



ประกาศกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
เรื่อง รายชื่อข้าราชการผู้ผ่านการคัดเลือกและมีสิทธิส่งผลงาน  
เพื่อประเมินเลื่อนระดับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น  
(ระดับ 7ว และระดับ 8ว)

ตามหนังสือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0802.4/ว 2178-2179 ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน 2548 ได้แจ้งหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยในส่วนของ การย้าย โอน หรือบรรจุกลับ กำหนดให้มีการประเมินผลงานทำนองเดียวกันกับกรณีคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (นอกระดับควบ) โดยได้กำหนดไว้ว่า บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานให้มีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมก่อนส่งผลงานประเมินและ ให้ประกาศผลการพิจารณาอย่างเปิดเผยโปร่งใสรวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ ประกาศผล นั้น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงขอประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและมีสิทธิส่งผลงาน เพื่อเข้ารับการประเมินบุคคล โดยให้ผู้มีรายชื่อแนบท้ายประกาศนี้ ส่งผลงานได้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ทั้งนี้ หากมีผู้ใดทักท้วงหรือสงสัยในส่วนของคุณสมบัติหรือเค้าโครงเรื่องผลงานของผู้ขอรับการประเมินสามารถ ทักท้วงได้ด้วยตนเอง ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศผล ได้ที่กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ถนนราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพฯ หรือติดต่อทางโทรศัพท์ หมายเลข 0-2243-6636 กรณีที่มีผู้ทักท้วง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะดำเนินการตรวจสอบข้อมูล เบื้องต้นโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลจะรายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เพื่อดำเนินการ ทางวินัย แต่ถ้าหากตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นไปในทางกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต จะรายงาน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 ดำเนินการตรวจสอบผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการทางวินัย ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ.2550

(นายวิชชัย พิภักดิ์)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

การพิจารณาเค้าโครงเรื่องผลงานของผู้ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ระดับ 7ว และระดับ 8ว)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/ สังกัด	ชื่อผลงาน
1	นางคณรัตน์ มงคลรัตน์	จพง.ปค.6ว ศอ.บต.	<p>ชั้นที่ 1 เรื่อง การปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาล</p> <p>ชั้นที่ 2 เรื่อง การปฏิบัติงานตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนระดับตำบล จังหวัดชายแดนภาคใต้</p>
2	นายสมพงษ์ สุวรรณการ	จพง.ปค.7ว ศอ.บต.	<p>ชั้นที่ 1 เรื่อง งานเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัด</p> <p>ชั้นที่ 2 เรื่อง การพัฒนาเครือข่ายและระบบการรับเรื่องร้องทุกข์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้</p>
3	นายอรรณพ คณานุรักษ์	จพง.ปค.7ว ศอ.บต.	<p>ชั้นที่ 1 เรื่อง การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2549 - 2551)</p> <p>ชั้นที่ 2 เรื่อง แนวทางการบูรณาการแผนงานโครงการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้</p>

เค้าโครงผลงานของ นางคนรัตน์ มงคลรัตน์  
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครอง 6ว  
ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

## ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน

### ผลงานชิ้นที่ 1

- ชื่อผลงาน การปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยเหลือเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
- ระยะเวลาดำเนินการ มกราคม 2549 - 27 พฤษภาคม 2550
- สรุปผลการปฏิบัติงาน

ในฐานะที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดยะลา ตั้งแต่วันที่ 3 พฤษภาคม 2547 และได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยเหลือเลขานุการในคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยะลา ตั้งแต่วันที่ 27 พฤศจิกายน 2543 เป็นต้นมาจนถึงวันที่ 27 พฤษภาคม 2550 มีหน้าที่กลั่นกรอง ตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดประชุมการคัดเลือกคณะกรรมการ ในคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) และจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เพื่อพิจารณาเรื่องการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลจากเทศบาลต่าง ๆ ในอำนาจหน้าที่ของ ก.ท.จ. โดยเฉพาะใน ส่วนของการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้กำหนด ให้มีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง รวมตลอดถึงการจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการ ชุดต่าง ๆ ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลแต่งตั้งอีกด้วย เช่น การจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ คณะอนุกรรมการพิจารณาการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ คณะกรรมการประเมินเกณฑ์ชีวิตเพื่อปรับระดับปลัดเทศบาลและหัวหน้ากองจากระดับ 6 เป็นระดับ 7 ของเทศบาลขนาดเล็ก เป็นต้น สำหรับการ จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ในแต่ละครั้งจะมีขั้นตอนการปฏิบัติโดยสรุป ดังนี้

1. การจัดทำแผนการประชุมไว้ให้ครอบคลุมตลอดทั้งปี เดือนละ 1 ครั้ง รวมปีละ 12 ครั้ง แล้วจัดส่งแผนการประชุมให้คณะกรรมการฯ และเทศบาลต่าง ๆ ทราบกำหนดการประชุมเป็นการล่วงหน้า
2. ในการประชุมประจำเดือนแต่ละครั้งจะทำหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการฯ พร้อมทั้งแจ้งให้เทศบาลต่าง ๆ ทราบ โดยกำหนดให้จัดส่งเรื่องที่จะเสนอให้คณะกรรมการฯ พิจารณา ให้จังหวัดภายใน วันที่ 1 ของทุกเดือน
3. รวบรวมเรื่องที่เทศบาลต่าง ๆ เสนอ จัดทำระเบียบวาระการประชุมประจำเดือนนั้นๆ รวมถึงการจัดทำสำเนารายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา เพื่อเสนอขอรับรองรายงานการประชุม เสร็จแล้วจัดส่ง ระเบียบวาระการประชุมประจำเดือน ให้คณะกรรมการฯ ก่อนวันประชุมอย่างน้อย 3-5 วัน
4. ในวันประชุมต้องจัดเตรียมความพร้อมทั้งสถานที่ประชุม ข้อมูล ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อยืนยันการตรวจสอบข้อมูลของคณะกรรมการฯ กรณีที่มีข้อสงสัยหรือข้อมูลไม่ชัดเจนเพียงพอ
5. เมื่อเสร็จสิ้นการประชุมแต่ละครั้งต้องรีบแจ้งมติที่ประชุมให้เทศบาลที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อดำเนินการ รวมตลอดถึงการประสานการปฏิบัติกับจังหวัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกรณีที่มีการโอน (ย้าย) ด้วย

ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงการเรื่องที่เสนอให้ประเมิน (ต่อ)

ผลงานชิ้นที่ 2

- ชื่อผลงาน การปฏิบัติงานตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนระดับตำบล จังหวัดชายแดนภาคใต้
- สรุปข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากที่ได้เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยขึ้นอย่างต่อเนื่องในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้เกิดความหวาดกลัว ความหวาดระแวง ความไม่ไว้วางใจระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในพื้นที่ เป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วน เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ในขณะที่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในพื้นที่มีลักษณะต่างคนต่างทำ ยังไม่เข้าถึงประชาชนและเป็นที่พึงของประชาชนยังไม่ได้ ทางราชการจึงจำเป็นต้องเข้ามาแก้ไขปัญหาและเข้าไปดูแลประชาชนและพื้นที่อย่างเร่งด่วน โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2550 เห็นชอบ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนระดับตำบล จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นไปตามมติที่ประชุมสภาความมั่นคงแห่งชาติ ครั้งที่ 3/2549 เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2549 ตามข้อเสนอของกระทรวงมหาดไทยและได้มอบหมายให้กระทรวงมหาดไทย โดยศูนย์อำนวยการบริหาร จังหวัดชายแดนภาคใต้ รับไปอำนวยการประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ

ข้าพเจ้า ในฐานะที่ได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน กลุ่มงานส่งเสริมการมีส่วนร่วม สมานฉันท์ และสันติวิธี สำนักประสานนโยบายสังคมจิตวิทยา ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ และได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนระดับตำบล จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยวัตถุประสงค์ของโครงการฯ เพื่อสร้างทีมเจ้าหน้าที่ลงไปปฏิบัติงานร่วมกันในระดับตำบล หมู่บ้าน กับผู้นำพลังประชาชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน โดยทีมงานมีความปลอดภัย ในขณะที่งานมีชุดรักษาความปลอดภัยคอยคุ้มครอง ทีมพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับตำบล มี 6 คน ประกอบด้วย ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล พัฒนาการ เกษตรตำบล สาธารณสุขตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และครู ก.ศน. ประจำตำบล จุดมุ่งหมายของโครงการเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ประชาชนรู้จักสามัคคี สังคมมีความสมานฉันท์ และเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง “อยู่เย็นเป็นสุข” ในระยะเริ่มแรกของโครงการให้จังหวัดได้คัดเลือกพื้นที่ ที่มีความพร้อมที่จะเข้าไปพัฒนาอำเภอ ๆ ละ 2 ตำบล รวม 44 อำเภอ 88 ตำบล 88 ทিম (จังหวัดปัตตานี 12, ยะลา 8, นราธิวาส 13, สตูล 7 และสงขลา 4) 636 หมู่บ้าน การดำเนินงานโครงการดังกล่าวเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาล และเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงขอเสนอแนวความคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

1. การพัฒนาด้านบุคลากร บุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานขององค์กรให้สามารถดำเนินงานไปในทิศทางและเป้าหมายที่ต้องการ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ มีความชำนาญงาน เพื่อให้มีการตื่นตัวที่จะศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน (ต่อ)

2. การพัฒนากระบวนการบริหารและกระบวนการในการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดเป้าหมายแผนงาน ระยะเวลาการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว สะดวกรวดเร็ว และลดปัญหาในการดำเนินงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะการยึดหลักการบริหารตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และยึดหลักการปฏิบัติงานตามแนวพระราชดำรัส “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

3. การพัฒนาระบบข้อมูล การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการประสานงาน เพื่อให้การปฏิบัติมีเอกภาพ

4. การสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อเป็นพลังหนุนเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานร่วมกัน

5. การติดตามประเมินผล เพื่อรับทราบผลการดำเนินงาน และนำปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานมาปรับปรุงแก้ไขให้งานสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เค้าโครงผลงานของ นายสมพงษ์ สุวรรณการ  
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครอง 7ว  
ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

## ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน

### ผลงานชิ้นที่ 1

ชื่อผลงาน งานเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (กอ.บด.จังหวัด)

ระยะเวลาที่ดำเนินการ ปี พ.ศ. 2549 – ปีปัจจุบัน (เมษายน 2550)

### สรุปผลการปฏิบัติงาน

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามที่กฎหมายได้บัญญัติว่าให้การแต่งตั้ง และการให้พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การพ้นจากตำแหน่งต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น และต้องได้รับความยินยอมจากคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (กอ.บด.จังหวัด) จะประกอบด้วย

1. ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน
2. นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการ จำนวน 8 คน
3. ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 9 คน
4. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

โดยมีข้าพเจ้าเป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา ทำหน้าที่ในการสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในด้านการจัดการประชุม การคัดกรองเรื่องราวเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สรุปข้อมูล และหลักฐานเพื่อนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลประจำเดือน รวมทั้งให้คำปรึกษา สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อกฎหมาย กฎเกณฑ์ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับการเสนอเรื่องเข้าสู่วาระการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดยะลา มีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดยะลาได้พิจารณาให้ความเห็นชอบไปแล้ว ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จำนวน 12 เรื่อง และให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้ง การโอน การรับโอน การย้าย การเลื่อนระดับ การลงโทษทางวินัย ในส่วนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รวม 451 ราย ให้ความเห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมิติตัวชี้วัด และเกณฑ์คะแนนประเมิน ในรอบปี 2549 จำนวน 41 แห่ง และให้ความเห็นชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ พนักงานส่วนตำบลที่ถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการจำนวน 2 ราย



## ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน

### ผลงานชิ้นที่ 2

ชื่อผลงาน การพัฒนาเครือข่ายและระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

#### แนวความคิด

เหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง และเมื่อเกิดเหตุการณ์แล้วรัฐบาลทุกยุคทุกสมัยได้พยายามหาแนวทาง ดำเนินการเพื่อให้สถานการณ์ต่าง ๆ กลับคืนสู่สันติโดยเร็ว รัฐบาลปัจจุบันจึงได้มีคำสั่งนายกรัฐมนตรี 206/2549 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2549 เป็นคำสั่งกำหนดนโยบายในการบริหารเพื่อเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และคำสั่งสำนักงานนายกรัฐมนตรี ที่ 207/2549 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2549 ให้จัดตั้งองค์การบริหารจัดการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยได้มีการจัดตั้งศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือเรียกโดยย่อว่า “ศอ.บต.” มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีบทบาทภารกิจหลัก 3 ประการ ได้แก่ การระดมความร่วมมือทุกฝ่ายมาร่วมกันสร้างสันติสุข การอำนวยความสะดวกธรรมและการอำนวยความสะดวกเป็นธรรม และการพัฒนาประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

สำหรับการอำนวยความสะดวกธรรม และการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้มีการจัดตั้งศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดชายแดนภาคใต้ สำนักงานบริหารงานยุติธรรม มีบทบาทหน้าที่สนับสนุนบทบาทฝ่ายปกครองในการอำนวยความสะดวกเป็นธรรม และส่งเสริมระบบงานยุติธรรม โดยพัฒนาประสิทธิภาพศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดชายแดนภาคใต้ ศูนย์อำนวยความสะดวกเป็นธรรมอำเภอ วางระบบการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมในจังหวัดชายแดนใต้ สามารถที่จะแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ให้กับประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ข้าพเจ้าจึงมีแนวความคิดที่จะพัฒนาเครือข่ายและระบบรับเรื่องราวร้องทุกข์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1. พัฒนาสร้างมาตรฐานระบบเรื่องราวร้องทุกข์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. จัดระบบการบริหารจัดการรับเรื่องราวร้องทุกข์ให้ลงสู่และใกล้ชิดประชาชนในพื้นที่ ให้มากที่สุด
3. พัฒนาระบบเครือข่ายรับเรื่องราวร้องทุกข์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในพื้นที่ อาทิ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำศาสนา ปราชญ์ชาวบ้าน เป็นต้น
4. ประสานแนวคิดแนวปฏิบัติระบบเครือข่ายรับเรื่องราวร้องทุกข์การอำนวยความสะดวกเป็นธรรมเป็นแนวทางเดียวกันและมีความเป็นเอกภาพ

เค้าโครงผลงานของ นายอรรณพ คณานุรักษ์  
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครอง 7ว  
ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

## ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน

### ผลงานชิ้นที่ 1

1. ชื่อผลงาน การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2549 – 2551)
2. ระยะเวลาดำเนินการ กรกฎาคม 2548 - 27 พฤษภาคม 2550
3. สรุปผลการปฏิบัติงาน

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาอัตรากำลังคนในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าพเจ้าในฐานะหัวหน้ากลุ่มมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด และผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด และผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ซึ่งรับผิดชอบในการพิจารณาตรวจสอบการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2549 – 2551) ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเบื้องต้น ก่อนนำเข้าสู่ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อพิจารณา โดยจะต้องตรวจสอบพิจารณาว่าการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เสนอให้คณะกรรมการพิจารณา โดยให้การดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) หรือ (ก.กลาง) และที่เกี่ยวข้องต่างๆ ตลอดจนประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หรือ (ก.จังหวัด) ตลอดจนหนังสือสั่งการและชักซ้อมแนวทางการปฏิบัติในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2549 – 2551) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้แจ้งให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแก้ไขปรับปรุงในเบื้องต้น เพื่อให้ได้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ฉบับร่างที่สมบูรณ์ เพื่อนำเข้าระเบียบวาระเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการ (ก.จังหวัด) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเสนอความเห็นในเรื่องเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้กับคณะกรรมการระดับจังหวัด (ก.จังหวัด) ในการประชุมพิจารณา โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. เมื่อได้รับแจ้งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะสำนักงานเลขาของ ก.กลาง เพื่อเข้ารับการประชุมชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2549 – 2551) เพื่อให้สามารถดำเนินการแล้วเสร็จและประกาศใช้ได้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2548
2. แจ้งให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเตรียมดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทั้ง 3 รูปแบบในเขตจังหวัด ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 12 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 101 แห่ง รวม 114 แห่ง ใน 12 อำเภอ

3. จัดประชุมซักซ้อมแนวทางปฏิบัติในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่ออธิบายชี้แจงขั้นตอน และแนวทางการจัดทำร่างแผน 3 ปี

4. เมื่อได้รับร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดในพื้นที่เขตจังหวัดรวม 114 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 12 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 101 แห่ง พิจารณาตรวจสอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี แต่ละ อปท. การวิเคราะห์อำนาจภารกิจและความรับผิดชอบของแต่ละ อปท. ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การจัดทำกรอบอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำส่วนราชการต่าง ๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด ตลอดจนเป็นใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 35 ซึ่งกระบวนการในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการแก้ไขปรับปรุงให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 10 กันยายน 2548 เพื่อให้ทันนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการประจำเดือนกันยายน 2548 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

5. นำเข้าสู่ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการระดับจังหวัด (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในรอบการประชุมประจำเดือน กันยายน 2550 และในฐานะฝ่ายเลขานุการ นำเสนอที่ประชุมถึงขั้นตอนวิธีการดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

6. เมื่อคณะกรรมการระดับจังหวัด (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี แล้ว แจ้งมติการประชุมพร้อมร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

7. เมื่อได้รับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2549 - -2551) แล้ว ตรวจสอบรายละเอียดเพื่อให้เป็นไปตามมติที่คณะกรรมการระดับจังหวัด (ก.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่

8. การใช้แผนงานกำลัง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อใช้ได้ระยะหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยเริ่มพิจารณาตามข้อ 3 - 7 และแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการต่อไป

## ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน (ต่อ)

### ผลงานชิ้นที่ 2

1. ชื่อผลงาน แนวทางการบูรณาการแผนงานโครงการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้  
ของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

### 2. หลักการและเหตุผล

ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นปัญหาที่มีความซับซ้อนและมีความเชื่อมโยงกันหลายมิติ พื้นฐานปัญหาที่แท้จริงเกิดจากความต้องการมีส่วนร่วม การดำรงอยู่ในสังคมไทยบนพื้นฐานของความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะ ในขณะที่มีกลุ่มบุคคลบางกลุ่มซึ่งมีจำนวนน้อยได้ใช้เงื่อนไขในอัตลักษณ์เฉพาะได้แก่ เชื้อชาติ ศาสนา ประวัติศาสตร์ มาดูภูมิ ความไม่เป็นธรรม บิดเบือนสร้างอุดมการณ์รัฐปัตตานี ฯลฯ มาขยายผลในการก่อความไม่สงบ ทำให้เกิดบรรยากาศความกลัว ความไม่ไว้วางใจระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในพื้นที่ จนทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ตกอยู่ในสภาพของความหวาดกลัว เป็นอุปสรรคในการเข้ามามีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่

ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ รัฐบาลมีนโยบายให้หน่วยงานของรัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ด้านการพัฒนาให้การสนับสนุน งบประมาณ แผนงาน/โครงการพัฒนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นกรณีพิเศษ ดังนั้น เพื่อให้การบูรณาการแผนงาน โครงการพัฒนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของส่วนราชการ หน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 รูปแบบ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เสนอผลงานเห็นว่าอำนาจหน้าที่ของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 207/2549 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2549 ศอ.บต. มีหน้าที่รวบรวม กลั่นกรอง บูรณาการและเสนอแนะการจัดทำแผนงานโครงการ ของส่วนราชการ หน่วยงาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการ หน่วยงาน หรือกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ เพื่อจะช่วยเหลือเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการทำงานที่จะช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ข้าพเจ้าจึงทำการศึกษาแนวทางการบูรณาการแผนงานโครงการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยวัตถุประสงค์เพื่อรับทราบผลการดำเนินงานตลอดจนปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ

### 3. บทวิเคราะห์

แนวทางการบูรณาการโครงการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของ ศอ.บต. การดำเนินการบูรณาการแผนงานโครงการได้มุ่งเน้นหลักการที่สำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1. กระบวนการมีส่วนร่วม (Participation) จากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง 2. มีการใช้ฐานข้อมูล (Database) เพื่อประกอบการตัดสินใจในการบูรณาการแผนงานโครงการ 4. การบูรณาการ (Integration) ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง บูรณาการโครงการ โดยยึดพื้นที่เป้าหมาย หรือกลุ่มเป้าหมายในจังหวัดชายแดนภาคใต้

แนวทางการบูรณาการแผนงานโครงการ ของ คอ.บต.

1. ดำเนินการตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 206/2549 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2549 ให้ คอ.บต. ทำหน้าที่บูรณาการแผนงานโครงการ ซึ่งการดำเนินการตามหลักการบูรณาการเริ่มตั้งแต่ การกำหนดกรอบแนวทางในการทำงาน แนวคิด วิธีการ บูรณาการแผนงาน งบประมาณ โครงการ บุคคล และ เวลา เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมาย

2. ดำเนินการประสานการจัดทำแผนงาน โครงการ กับส่วนราชการ หน่วยงานใน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ดำเนินโครงการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

3. อำนวยความสะดวก สนับสนุน แผนงานโครงการพัฒนาให้กับส่วนราชการ จังหวัด และอำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ กรณีเกินอำนาจหน้าที่เสนอต่อรัฐบาล หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

#### 4. ข้อเสนอ

1. รัฐบาลต้องมีนโยบายชัดเจนให้ทุกหน่วยงานที่จัดสรรงบประมาณ แผนงานโครงการในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องบูรณาการและสอดคล้องกับแผนงานโครงการของ คอ.บต.

2. การจัดทำคำขอของงบประมาณขอส่วนราชการต่าง ๆ ที่มีโครงการดำเนินการในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้ ควรมีการบูรณาการในพื้นที่ก่อน โดยให้ คอ.บต. เป็นเจ้าภาพหลัก

3. ควรให้ คอ.บต. สามารถตั้งงบประมาณเองได้ ภายใต้เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ เพื่อความ คล่องตัวในการแก้ไขปัญหาและบูรณาการโครงการ รวมทั้งการมอบอำนาจการดำเนินงานภารกิจด้านการ พัฒนาให้ ผอ.คอ.บต. เพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ส่วนราชการ หน่วยงาน ต้องยึดยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นหลักใน การพัฒนา ไม่ยึดติดกับภารกิจของกระทรวง กรมต้นสังกัด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง

#### 5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อให้ประชาชนพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีการ พัฒนาโดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ และสังคม จากภาคราชการต่าง ๆ สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถแก้ไขปัญหาความเดือนร้อนและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ตรงเป้าหมายและรวดเร็ว เกิดบรรยากาศที่ดีระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันจะส่งผลให้เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความไม่สงบ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่จากหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านอื่น ๆ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาความไม่สงบที่เกิดขึ้นใน จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้สำเร็จ