

เค้าโครงผลงานของนายสุวรรณชัย สมปอง

ตำแหน่ง บค.5

สังกัด กองการเจ้าหน้าที่

## ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน

### ผลงานชิ้นที่ 1

- ชื่อผลงาน การจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- ระยะเวลาที่ดำเนินการ เดือน 20 ธันวาคม 2548 - 30 มกราคม 2549
- สรุปผลการปฏิบัติงาน

การจัดทำแผนการจัดการความรู้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ (Chief Knowledge Officer: CKO) และคณะทำงานการจัดการความรู้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการความรู้ การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้
2. การกำหนดขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 มีขอบเขตในการจัดการความรู้ เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาความยากจนระดับฐานราก
3. การกำหนดเป้าหมายการจัดการความรู้ (KM Desired State) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภายใต้ขอบเขตการจัดการความรู้ที่กำหนดไว้ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ได้กำหนดเป้าหมายการจัดการความรู้ เพื่อให้ข้าราชการที่รับผิดชอบการส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ในพื้นที่จังหวัดทดลองจัดตั้งราชการบริหารส่วนภูมิภาค 19 จังหวัดนำร่องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ และวิธีการในการผลักดันหรือเสริมสร้างให้มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบที่มีการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน ให้ได้จังหวัดละ 1 แห่ง รวม 19 แห่ง
4. การประเมินความพร้อมด้านการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ก่อนที่จะมีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็ง และศักยภาพในด้านต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นว่ามีความพร้อมที่จะดำเนินการจัดการความรู้ได้มากน้อยเพียงใด
5. การกำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factors) เพื่อใช้ในการวางระบบการจัดการความรู้ และการนำระบบไปปฏิบัติ และเป็นบรรทัดฐานในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ให้สามารถนำระบบไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและเกิดประโยชน์กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมากที่สุด
6. การจัดทำแผนการจัดการความรู้ ตามรูปแบบ ขั้นตอนที่สำคัญ ก.พ.ร. กำหนด โดยพิจารณาจากขอบเขตการจัดการความรู้ เป้าหมายการจัดการความรู้ และสภาพความพร้อมในการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ซึ่งแผนการจัดการความรู้ จะเป็นการกำหนดรูปแบบ วิธีการในการจัดการความรู้อย่างครบวงจร ซึ่งประกอบด้วย
  - 6.1 กระบวนการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่ทำให้พัฒนาการของความรู้เกิดขึ้นในองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรม
    - 1) การบ่งชี้ความรู้
    - 2) การสร้างและแสวงหาความรู้
    - 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ
    - 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้
    - 5) การเข้าถึงความรู้
    - 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
    - 7) การเรียนรู้

ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องข้อเสนอให้ประเมิน (ต่อ)

6.2 กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรมุ่งเน้นที่ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ หรือทำให้การจัดการความรู้มีชีวิตชีวา ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมมากขึ้น ประกอบด้วยกิจกรรม

- 1) การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
- 2) การสื่อสาร
- 3) กระบวนการและเครื่องมือ
- 4) การเรียนรู้
- 5) การวัดผล
- 6) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล

โดยกิจกรรมดำเนินการตามแผนการการจัดการความรู้ จะต้องมีภาระรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการสู่ความสำเร็จ ระยะเวลา ดำเนินการ ตัวชี้วัด เป้าหมาย เครื่องมืออุปกรณ์ที่ต้องใช้ งบประมาณ และผู้รับผิดชอบดำเนินการ ในทุก ๆ กิจกรรม

7. การเสนอแผนการจัดการความรู้ให้ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ (CKO) ให้ความเห็นชอบ และจัดส่งให้สำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อประเมินคุณภาพของแผนการจัดการความรู้

**ผลงานชิ้นที่ 2** ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จำนวน 1 ชิ้น

- ชื่อผลงาน : การประเมินและพัฒนาสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
- สรุปข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

การประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือสำคัญซึ่งจะช่วยให้องค์กรทราบว่า จะใช้กำลังคนอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่าและช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างไร ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้นำระบบดังกล่าวมาใช้ในการประเมินระบบการบริหารงานบุคคลแบบสมดุลงาน เพื่อประเมินความเชื่อมโยงของผู้ปฏิบัติงาน ยุทธศาสตร์การบริหารงาน และผลการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กร โดยกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ คือ

1) มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ เป็นการประเมินว่า ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรหรือไม่ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจหรือไม่ มีแผนงานที่จะสรรหา รักษากลุ่มข้าราชการที่มีความสามารถสูงไว้กับองค์กรหรือไม่ และมีแผนงานที่สร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีความสามารถ เป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานหรือไม่

2) มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการประเมินว่า ส่วนราชการมีการดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาคัดเลือก แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ ถูกต้องและทันเวลาหรือไม่ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจได้หรือไม่ เพียงใด มีสัดส่วนค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเหมาะสม และคุ้มค่าหรือไม่ และมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมหรือกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อลดขั้นตอน ระยะเวลาดำเนินการ อย่างน้อยเพียงใด

3) มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการประเมินว่า ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการที่จะรักษาไว้ซึ่งข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ และกลุ่มข้าราชการ/ผู้ปฏิบัติงานดังกล่าว มีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการในการรักษาบุคลากรอย่างน้อยเพียงใด มีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในองค์กรหรือไม่ และมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีระบบการประเมินผลงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เทียบตรง หรือไม่ เพียงใด

ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน (ต่อ)

4) มิติด้านความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการประเมินว่า ส่วนราชการมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการดำเนินการทางวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถ ผลงาน คุณธรรม นวัตกรรม หรือไม่ เพียงใด และมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

5) มิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นการประเมินว่า ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการที่จะทำให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศในการทำงานหรือไม่ อย่างไร มีการเทคโนโลยีสื่อสารเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานหรือไม่ และมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติงานหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

จะเห็นได้ว่า มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานประเมินและพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2. จัดประชุมผู้บริหารเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและวิธีการประเมินและพัฒนาสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. จัดทำปฏิทินการทำงานในการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. ดำเนินการจัดทำร่างแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับระบบการประเมินทั้ง 5 มิติ
5. เสนอร่างแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบ
6. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
7. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ และรายงานให้ผู้บริหารทราบทุกระยะ

เค้าโครงผลงานของนายอนันต์ หนักแน่น

ตำแหน่ง จพง.ปค.5

สังกัด สธ.จ.มหาสารคาม

## ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน

### ผลงานชิ้นที่ 1 (ผลงานที่เป็นผลสำเร็จของงาน)

- ชื่อผลงาน การดำเนินงานโครงการ Internet ตำบล
- ระยะเวลาที่ดำเนินการ มกราคม 2547 – ปัจจุบัน
- สรุปผลการปฏิบัติงาน

ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจังหวัดฯ ได้แจ้งข้อสั่งการ ดำเนินงานตามโครงการ Internet ตำบล ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดให้เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการของกระทรวงมหาดไทย ประจำปี 2547 ประกอบกับเป็นคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ 2548 โดยเมื่อผู้ขอรับการประเมินได้รับหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการดำเนินงานตามโครงการดังกล่าว ก็ได้เรียกประชุมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดในพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิ-พิสัย ซึ่งมีทั้งหมด 15 แห่ง (ประกอบด้วย 1 เทศบาล 14 อบต.) เพื่อชี้แจงรายละเอียด ขั้นตอน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ของโครงการดังกล่าว และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีระบบเครือข่ายสารสนเทศของตนเอง เพื่อไว้คอยบริการข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้กับประชาชนในพื้นที่ของตน รวมทั้งอำนวยความสะดวกสบายให้แก่ประชาชน ประชาชนสามารถหาความรู้ และข้อมูลต่าง ๆ ได้จากระบบได้ และได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดห้องไว้คอยบริการให้เป็นสัดส่วน จัดโต๊ะเก้าอี้ไว้คอยบริการ รวมทั้งจัดเจ้าหน้าที่ไว้คอยแนะนำให้ความรู้ และอำนวยความสะดวกสบายแก่ประชาชนผู้มาติดต่อ และได้แจ้งกำชับให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดประชาสัมพันธ์โครงการดังกล่าวให้ประชาชนได้รับรู้ เห็นประโยชน์และความสำคัญ และอยากเข้ามาใช้บริการให้มากที่สุด ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย มีระบบ Internet ตำบล ไว้คอยให้บริการประชาชนในพื้นที่ครบทุกแห่ง และมีประชาชนเข้าไปใช้บริการอย่างสม่ำเสมอ ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นและได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ชาวชน นักเรียน นักศึกษา สามารถเข้ามาค้นคว้าศึกษา หาความรู้เพื่อประกอบการเรียนการศึกษา เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษาของคนชนบทให้เทียบเท่ากับสังคมเมือง และในปัจจุบันก็ได้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายงานจำนวนประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ Internet ตำบล รวมทั้งปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานโครงการดังกล่าวให้ทราบเป็นประจำทุกเดือน เพื่อรวบรวมรายงานผลให้จังหวัดทราบต่อไป และในปัจจุบันผู้ขอรับการประเมินก็ได้ออกตรวจ ติดตาม การดำเนินงานโครงการ Internet ตำบล ของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่เป็นประจำ หากระบบขัดข้องก็จะแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงแก้ไขให้ประชาชนสามารถเข้ามาใช้บริการได้ตลอดเวลา

## ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน (ต่อ)

**ผลงานชิ้นที่ 2** ข้อเสนอแนะแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- **ชื่อผลงาน :** การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่  
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
- **สรุปข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน**

ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาท และภาระหน้าที่ในการดูแล จัดบริการ สาธารณะในชุมชนมากขึ้น รวมทั้งมีภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนเพิ่มขึ้น จาก 57 กรม,กระทรวง จำนวน 245 ภารกิจ และยังหาเจ้าภาพหลักในการเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่เจอ ทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดประสิทธิภาพ ไม่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ และไม่ได้มาตรฐานตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้ขอรับการประเมินในฐานะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงหน้าที่และปฏิบัติงานในตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย มีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดให้มีการประชุมซักซ้อมวิธีการปฏิบัติงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในทุก ๆ เดือน เพื่อเป็นการซักซ้อมวิธีการปฏิบัติงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในแต่ละเดือนจะมีหนังสือสั่งการ ระเบียบข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดฯ แจ้งสั่งการมา ผู้ขอรับการประเมินได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบเป็นเอกสารไปแล้วนั้น ผู้ขอรับการประเมินก็จะเก็บรวบรวมหนังสือสั่งการที่สำคัญ ๆ ไว้ทุก ๆ เรื่อง หลักจากนั้นก็จะทำหนังสือเชิญนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนการคลัง และหัวหน้าส่วนโยธา มาประชุม ณ สำนักงานท้องถิ่นอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย เพื่อร่วมรับฟังการชี้แจงการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่อง ให้ถูกต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัยทั้ง 15 แห่ง ( 1 เทศบาล 14 อบต.) ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหนังสือสั่งการระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ผลจากการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการและปฏิบัติงานหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ปัญหาอุปสรรค และข้อร้องเรียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลดลง ประชาชนได้รับประโยชน์และพึงพอใจในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้ความร่วมมือและอยากเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

**เค้าโครงผลงานของนางรัตนา วิริยปิยะ**

**ตำแหน่ง จพง.ปค.5**

**สังกัด สก.จ.บุรีรัมย์**



ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน

ผลงานชิ้นที่ 1 (ผลงานที่เป็นผลสำเร็จของงาน) ทุกสายงาน 1 ชิ้น ยกเว้นสายงานนิติกรให้จัดทำ 2 ชิ้น  
ชื่อผลงาน การเปิดประชุมสภาเทศบาลครั้งแรก ในเขตพื้นที่อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ ..  
ระยะเวลาที่ดำเนินการ (เดือน/พ.ศ.) ระหว่างวันที่ 2 พฤษภาคม 2549 ถึงวันที่ 5 มิถุนายน 2549  
สรุปผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการการเลือกตั้งได้แจ้งผลการพิจารณาในการประชุม ครั้งที่ 57/2549 เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2549 ซึ่งมีมติเป็นเอกฉันท์โดยวินิจฉัยว่าการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลบ้านใหม่ไชยพจน์ อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามที่ได้มีการเลือกตั้งเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2549 เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม จึงประกาศผลรับรองการเลือกตั้งดังกล่าว เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2549 และสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้งประจำจังหวัดบุรีรัมย์ได้จัดส่งประกาศฯ ให้อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ เพื่อพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้งประจำจังหวัดบุรีรัมย์ ด่วนมาก ที่ ลต (บร) 0802/1033 ลงวันที่ 25 พฤษภาคม 2549 แจ้งให้อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ ทราบประกาศผลรับรองการเลือกตั้ง เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2549

ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2549 มาตรา 24 กำหนดไว้ว่า "ผู้ว่าราชการจังหวัดต้องกำหนดให้สมาชิกสภาเทศบาลได้มาประชุมสภาครั้งแรกภายในสิบห้าวัน นับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลครบจำนวนแล้ว และให้ที่ประชุมเลือกประธานสภาเทศบาลและรองประธานสภาเทศบาล" ซึ่งจากบทบัญญัติที่ได้กำหนดข้างต้น ประกอบกับคำสั่งจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ 228/2547 ลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2547 เรื่องการมอบอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดให้นายอำเภอ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอปฏิบัติราชการแทน อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ จะต้องดำเนินการประกาศเรียกประชุมสภาเทศบาลครั้งแรกภายในวันที่ 5 มิถุนายน 2549 จึงได้จัดทำประกาศเรียกประชุมสภาเทศบาลในวันจันทร์ที่ 5 มิถุนายน 2549 เวลา 10.00 น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านใหม่ไชยพจน์

ในการประชุมสภาเทศบาลครั้งแรก ดังกล่าวข้างต้น ได้มีการกำหนดในระเบียบการประชุมให้มีการเลือกประธานสภาเทศบาล และรองประธานสภาเทศบาล รวมทั้งกำหนดให้มีการกำหนดสมัยประชุมสภาเทศบาลประจำปี และนอกจากนั้นเพื่อประโยชน์ของสภาเทศบาลยังได้กำหนดให้มีการเลือกเลขานุการสภาเทศบาลเพื่อทำหน้าที่ในการประชุมสภาเทศบาลครั้งต่อไป ซึ่งจากผลการปฏิบัติงานนั้น ได้มีการดำเนินการตามขั้นตอนการประชุมสภาเทศบาลครั้งแรก ทั้งพิธีเปิด การประชุมฯ ตามระเบียบวาระการประชุมที่กำหนดจนสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และข้อกำหนดของระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วยดีทุกประการ และนัยสำคัญประการหนึ่ง การประชุมสภาเทศบาลครั้งแรกนั้น ถือได้ว่าเป็นการเริ่มต้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะสมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ ที่จะต้องเข้าทำหน้าที่ตัวแทนในการขับเคลื่อนองค์การพัฒนาในระดับท้องถิ่นอย่างเทศบาล

**ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน (ต่อ)**

**ผลงานชิ้นที่ 2** ข้อเสนอแนะความคิด / วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น  
จำนวน 1 ชิ้น (ทุกสายงาน)

**ชื่อผลงาน** การตรวจสอบ ติดตาม และนิเทศ การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2549  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล

**สรุปข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานหลักการและเหตุผล**

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นองค์กรหลักในการ ตรวจสอบ ติดตาม ส่งเสริม และสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เข้มแข็งเพื่อสร้างความมั่นคงและมั่งคั่งของประชาชนอย่างยั่งยืน" ซึ่งในการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเสริมสร้างเสถียรภาพด้านการเงิน การคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า และเป็นเรื่องที่องค์กรหลักที่มีหน้าในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญในการการตรวจสอบ ติดตาม และนิเทศ การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่าการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายในแต่ละปี เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องหรือไม่ ตลอดทั้ง แนะนำ และติดตามกำกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

จากสภาพการณ์ในปัจจุบัน ที่มีเปลี่ยนแปลงของระบบแนวคิดภาคราชการเพื่อตอบสนองนโยบายแห่งรัฐ อันมีผลทำให้มีการปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย หรือ แนวทางปฏิบัติ รวมทั้งมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งส่งผลถึงการปฏิบัติงานในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ในฐานะที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง และเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย การตรวจสอบข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงเป็นการตรวจสอบ แนะนำ ส่งเสริม ในการใช้เงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างมีระบบ สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาล และสนองตอบความต้องการของประชาชน ในพื้นที่ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม  
**ผลที่คาดว่าจะได้รับ/ตัวชี้วัดความสำเร็จ**

เมื่อมีการตรวจสอบ นิเทศ ส่งเสริม และแนะนำ ในการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างถูกต้อง จะส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการเรียนรู้การใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดและสามารถปรับแนวทางการบริหารจัดการโดยรวมขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความเข้มแข็ง และพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชาชนให้มีความกินดี อยู่ดี และพัฒนาระดับการศึกษา จริยธรรม คีลธรรม ของประชาชนในพื้นที่ โดยสามารถวัดผลได้จากการให้ความร่วมมือจากภาคประชาชนในเขตพื้นที่มากขึ้น ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความมั่นคงและมั่งคั่งของ ประชาชนอย่างยั่งยืนในระดับรากหญ้า

เค้าโครงผลงานของนายไฉน เติคฉาย

ตำแหน่ง จพง.ปค.5

สังกัด สท.จ.สุรินทร์

## ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน

- ผลงานชิ้นที่ 1
- ชื่อผลงาน การประชุมคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและให้ออกจากราชการของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์
- ระยะเวลาที่ดำเนินการ (เดือน/พ.ศ.) สิงหาคม พ.ศ. 2547 – ตุลาคม พ.ศ.2547
- สรุปผลการปฏิบัติงาน

เมื่อข้าพเจ้าได้รับแต่งตั้งให้เป็นเลขานุการคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการดำเนินการทางวินัยตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัยการให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ จากข้อมูล ณ วันที่ 20 สิงหาคม 2547 อำเภอ/กิ่งอำเภอ ได้รายงานการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล จำนวน 6 ราย ซึ่งมีทั้งวินัยอย่างร้ายแรง จำนวน 5 รายและวินัยไม่ร้ายแรง 1 ราย ในการพิจารณาสำนวนการสอบสวนของผู้ถูกกล่าวหาจะมีลักษณะคล้าย ๆ กัน ในที่นี้จะยกตัวอย่างการดำเนินการเฉพาะกรณี นาง อ. หัวหน้าส่วนการคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเขียว อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ที่ถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในกรณีขอเบิกเงินไปชำระหนี้แต่ไม่นำไปชำระให้แก่เจ้าหนี้ นำเงินไปใช้ส่วนตัว เก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน นำไปใช้ส่วนตัวปลอมเอกสารทางราชการได้แก่ใบเสร็จรับเงินภาษีโรงเรือนและที่ดิน รับเงินค่าขายเอกสารประกวดราคา นำไปใช้ส่วนตัว ไม่นำส่งเงินภาษีหัก ณ ที่จ่ายนำไปใช้ส่วนตัว ไม่นำส่งเงินให้กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ไม่นำส่งเงินให้กรมป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และ ขาดราชการ ตั้งแต่วันที่ 2 – 9 เมษายน 2546, วันที่ 11 – 30 เมษายน 2546 และวันที่ 1 – 19 พฤษภาคม 2546 รวม 47 วัน

ก่อนการพิจารณาให้ความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยนั้นข้าพเจ้าต้องพิจารณาข้อกฎหมายและข้อเท็จจริงในสำนวนสอบสวนการดำเนินการทางวินัยและ ให้ความเห็นต่อคณะกรรมการ มีขั้นตอนในการดำเนินการคือ

### ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบข้อกฎหมาย

ตรวจสอบข้อกฎหมายว่าการดำเนินการทางวินัยรายหัวหน้าส่วนการคลังองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเขียว เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2545 หรือไม่อย่างไร ซึ่งหากพบว่าการดำเนินการไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ผู้ถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถือเป็นกระบวนการสอบสวนเพื่อให้มีการออกคำสั่งทางปกครอง ตามความในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.2539 ตั้งนั้น

ข้าพเจ้าผู้รับการประเมินได้ตรวจสอบสำนวนการดำเนินการทางวินัยรายหัวหน้าส่วนการคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเขียวพบว่า การดำเนินการของคณะกรรมการดำเนินการทางวินัยไปเป็นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ฯ

### ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบข้อเท็จจริงจากสำนวนการสอบสวน

ผู้รับการประเมินได้ตรวจสอบสำนวนการสอบสวนเพื่อให้ทราบว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ อย่างไร ผลการตรวจสอบพบว่ามี การกระทำผิด ดังนี้

### 1. ทูจริตในหน้าที่ราชการ ดังนี้

- (1) เก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน นำไปใช้ส่วนตัว จำนวน 2,493 บาท
- (2) ปลอมเอกสารทางราชการ ได้แก่ ใบเสร็จรับเงินภาษีโรงเรือนและที่ดิน หนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเขียว และตัวแลกเงิน
- (3) รับเงินค่าขายเอกสารประกวดราคานำไปใช้ส่วนตัว จำนวน 15,00 บาท
- (4) ไม่นำส่งเงินภาษีหัก ณ ที่จ่ายนำไปใช้ส่วนตัว จำนวน 8,693.12 บาท
- (5) ไม่นำส่งเงินให้กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นจำนวน 45,029 บาท
- (6) ไม่นำส่งเงินให้กรมป้องกันบรรเทาสาธารณภัยจำนวน 29,663.23 บาท

2. ขาดราชการ ตั้งแต่วันที่ 2 - 9 เมษายน 2546, วันที่ 11 - 30 เมษายน 2546 และวันที่ 1 - 19 พฤษภาคม 2546 รวม 47 วัน

เมื่อพิจารณาข้อกฎหมายและข้อเท็จจริงแล้ว ข้าพเจ้าพบว่า คณะกรรมการดำเนินการทางวินัยมีความเห็นให้ลงโทษผู้ถูกกล่าวหาโดยให้ปลดออกจากราชการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการผู้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงบางกรณี กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่า 15 วัน และกรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ไม่สามารถลดหย่อนโทษเป็นปลดออกจากราชการได้ ข้าพเจ้าได้อาศัยประสบการณ์ และความชำนาญในการตรวจสอบสำนวนการสอบสวน การปรับใช้ข้อกฎหมาย ตามข้อเท็จจริงที่ได้จากการสอบสวน และเสนอให้อนุวินัยฯ พิจารณาในกรณีของ นาง ถ. หัวหน้าส่วนการคลังองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเขียว คณะอนุกรรมการฯ มีความเห็นให้เพิ่มโทษเป็น ไล่ออกจากราชการ

### ขั้นตอนที่ 3 คำวินิจฉัยประมุขนุวินัย

คณะอนุกรรมการวินัยฯ ได้ประชุมการดำเนินการทางวินัยวันที่ 3 กันยายน 2547 ในการประชุมผู้ช่วยรับการประเมินในฐานะเลขานุการฯ ต้องนำเสนอสำนวนการสอบสวน ซึ่งประกอบด้วยมูลกรณีที่เกิดกล่าวหา ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ข้อกฎหมายที่นำมาปรับบทและองค์ประกอบความผิดทางวินัยทุกประเด็น และการกำหนดโทษของคณะกรรมการดำเนินการทางวินัย และนำเสนอเทียบเคียงกับการลงโทษทางวินัยของข้าราชการพลเรือนในกรณีความผิดอย่างเดียวกันกับผู้ถูกกล่าวหา มติคณะรัฐมนตรี ที่สำคัญในการกำหนดอัตราโทษเรื่องดังกล่าวให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน ตลอดจนตอบข้อสงสัยหรือประเด็นการสอบสวนและสำนวนการสอบสวน เพื่อให้คณะอนุกรรมการมีข้อมูล และข้อกฎหมายที่ครบถ้วนในการพิจารณา ทำให้ความเห็นเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในกรณีของ นาง ถ. หัวหน้าส่วนการคลังองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเขียว คณะอนุกรรมการฯ มีความเห็นให้เพิ่มโทษเป็น ไล่ออกจากราชการ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เห็นชอบตามความเห็นของคณะอนุกรรมการฯ

● **ผลงานชิ้นที่ 2**

- **ชื่อผลงาน:** การพัฒนาศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
- **สรุปข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน**

การเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อช่วยเหลือ ราษฎรขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวให้มีความอยู่ดีกินดี สามารถพึ่งตนเองได้ เป็นสิ่งสำคัญยิ่งการที่จะทำตามเป้าประสงค์สูงสุดดังกล่าวได้ นั้นการที่จะทำให้ผู้ที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ที่จะบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้มีความรู้อย่างเฉียวไม่เพียงพอก็ต้องมีคุณธรรมควบคู่ด้วย สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเจ้าหน้าที่ของรัฐของอยู่ 2 ฝ่าย คือ

1. ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น (ฝ่ายการเมือง)
2. พนักงานส่วนท้องถิ่น (ฝ่ายประจำ)

ผู้ขอรับการประเมินมีความเห็นว่าสิ่งแรกที่จะต้องกระทำคือการติดอาวุธทางปัญญาให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้ง 2 ประเภทให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ ให้ทราบภารกิจนอกจากการมีความรู้ สิ่งที่จะขาดไม่ได้อีกอย่างหนึ่ง คือ คุณธรรมให้ยึดถือหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำจะกระทบปากท้องและความเป็นอยู่ของชาวบ้านส่วนรวม โดยตรง จึงต้องให้ความรู้และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคคลทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าว

ผู้ขอรับการประเมินจึงมีแนวความคิดที่จะจัดให้มีโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับต้น คือระดับ 1 ถึงระดับ 5 โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานส่วนส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ซึ่งเนื้อหาวิชาที่จะดำเนินการฝึกอบรมทั้งภาควิชาการ และภาคคุณธรรมจริยธรรม และกิจกรรมกลุ่ม เพื่อฝึกฝนให้พนักงานส่วนท้องถิ่นทำงานเป็นทีมมีภาวะผู้นำ มีความรู้คู่คุณธรรมโดยเนื้อหาในการอบรมและวิทยากรในการให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ผู้ขอรับการประเมิน มีความเห็นว่าจะแยกการอบรมเป็น 3 ภาค ดังนี้

**1. ภาคระเบียบกฎหมาย** อบรมในพื้นที่จังหวัด ต้องเป็นข้าราชการระดับสูงของจังหวัด เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัด ท้องถิ่นจังหวัด หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมายระเบียบและเรื่องราวร้องทุกข์ ปลัดเทศบาลเมือง ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อแนะนำแนวทางการปฏิบัติราชการและนโยบาย ที่สำคัญของจังหวัดหรือยุทธศาสตร์จังหวัด การวางตัวของข้าราชการ วินัยการรักษาวินัยและความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ การโอนย้าย การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการร้องทุกข์ การดำเนินการทางวินัย การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และระบบ INTERNET ในการปฏิบัติราชการ ทิศทางการบริหารงานบุคคล เป็นต้น

**2. ภาคคุณธรรมจริยธรรม** อบรมในพื้นที่จังหวัด โดยใช้วิทยากรเป็นอดีตข้าราชการระดับสูง ที่เกษียณอายุราชการ เช่นอดีตผู้ว่าราชการจังหวัด หรืออดีตหัวหน้าส่วนราชการระดับสูง ผู้ทรงคุณวุฒิพระภิกษุ ให้ได้รับรู้รับทราบถึงหลักการประพฤติปฏิบัติงานตามรอยพระยุคลบาท สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และอบรมจริยธรรมอื่น ๆ เช่น หลักทศพิธราชธรรม 10 คือ ธรรมสำหรับพระราชที่ข้าราชการควรเจริญรอยเบื้องยุคลบาท สังคหวัตถุ 4 (คุณธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจผู้อื่น) , คุณธรรมที่ควรอยู่ในใจข้าราชการ , กลวิธีพิชิตงาน , การครองตนสำหรับข้าราชการ , มนุษยสัมพันธ์ ความสุขในการรับราชการ ปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง และ เกษตรอินทรีย์ เป็นต้น

**3. ภาคกิจกรรมการกลุ่ม/ศึกษาดูงาน** วิทยากรชุดสุดท้ายวิทยากรกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ หรือกิจกรรม

วอล์คแรลลี่ นอกสถานที่ฝึกอบรม เพื่อสร้างความสามัคคีของพนักงานส่วนท้องถิ่น ประโยชน์ในการ  
ประสานในการปฏิบัติราชการ การสร้างเครือข่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อถ่ายทอดผลการในอนาคตต่อไปส่วน  
การดำเนินการดำเนินการเหมือนจัดอบรมสัมมนาทั่ว ๆ ไป ระยะเวลา 5 วัน 4 คืน ค่าใช้จ่ายในการอบรมเบิกจ่าย  
จากต้นสังกัดของพนักงานส่วนท้องถิ่น รุ่นละ 100 คน

สำหรับการฝึกอบรมฝ่ายการเมืองก็จะฝึกอบรมในแนวทางเดียวกัน ส่วนเนื้อหาวิชาจะปรับเปลี่ยน  
ตามความเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่และ กิจกรรมกลุ่มหรือกิจกรรม วอล์คแรลลี่ ให้ปรับเปลี่ยนเป็น  
การศึกษาดูงานท้องถิ่นที่เข้มแข็งภายในประเทศที่ได้รับรางวัล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่  
เช่น เมืองพัทยา หรือ กรุงเทพมหานคร

เค้าโครงผลงานของนางยุพวรรณ พรอมตตระกูล

ตำแหน่ง นวช.กง.บช.5

สังกัด สย.จ.นครราชสีมา



## ตอนที่ 2 สรุปผลงาน / ผลการปฏิบัติงานที่เสนอให้ประเมิน

### ผลงานชิ้นที่ 1

ชื่อผลงาน : การวางระบบและติดตามผลการควบคุมภายในของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา

ระยะเวลาที่ดำเนินการ : ตุลาคม 2546 – ปัจจุบัน

### สรุปผลการปฏิบัติงาน

การวางระบบและติดตามผลการควบคุมภายใน ของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ได้มีการดำเนินการดังนี้.-

1. การจัดวางระบบการควบคุมภายใน เริ่มจากการทำการกำหนดและสรุปภารกิจ รวมถึงวัตถุประสงค์การดำเนินงานที่สำคัญของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา และระดับกลุ่มงานต่างๆ ภายในสำนักงาน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมการควบคุมของผู้บริหารระดับสูง และบุคลากรในสำนักงาน วิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ที่จะกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ และการควบคุมภายใน กำหนดกิจกรรมการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เสนอแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการประเมินระบบการควบคุมภายใน และกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล รวมถึงรายงานการจัดวางระบบการควบคุมภายในในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบต่อไป

2. การติดตามผลการควบคุมภายใน โดยการวิเคราะห์และให้ความเห็นว่าระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่มีการควบคุมที่เหมาะสม และเชื่อถือได้ว่าสามารถลดหรือกำจัดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้หรือไม่ ทำการรายงานผลและประเมินระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่ว่ามีความเพียงพอและมีการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ รวบรวมรายงานและสรุปผลการประเมินองค์ประกอบการควบคุมภายในทั้ง 5 ด้าน ระบุจุดอ่อนของระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่พร้อมเสนอแนะแผนการปรับปรุงระบบการควบคุมภายใน ทบทวนแผนการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในทุกปี และรายงานผลการประเมินระบบการควบคุมภายในต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ ปีละหนึ่งครั้ง ภายใน 90 วันนับจากวันสิ้นปีงบประมาณ

การนำผลงานแต่ละชิ้นไปใช้ประโยชน์ / อ้างอิง

1. มีการสอบทานและรายงานผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของแต่ละองค์ประกอบการควบคุมภายในในทุก ๆ ด้านอย่างสม่ำเสมอ

2. มีการจำแนกเรื่องที่จะประเมิน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการควบคุมภายในเฉพาะจุด เช่น การประเมินประสิทธิภาพภายในหน่วยงาน บุคคล และการประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์

3. มีการปฏิบัติงานที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า สามารถขึ้นคอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็น ลดความเสี่ยงหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงาน

## ผลงานชิ้นที่ 2

ชื่อผลงาน : การจัดทำและการตรวจสอบทะเบียนคุมเงินประจำงวดส่วนจังหวัด

สรุปข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

ตามที่รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการ โดยจัดทำแผนการปฏิรูประบบราชการภาครัฐ ไปสู่ระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีการวางแผนการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณ การเงิน การบัญชี และพัสดุ ที่มุ่งเน้นการทำงานที่ให้ความสำคัญกับผลผลิต ผลลัพธ์ ความคุ้มค่ากับการใช้จ่ายเงิน และการกระจายความรับผิดชอบในการบริหารงบประมาณให้ส่วนราชการ

การบริหารงานที่มุ่งเน้นผลการผลิตจึงจำเป็นต้องใช้ข้อมูลทางการเงิน ในการตัดสินใจ จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อผลิตผลผลิตอย่างคุ้มค่า การจัดทำทะเบียนคุมเงินประจำงวด จึงเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบันทึกรายการเกี่ยวกับเงินประจำงวดที่ได้รับจัดสรรจากส่วนกลาง เพื่อประโยชน์ในการควบคุมให้จ่ายเงินงบประมาณและทราบถึงเงินประจำงวดคงเหลือได้ทุกขณะเป็นสมุดบันทึกรายการขึ้นปลาย ที่ใช้แจกแจงแยกประเภทรายการทางบัญชีเพื่อมีข้อมูลที่มีรายละเอียดมากยิ่งขึ้น

จากเดิมที่มีการบันทึกบัญชีเกณฑ์เงินสด การจัดทำทะเบียนคุมเงินประจำงวดส่วนจังหวัด จะมีการดำเนินการบันทึกรายการรับ-จ่าย และมีการตรวจสอบความถูกต้องกับรายละเอียดเงินประจำงวด จากสำนักงานคลังจังหวัด แต่ปัจจุบันส่วนราชการได้มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารการเงิน การคลังเข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ GFMS ขั้นตอนการนำเงินประจำงวดเป็นการดำเนินงานของหน่วยงานต้นสังกัด บันทึกรายการนำเงินประจำงวดให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ ภายในสังกัด ซึ่งการดำเนินการส่วนนี้จะเป็นการลดขั้นตอนในส่วนของกรมบัญชีกลาง และสำนักงานคลังจังหวัด ส่งผลให้ไม่มีรายงานรายละเอียดเงินประจำงวด และเงินประเภทต่าง ๆ จากทางสำนักงานคลังจังหวัดเพื่อตรวจสอบกับทะเบียนคุมเงินประจำงวดส่วนจังหวัดของส่วนราชการ

ดังนั้น เพื่อให้มีการตรวจสอบทะเบียนคุมเงินประจำงวดส่วนจังหวัดกับการบันทึกรายการรับ - จ่าย เงินประจำงวดตามระบบการบริหารการเงิน การคลัง ภาครัฐเข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรมีการดำเนินการดังนี้

1. จัดให้มีการบันทึกทะเบียนคุมเงินประจำงวดส่วนจังหวัด ทั้งด้าน การรับ การจ่าย และการส่งคืนเงินประเภทต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน
2. จัดให้มีการตรวจสอบทะเบียนคุมเงินประจำงวดส่วนจังหวัดกับรายงานสถานการณ์เบิกจ่ายเงินงบประมาณจาก Web Report จากระบบ GFMS ดังนี้
  - 2.1 ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง
  - 2.2 ด้านการเบิกจ่ายเงินงบบุคลากร งบอำนาจการ ของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด
  - 2.3 ด้านการเบิกจ่ายเงินงบเงินอุดหนุนทั่วไป และเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ
  - 2.4 ด้านการเบิกจ่ายเงินงบกลางในส่วนความรับผิดชอบของกรมบัญชีกลาง

เค้าโครงผลงานของนางสาวรัตนา ลือชัย  
ตำแหน่ง นวช.กง.บช.5  
สังกัด สก.จ.ชุมพร

## ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน

ผลงานชิ้นที่ 1 (ผลงานที่เป็นผลสำเร็จของงาน)

- ◆ ชื่อผลงาน การจัดวางระบบการควบคุมภายใน
- ◆ ระยะเวลาที่ดำเนินการ (เดือน/พ.ศ.) พฤษภาคม 2547 - ปัจจุบัน
- ◆ สรุปผลการปฏิบัติงาน

ตามที่ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 กำหนดให้หน่วยงานผู้รับตรวจ กำกับ ดูแล หรือฝ่ายบริหารของหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบในการนำมาตรฐานการควบคุมภายในของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการจัดวางระบบการควบคุมภายในให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงาน การใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการโดยรวม และรวมทั้งรายงานผลการตรวจติดตามการปฏิบัติตามแผนการปรับปรุงการควบคุมภายใน ต่อคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้กำกับดูแล และคณะกรรมการตรวจสอบเกี่ยวกับการควบคุมภายในอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ภายในเก้าสิบวัน จากวันสิ้นปีงบประมาณ ตามคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 2/ 2547 ลงวันที่ 15 มกราคม 2547 โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดวางระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้คณะกรรมการดำเนินการจัดวางระบบการควบคุมภายใน โดยสรุปภารกิจและวัตถุประสงค์ การดำเนินงานที่สำคัญในหน่วยงาน จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน ความเสี่ยงที่สำคัญและข้อมูลเกี่ยวกับการควบคุม วิธีการติดตามประเมินผลและแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการติดตามผลการปฏิบัติงาน

2. แต่งตั้งผู้รับผิดชอบติดตามประเมินผลระบบการควบคุมภายในโดยมีหน้าที่

- ตรวจสอบการปฏิบัติงานและเสนอแนวทางการป้องกันและแก้ไขความเสี่ยงในแต่ละความเสี่ยง

- ตรวจสอบการปฏิบัติงาน ว่าได้ปฏิบัติตามแนวทางที่ได้วางระบบการควบคุมภายในไว้หรือไม่

- รายงานผลการตรวจสอบตามแนวทางระบบการควบคุมภายในให้ท้องถิ่นจังหวัดทราบทุก ๆ

60 วัน นับแต่วันที่ได้จัดวางระบบการควบคุมภายในเสร็จเรียบร้อยแล้ว

3. ดำเนินการสอบทานการประเมินการควบคุมภายใน พร้อมรายงานผลตามแบบรายงานผลการติดตามการปฏิบัติตามแผนการปรับปรุงการควบคุมภายใน ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ข้อ 6 ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสำนักงานการตรวจเงินภูมิภาคทราบภายในกำหนดระยะเวลา โดยในปีงบประมาณ 2548 ได้รายงานผลการปฏิบัติตามแผนการปรับปรุงการควบคุมภายในเรียบร้อยแล้ว ตามหนังสือที่ มท 0825.5/1250,1251 ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2548

ผลงานชิ้นที่ 2 ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มี  
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- ◆ ชื่อผลงาน โครงการตรวจสอบการเงิน การคลัง การบัญชี และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ◆ สรุปข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลาง ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในภูมิภาค เป็นหน่วยงาน กำกับ ดูแล ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล และกลุ่มงานการเงิน บัญชีและการตรวจสอบ ของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด เป็นกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ตรวจสอบการคลัง การเงิน การบัญชี และการพัสดุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจากการปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจสอบ พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละแห่ง มีปัญหา อุปสรรค ที่แตกต่างกัน ในหลาย ๆ ด้าน จึงได้มีการพัฒนาการตรวจสอบและวิธีการตรวจสอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติและนโยบายของรัฐบาลที่มอบหมายให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งมีบทบาทภารกิจหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานด้านการเงิน การคลัง การงบประมาณ การพัสดุ การจัดเก็บรายได้และการประกอบกิจการพาณิชย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งวางระบบการตรวจสอบระบบการเงิน การบัญชี และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ตลอดจนอาจป้องปรามการทุจริตอันเกิดจากการขาดความรู้ ความชำนาญ และขาดประสบการณ์ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. จัดทำแผนการตรวจสอบประจำปีครอบคลุมทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ควรให้มีการตรวจสอบ เพียงปีละ 1 ครั้ง และระยะเวลาที่เหลือให้ตรวจเน้นเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตรวจพบข้อบกพร่อง เพื่อให้การตรวจสอบมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยไม่ได้เน้นที่ตรวจพบได้จำนวนมากแห่ง แต่เน้นที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อจะได้นำข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องที่ได้ตรวจพบมาเสนอให้มีการพิจารณา ปรับปรุงด้านกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและรัดกุมยิ่งขึ้น และเป็นข้อมูลในการนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจะได้เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารทราบเพื่อการควบคุม ป้องกันไม่ให้เกิดข้อบกพร่องอีก โดยจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปีให้ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้อนุมัติ แจกแผนการตรวจให้อำเภอทราบ เพื่อแจ้งให้กับองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นในเขตพื้นที่ทราบ และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องรอรับการตรวจแนะนำ และรายงานแผนการตรวจประจำปีให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

2. เพื่อเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบของจังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรจัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบัญชี การพัสดุ เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และมีความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

3. การพัฒนาตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ศึกษา ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องให้แม่นยำ ชัดเจน เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของทางราชการ เพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ในการที่จะนำไปปรับใช้กับหน่วยงานรับผิดชอบ

4. ดำเนินการออกตรวจสอบตามแผนการตรวจที่กำหนดไว้ โดยการตรวจสอบการเงิน บัญชีและการพัสดุ เมื่อพบปัญหา อุปสรรคหรือข้อข้องใจ ทีมงานผู้ตรวจสอบจะตอบข้อซักถาม แนะนำ การปฏิบัติ เพื่อให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส และสุภาพ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีปัญหาในเรื่องของการบันทึกบัญชีไม่เป็นปัจจุบัน ก็จะทำการควบคุม ให้คำปรึกษา แนะนำอย่างใกล้ชิดเป็นกรณี พิเศษ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยชอบด้วยระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับและหนังสือสั่งการ

**เค้าโครงผลงานของนางสาวกิริณี จาระนูน**

**ตำแหน่ง นก.5**

**สังกัด สน.กร.**

## ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน

ผลงานชิ้นที่ 1 (ผลงานที่เป็นผลสำเร็จของงาน) ทุกสายงาน 1 ชิ้น ยกเว้นสายงานนิติกรให้จัดทำ 2 ชิ้น

- ชื่อผลงาน การจัดทำระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547
- ระยะเวลาที่ดำเนินการ (เดือน/พ.ศ.) มิถุนายน 2547 - กันยายน 2547
- สรุปผลการปฏิบัติงาน

1. ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้แก้ไขปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับการประชุมสภาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากมีข้อกำหนดบางประการที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้มีการแก้ไขใหม่ จำนวน 3 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างสภาท้องถิ่นกับผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบกับระเบียบเกี่ยวกับการประชุมสภาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดไว้คนละฉบับกัน และมีข้อกำหนดบางประการที่ไม่สอดคล้องกัน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้โปรดพิจารณาลงนามอนุมัติในหลักการ ตามข้อเสนอของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่เสนอให้ออกเป็นระเบียบฉบับเดียวแล้วใช้บังคับกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล และมีบัญชาให้คณะกรรมการพิจารณา ร่างกฎหมายของกระทรวงมหาดไทยพิจารณา ร่างระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. .... ต่อไป

2. ผู้ขอรับการประเมินได้ตรวจสอบ ศึกษา และวิเคราะห์ระเบียบเกี่ยวกับการประชุมสภาท้องถิ่นที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น และกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้มีการแก้ไขใหม่ จำนวน 3 ฉบับดังกล่าว และเข้าร่วมชี้แจงในการประชุมคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงมหาดไทย เพื่อพิจารณาร่างระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. ....

3. หลังจากที่ร่างระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. .... ได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงมหาดไทย และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้โปรดพิจารณาลงนามในร่างระเบียบดังกล่าว และสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้ลงประกาศระเบียบดังกล่าวในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 121 ตอนพิเศษ 123 ง วันที่ 1 พฤศจิกายน 2547 และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้โปรดลงนามในหนังสือถึงผู้ว่าราชการจังหวัดทุกแห่งเพื่อให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบแล้ว ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ในโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสภาท้องถิ่นสำหรับเลขานุการสภาท้องถิ่น



## ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน

**ผลงานชิ้นที่ 2** (ผลงานที่เป็นผลสำเร็จของงาน) ทุกสายงาน 1 ชิ้น ยกเว้นสายงานนิติกรให้จัดทำ 2 ชิ้น

- ชื่อผลงาน หรือคุณสมบัติการดำรงตำแหน่งของนายกเทศมนตรีเมืองนครพนม
- ระยะเวลาที่ดำเนินการ (เดือน/พ.ศ.) พฤษภาคม 2547 - มิถุนายน 2547
- สรุปผลการปฏิบัติงาน

1. ผู้รับการประเมินได้รับมอบหมายให้พิจารณาขอซื้อหาหรือของจังหวัดนครพนม ซึ่งหาหรือคุณสมบัติการดำรงตำแหน่งของนายกเทศมนตรีเมืองนครพนม กรณีคณะกรรมการการเลือกตั้งได้รับคำร้องจาก นายชัชชัย วิฑิตนะพร และนายประสงค์ พอบุตรี คัดค้านคุณสมบัติของ นายพิศิษฐ์ ปิติพัฒน์ นายกเทศมนตรีเมืองนครพนม ว่าเป็นผู้มีลักษณะต้องห้ามมิให้ใช้สิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเมืองนครพนม ตามมาตรา 45 (15) แห่งพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2545 เนื่องจากขณะสมัครยังดำรงตำแหน่งเป็นผู้พิพากษาสมทบแห่งศาลจังหวัดนครพนม แผนกคดีเยาวชนและครอบครัว

2. ผู้รับการประเมินได้ตรวจสอบ ศึกษาและ วิเคราะห์ข้อกฎหมาย และข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง และได้เสนอความเห็นผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงปลัดกระทรวงมหาดไทย ดังนี้

2.1 คำว่า "เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ" นั้น ตามคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญ ที่ 5/2547 ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2543 ได้วางหลักไว้ว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ เป็นเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และเป็นผู้มีลักษณะต้องห้ามมิให้ใช้สิทธิสมัครรับเลือกตั้ง แต่ในกรณีดังกล่าวข้อเท็จจริงปรากฏหลังจากที่ นายพิศิษฐ์ ปิติพัฒน์ ได้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบแห่งศาลจังหวัดนครพนม แผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ครบวาระ 3 ปี ในวันที่ 6 สิงหาคม 2546 แล้วได้แสดงเจตนาลาออกโดยแจ้งแก่ศาลจังหวัดนครพนม แผนกคดีเยาวชนและครอบครัว และได้มีการจัดเวรปฏิบัติหน้าที่ให้ จึงถือว่านายพิศิษฐ์ ปิติพัฒน์ ไม่เป็นผู้พิพากษาสมทบที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ต่อไปหลังจากที่ดำรงตำแหน่งครบวาระ ตามนัยมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2534 ดังนั้น ในขณะที่ นายพิศิษฐ์ ปิติพัฒน์ สมัครรับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเมืองนครพนม ซึ่งกำหนดระยะเวลาการรับสมัครตั้งแต่วันที่ 25 - 29 ธันวาคม 2546 นายพิศิษฐ์ ปิติพัฒน์ จึงไม่เป็นผู้มีลักษณะต้องห้ามในการรับสมัครรับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีตามมาตรา 45 (15) แห่งพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2545

2.3 เนื่องจากกรณีดังกล่าวเป็นปัญหาข้อกฎหมาย และยังไม่มีแนวทางปฏิบัติมาก่อน จึงเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงปลัดกระทรวงมหาดไทยว่าควรส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณา ร่างกฎหมายหมายของกระทรวงมหาดไทยพิจารณาให้ความเห็น ซึ่ง ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงปลัดกระทรวงมหาดไทยได้โปรดพิจารณาแล้วเห็นชอบตามความเห็นดังกล่าว และคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายหมายของกระทรวงมหาดไทยได้พิจารณาแล้วเห็นด้วยกับความเห็นดังกล่าว

3. ผู้รับการประเมิน ได้เสนอความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายหมายของกระทรวงมหาดไทย ดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเพื่อ โปรดทราบ และปลัดกระทรวงมหาดไทยได้โปรดลงนามในหนังสือถึงผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนมเพื่อให้พิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

**ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน**

**ผลงานชิ้นที่ 3 ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น**

จำนวน 1 ชิ้น (ทุกสาขางาน)

- ชื่อผลงาน : การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายปกครองสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- สรุปข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

**หลักการและเหตุผล**

เมื่อพิจารณาคดีเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลปกครอง จะพบว่าคดีที่มักจะมีเกิดขึ้น คือ คดีที่เกิดจากการที่ผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้อำนาจในการวินิจฉัยการเข้าสู่ตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งจะมีประเด็นโต้แย้งอยู่เสมอว่า การวินิจฉัยของผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกระทำหรือการออกคำสั่งทางปกครองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเนื่องจากการกระทำหรือการออกคำสั่งนั้นเป็นไปโดยไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายกำหนดหรือเป็นการออกคำสั่งโดยไม่ชอบเพราะเป็นการใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบ และเมื่อพิจารณาผลในทางคดีจะปรากฏว่ามีคดีอยู่เป็นจำนวนมากไม่น้อยที่ผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดูแลฝ่ายแพ้คดี

**บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ**

ปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวเป็นเพราะกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และขั้นตอนการออกคำสั่งไว้โดยชัดเจน จึงมักจะมีปัญหาในทางปฏิบัติว่าจะมีวิธีดำเนินการอย่างไรจึงจะถูกต้องจึงชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งความจริงแล้วเมื่อไม่มีกฎหมายเฉพาะกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนไว้โดยเฉพาะก็สามารถถือปฏิบัติตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ซึ่งเป็นกฎหมายกลางที่กำหนดวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง ได้อยู่แล้ว เพียงแต่ผู้ใช้อำนาจกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจทางปกครองโดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ไม่ลึกซึ้งเพียงพอ ดังนั้น จึงสมควรที่จะจัดให้มีการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

- (1) เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายปกครองที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของตน รวมทั้งแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องตามที่กฎหมายปกครองแต่ละฉบับกำหนด ได้ดียิ่งขึ้น
- (2) เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายปกครอง สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**ตัวชี้วัดความสำเร็จ**

จำนวนคดีที่ผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐถูกฟ้องเป็นคดีต่อศาลปกครองอันเนื่องจากการกระทำโดยไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายกำหนด หรือเป็นการออกคำสั่งโดยไม่ชอบเพราะเป็นการใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบ เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐ ลดน้อยลง

เค้าโครงผลงานของนายชัช พรหมคุปต์  
ตำแหน่ง นก.5  
สังกัด สน.กร.

## ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน

### ผลงานชิ้นที่ 1

ชื่อผลงาน ร้องเรียนหัวหน้าส่วนการคลัง อบจ.สุราษฎร์ธานี ประพฤติตนไม่เหมาะสม

ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน 4 พฤศจิกายน 2547 ถึง 10 กุมภาพันธ์ 2548

#### สรุปผลการปฏิบัติงาน

1. สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย ได้มีหนังสือถึงกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้พิจารณา ดำเนินการ กรณีผู้ไม่ประสงค์ออกนามมีหนังสือร้องเรียนต่อกระทรวงมหาดไทยว่า นางเพ็ญอาภา ศิริเลิศ หัวหน้าส่วนการคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง และมี พฤติการณ์ทุจริตโดยร่วมมือกับนักการเมืองและข้าราชการบางคนในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี สร้างความเสียหายให้กับทางราชการและก่อให้เกิดความแตกแยกในหมู่ข้าราชการ จำนวน 4 ประเด็น และ ขอให้พิจารณาย้ายนางเพ็ญอาภา ศิริเลิศ หัวหน้าส่วนการคลัง ออกจากพื้นที่

2. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ส่งเรื่องให้จังหวัดสุราษฎร์ธานีตรวจสอบข้อเท็จจริงและพิจารณา ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ตามประเด็นที่ร้องเรียนนางเพ็ญอาภา ศิริเลิศ จำนวน 4 ประเด็น สรุปได้ว่า

2.1 ประเด็นที่ร้องว่าติดต่อกับนักการเมืองท้องถิ่นให้แก่คลังย้ายหัวหน้าส่วนการคลังคนก่อนไปอยู่ จังหวัดตรังและย้ายตนเองมาแทน นั้น หัวหน้าส่วนการคลังคนก่อนได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง ตามมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ไม่ได้ย้ายเพราะถูก กลั่นแกล้ง ส่วนนางเพ็ญอาภา ศิริเลิศ ได้ย้ายมาดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนการคลัง องค์การบริหารส่วน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการโยกย้ายตามปกติ

2.2 ประเด็นที่ร้องว่ามีพฤติการณ์ทุจริตคอร์รัปชัน นั้น จากการสอบสวนสรุปได้ว่า นางเพ็ญอาภา ศิริเลิศ หัวหน้าส่วนการคลัง ไม่ได้มีพฤติการณ์ทุจริตคอร์รัปชันแต่อย่างใด

2.3 ประเด็นที่ร้องว่ามีพฤติกรรมด้านชู้สาว นั้น จากการสอบสวนสรุปได้ว่า นางเพ็ญอาภา ศิริเลิศ หัวหน้าส่วนการคลัง ไม่ได้มีพฤติกรรมดังกล่าว

2.4 ประเด็นที่ร้องว่ามีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความแตกแยกในหมู่ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด นั้น จากการสอบสวนพบว่าไม่มีมูลความจริง

จังหวัดสุราษฎร์ธานีพิจารณาแล้วมีความเห็นว่าข้อร้องเรียนไม่มีมูลความจริง ผู้ร้องไม่ได้ลงชื่อจริง และไม่ได้ให้รายละเอียดระบุพฤติกรรมโดยชัดแจ้ง จึงยากที่จะตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ และได้พิจารณา สั่งยุติเรื่อง

3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้รายงานผลการดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงให้เลขาธิการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เพื่อนำเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยทราบ

## ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน

### ผลงานชิ้นที่ 2

ชื่อผลงาน ร้องเรียนผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
ปฏิบัติหน้าที่ไม่โปร่งใส

ช่วงเวลาปฏิบัติงาน 15 มิถุนายน 2547 ถึง 21 กันยายน 2548

#### สรุปผลการปฏิบัติ

1. กรมการปกครองได้มีหนังสือถึงกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้พิจารณาดำเนินการกรณีผู้ใช้นามว่า "ผู้หวังดีต่อแผ่นดิน" มีหนังสือร้องเรียนว่า นายอดิศักดิ์ สัมฤทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 3 ปฏิบัติหน้าที่ไม่โปร่งใส แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง เป็นผู้มีส่วนได้เสียในการก่อสร้างอาคารหลังใหม่ อนุญาตให้เอกชนเข้ามาดำเนินการขายสินค้าในสหกรณ์โดยไม่ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ เบียดบังเงินค่าอาหารกลางวันของนักเรียน และไม่ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับรายรับและรายจ่ายให้คณะกรรมการศึกษาและครูในโรงเรียนทราบ

2. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ส่งเรื่องให้จังหวัดสุราษฎร์ธานีตรวจสอบข้อเท็จจริงและพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ รวม 8 ประเด็น สรุปได้ว่า

2.1 ประเด็นที่ร้องว่านายอดิศักดิ์ฯ แสวงหาผลประโยชน์จากการก่อสร้างอาคารเรียนหลังใหม่นั้น กระบวนการดำเนินการจัดจ้างโรงเรียนไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการเองโดยบุคลากรของเทศบาลที่มีประสบการณ์ ผู้ควบคุมงานแต่งตั้งจากช่างเทศบาล คณะกรรมการตรวจการจ้างมีปลัดเทศบาลเป็นประธาน ผู้อำนวยการสำนักการช่างเป็นกรรมการ ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติและประสบการณ์สูง จึงเชื่อได้ว่ากระบวนการจัดจ้างเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ การก่อสร้างถูกต้องเป็นไปตามรูปแบบรายละเอียดตามสัญญาจ้าง

2.2 ประเด็นที่ร้องว่านายอดิศักดิ์ฯ ไม่มีความโปร่งใสในเรื่องการเงินทุกประเภท นั้น เงินนอกระบบหรือเงินนอกงบประมาณที่เป็นรายได้ของโรงเรียน โรงเรียนได้นำไปใช้จ่ายเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนฯ การใช้จ่ายเงินมีคณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากครูอาจารย์ในโรงเรียน เป็นการบริหารงานภายในโรงเรียน และไม่ปรากฏหลักฐานการทุจริตแต่อย่างใด

2.3 ประเด็นที่ร้องว่านายอดิศักดิ์ฯ เบียดบังผลประโยชน์ของนักเรียน นั้น ครูในโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบได้ให้ถ้อยคำตรงกันว่า โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณจากกองทุนอาหารกลางวันจากนักเรียนผูกอาหารประจำ และเงินจากการจำหน่ายคู่มือประจำวันจากนักเรียนที่ไม่ได้ผูกอาหาร และมีการจัดอาหารฟรีให้แก่นักเรียนที่ยากจนฯ

2.4 ประเด็นที่ร้องว่านายอดิศักดิ์ฯ นำทรัพย์สินของโรงเรียนไปใช้ก่อสร้างที่บ้านและที่สวนของตนเอง ทั้งที่วัสดุอุปกรณ์เป็นของหลวง นั้น จากการสอบสวนพยานบุคคลและตรวจสอบพยานเอกสารพบว่าโรงเรียนไม่เคยใช้เงินนอกงบประมาณหรือเงินนอกงบประมาณของโรงเรียนจัดซื้อวัสดุก่อสร้าง และไม่มีงบประมาณของทางราชการจัดสรรให้เป็นค่าจัดซื้อวัสดุก่อสร้าง และวัสดุก่อสร้างที่รื้อถอนจากอาคารเรียนหลังเก่าเพื่อสร้างใหม่ เทศบาลเป็นผู้ประมูลขายทิ้งหลัง โรงเรียนจึงไม่มีวัสดุก่อสร้างที่นายอดิศักดิ์ฯ ผู้อำนวยการโรงเรียนจะนำไปใช้เป็นประโยชน์ส่วนตัวได้

2.5 ประเด็นที่ร้องว่านายอดิศักดิ์ฯ ลงเวลาไปราชการเป็นเท็จ นั้น การขออนุญาตไปราชการต้องได้รับอนุมัติจากนายกเทศมนตรี เพราะหากเป็นเรื่องที่ไม่สมควรหรือไม่เป็นความจริงผู้บริหารก็จะไม่อนุมัติให้

2.6 ประเด็นที่ร้องว่านายอดิศักดิ์ฯ ก่อให้เกิดความแตกแยกในบุคลากรของโรงเรียน นั้น บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและไม่มีปัญหาความขัดแย้งกัน

2.7 ประเด็นที่ร้องว่าในปีการศึกษา 2546 นายอดิศักดิ์ฯ ไม่ให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่ยากจนนั้น ในปีการศึกษา 2546 ได้เลื่อนการแจกทุนการศึกษานักเรียนที่ยากจนจากวันไหว้ครูมาเป็นวันที่ 31 มกราคม 2547

2.8 ประเด็นที่ร้องว่านายอดิศักดิ์ฯ ไม่ค่อยให้บริการผู้มาติดต่องานเท่าที่ควรและมีการเรียกร้องผลประโยชน์ นั้น ผู้ปกครองนักเรียนได้มาติดต่อกับครูในห้องธุรการและไม่มีปัญหาใดๆ

จังหวัดสุราษฎร์ธานีพิจารณาแล้วมีความเห็นว่า เรื่องที่ร้องเรียนทุกประเด็นไม่มีมูลความจริง ประกอบกับการร้องเรียนได้ร้องเป็นบัตรสนเท่ห์ และได้พิจารณาล้างยุติเรื่อง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

## ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน

ผลงานชิ้นที่ 3 ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ชื่อผลงาน การพัฒนาระบบงานร้องเรียน

ส่วนเรื่องราวร้องทุกข์ สำนักกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีหน้าที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียน การปฏิบัติหน้าที่และความประพฤติของผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา โดยมีแนวทางปฏิบัติกล่าวคือ เมื่อมีเรื่องร้องเรียนใหม่เจ้าหน้าที่จะพิจารณาประเด็นเรื่องร้องเรียนและแจ้งให้จังหวัดตรวจสอบข้อเท็จจริงและดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ และเมื่อได้รับผลการตรวจสอบจากจังหวัดแล้ว ก็จะพิจารณาผลการตรวจสอบของจังหวัด หากเห็นว่าถูกต้องเหมาะสมก็จะพิจารณายุติเรื่องและแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบต่อไป หากเรื่องใดที่ผลการตรวจสอบของจังหวัดยังไม่ครบถ้วนตามประเด็นที่ร้องเรียน ก็จะพิจารณาแจ้งจังหวัดให้ตรวจสอบข้อเท็จจริงเพิ่มเติมให้ครบถ้วน ทั้งนี้เรื่องร้องเรียนที่อยู่ในระหว่างการดำเนินการของจังหวัด และอยู่ในระหว่างการดำเนินการของสำนักกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีจำนวนกว่า 4,000 เรื่อง ซึ่งมีปัญหาและอุปสรรคดังนี้

### ปัญหากระบวนการร้องเรียน

1. การตรวจสอบข้อเท็จจริงของจังหวัดหรืออำเภอไม่ครบถ้วนทุกประเด็น ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่ได้พิจารณาเรื่องร้องเรียนและให้ความเห็น

2. การทำงานขาดการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบ

3. ปริมาณงานร้องเรียนมีมากเจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อยทำให้การตรวจสอบล่าช้า

4. เจ้าหน้าที่ผู้ตรวจสอบขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

### แนวทางแก้ไขปัญหา

1. เรื่องร้องเรียนใหม่จะต้องกำหนดประเด็นให้ครบถ้วนก่อนแจ้งจังหวัด

2. การจัดทำประเภทเรื่องร้องเรียนของแต่ละองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีการประสานติดตามงานของสำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกับสำนักกฎหมายและระเบียบท้องถิ่นเพื่อทำงานร่วมกันในเชิงบูรณาการ

3. ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการประสานการปฏิบัติงานร่วมกันในการทำงานตรวจสอบเรื่องราวร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั้งรูปแบบประสานงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

4. การเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้มีความเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน

5. การจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่

6. การจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบมีแนวทางเดียวกัน