

รายงานการติดตามประเมินผล  
การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐



จัดทำโดย  
คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลุ่มงานสารสนเทศและติดตามประเมินผล  
สำนักงาน ก.ถ.

## สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑	
ความเป็นมา	๑
- การแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
ส่วนที่ ๒	
การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑
ส่วนที่ ๓	
กรอบแนวคิด	๒
- การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย	
- การพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	
- การวางแผนอัตรากำลัง	
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน	
- วินัยและการร้องทุกข์	
- เงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์	
ส่วนที่ ๔	
แผนการดำเนินงาน	๔
ส่วนที่ ๕	
ผลการดำเนินงาน	๕
ส่วนที่ ๖	
สรุปผลและข้อเสนอแนะ	๙
ภาคผนวก	
รายชื่อคณะกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	

\*\*\*\*\*

## ๑. ความเป็นมา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ กำหนดให้ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรียกโดยย่อว่า ก.ถ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนด มาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การศึกษา วิเคราะห์ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ และมาตรา ๓๖ กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่รับผิดชอบงานในราชการของ ก.ถ.

ในการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ได้มีมติให้แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อมา เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๐ ประธาน ก.ถ. (นายพงศ์ไพยม วาศภูติ) ได้ลงนามในประกาศ ก.ถ. เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมี นางสาวเบญจวรรณ อานเป็รื่อง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านระบบราชการในคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน และผู้อำนวยการกลุ่มงานสารสนเทศและติดตามประเมินผล สำนักงาน ก.ถ. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ โดยมีอำนาจหน้าที่ ช่วยเหลือ ก.ถ. ดังนี้

- ๑) ติดตามและประเมินผลรายการค่าใช้จ่าย เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - ๒) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
  - ๓) ศึกษา และเสนอแนะในเรื่องเกี่ยวกับแนวทางในการวางระบบการติดตามและประเมินผล การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
  - ๔) ศึกษา และเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศข้อมูลบุคคล ส่วนท้องถิ่น
  - ๕) เรื่องอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- รายชื่อคณะอนุกรรมการฯ ตามภาคผนวก ๓

## ๒. การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ กระบวนการบริหารงานบุคคลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบ ที่ยึดถือหลักระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

/ข้อมูล...

ข้อมูลจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พบว่า ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๐ มีจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ จำนวน ๗,๘๕๒ แห่ง และมีจำนวนบุคลากรส่วนท้องถิ่น จำนวน ๓๗๐,๔๙๕ คน

ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน (แห่ง)
องค์การบริหารส่วนจังหวัด	๗๖
เทศบาล	๒,๔๔๑
เทศบาลนคร	๓๐
เทศบาลเมือง	๑๗๘
เทศบาลตำบล	๒,๒๓๓
องค์การบริหารส่วนตำบล	๕,๓๓๓
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา)	๒
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๗,๘๕๒</b>

ข้อมูลจำนวนบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเภท	ข้าราชการ/ พนักงาน ส่วนท้องถิ่น (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวมทั้งหมด (คน)
องค์การบริหารส่วนจังหวัด	๙,๕๔๙	๑,๔๐๐	๑๓,๗๑๖	๒๔,๖๖๕
เทศบาลนคร	๕,๖๓๗	๑,๕๕๖	๑๘,๘๖๒	๒๖,๐๕๕
เทศบาลเมือง	๑๐,๙๓๗	๒,๗๐๗	๒๗,๖๕๗	๔๑,๓๐๑
เทศบาลตำบล	๔๔,๙๒๓	๕,๙๘๖	๖๓,๙๔๐	๑๑๔,๘๔๙
องค์การบริหารส่วนตำบล	๗๑,๗๒๔	๔,๒๓๐	๘๖,๑๓๘	๑๖๒,๐๙๒
เมืองพัทยา	๔๒๑	๑๓๗	๙๗๕	๑,๕๓๓
<b>รวม</b>	<b>๑๔๓,๑๙๑</b>	<b>๑๖,๐๑๖</b>	<b>๒๑๑,๒๘๘</b>	<b>๓๗๐,๔๙๕</b>

**๓. กรอบแนวคิด**

ในการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบกรอบแนวทางการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนการดำเนินงาน ใน ๖ ประเด็นตามที่คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอ ได้แก่

- ๑) การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย
- ๒) การพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) การวางแผนอัตรากำลัง

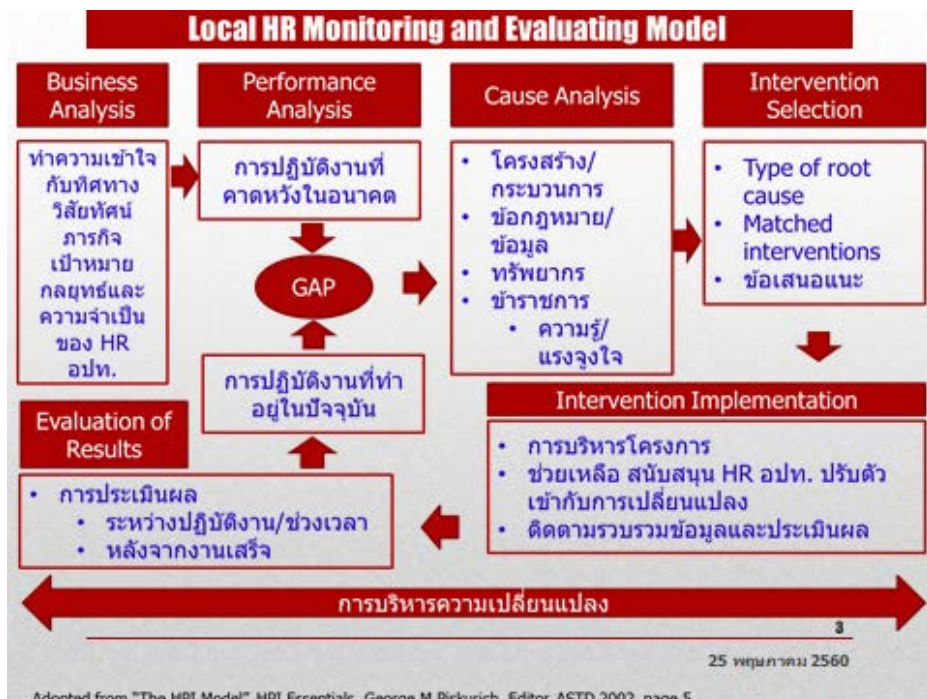
/๔) การประเมินผล...

- ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๕) วินัยและการร้องทุกข์
- ๖) เงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์

ตามรูปภาพที่ ๑



ในการดำเนินงานติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะอนุกรรมการฯ ได้กำหนดต้นแบบในการติดตามและประเมินผล (Local HR Monitoring and Evaluating Model) ตามรูปภาพที่ ๒



/ต้นแบบการติดตาม....

ต้นแบบการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (Local HR Monitoring and Evaluating Model) เป็นเรื่องของการบริหารการเปลี่ยนแปลง และเป็นการมองเชิงระบบที่ครอบคลุม ตั้งแต่การทำความเข้าใจ กับภารกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าหมาย กลยุทธ์และความจำเป็นของการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิเคราะห์การปฏิบัติงานเป็นการค้นหาและระบุปัญหาหรือช่องว่างในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติงานที่คาดหวังในอนาคต การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน และช่องว่างที่เกิดขึ้น จุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์นี้ ก็เพื่อค้นหาปัจจัยที่สามารถช่วยปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อที่จะกำหนดว่าทำไมช่องว่างนี้จึงเกิดขึ้นและระบุปัจจัยต่าง ๆ ที่จะช่วยปิดช่องว่างนั้น การวิเคราะห์หาสาเหตุสามารถมองได้ทั้ง ๓ ระดับ คือ ระดับองค์กร ระดับโครงสร้าง/กระบวนการ และระดับข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น เมื่อได้สาเหตุแล้วจึงคิดริเริ่มออกมาเป็นโครงการต่าง ๆ การดำเนินงานโครงการมีข้อได้เปรียบ คือ สามารถกำหนดขอบเขตของงาน ผู้รับผิดชอบ มีเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด มีการใช้ทรัพยากรได้อย่างชัดเจน ทำให้ง่ายต่อการติดตามประเมินผล

#### ๔. แผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของคณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๑) มอบให้ฝ่ายเลขานุการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุมเชิงปฏิบัติการตามโครงการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ระหว่างวันที่ ๒๘ - ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ ณ โรงแรมทวินโลตัส อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

๒) ขอเชิญผู้แทนท้องถิ่นจังหวัด ผู้แทนผู้บริหาร และผู้แทนปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทจากทุกภูมิภาค เพื่อให้ข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ต่อที่ประชุมคณะอนุกรรมการฯ โดยประสานข้อมูลกลุ่มเป้าหมายจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้จัดการประชุม จำนวน ๔ ครั้ง ณ กระทรวงมหาดไทย จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดนครราชสีมา สำนักงาน ก.ถ. โดยกลุ่มงานสารสนเทศและติดตามประเมินผล ซึ่งรับผิดชอบในการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจัดทำโครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำนาจหน้าที่ของ ก.ถ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยจัดให้มีการประชุมคณะอนุกรรมการฯ ตามโครงการฯ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมสำนักตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ ชั้น ๕ อาคารดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย

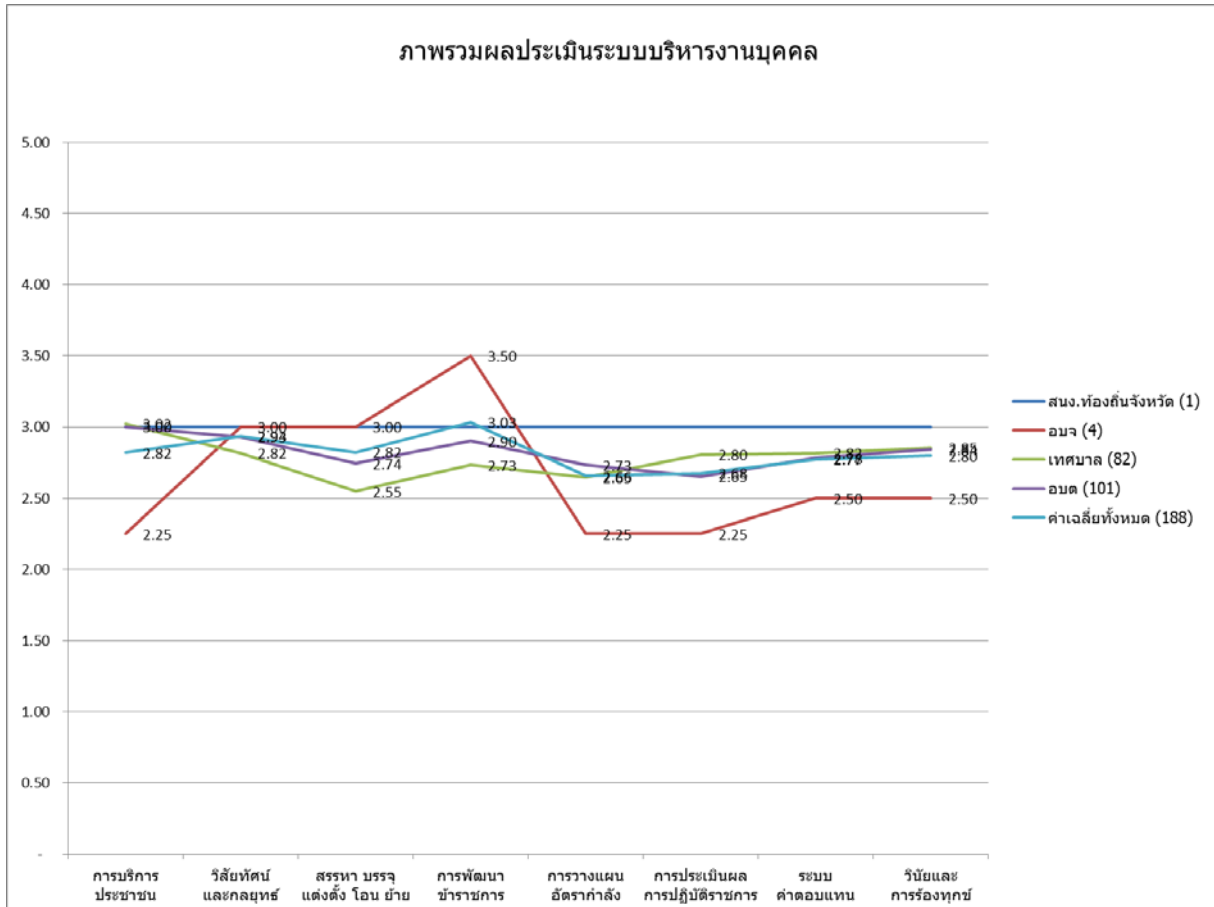
ครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๘ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

ครั้งที่ ๓ ในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมไพรินทร์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ครั้งที่ ๔ ในวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมรวมใจกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

## ๕. ผลการดำเนินงาน

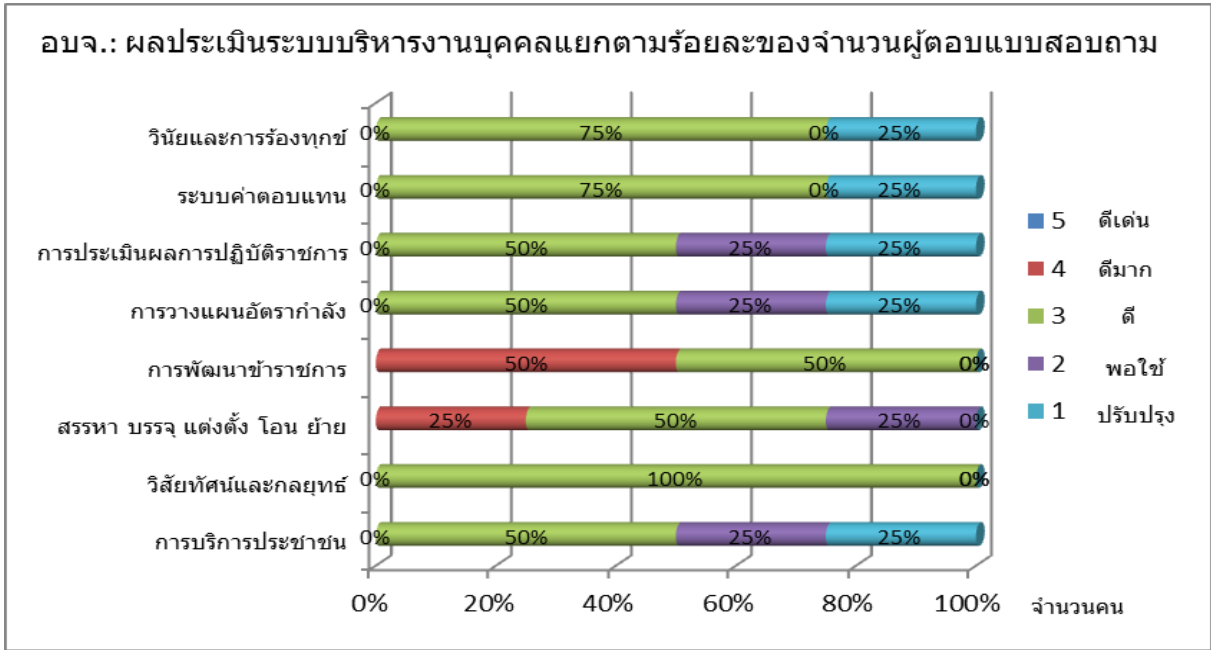
จากการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น ให้แก่ผู้เข้าร่วมการประชุมฯ จำนวน ๓๒๐ คน ในการประชุมเชิงปฏิบัติการตามโครงการพัฒนา และส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ระหว่างวันที่ ๒๘ - ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ ณ โรงแรมทวินโลดจ์ส จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถสรุปผลได้ ดังนี้



จากภาพรวมผลการประเมินระบบบริหารงานบุคคล สรุปได้ ดังนี้

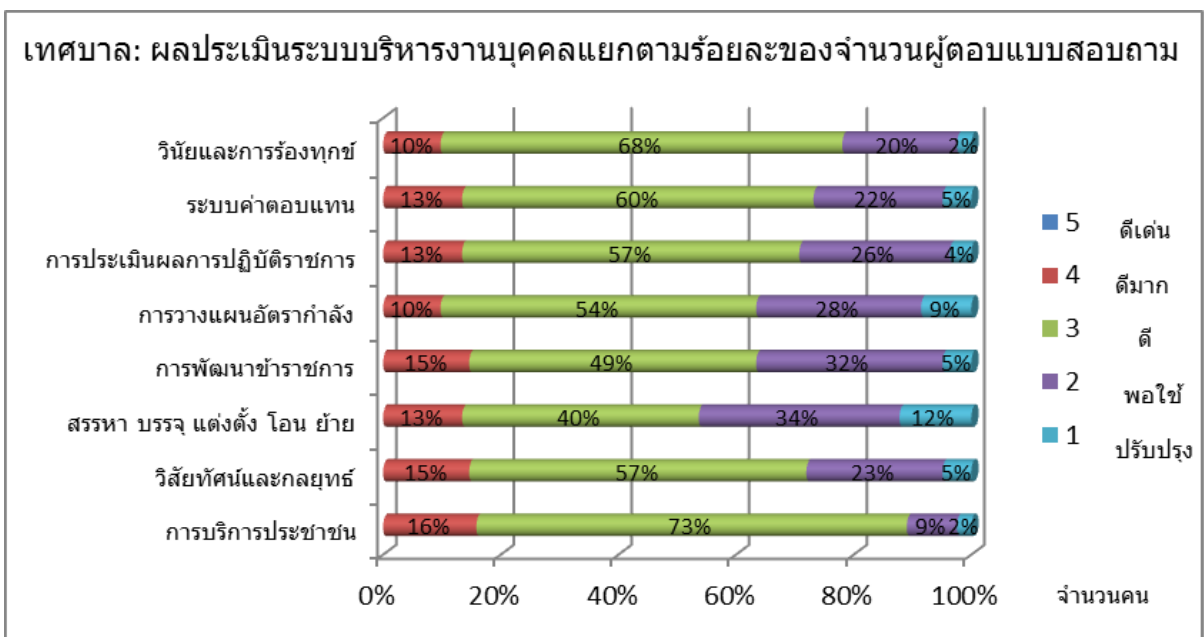
- ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ที่ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ผู้แทนสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)
- เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ประเด็นการพัฒนาข้าราชการเป็นประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย วินัยและการร้องทุกข์ ระบบค่าตอบแทน และการประเมินการปฏิบัติราชการ โดยประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวางแผนอัตรากำลัง

/อบจ. ...



จากแผนภูมิ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจาก อบจ. มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคล ดังนี้

- ประเด็นที่อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ การพัฒนาข้าราชการ (๕๐%) และการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย (๒๕%)
- ประเด็นที่อยู่ในระดับดี ได้แก่ วินัยและการร้องทุกข์ และระบบค่าตอบแทน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับที่ ๓.๕% ส่วนประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาข้าราชการ และการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับที่ ๕๐%
- ประเด็นที่อยู่ในระดับพอใช้ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลัง และการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยในระดับพอใช้เท่ากับที่ ๒.๕%
- ประเด็นที่อยู่ในระดับควรปรับปรุง ได้แก่ ประเด็นวินัยและการร้องทุกข์ ระบบค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการวางแผนอัตรากำลัง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับที่ ๒.๕%



/จากแผนภูมิ...



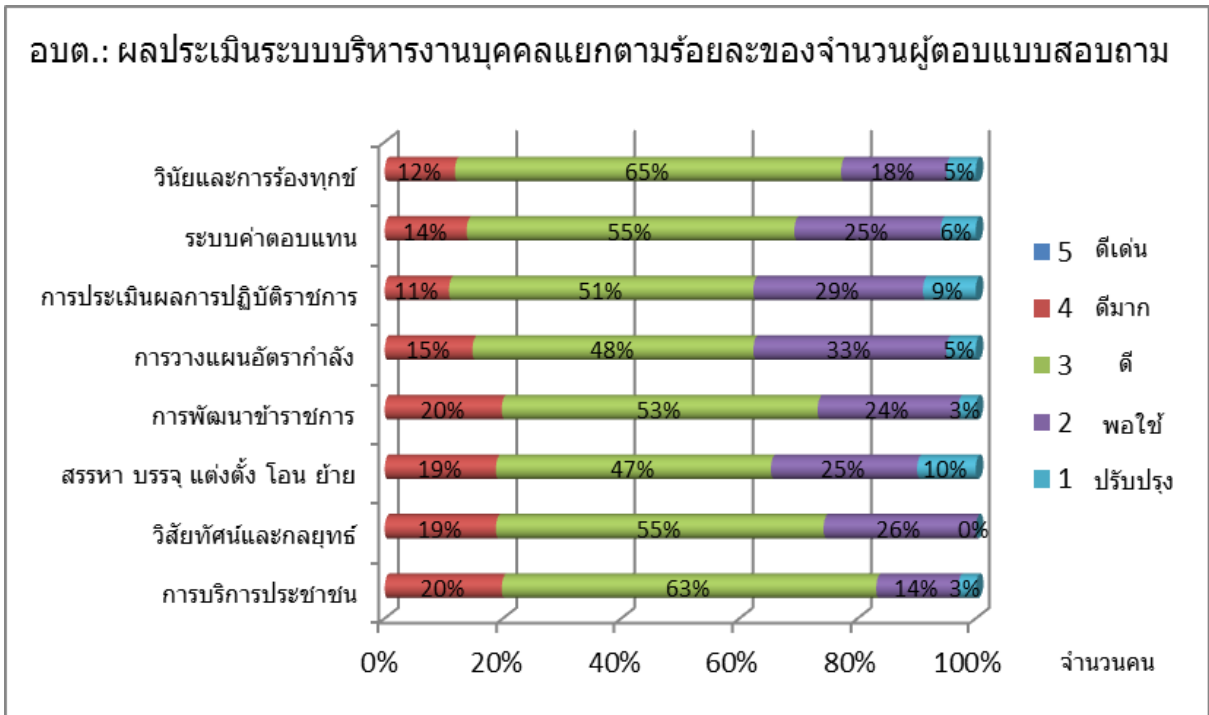
จากแผนภูมิ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากเทศบาล มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคล ดังนี้

- ประเด็นที่อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ วินัยและการร้องทุกข์ (๑๐%) การวางแผนอัตรากำลัง (๑๐%) ระบบค่าตอบแทน (๑๓%) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (๑๓%) การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย (๑๓%) และการพัฒนาข้าราชการ (๑๕%)

- ประเด็นที่อยู่ในระดับดี ได้แก่ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย (๔๐%) การพัฒนาข้าราชการ (๔๔%) การวางแผนอัตรากำลัง (๕๔%) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (๕๗%) ระบบค่าตอบแทน (๖๐%) และวินัยและการร้องทุกข์ (๖๘%)

- ประเด็นที่อยู่ในระดับพอใช้ ดังนี้ วินัยและการร้องทุกข์ (๒๐%) ระบบค่าตอบแทน (๒๒%) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (๒๖%) การวางแผนอัตรากำลัง (๒๘%) การพัฒนาข้าราชการ (๓๒%) และการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย (๓๔%)

- ประเด็นที่ควรปรับปรุง ได้แก่ วินัยและการร้องทุกข์ (๒%) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (๔%) ระบบค่าตอบแทนและการพัฒนาข้าราชการ (๕%) การวางแผนอัตรากำลัง (๙%) และการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย (๑๒%)



จากแผนภูมิ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจาก อบต. มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคล ดังนี้

- ประเด็นที่อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (๑๑%) วินัยและการร้องทุกข์ (๑๒%) ระบบค่าตอบแทน (๑๔%) การวางแผนอัตรากำลัง (๑๕%) การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย (๑๙%) และการพัฒนาข้าราชการ (๒๐%)

- ประเด็นที่อยู่ในระดับดี ได้แก่ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย (๔๗%) การวางแผนอัตรากำลัง (๔๘%) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (๕๑%) การพัฒนาข้าราชการ (๕๓%) ระบบค่าตอบแทน (๕๕%) และวินัยและการร้องทุกข์ (๖๕%)

- ประเด็นที่อยู่ในระดับพอใช้ ดังนี้ วินัยและการร้องทุกข์ (๑๘%) การพัฒนาข้าราชการ (๒๔%) ระบบค่าตอบแทน (๒๕%) การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย (๒๕%) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (๒๙%) และการวางแผนอัตรากำลัง (๓๓%)

/ประเด็น...

- ประเด็นที่ควรปรับปรุง ได้แก่ การพัฒนาข้าราชการ (๓%) วินัยและการร้องทุกข์ (๕%) การวางแผนอัตรากำลัง (๕%) ระบบค่าตอบแทน (๖%) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (๙%) และการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย (๑๐%)

การประชุมคณะอนุกรรมการฯ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ ณ กระทรวงมหาดไทย

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้เรียนเชิญผู้แทนนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เวลา ๑๐.๐๐ น. และเรียนเชิญผู้แทนปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เวลา ๑๓.๓๐ น. จากทุกภูมิภาค เข้าร่วมประชุมคณะอนุกรรมการฯ เพื่อเสนอปัญหา ความเห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยนายภักดี รัตนผล อนุกรรมการฯ นำเสนอ เรื่องการปฏิรูปองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการบริหารงานบุคคล และนางนันทจิรา อู่วิรัช อนุกรรมการฯ นำเสนอแนวทางคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จากนั้นเป็นการประชุมร่วมระหว่างอนุกรรมการฯ ผู้แทนผู้บริหาร/ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จากทุกภูมิภาค

การประชุมคณะอนุกรรมการฯ วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้เรียนเชิญผู้แทนนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเรียนเชิญผู้แทนปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจากจังหวัดระยอง เข้าร่วมประชุมคณะอนุกรรมการฯ เพื่อเสนอปัญหา ความเห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยนายภักดี รัตนผล อนุกรรมการฯ นำเสนอ เรื่องการปฏิรูปองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการบริหารงานบุคคล และแนวทางคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จากนั้นเป็นการประชุมร่วมระหว่างอนุกรรมการฯ ผู้แทนนายก/ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

การประชุมคณะอนุกรรมการฯ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้เรียนเชิญผู้แทนนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเรียนเชิญผู้แทนปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจากจังหวัดจันทบุรี เข้าร่วมประชุมคณะอนุกรรมการฯ เพื่อเสนอปัญหา ความเห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยนายภักดี รัตนผล อนุกรรมการฯ นำเสนอ เรื่องการปฏิรูปองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการบริหารงานบุคคล และแนวทางคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จากนั้นเป็นการประชุมร่วมระหว่างอนุกรรมการฯ ผู้แทนนายก/ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี

การประชุมคณะอนุกรรมการฯ วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้เรียนเชิญผู้แทนนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเรียนเชิญผู้แทนปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจากจังหวัดนครราชสีมา เข้าร่วมประชุมคณะอนุกรรมการฯ เพื่อเสนอปัญหา ความเห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยนางนันทจิรา อู่วิรัช อนุกรรมการฯ นำเสนอ เรื่องการปฏิรูปองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการบริหารงานบุคคล และแนวทางคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จากนั้นเป็นการประชุมร่วมระหว่างอนุกรรมการฯ ผู้แทนนายก/ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครราชสีมา

/หมายเหตุ ...

หมายเหตุ ในการประชุมคณะอนุกรรมการฯ ข้างต้น ทั้ง ๔ ครั้ง คณะอนุกรรมการฯ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจากผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน ๖ ประเด็น ได้แก่ ๑) การสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย ๒) การพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ๓) การวางแผนอัตรากำลัง ๔) การประเมินผล การปฏิบัติงาน ๕) วินัยและการร้องทุกข์ และ ๖) เงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ทำให้รับทราบปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้น ข้อจำกัดในแง่ระเบียบกฎหมายต่าง ๆ รวมทั้งข้อเสนอการแก้ไขปัญหาและการปฏิรูป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการบริหารงานบุคคล ระยะ ๕ ปีแรก และระยะ ๕ ปีหลัง ซึ่งทั้ง ๖ เรื่องดังกล่าว ข้างต้นจะอยู่ในกรอบภาพอนาคตรอบแรก คือ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ได้แก่ ความสะดวก รวดเร็วเท่าเทียม โปร่งใส และเป็นธรรม และกรอบที่สองซึ่งจะเน้นว่าทุกสิ่งทุกอย่างต้องสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติและ Thailand ๔.๐

## ๖. สรุปผลและข้อเสนอแนะ

จากการลงพื้นที่เพื่อรับฟังความเห็นและรวบรวมข้อมูล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามกรอบแนวทางการติดตามประเมินผล ทั้ง ๖ ด้าน จากกลุ่มเป้าหมาย สรุปผล ดังนี้

### ประเด็น ๑. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

อปท. มีปัญหาเกี่ยวกับการขาดบุคลากรวิชาชีพเฉพาะ เช่น แพทย์ เภสัชกร และขาดบุคลากร ทุกลักษณะงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และพื้นที่พิเศษอื่น ๆ เช่น พื้นที่ท่องเที่ยว พื้นที่เกาะ พื้นที่ ห่างไกล เป็นต้น อันเนื่องมาจากปัญหาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ปัญหาค่าครองชีพสูง และปัญหา บุคลากรเป็นคนต่างพื้นที่จึงขอย้ายกลับภูมิลำเนาเมื่อครบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่กำหนด

การดำเนินการในปัจจุบัน เมื่อตรวจสอบกฎหมายเกณฑ์และการดำเนินการในปัจจุบัน พบว่า

๑) วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ และวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ก.กลาง ได้ส่งตัวผู้ที่ผ่านการ สอบ แข่งขันในตำแหน่งต่าง ๆ ยกเว้น แพทย์และเภสัชกร ให้ อปท. ทุกพื้นที่ทั่วประเทศ เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็น ข้าราชการ/พนักงานในสังกัด อปท.

(ข้อมูลบุคลากรด้านสาธารณสุขในสังกัด อปท. ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๐ มีจำนวน ๔,๗๓๓ อัตรากำลัง จากกรอบอัตรากำลัง ๕,๑๐๐ อัตรากำลัง คิดเป็นอัตรารว่าง ร้อยละ ๙๒.๘๐)

๒) มติ ก.กลาง ครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ มีมติให้มีการคัดเลือกในกรณี ที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการ อปท. ให้ อปท. เป็นผู้ดำเนินการ คัดเลือกโดย อปท. อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการ อปท. โดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันได้ในกรณีเหตุพิเศษ ดังนี้

(๑) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง ทุนรัฐบาล หรือ ทุนของ อปท. ในสาขาวิชาที่ ก.กลาง กำหนดเพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ

(๒) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.กลาง กำหนดให้ อปท. จัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการใน อปท. นั้นโดยเฉพาะ

(๓) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ ก.กลาง กำหนดให้คัดเลือกเพื่อ บรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรณีเหตุพิเศษได้

(๔) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถมารับการบรรจุได้ เมื่อถึง ลำดับที่สอบได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่างการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และได้มา รายงานตัวขอรับการบรรจุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว

/(๕) กรณีการบรรจุ...

(๕) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เนื่องจากได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

(๖) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการพิเศษ

(๗) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งคนพิการเข้ารับราชการ

(๘) กรณีอื่น ๆ ตาม ก.กลาง กำหนด

ในการคัดเลือกตามวรรคที่ (๑)(๒)(๓) และ (๗) ให้แต่งตั้งคณะกรรมการการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

๑) นายก อบท. เป็นประธาน

๒) ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่จะคัดเลือก เป็นกรรมการ

๓) ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับตำแหน่งที่จะคัดเลือก เป็นกรรมการ

๔) ปลัด อบท. เป็นกรรมการ

๕) หัวหน้าส่วนราชการที่เป็นผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งนั้น เป็นกรรมการ

๖) หัวหน้าส่วนราชการของ อบท. ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

เป็นเลขานุการ

ข้อเสนอของคณะอนุกรรมการฯ : การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย ข้าราชการ เห็นควรเสนอ ก.ธ. เพื่อกำหนดมาตรการ ดังนี้	
เชิงนโยบาย	๑. การกำหนดให้การสอบภาค ก. ดำเนินการโดยศูนย์กลาง เพื่อความเป็นมาตรฐาน ตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ๒. สรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่นจะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม รวมทั้งให้คำนึงถึงความคุ้มค่าและประสิทธิภาพของงาน มิให้เกิดปัญหาคนล้นงานหรืองานล้นคน อันจะเป็นภาระด้านงบประมาณของ อบท. สำหรับในกรณีจำเป็น เพื่อให้มีอัตรากำลังเหมาะสมกับปริมาณงานและการให้บริการสาธารณะ จนอาจทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลสูงเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามที่กฎหมายกำหนด เห็นควรขอปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายให้ อบท. อาจมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ได้ ตามเงื่อนไขที่ ก.ธ. กำหนด
เชิงบริหาร	๑. เพื่อเพิ่มช่องทางการสรรหาให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมบุคลากรภายในสังกัด อบท. ได้แก่ พนักงานจ้าง หรือลูกจ้างประจำ มีทางเลือกในการเปลี่ยนเส้นทางสายอาชีพ จึงเห็นควรกำหนดให้มีสนามสอบแข่งขันออกเป็น ๒ สนาม คือ (๑) สนามสอบแข่งขัน ซึ่งเปิดรับบุคคลทั่วไป (๒) สนามสอบพิเศษ ซึ่งเปิดรับเฉพาะพนักงานจ้างหรือลูกจ้างประจำ ทั้งนี้ จะต้องมีการกำหนดสัดส่วนอัตราตำแหน่งระหว่างบุคคลทั่วไปและบุคคลในสังกัด อบท. อย่างเหมาะสมภายใต้หลักความเสมอภาคในโอกาสการเข้ารับราชการด้วย ๒. การกำหนดมาตรการสรรหาเชิงรุก เพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพโดดเด่นเข้ามาปฏิบัติราชการใน อบท. เช่น การให้ทุนการศึกษาในสาขาขาดแคลน การนิเทศสิทธิประโยชน์และเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในสถาบันการศึกษาต่างๆ เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางการรับรู้ให้มีผู้สนใจมาสมัครเข้ารับราชการใน อบท. มากขึ้น

ในส่วน...

ในส่วนตำแหน่งพนักงานจ้าง พบว่า อปท. ประสบปัญหาขาดแคลนพนักงานจ้างเนื่องจากตามร่างกฎหมายระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. .... บัญญัติให้ อปท. มีพนักงานจ้างจำนวนไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนข้าราชการ จะส่งผลกระทบต่อ อปท. ทุกแห่งขาดแคลนลูกจ้างในการปฏิบัติงานบริการประชาชน งานช่าง งานทำความสะอาด งานเลี้ยงภัย งานบริการสาธารณะ งานระดับเพลิง งานที่ต้องใช้ แรงงานต่าง ๆ เป็นต้น ประกอบกับ อปท. มีปัญหาในทางปฏิบัติที่จะให้ลูกจ้างออกจากงานโดยไม่มีความผิดใด ๆ นอกจากนี้ อปท. นำเสนอปัญหา/ข้อเสนอแนะว่า มีพนักงานจ้างมีจำนวนมากเกินไป เนื่องจาก นายก อปท. แต่ละคนจะจ้างลูกจ้างเพิ่ม ประมาณ ๑๐ คน เมื่อนายก อปท. หมดยุคไป อปท. ก็ต้องจ้างลูกจ้างเหล่านี้ ต่อไปอีก จึงเสนอให้ ก.กลาง กำหนดให้การจ้าง ลูกจ้าง อปท.ทุกประเภทต้องได้รับความ เห็นชอบจาก ก.จังหวัดก่อน

การดำเนินการในปัจจุบัน ในประเด็นเกี่ยวกับพนักงานจ้าง เมื่อตรวจสอบกฎเกณฑ์และการดำเนินการในปัจจุบัน พบว่า

๑) การกำหนดสัดส่วนพนักงานจ้างกับจำนวนข้าราชการส่วนท้องถิ่นไม่เกินร้อยละ ๒๕ นั้นปรากฏใน ร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. .... (ฉบับ สปท.) และร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. .... (ฉบับกระทรวงมหาดไทย) ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

“พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกับลักษณะงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจะมีจำนวนรวมกันเกินกว่าร้อยละยี่สิบห้าของจำนวนอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้และเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ก.ถ. อาจมีมติอนุมัติให้มีจำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อตำแหน่งเช่น เดียวกันกับชื่อตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเกินกว่าจำนวนที่กำหนดได้ และมีมติในเรื่องดังกล่าวให้ถือเสียงข้างมากซึ่งไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของจำนวนกรรมการที่มาประชุม”

๒) ปัจจุบันอัตรากำลังของบุคลากรท้องถิ่นมีดังนี้ ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๐ ปรากฏว่ามีข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๔๒,๗๗๐ คน มีพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๒๖,๑๙๒ คน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๖๘,๙๖๒ คน

เมื่อพิจารณาพนักงานจ้าง จำนวน ๒๒๖,๑๙๒ คน แล้ว คิดเป็น ร้อยละ ๖๑ ของจำนวนข้าราชการ แต่ในร่างกฎหมายมีการควบคุมเฉพาะพนักงานจ้างภารกิจที่มีลักษณะงานเหมือนหรือคล้ายคลึงกับข้าราชการส่วนท้องถิ่นเท่านั้น มิได้หมายความรวมถึงพนักงานจ้างประเภททั่วไปแต่อย่างใด

นอกจากนี้ พนักงานจ้างที่จะได้รับผลกระทบตามร่างกฎหมายก็มีใช้จำนวนพนักงานจ้างทั้งหมด หากแต่เป็นพนักงานจ้างตามเงื่อนไขร่างกฎหมาย ซึ่งมีจำนวน ๖๓,๓๘๖ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของพนักงานจ้างทั้งหมด ซึ่งอาจมีผู้ได้รับผลกระทบจำนวนร้อยละ ๕ เท่านั้น

ข้อเสนอของคณะอนุกรรมการฯ : พนักงานจ้างในสังกัด อปท. เห็นควรเสนอให้ ก.ถ. พิจารณาดำเนินการ ดังนี้	
เชิงนโยบาย	๑. กำหนดให้การจ้างลูกจ้าง อปท. ทุกประเภทต้องอยู่ในแผนอัตรากำลังลูกจ้างและต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.จังหวัด โดยผ่านการวิเคราะห์ค่าจ้างอย่างถูกต้อง ๒. ควรเปิดโอกาสให้จ้างผู้สูงอายุที่มีความรู้ความสามารถมาทำงาน เนื่องจากปัจจุบันมีจำนวนผู้สูงอายุมากขึ้น และเปิดโอกาสให้มีระเบียบในการจ้างบุคคลภายนอกที่มีคุณวุฒิมาทำงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน เช่น จ้างชาวต่างชาติที่แต่งงานกับคนไทยและอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นครูสอนภาษาอังกฤษ เป็นต้น ๓. ใช้วิธีการ Outsource ให้เอกชนทำแทนในตำแหน่งที่ไม่จำเป็นต้องจ้างคนแต่ใช้เทคโนโลยีแทน เพื่อลดจำนวนข้าราชการและลูกจ้าง
เชิงบริหาร	๑. เพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของลูกจ้างให้สามารถทำงานที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกับลักษณะงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. เพิ่ม IT ช่วยในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นเพื่อช่วยลดการใช้งานลูกจ้าง ๓. ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน/ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ค่าจ้างที่แท้จริงได้ ๔. เพิ่มการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างให้มากขึ้นกว่าปัจจุบัน

ประเด็น ๒. การพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑ หลักสูตรการอบรม อปท. มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

(๑) หลักสูตรการอบรม สัมมนาต่าง ๆ ควรจะ เข้มข้น ตรงตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง หรือตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา

(๒) ก.กลาง ควรกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาข้าราชการแต่ละตำแหน่ง แต่ละสายงาน ให้ชัดเจนเพื่อข้าราชการพนักงานในสังกัด อปท. จะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องไม่เสียสิทธิเสียโอกาส

๒.๒ แต่ละหลักสูตรควรเน้นให้ความรู้จาก สตง. ปปช. และ ปปท. แก่บุคลากรในสังกัด อปท. เพื่อป้องกันการทำผิดกฎหมาย ป้องกันการถูกเรียกเงินคืน

๒.๓ จัดอบรมให้ความรู้แก่นายก อปท. สมาชิก อปท. และมีการทดสอบความรู้ก่อนเข้ารับตำแหน่ง เช่น

(๑) ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแก่นายก อปท. สมาชิกของ อปท. ที่ได้รับการเลือกตั้งสมัยแรกพร้อมทั้งทดสอบความรู้ก่อนที่จะรับตำแหน่งเพื่อป้องกันการกระทำผิดต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

(๒) นายก อปท. และสภา อปท. สมัยแรกควร เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ เพื่อเรียนรู้กฎหมายสำคัญ ๆ ที่อาจจะมีโทษจำคุก และมีการทดสอบความรู้ก่อนที่จะรับตำแหน่ง

การดำเนินการในปัจจุบันของ สถ. ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๒ ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ

- ปัจจุบัน สถ. จัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่นายก อปท. และสมาชิก อปท. หลังจากเข้ารับตำแหน่งไปแล้วระยะหนึ่งและมีการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ให้แก่ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นประจำและต่อเนื่อง

ข้อเสนอของคณะอนุกรรมการฯ : สถ. มีการจัดอบรมหลักสูตรให้แต่ละตำแหน่งแล้ว แต่อาจไม่ตรงตามความต้องการของ อปท. เห็นควรเสนอ ก.ธ. พิจารณาแจ้งให้ สถ. ดำเนินการ ดังนี้	
เชิงนโยบาย	๑. กำหนดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลท้องถิ่นแห่งชาติ ๒. บูรณาการการพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อป้องกันความซ้ำซ้อน
เชิงบริหาร	๑. พัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นคนดี เน้นคุณธรรม มีสมรรถนะสูง และมีศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐ ๒. พัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นผ่านระบบ e-learning ๓. ให้มีคู่มือ/หลักสูตรภาคบังคับในการเข้าสู่ตำแหน่ง ๔. มีการขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับ Thailand ๔.๐

ประเด็น ๓. การวางแผนอัตรากำลัง

อปท. มีความเห็น ดังนี้

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังของ อปท. ในปัจจุบันไม่เหมาะกับพื้นที่และลักษณะของ อปท. เพราะโครงสร้างและอัตรากำลังหลักของแต่ละ อปท. ถูกกำหนดโดย ก.กลาง

๒. อปท. มีจำนวน รองปลัดฯ มาก จึงควรมีการกำหนดเงื่อนไข/หลักเกณฑ์เกี่ยวกับอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับพื้นที่และลักษณะของ อปท. ให้มากขึ้น

๓. อปท. เรียกร้องให้เพิ่มตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการ การดำเนินการในปัจจุบัน

- ก.กลาง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและประเภทตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นไว้ เพื่อเป็นกรอบและพื้นฐานในการดำเนินการ โดยให้ ก.จังหวัด เป็นผู้อนุมัติแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามที่ อปท. เสนอขอ เพื่อกำกับมิให้มีการกำหนดส่วนราชการหรืออัตรากำลังมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น ทั้งนี้ กรณี อปท. ใดมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งที่แตกต่าง ก็เสนอขอเพื่อทำความเข้าใจกับ ก.กลาง ได้ตามความเหมาะสมของภารกิจนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะของคณะอนุกรรมการฯ

เมื่อพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว จะพบว่า ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังมีความเหมาะสมแล้วเนื่องจาก หาก อปท. ใดมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งหรือโครงสร้างที่แตกต่างจาก ก.กลาง กำหนด ก็สามารถยื่นเรื่องแสดงเหตุผลความจำเป็น เพื่อขอทำความเข้าใจกำหนดตำแหน่งนั้นได้ แต่จากสภาพปัญหาหรือข้อเสนอของ อปท. นั้น แสดงให้เห็นว่า อปท. ยังไม่มีความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวอย่างถ่องแท้ หรือในทางกลับกันก็จะพบว่า ในบางตำแหน่งมีการกำหนดจำนวนข้าราชการที่มากเกินไปอันเนื่องมาจากไม่มีแนวทางการพิจารณาในการกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจน กล่าวคือ มีข้อเสนอจาก นายก อปท. ว่า ตำแหน่งรองปลัดมีจำนวนมากเกินความจำเป็น ในขณะเดียวกัน ข้าราชการก็เรียกร้องให้มีการกำหนดตำแหน่งรองปลัดจำนวนมากเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนั้น จึงเห็นควรเสนอ ก.ถ. พิจารณาแจ้ง ก.กลาง ดังนี้

ข้อเสนอของคณะอนุกรรมการฯ : เห็นควรให้ ก.กลาง ดำเนินการ ดังนี้	
เชิงนโยบาย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ขอให้ ก.กลาง พิจารณากำหนดแนวทางการกำหนดจำนวนอัตรากำลังให้เหมาะสมในแต่ละ อปท. อย่างชัดเจน ลดการใช้ดุลพินิจให้น้อยที่สุด เพราะมิฉะนั้น จะเกิดปัญหาคนล้นงานขึ้นได้</li> <li>- ขอให้ ก.กลาง พิจารณาแก้ไข Career Path ที่เป็นข้อจำกัด ทำให้มีการกำหนดเปิดตำแหน่งรองปลัดมากขึ้น โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่ง ผอ. สามารถสอบเปลี่ยนสายงานเพื่อดำรงตำแหน่ง ปลัด อปท. โดยไม่ต้องผ่านการดำรงตำแหน่งรองปลัดมาก่อน ซึ่งอาจแก้ไขระยะเวลาการดำรงตำแหน่งให้มีประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้น</li> </ul>

ประเด็น ๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะของ อปท. ได้แก่

๑. ควรให้ควรให้ภาคประชาชนในพื้นที่/องค์กรอิสระเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ อปท.

/๒. ควรให้...

๒. ควรให้ภาคประชาชนในพื้นที่/องค์กรอิสระเป็นผู้ตรวจสอบ การใช้อำนาจของนายก อบท.

๓. ควรกำหนดให้มีตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านการตอบสนองความต้องการของประชาชน

การดำเนินการในปัจจุบันของ สส. หรือ ก.กลาง

- ระเบียบปฏิบัติที่มีอยู่กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของท้องถิ่นแล้ว (Local Performance Assessment : LPA)

ข้อเสนอของคณะอนุกรรมการฯ : เพื่อเป็นการแก้ปัญหาระยะยาว เห็นควรนำเสนอ กถ. เพื่อพิจารณาแจ้งให้ สส. หรือ ก.กลาง ดำเนินการ ดังนี้	
เชิงนโยบาย	- ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบท. ควรให้ภาคราชการ ภาคประชาชน และภาคประชารัฐ เข้ามามีส่วนร่วมอย่างอิสระมากกว่าปัจจุบัน ทั้งนี้ หลักเกณฑ์/วิธีการ/ขั้นตอนต่าง ๆ และคุณสมบัติผู้ประเมินให้ ก.กลาง/ ก.จังหวัด เป็นผู้กำหนด เพื่อสะท้อนให้มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพื่อลดช่องทางการประเมินโดยกลุ่มพรรคพวก
เชิงบริหาร	- ใช้คลังสมองจากนักวิชาการในจังหวัด เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัย เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบท. - ใช้ระบบ ๔.๐ มาช่วยในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบท. เช่น การให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในการให้บริการของ อบท. ด้วยการ Vote หรือ มีการสุ่มสอบถามผู้มาใช้บริการของ อบท. ทางโทรศัพท์ ในทำนองเดียวกันกับภาคเอกชนหรือธนาคาร

ประเด็น ๕. วินัยและการร้องทุกข์

ข้อเสนอแนะของ อบท. ได้แก่

๑. คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยไม่มีความรู้ในเรื่องที่จะสอบสวน ทำให้เสียเวลาในการศึกษาทำความเข้าใจ เช่น การสอบสวนเรื่องละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ แต่พนักงานสอบสวนไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าว

๒. การพิจารณาลงโทษทางวินัยข้าราชการพนักงานในสังกัด อบท. ไม่ควรให้นายก อบท. มีอำนาจพิจารณาลงโทษ เพราะจะทำให้ข้าราชการพนักงานไม่มีอิสระในการทำงาน เกรงกลัวนายก ไม่กล้าต่อสู้กับนายก อำนาจการลงโทษควรมอบให้แก่ ปลัด อบท. เพื่อสามารถปกครองบังคับบัญชาได้

การดำเนินการในปัจจุบันที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. .... ได้กำหนดช่องทางและปรับปรุงกระบวนการดำเนินการทางวินัยให้รัดกุม ชัดเจน และรวดเร็วมากกว่าเดิม เป็นกำหนดระยะเวลาการดำเนินการทางวินัยให้แล้วเสร็จ การอุทธรณ์ร้องทุกข์มีเงื่อนไขเวลาที่ชัดเจน

- ร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ... กำหนดให้คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยต้องมีความรู้ในเรื่องที่จะสอบสวน

- ร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ... กำหนดให้การออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ให้เป็นอำนาจของนายก อบท. ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.จังหวัด กำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งให้ข้าราชการในสังกัด อบท. พ้นจากตำแหน่ง (ปลดออก ไล่ออก เนื่องจากวินัยร้ายแรง) ต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.จังหวัด ก่อน

/ข้อเสนอ...



ข้อเสนอของคณะอนุกรรมการฯ : เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาในระยะยาว ควรนำเสนอ กถ. เพื่อพิจารณาแจ้งให้ สถ. หรือ ก.กลาง ดำเนินการ ดังนี้	
เชิงนโยบาย	- การดำเนินการทางวินัยเป็นเรื่องที่กระทบต่อขวัญกำลังใจ ตลอดจนความเชื่อมั่นในระบบคุณธรรม ดังนั้น จึงควรมีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นเป็นรูปธรรม
เชิงบริหาร	๑. ออกกฎ/กติกาส่งเสริม โดยนำข้อจำกัดหรือปัญหาในทางปฏิบัติมาสังเคราะห์และปรับปรุงกฎกติกาให้ชัดเจน ๒. กำชับให้ผู้กำกับดูแลให้ความสำคัญกับเรื่องวินัยและการร้องทุกข์ ๓. มีการลงโทษผู้ฝ่าฝืนอย่างเข้มงวด ๔. ส่งเสริมให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ๕. จัดฝึกอบรมหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะด้านการป้องกันและปราบปรามทุจริต

ประเด็น ๖. เงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์

ข้อเสนอแนะของ อปท. ได้แก่

(๑) รัฐบาลควรให้เงินอุดหนุน อปท. เพื่อเป็นเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินสวัสดิการ สำหรับการปฏิบัติงานประจำ สำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.) เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้ เป็นต้น เพราะ อปท. มีข้อจำกัดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลห้ามเกินร้อยละ ๔๐

(๒) รายการเงินสวัสดิการต่างๆ ไม่ควรรวมอยู่ในค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งห้ามเกินร้อยละ ๔๐

การดำเนินการในปัจจุบันที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ในกฎหมาย (พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕) บัญญัติให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ดังนี้ “ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

การดำเนินการปัจจุบันมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดสรรเงินอุดหนุน ได้แก่ การจัดสรรเงินอุดหนุนรายการเงินเดือนครู เป็นผลให้เงินอุดหนุนก่อนนี้ถูกนำมาคิดรวมเป็นฐานงบประมาณรายจ่าย แต่เมื่อนำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่าย ไม่นำเงินอุดหนุนก่อนดังกล่าวมาคิดรวม จึงเป็นผลให้การควบคุมค่าใช้จ่ายไม่เป็นไปตามข้อเท็จจริง

๒. มีข้อเสนอแก้ไข คือ ร่าง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. .... มาตรา ๑๐ “ในการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายจากเงินรายได้ที่เป็นงบประมาณรายจ่าย โดยจะกำหนดและจ่ายสูงกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ รายได้และงบประมาณรายจ่ายตามวรรคหนึ่งไม่รวมเงินอุดหนุนตามภารกิจถ่ายโอนและเงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

/ข้อเสนอ...

ข้อเสนอของคณะอนุกรรมการฯ : เห็นควรให้ สถ. และ ก.กลาง ดำเนินการ ดังนี้	
เชิงนโยบาย	- เสนอให้พิจารณาเงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ โดยคำนึงถึงความยากง่ายและซับซ้อนของงานที่ได้รับ ค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป ค่าตอบแทนในภาคเอกชน ฐานการคลังของประเทศ และของท้องถิ่น ความแตกต่างระหว่างรายได้ของข้าราชการระดับต่าง ๆ ในประเภทเดียวกันและต่างประเภทกัน และปัจจัยอื่น ๆ ที่จำเป็น - หลักการต้องมีร้อยละ ๔๐ แต่ถ้ามีเหตุจำเป็นให้ผ่อนผันได้
เชิงบริหาร	๑. กำชับให้ผู้บริหาร อปท. ทหารายได้เพิ่มขึ้น เช่น จัดเก็บภาษีในพื้นที่ให้เต็มเม็ดเต็มหน่วยโดยใช้แผนที่ภาษีเป็นเครื่องมือ ๒. เสนอให้ปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษีของ อปท. แต่ละประเภทให้รัดกุมและมีประสิทธิภาพ ๓. ปรับปรุงวิธีการหารายได้ของ อปท. ให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ จำนวนประชากร ๔. ปรับปรุงวิธีคิดเงินอุดหนุนให้แก่ อปท. โดยคำนึงถึง พื้นที่ จำนวนประชากร รายได้ และภารกิจของแต่ละท้องถิ่น เป็นฐาน ๕. ปรับปรุงโครงสร้างให้ยืดหยุ่นตาม Function ของท้องถิ่น

### ข้อสังเกต

จากการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น ให้แก่ผู้เข้าร่วมการประชุมฯ จำนวน ๓๒๐ คน ในการประชุมเชิงปฏิบัติการตามโครงการพัฒนา และส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ระหว่างวันที่ ๒๘ - ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ ณ โรงแรมทวินโลตัส จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า บุคลากรของ อปท. มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นส่วนมาก อยู่ในระดับดี เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ประเด็นการพัฒนาข้าราชการเป็นประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย วินัยและการร้องทุกข์ ระบบค่าตอบแทน และการประเมิน การปฏิบัติราชการ โดยประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวางแผนอัตรากำลัง นอกจากนี้ จากการ จัดการประชุมเพื่อติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง ๔ ครั้ง พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามกรอบแนวทางการติดตามประเมินผลที่คณะอนุกรรมการฯ กำหนด โดยประเด็นที่พบว่ามีปัญหา เรียงตามลำดับจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้

/๑) การสรรหา...

- ๑) การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย
- ๒) การพัฒนาบุคลากร
- ๓) เงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์
- ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๕) การวางแผนอัตรากำลัง
- ๖) วินัยและการร้องทุกข์

หากพิจารณาผลการศึกษาศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ได้จัดทำรายงานผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ (Local Performance Assessment - Annual Report ๒๐๑๕) พบว่า

- ๑) ประเด็นการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งเมื่ออัตราว่าง มีคะแนนเฉลี่ยมากถึง ร้อยละ ๖๔.๖๐ โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมากถึง ร้อยละ ๘๑.๗๙
- ๒) ประเด็นการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ๖๐.๘๐ โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ ๖๗.๗๑
- ๓) ประเด็นภาระค่าใช้จ่ายด้านรายจ่ายด้านบุคลากรและประโยชน์ตอบแทนอื่น มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ๖๓.๘๐ โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ ๘๔.๑๑
- ๔) ประเด็นการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยมากถึง ร้อยละ ๙๗.๑๕ โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสูงถึง ร้อยละ ๙๗.๑๕
- ๕) ประเด็นการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ๘๘.๔๐ โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสูงถึง ร้อยละ ๙๙.๑๑ ซึ่งไม่สอดคล้องกับประเด็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่มีคะแนนเฉลี่ยเพียง ร้อยละ ๕๓.๐๐

ทั้งนี้ ประเด็นเกี่ยวกับวินัยและการร้องทุกข์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีการประเมินผลแต่อย่างใด

เมื่อพิจารณาประเด็นปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับรายงานผลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว จึงควรมีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลทั้ง ๖ ด้าน เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปัจจุบัน พบว่า ปัญหาบางข้อ ก.ธ. ก.กลาง ก.จังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ได้แก้ไขปัญหาไปแล้ว แต่กลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มตัวอย่าง (นายก/ปลัดอปท.) ไม่ทราบและได้นำเสนอต่อคณะอนุกรรมการฯ ว่ายังเป็นประเด็นปัญหาอยู่ แสดงให้เห็นว่าขณะนี้ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น มีปัญหาในการสื่อสารและความไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติเกิดขึ้น จึงเห็นควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารและเน้นให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน สร้างความเข้าใจในรูปแบบต่าง ๆ มากขึ้น หรืออาจพิจารณาให้มี call center หรือ website ที่ผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเข้ามาสอบถามประเด็นต่าง ๆ ได้ โดยสะดวก รวดเร็ว ทันสถานการณ์ อันจะเป็นการช่วยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความชัดเจน และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมต่อไป

.....



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีประกาศแต่งตั้ง  
คณะกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ  
คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านการติดตาม  
และประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๗ นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความ  
ในมาตรา ๑๑ ประกอบมาตรา ๓๐ วรรคสี่ และมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล  
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุม  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐  
จึงให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ  
ด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๓ เมษายน  
พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้แต่งตั้งคณะกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยบุคคล ดังนี้

- |   |                  |
|---|------------------|
| ๑. นางสาวเบญจวรรณ อ่านเปื้อง                            | ประธานอนุกรรมการ |
| กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านระบบราชการ                      |                  |
| ๒. นายศิวะ ศิริเสาวลักษณ์                               | อนุกรรมการ       |
| ๓. นางพรณี แก่นสุวรรณ                                   | อนุกรรมการ       |
| ๔. นายขจรศักดิ์ สิงโตกุล                                | อนุกรรมการ       |
| ๕. นายพงศธร สัจจชลพันธ์                                 | อนุกรรมการ       |
| ๖. นายภักดี รัตนผล                                      | อนุกรรมการ       |
| ๗. นายปิติธรรม ฐิติมนตรี                                | อนุกรรมการ       |
| ๘. นางสาวเบญจวรรณ พาละหาญ                               | อนุกรรมการ       |
| ๙. นางนัทจิรา อู่ยวิรัช                                 | อนุกรรมการ       |
| ๑๐. นายอำนาจ ศรีพูนสุข                                  | อนุกรรมการ       |
| ๑๑. นายนพดล ชำนาญคำ                                     | อนุกรรมการ       |
| ๑๒. นายเชื้อ ยันจินดา                                   | อนุกรรมการ       |
| ๑๓. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน            | อนุกรรมการ       |
| ๑๔. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | อนุกรรมการ       |
| กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น                            |                  |
| ๑๕. ผู้อำนวยการกองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น  | อนุกรรมการ       |
| กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น                            |                  |

- |   |                                |
|---|--------------------------------|
| ๑๖. หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย                                       | อนุกรรมการ                     |
| ๑๗. ผู้อำนวยการกลุ่มงานสารสนเทศและติดตามประเมินผล สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย | อนุกรรมการ และเลขานุการ        |
| ๑๘. ข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย                             | อนุกรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๙. ข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย                             | อนุกรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ให้มีอำนาจหน้าที่ช่วยเหลือคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. ติดตามและประเมินผลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
๓. ศึกษา และเสนอแนะในเรื่องเกี่ยวกับแนวทางในการวางระบบการติดตามและประเมินผล การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๔. ศึกษา และเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศข้อมูลบุคคลส่วนท้องถิ่น
๕. เรื่องอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายพงศ์ไพยม วาศภูติ)

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น