

รายงานการประชุม
คณะกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕

เมื่อวันพุธที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงาน ก.ถ. อาคารสถาบันตำราพระราชานุญาต สป. ชั้น ๘

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายมนูชญ์	วัฒนโกเมร		ประธานอนุกรรมการ
๒. นายสมาน	กลิ่นเกษร		อนุกรรมการ
๓. นายนิคม	เกิดชั้นหมาก		อนุกรรมการ
๔. นายพินิจ	พิชยกัลป์		อนุกรรมการ
๕. นายศิวะ	ศิริเสาวลักษณ์		อนุกรรมการ
๖. นายขจรศักดิ์	สิงโตกุล	ผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี	อนุกรรมการ
๗. นางสาวสุขใจ	กาญจนพิบูลย์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ สำนักงาน ก.ถ.สป. แทน หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.สป.	อนุกรรมการ
๘. นายประพันธ์	สุวรรณ	ผอ.ส่วนสิทธิและสวัสดิการบุคลากร ที่มาจากการเลือกตั้ง แทน ผอ.สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	อนุกรรมการ
๙. นายชัยรัตน์	แก้วเพียงเพ็ญ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงาน ก.ถ.สป. แทน ผอ.ส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ถ.สป.	อนุกรรมการ
๑๐. พ.ต.อ.ธงชัย	เย็นประเสริฐ	นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี	อนุกรรมการ
๑๑. นายชินินทร์	ธรรมชูเชาวรัตน์	นายกเทศมนตรีตำบลเสาธงหิน จังหวัดนนทบุรี	อนุกรรมการ
๑๒. นายวัฒนชัย	บุญมานะ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ดเหนือ จังหวัดฉะเชิงเทรา	อนุกรรมการ
๑๓. นายอมร	วีระพันธุ์	ผู้อำนวยการส่วนสารสนเทศและติดตาม ประเมินผล สำนักงาน ก.ถ.สป.	อนุกรรมการและเลขานุการ
๑๔. นางสาวเทียรทิพย์	เคนวารีย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงาน ก.ถ.สป.	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๕. นายเกียรติ	บุญการณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงาน ก.ถ.สป.	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นางสาวนงนารถ	เพชรสม	ผอ.สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.	อนุกรรมการ	ติดตามการ
๒. นายวีระ	ศรีวิวัฒนตระกูล	ผู้ว่าราชการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	อนุกรรมการ	ติดตามการ
๓. นายสมศักดิ์	ภูริศรีศักดิ์	ผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี	อนุกรรมการ	ติดตามการ
๔. นายวิชัย	บรรดาศักดิ์		อนุกรรมการ	ติดตามการ
๕. นายคมกฤษณ์	ลิมปัญญาเลิศ	นายกเทศมนตรีเมืองปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา	อนุกรรมการ	ติดตามการ
๖. นายยงยุทธ	วิราภูกุล	นายกเทศมนตรีเมืองท่าโขลง จังหวัดปทุมธานี	อนุกรรมการ	ติดตามการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวกัญญา	อิติตโต	นิติกร จังหวัดสุพรรณบุรี
๒. นายสงกรานต์	ไมยวงษ์	ท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
๓. นางสาวเพชรดา	เวชศรี	ผู้อำนวยการกองวิชาการ เทศบาลนครปากเกร็ด
๔. นายอมรฉัตร	กำภู อยุธยา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงาน ก.ค.ส.ป.

เริ่มประชุม

เวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ปรธานแจ้งที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล
การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

เลขานุการ

การประชุมคณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ คณะอนุกรรมการฯ ได้มีการประชุมและมีมติให้ดำเนินการใน
ส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังปรากฏตามรายงานการประชุมฯ ที่ได้จัดส่งให้อนุกรรมการทุกท่านตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.
ที่ มท ๐๒๐๙.๔/ว ๕๐ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๕ ทราบแล้ว

มติที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุมคณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เพื่อพิจารณา

- การแต่งตั้งคณะทำงานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เลขานุการ

ตามมติการประชุมคณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อติดตามประเมินผล
การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๔ คณะ ซึ่งประธานอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล
การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ลงนามในประกาศคณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล
การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานฯ ดังนี้

๑. คณะทำงานติดตามประเมินผลแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมและธรรมาภิบาลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรประกอบ

- | | |
|---|--------------------------|
| ๑.๑ นายสมาน กลิ่นเกษร | ประธานคณะทำงาน |
| อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล
การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | |
| ๑.๒ นายวีระ ศรีวัฒนตระกูล | คณะทำงาน |
| ผู้ว่าราชการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล
การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
สำนักงาน ก.พ. | คณะทำงาน |
| อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล
การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | คณะทำงาน |
| อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล
การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | |
| ๑.๕ นายคมกฤษณ์ ลิ้มปัญญาเลิศ | คณะทำงาน |
| นายกเทศมนตรีเมืองปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล
การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | |
| ๑.๖ นายชินนทร์ ธรรมชูเชาวรัตน์ | คณะทำงาน |
| นายกเทศมนตรีตำบลเสาธงหิน จังหวัดนนทบุรี
อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล
การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | |
| ๑.๗ นายนพคุณ ดิลกภากรณ์ | คณะทำงาน |
| ปลัดเทศบาลตำบลพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ | |
| ๑.๘ นายวุฒิพงศ์ ธนพาณิชย์วัฒนา | คณะทำงาน |
| ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ถ.
อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล
การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | |
| ๑.๙ นายอมร วีระพันธุ์ | คณะทำงาน |
| ผู้อำนวยการส่วนสารสนเทศและติดตามประเมินผล สำนักงาน ก.ถ.
อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล
การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเลขานุการ | |
| ๑.๒๐ นายกิริติ บุญการณ์ | เลขานุการคณะทำงาน |
| นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงาน ก.ถ.
อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล
การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ช่วยเลขานุการ | |
| ๑.๒๑ นายอมรฉัตร กำภู ณ อยุธยา | ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน |
| นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงาน ก.ถ. | |

อำนาจหน้าที่

๑. ติดตามและประเมินผลแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมและธรรมาภิบาลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ศึกษา ปัญหาอุปสรรค และเสนอแนะแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมและธรรมาภิบาลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแก่คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. รายงานผลการติดตามและประเมินผลแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมและธรรมาภิบาลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแก่คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๒. คณะทำงานติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลในเรื่องการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบ

๒.๑ นายศิวะ ศิริเสาวลักษณ์	ประธานคณะทำงาน
อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
๒.๒ นายสมศักดิ์ ภูรีศรีศักดิ์	คณะทำงาน
อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
๒.๓ พ.ต.อ.ธงชัย เย็นประเสริฐ	คณะทำงาน
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
๒.๔ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	คณะทำงาน
อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
๒.๕ นายวุฒิพงศ์ ธนพาณิชย์วัฒนา	คณะทำงาน
ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ค. อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
๒.๖ นายอมร วีระพันธุ์	คณะทำงาน
ผู้อำนวยการส่วนสารสนเทศและติดตามประเมินผล สำนักงาน ก.ค. อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเลขานุการ	
๒.๗ นายสันติธร ยิ้มละมัย	คณะทำงาน
ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น สำนักงาน ก.ค.	
๒.๘ นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ	เลขานุการคณะทำงาน
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงาน ก.ค.	

อำนาจหน้าที่

๑. ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ และพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดโดยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒. ศึกษา ปัญหาอุปสรรคและเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ และพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแก่คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. รายงานผลการติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ และพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แก่คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๓. คณะทำงานติดตามประเมินผลเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบ

๓.๑ นายพินิจ พิชยกำลป์	ประธานคณะทำงาน
อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
๓.๒ ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.	คณะทำงาน
อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
๓.๓ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	คณะทำงาน
อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
๓.๔ นายวิชัย บรรดาศักดิ์	คณะทำงาน
อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
๓.๕ นายอมร วีระพันธุ์	คณะทำงาน
ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ถ. อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเลขานุการ	
๓.๖ นายคมสัน มาลา	คณะทำงาน
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงาน ก.ถ.	
๓.๗ นางปัญจมาศ เต็ดแก้ว	เลขานุการคณะทำงาน
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงาน ก.ถ.	

อำนาจหน้าที่

๑. ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแก่คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ศึกษา ปัญหาอุปสรรค และเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแก่คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. รายงานผลการติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแก่คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๔. คณะทำงานติดตามประเมินผลในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์ประกอบ

๔.๑ นายนิคม	เกิดขึ้นหมาก	ประธานคณะทำงาน
อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
๔.๒ นายชินินทร์	ธรรมชูเชาวรัตน์	คณะทำงาน
นายกเทศมนตรีตำบลเสาชงหิน จังหวัดนนทบุรี อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
๔.๓ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น		คณะทำงาน
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
๔.๔ นายวิวัฒน์ชัย	บุญมานะ	คณะทำงาน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ดเหนือ จังหวัดฉะเชิงเทรา อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
๔.๕ นายวุฒิพงศ์	ธนพานิชย์วัฒนา	คณะทำงาน
ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ธ. อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
๔.๖ นายอมร	วีระพันธุ์	คณะทำงาน
ผู้อำนวยการส่วนสารสนเทศและติดตามประเมินผล สำนักงาน ก.ธ. อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเลขานุการ		
๔.๗ นายสันติธร	ยิ้มละมัย	คณะทำงาน
ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น สำนักงาน ก.ธ.		
๔.๘ นายยอด	กลั่นเกษร	คณะทำงาน
นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักงาน ก.ธ.		
๔.๙ นางสาวเทียรทิพย์	เคนวารีย์	เลขานุการคณะทำงาน
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ช่วยเลขานุการ		

ประเด็นปัญหา	แนวทางแก้ไข
๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เอื้อหรือส่งเสริมระบบคุณธรรม (Merit system) และธรรมาภิบาล	- สร้างระบบทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักการบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลภายใต้ระบบคุณธรรม (Merit system) และธรรมาภิบาลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ไม่มีเจ้าภาพหรือเจ้าหน้าที่ที่ชัดเจนมากำกับในเรื่องการบริหารงานตามระบบคุณธรรม (Merit system) หรือธรรมาภิบาล	- จัดตั้งองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๘
๓. มาตรการต่างๆ ไม่มีความเข้มงวดหรือมีบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีไม่ใช้ระบบคุณธรรม (Merit system) หรือธรรมาภิบาลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- จัดตั้งหน่วยงานกลางเพื่อศึกษาแนวทางและกำหนดบทลงโทษที่เหมาะสมในกรณีที่ไม่บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้ระบบคุณธรรม (Merit system)
๔. ปัจจัยการเมืองโดยเฉพาะการเมืองท้องถิ่นมีอิทธิพลและส่งผลต่อระบบการบริหารงานบุคคลโดยไม่ยึดระบบคุณธรรม (Merit system) หรือธรรมาภิบาล	๑. ให้ ก.ถ. กำหนดข้อบังคับในการให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องนำระบบคุณธรรม (Merit system) มาใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. ให้ฝ่ายการเมืองจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม เพื่อให้ฝ่ายการเมืองยึดระบบคุณธรรม (Merit system) และธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. นโยบายรัฐบาลหรือหน่วยงานกลางให้ความสนใจในการพัฒนาท้องถิ่นและสนองความต้องการประชาชนมากกว่าการให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการภายในหน่วยงาน	- กำหนดยุทธศาสตร์หรือกำหนดเป็นข้อบังคับของ ก.ถ. เพื่อให้เกิดทิศทางและนโยบายในการนำระบบคุณธรรม (Merit system) และธรรมาภิบาลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ข้าราชการไม่ได้รับการสื่อสารหรือการให้ความรู้ในเรื่องของการบริหารบุคคลตามระบบคุณธรรม (Merit system) หรือธรรมาภิบาล	- ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม (Merit system) หรือธรรมาภิบาล
๗. ภาระงานประจำมีจำนวนมากและสำคัญกว่าทำให้ไม่มีเวลาสนใจในระบบคุณธรรม (Merit system) และธรรมาภิบาลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการสร้างผู้นำรุ่นใหม่เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนในการนำระบบคุณธรรม (Merit system) และธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๘. กลไกการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกไม่มีประสิทธิภาพ	- ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระบบคุณธรรม (Merit system) หรือหลักธรรมาภิบาล

จึงนำเสนอเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

ที่ประชุมได้พิจารณาและอภิปรายแนวทางประเด็นปัญหาและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรม (Merit system) และธรรมาภิบาลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ฝ่ายเลขานุการนำเสนอ โดยพิจารณาเห็นว่าประเด็นปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ซึ่งกระจายอยู่ในคณะอนุกรรมการชุดอื่นๆ ดังนั้น จึงควรจะได้ติดตามและประเมินผลเฉพาะประเด็นปัญหาที่น่าสนใจ และสามารถดำเนินการได้จริงโดยติดตามและประเมินผลในเชิงของความคุ้มค่า อะไรเป็นหน้าที่ที่จะดำเนินการ และที่ประชุมได้ให้ข้อสังเกตว่า

กรณีประเด็นปัญหาข้อที่ ๒ การไม่มีเจ้าภาพหรือเจ้าหน้าที่ที่ชัดเจนมากำกับในเรื่องการบริหารงานตามระบบคุณธรรม (Merit system) หรือธรรมาภิบาลที่จะดำเนินการได้ด้วยผลของกฎหมายพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งการแก้ปัญหาที่ต้องจัดตั้งองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๘ จะเห็นได้ว่าต้องรอผลของกฎหมาย

กรณีประเด็นปัญหาข้อที่ ๓ มาตรการต่างๆ ไม่มีความเข้มงวดหรือมีบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีไม่ใช้ระบบคุณธรรม (Merit system) หรือธรรมาภิบาลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนวทางในการดำเนินการติดตามประเมินผลจะอาจทำได้โดยศึกษารณคดีตัวอย่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลธรรมาภิบาลการบริหารจัดการที่ดี โดยศึกษาควบคู่ไปกับหน่วยงานที่ยังไม่เคยได้รับรางวัล

กรณีประเด็นปัญหาข้อที่ ๖ ข้าราชการไม่ได้รับการสื่อสารหรือการให้ความรู้ในเรื่องของการบริหารบุคคลตามระบบคุณธรรม (Merit system) หรือธรรมาภิบาล ซึ่งแนวทางในการดำเนินการก็เป็นลักษณะเดียวกันกับกรณีปัญหาข้อที่ ๓ โดยขอข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลธรรมาภิบาลจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

มติที่ประชุม เห็นชอบให้คณะทำงานด้านการติดตามและประเมินผลแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมและธรรมาภิบาลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการติดตามประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ไขในการรักษาระบบคุณธรรมและธรรมาภิบาลในข้อ ๓ และข้อ ๖ โดยให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือได้รับรางวัลธรรมาภิบาลเพื่อที่คณะทำงานจะได้นำมาพิจารณาและไปติดตามและประเมินผล ซึ่งจะได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการต่อไป สำหรับข้อ ๘ ขอให้ตัดทิ้ง

๔.๒ สรุปผลการดำเนินงานของคณะทำงานติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล ในเรื่อง การแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เลขานุการคณะทำงานฯ การประชุมคณะทำงานติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลในเรื่องการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๕ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงาน ก.ถ. ที่ประชุมได้พิจารณาประเด็นปัญหาหลักการและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้สรุปผลการวิเคราะห์ปัญหาในแต่ละหัวข้อ ดังนี้

เรื่อง	สภาพปัญหาการปฏิบัติในปัจจุบัน	แนวทางแก้ไข
๑. การสรรหา/การเลือกสรร/การบรรจุแต่งตั้ง ๑.๑ การสอบ - การสอบแข่งขัน : การรับสมัครบุคคลภายนอกเป็นข้าราชการ	- การทุจริตเรียกรับผลประโยชน์ - กรณีตามหลักการเดิมที่ให้แต่ละ อบท. หรือแต่ละ ก.จังหวัด จัดสอบกันเอง ทำให้	- ใช้หลักเกณฑ์ใหม่ตามประกาศ ก.กลางข้าราชการและพนักงาน อบจ., เทศบาล และ อบต.เรื่องมาตรฐานทั่วไป

เรื่อง	สภาพปัญหาการปฏิบัติในปัจจุบัน	แนวทางแก้ไข
<p>- การสอบคัดเลือก : เปลี่ยนสายงานผู้ปฏิบัติเป็นผู้บริหาร</p> <p>- การคัดเลือก : การเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๑.๒ การบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>๒. การพ้นจากตำแหน่ง</p> <p>๒.๑ การโอน/การย้าย</p>	<p>มาตรฐานการประเมินของแต่ละ อปท. แต่ละ ก.จังหวัด แตกต่างกัน อีกทั้งสิ้นเปลืองงบประมาณการจัดสอบ และเป็นภาระของผู้สอบแข่งขันที่ต้องตระเวนสอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - วิฤตศรัทธาการบริหารงานท้องถิ่น - การบริหารงาน อปท. ไม่มีประสิทธิภาพ - ไม่ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเนื่องจากในทางปฏิบัติ อปท. ใดจัดสอบก็จะพิจารณาให้เจ้าหน้าที่ของ อปท. นั้นได้รับการคัดเลือก - กรณีมีการจัดสอบใน อปท. หลายแห่งและหลายตำแหน่ง จะมีปัญหาเรื่องคณะกรรมการจัดสอบมีจำนวนไม่พอ - อำนาจเป็นของผู้บริหารท้องถิ่น - บาง อปท. แม้จะมีตำแหน่งว่างแต่ไม่ยอมเปิดสอบ มีการกันตำแหน่งว่างเพื่อรับผลประโยชน์ หรือรอให้พรรคพวกของตนมีคุณสมบัติครบถ้วนก่อน - หลักเกณฑ์ของแต่ละ อปท. มีความแตกต่างกัน - การโอนที่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข คือ ความยินยอมของทั้งสามฝ่าย ไม่สามารถโอนข้าราชการ อปท. ได้ - ไม่อาจแก้ปัญหากรณีมีความขัดแย้งหรือมีความจำเป็นได้ - กรณีผู้บริหารใช้ดุลยพินิจไม่อนุมัติให้โอนโดยมิชอบเกิดการกลั่นแกล้งได้ 	<p>เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลฯ พ.ศ. ๒๕๕๔</p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้นำหลักเกณฑ์ในเรื่องการสอบตามข้อ ๑.๑ มาใช้โดยอนุโลม - ก.ธ. ควรมีการตรวจติดตามการดำเนินการของ อปท. ในการบรรจุแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง - ควรมีการแก้ไขประกาศ ก.กลาง ข้าราชการและพนักงาน อบจ. , เทศบาล และ อบต. ในเรื่องกำหนดเวลาการสรรหา กรณีมีตำแหน่งว่าง โดยให้สรรหาให้เสร็จสิ้นภายในกำหนด ๙๐ วัน - กรณีมีเหตุจำเป็นหรือขัดแย้งให้ ก.จังหวัดมีอำนาจสับเปลี่ยนในจังหวัดได้ และให้ ก.กลาง หรือ ก.ธ. มีอำนาจสับเปลี่ยนระหว่างจังหวัดได้ในกรณีต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> ๑. เจ้าตัวร้องขอ ๒. ผู้บริหาร อปท. ร้องขอ ๓. มีเหตุจำเป็นอื่น ๆ ทั้งนี้ให้ ก.จังหวัดตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อน

เรื่อง	สภาพปัญหาการปฏิบัติในปัจจุบัน	แนวทางแก้ไข
๒.๒ กรณีถูกดำเนินการทางวินัย	- เมื่อมีการดำเนินการทางวินัยและรายงาน ก.จังหวัดแล้ว และให้ ก.จังหวัดส่งเรื่องให้อนุกรรมการพิจารณาวินัยพิจารณาในระหว่างนั้น หากผู้ถูกลงโทษได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษแล้ว ให้ส่งเรื่องให้อนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ เห็นว่าเป็นการตัดอำนาจพิจารณาของอนุกรรมการพิจารณาวินัยฯ หรือไม่	- ควรมีการแก้ไขประกาศ ก.กลางข้าราชการและพนักงาน อบจ., เทศบาล และ อบต.ในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยให้การดำเนินการเป็นไปตามขั้นตอนหรือจะส่งเรื่องให้อนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์พิจารณาก็ควรออกเป็นหลักเกณฑ์ให้ชัดเจน

จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

ที่ประชุมได้พิจารณาประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ไขตามที่ฝ่ายเลขานุการนำเสนอ โดยพิจารณาเห็นว่า การกำหนดแนวทางในการแต่งตั้งโยกย้าย มีแนวทางดำเนินการแก้ไขทั้งในประเด็นข้อกฎหมาย และเป็นอำนาจของหน่วยงานใดที่จะดำเนินการได้ ดังนั้น จึงควรให้คณะทำงานศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาทั้งข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย เพื่อนำมากำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย และควรจะได้มีการสอบถามทั้งฝ่ายข้าราชการประจำและฝ่ายการเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท เพื่อจะได้รับรู้ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขที่ถูกต้องสมบูรณ์

มติที่ประชุม เห็นชอบให้คณะทำงานติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลในเรื่องการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปศึกษาข้อกฎหมายเกี่ยวกับผู้มีอำนาจในการโยกย้ายข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดว่า เป็นอำนาจของหน่วยงานใด และในการกำหนดแนวทางในการโยกย้ายให้คณะทำงานรับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการฝ่ายประจำและข้าราชการฝ่ายการเมืองด้วย

๔.๓ สรุปผลการดำเนินงานของคณะทำงานติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประธานคณะทำงานฯ การประชุมคณะทำงานติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ เวลา ๑๕.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงาน ก.ธ. ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับโครงสร้างการงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้สรุปผลการวิเคราะห์ปัญหาในแต่ละหัวข้อ ดังนี้

เรื่อง	สภาพปัญหาการปฏิบัติในปัจจุบัน	แนวทางแก้ไข
๑. การวางแผนกำลังคน ๒. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ/กรอบอัตรากำลัง - การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การพิจารณาอัตรากำลัง แผนอัตรากำลัง ต้องคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมขององค์การ	- อบท.บางแห่งมีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง/แผนอัตรากำลัง แต่ยังไม่รับบรรจุข้าราชการ/หรือรับโอนเนื่องจากกรอบของตนเองมีเงื่อนไขครบก่อน	- ให้กำหนดระยะเวลาการบรรจุในตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลังภายใน ๙๐ วัน - อบท.ขนาดใหญ่จัดทำกรอบอัตรากำลังได้เลย โดยมีอนุคณะกรรมการเป็นของตนเอง

เรื่อง	สภาพปัญหาการปฏิบัติในปัจจุบัน	แนวทางแก้ไข
<p>๓. การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน เป็นตัวกำหนดแนวทางในกระบวนการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ เช่น การวางแผนกำลังคน การเลื่อนตำแหน่ง การกำหนดโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทน</p> <p>๔. การสรรหา การสรรหาบุคลากรโดยวิธีการคัดเลือก ซึ่งการคัดเลือก มีได้ ๕ ลักษณะ ได้แก่ การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือกเพื่อให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การคัดเลือกเพื่อรับโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง การคัดเลือกในกรณีพิเศษ การเลือกสรร/คัดเลือก</p> <p>๔.๑ การสอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสอบแข่งขัน การรับสมัครบุคคลภายนอกเป็นข้าราชการ - การสอบคัดเลือก : เปลี่ยนสายงานผู้ปฏิบัติเป็นผู้บริหาร - การคัดเลือก : การเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น เป็นการเลื่อนฐานะและหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้น แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การที่ต้องเสนอผ่าน ก.จังหวัด ทำให้ล่าช้า และเพิ่มขึ้นตอน เนื่องจากอปท.ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของ ก.ถ และ ก.กลางอยู่แล้ว - ปัญหาในระดับซี ๗ ซี ๘ ซี ๙ ที่เงินเดือนเต็มขั้น ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าข้าราชการของ ก.พ. - ปัญหาความก้าวหน้าของบุคลากร - การทุจริตเรียกรับผลประโยชน์ - กรณีตามหลักการเดิมที่ให้แต่ละอปท.หรือแต่ละ ก.จังหวัด จัดสอบกันเอง ทำให้มาตรฐานการประเมินของแต่ละ อปท. แต่ละ ก.จังหวัด แตกต่างกัน อีกทั้งสิ้นเปลืองงบประมาณการจัดสอบ และเป็นภาระของผู้สอบแข่งขันที่ต้องตระเวนสอบ - การบริหารงาน อปท.ไม่มีประสิทธิภาพ - ไม่ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเนื่องจากในทางปฏิบัติ อปท.ใดจัดสอบก็จะพิจารณาให้เจ้าหน้าที่ของอปท.นั้นได้รับการคัดเลือก - กรณีมีการจัดสอบใน อปท.หลายแห่งและหลายตำแหน่ง จะมีปัญหาเรื่องคณะกรรมการจัดสอบมีจำนวนไม่พอ 	<p>แล้วรายงาน ก.จังหวัดทราบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ใช้ระบบการกำหนดตำแหน่งตามลักษณะงาน (Broadbanding) หรือระบบแท่งแบบ ก.พ. หรือ ก.ถ.กำหนดขึ้นมาเอง - ให้ ก.สถ หรือ ก.ถ. เป็นผู้จัดสอบเองทั้งหมดและขึ้นบัญชีไว้โดยเรียงลำดับตามคะแนน และจัดทำรายชื่อบุคลากรไว้เกินจำนวนที่ อปท.ต้องการไว้เป็นจำนวน ๓ เท่า (Rule of three) และอปท. เป็นผู้คัดเลือกเองตามระยะเวลาที่ ก.ถ. กำหนด - ให้นำหลักเกณฑ์ในเรื่องการสอบตามข้อ ๔.๑ มาใช้โดยอนุโลม

เรื่อง	สภาพปัญหาการปฏิบัติในปัจจุบัน	แนวทางแก้ไข
<p>๔.๒ การบรรจุแต่งตั้ง การบรรจุแต่งตั้งเป็นการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการ ซึ่งเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากลักษณะของการสรรหาและคัดเลือก โดยจะเป็นการจัดวางบุคคลกับตำแหน่งงานให้มีความเหมาะสม</p> <p>๕. โครงสร้างอัตราเงินเดือน/ค่าจ้าง/สิทธิประโยชน์ เป็นผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิทธิที่ควรจะได้รับ แม้ว่าจะมีความแตกต่างกันไปตามความยากง่ายตามระดับหรือตำแหน่งงานก็ตาม</p> <p>๖. การพัฒนา เป็นกระบวนการในการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญให้แก่บุคลากรในองค์การ เพื่อเพิ่มทักษะ ทักษะคติในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - อำนาจเป็นของผู้บริหารท้องถิ่น - บาง อบต. แม้จะมีตำแหน่งว่างแต่ไม่ยอมเปิดสอบ มีการกันตำแหน่งว่างเพื่อรับผลประโยชน์ หรือรอให้คนของตนมีคุณสมบัติครบถ้วนก่อน - หลักเกณฑ์ของแต่ละ อบต. มีความแตกต่างกัน - ปัจจุบันโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนใช้ระบบแท่ง เป็นการกำหนดตำแหน่งแยกตามลักษณะงานของประเภทตำแหน่ง (๔ ประเภท) ทำให้ <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีปัญหาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามโควตา ๑๕ % (หากพนักงานไม่ถึง ๗ คน ก็จะไม่มีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ๒ ชั้นโดยเฉพาะ อบต.) ๒. มีปัญหาเรื่องการกำหนดค่าใช้จ่ายสวัสดิการ ในการบริหารงานบุคคลได้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ๓. อัตราเงินเดือนขั้นสูงของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระดับ ๗, ๘, ๙ น้อยกว่าของข้าราชการพลเรือน - มีมหาวิทยาลัย และสถาบันเอกชนจำนวนมากพยายามจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นทำให้เกิดความซ้ำซ้อน กับหลักสูตรที่หน่วยงานราชการจัดขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการแก้ไขประกาศ ก.กลางข้าราชการและพนักงาน อบจ. , เทศบาล และ อบต. ในเรื่องกำหนดเวลาการสรรหา กรณีมีตำแหน่งว่าง โดยให้สรรหาให้เสร็จสิ้นภายในกำหนด ๙๐ วัน - การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามโควตา ๑๕% อาจต้องแก้ไขให้ยืดหยุ่นเหมาะสมกับเฉพาะ อบต. ที่มีพนักงานไม่ถึง ๗ คน มีโอกาสในการปรับขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ๒ ชั้น - ใช้ระบบซีเหมือนเดิมแต่ปรับอัตราเงินเดือนให้เท่ากับของข้าราชการพลเรือน - ขยายอัตราเงินเดือนขั้นสูงให้เท่ากับข้าราชการพลเรือน - อาจจะมีโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่นแยกออกจาก ก.พ. เป็นโครงสร้างเงินเดือนของท้องถิ่นเอง โดย ก.ถ. เป็นผู้กำหนด (เลือกจากผลการวิจัยของ สป.ก็ได้) - ดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ - ให้องค์กรการบริหารงานบุคคลในระดับต่าง ๆ มีส่วนในการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและไม่ซ้ำซ้อนกัน - มีระบบปฐมนิเทศแก่พนักงานใหม่ที่ศูนย์การฝึกอบรมกลาง

เรื่อง	สภาพปัญหาการปฏิบัติในปัจจุบัน	แนวทางแก้ไข
<p>๗. การย้าย/การโอน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การย้ายข้าราชการ หมายถึง การย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือย้ายไปอยู่ตำแหน่งเดิมแต่เปลี่ยนสถานที่ทำงานภายในกรมเดียวกัน - การโอนและการรับโอน หมายถึง การเปลี่ยนงานจากกรมหนึ่งไปยังอีกกรมหนึ่งถึงแม้จะอยู่ภายในกระทรวงเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามความประสงค์ของข้าราชการที่ต้องการโอน <p>๘. การพ้นจากตำแหน่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรณีการดำเนินการทางวินัย วินัย หมายถึง ข้อปฏิบัติ กฎระเบียบหรือตัวแบบสำหรับคนในองค์การที่พึงยึดถือและปฏิบัติตามวินัยและการลงโทษทางวินัย มี ๕ สถาน ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก 	<ul style="list-style-type: none"> - การโอนที่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขคือความยินยอมของทั้งสามฝ่ายไม่สามารถโอนข้าราชการ อปท. ได้ - ไม่อาจแก้ปัญหากรณีมีความขัดแย้งหรือกรณีมีความจำเป็นต้องย้ายได้ - กรณีผู้บริหารใช้ดุลยพินิจไม่อนุมัติให้โอนโดยมิชอบเกิดการกลั่นแกล้งได้ - กรณีตำแหน่งเดียวกันโอนย้ายจาก อบต. ไปเทศบาลหรือ อบจ. ไม่ได้เนื่องจากคุณสมบัติหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไม่ตรงกัน (พนักงานด้านการท่องเที่ยวของ อบจ. อาจจะต้องมีคุณสมบัติมากกว่าของ อบต.) - กรรมการจังหวัดทำหน้าที่พิจารณาตัดสินการพิจารณาวินัยและอุทธรณ์พร้อมกันไปในช่วงเดียวกัน จึงไม่มีหลักประกันของความถูกต้องเป็นธรรม หรือยุติธรรม - พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความเกรงกลัวผู้บริหารเลยไม่กล้าร้องทุกข์ 	<ul style="list-style-type: none"> - การให้มีระบบแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยกับต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาเครือข่าย - การศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ อาจเป็นระยะสั้น หรือระยะยาวตามกำลังของ อปท. นั้น ๆ - กรณีมีเหตุจำเป็นหรือขัดแย้งหาก“ตกลงกันไม่ได้”กรณี อบต.ขนาดเล็กให้ ก.จังหวัดพิจารณากรณี อบต.ขนาดใหญ่ให้ ก.ถ. เป็นผู้พิจารณา - ให้มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่เหมือนกันทั้ง อบต. เทศบาลและอบจ. - ควรให้มีคณะกรรมการอื่น มีอำนาจเป็นผู้พิจารณาตัดสินใจการอุทธรณ์ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อเป็นองค์กรที่สามารถแก้ไขและยุติปัญหาความขัดแย้งระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่นกับผู้บริหารได้ รวมทั้งเป็นหลักประกันในการสร้างความเป็นธรรมให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่นด้วย

ที่ประชุมได้พิจารณาประเด็นปัญหาและแนวทางการแก้ไขโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ฝ่ายเลขานุการนำเสนอโดยพิจารณาเห็นว่า ปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการดำเนินการมีลักษณะที่ใกล้เคียง กับคณะทำงานด้านการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จึงไม่ควรให้เกิดความซ้ำซ้อนกัน คณะทำงานด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรศึกษาประเด็นปัญหา เฉพาะการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นยังไม่เป็นเอกเทศ และประกอบกับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมาก ทำให้สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ไม่สามารถดำเนินการได้เอง จึงได้มีการจัดทำ Memorandum of Understanding (MOU) เพื่อให้สถาบันการศึกษาดำเนินการพัฒนาหลักสูตรทั้งในการอบรมและการเรียนการสอน ซึ่งมีลักษณะในเชิงธุรกิจและไม่สัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ และนอกจากนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยังได้ให้ ทุนการศึกษาแก่บุคลากร ทั้งฝ่ายข้าราชการประจำและฝ่ายการเมืองในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งใช้งบประมาณที่มาก แต่เมื่อจบการศึกษามาแล้วก็มักจะไม่มีความประสิทธิผลและไม่มีความคุ้มค่าเท่าที่ควร ดังนั้น จึงต้องการให้คณะทำงาน ด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาแนวทางการพัฒนาในองค์กรรวมเพื่อนำมากำหนดแนวทางในการพัฒนา บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่อย่างไรก็ตามการบริหารงานบุคคลควรให้ความสำคัญในการตัดสินใจของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดแนวทางในการศึกษาอบรมให้เฉพาะฝ่ายข้าราชการประจำ แต่ควรให้อิสระฝ่ายบริหาร ที่เป็นฝ่ายการเมืองตัดสินใจได้เอง

มติที่ประชุม มอบหมายให้คณะทำงานด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปศึกษาแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำให้ครอบคลุมทั้งระบบ โดยประสานกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้การสนับสนุนข้อมูล

ประธานอนุกรรมการฯ สำหรับสรุปผลการดำเนินงานของคณะทำงานติดตามและประเมินผลในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขอเลื่อนไปในคราวต่อไป และสำหรับวัน เวลาการประชุมในครั้งต่อไป จะแจ้งให้ทราบอีกครั้ง

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี -

เลิกประชุม เวลา ๑๕.๓๐ น.



(นายอมร วีระพันธุ์)

ผู้อำนวยการส่วนสารสนเทศและติดตามประเมินผล
เลขานุการคณะกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล
การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ผู้จัดรายงานการประชุม