคุณภาพในการให้บริการประชาชน ได้อย่างมาก มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกโครงการ ดังนี้ - เป็นโครงการที่สนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล ระเบียบวาระ แห่งชาติ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 - เป็นนวัตกรรมใหม่ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกับส่วนราชการ อย่างมาก

- เป็นโครงการที่สนับสนุนการปฏิบัติงานหลายส่วนงาน เจ้าหน้าที่และประชาชนได้รับประโยชน์อย่างมาก
- มีผลกระทบสูง ช่วยในการปฏิบัติงานอย่างมาก

ผลผลิต

- แผนงาน/โครงการด้านนวัตกรรม
- การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการด้านนวัตกรรม

ผลลัพธ์

กรมประชาสัมพันธ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เช่น วิธีการทำงานใหม่ การพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานและการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างมูลค่าหรือมูลค่างานที่สูงขึ้นอย่างมาก

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินแผนงาน/โครงการด้านนวัตกรรม (ตามที่ส่วนราชการเสนอมาและได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผล)

เป้าหมาย ผลสำเร็จของการดำเนินตามแผนงาน/โครงการด้านนวัตกรรมร้อยละ 100

น้ำหนัก ร้อยละ
