



ประกาศกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เรื่อง รายชื่อข้าราชการผู้ผ่านการคัดเลือกและมีสิทธิส่งผลงานเพื่อประเมินเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
(ระดับ 6ว)

ตามหนังสือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0802.4/ว 2178-2179 ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน 2548 ได้แจ้งหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยในส่วนของ การเลื่อนนอกกระบวนได้กำหนดไว้ว่าบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานให้มีการพิจารณา คัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมก่อนส่งผลงานประเมินและให้ประกาศผลการพิจารณาอย่างเปิดเผยโปร่งใส รวมทั้ง เปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศผล นั้น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงขอประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและมีสิทธิส่งผลงาน เข้ารับการประเมินบุคคล โดยให้ผู้มีรายชื่อแนบท้ายประกาศนี้ส่งผลงานได้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นจะพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ไม่ก่อนวันที่ได้รับผลงานหลักฐาน ครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของ ผลงานและไม่ก่อนวันที่ข้าราชการผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วน

ทั้งนี้ หากมีผู้ใดทักท้วงหรือสงสัยในส่วนของคุณสมบัติหรือเค้าโครงเรื่องผลงานของผู้ขอรับการ ประเมินสามารถทักท้วงได้ด้วยตนเอง ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศผล ได้ที่กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและ ระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ถนนราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพฯ หรือติดต่อ ทางโทรศัพท์หมายเลข 0-2243-6636 กรณีที่มีผู้ทักท้วงกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะดำเนินการตรวจสอบ ข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลจะรายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เพื่อดำเนินการ ทางวินัย แต่ถ้าหากตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าผู้ทักท้วงมีข้อทักท้วงนั้นเป็นไปในทางกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต จะรายงานให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 ดำเนินการตรวจสอบผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการ ทางวินัยตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549

(นายวิชัย พิโกอังกูร)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รายชื่อข้าราชการผู้ผ่านการคัดเลือกและมีสิทธิส่งผลงานเพื่อประเมินเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น
(ระดับ 6ว)

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	ชื่อผลงาน
1	น.ส.เบญจวรรณ วงศ์สื่อโลก	นวช. กง.บช.	กค.	ขั้นที่ 1 เรื่อง การเบิกจ่ายเงินทดรองราชการ ขั้นที่ 2 เรื่อง แนวความคิดและแนวทางการปฏิบัติงานการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ (โครงการจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล)
2	นางสุนีย์ นามสิมมา	นวช. กง.บช.	พิจิตร	ขั้นที่ 1 เรื่อง การเบิกจ่ายเงินอุดหนุนทั่วไปให้แก่ อปท. ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ขั้นที่ 2 เรื่อง การพัฒนาการตรวจสอบการเงินบัญชี และการพัสดุของ อปท.
3	นายอาภัสสร มันดามรณ์	จนท.วผ.	สน.พส. สำนักงาน ส.อ.บจ.	ขั้นที่ 1 เรื่อง การปฏิบัติงานศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด กระทรวงมหาดไทย (ศตช.มท.) ขั้นที่ 2 เรื่อง การสร้างเครือข่ายขยายผลการบูรณาการเพื่อการแก้ไขปัญหาความยากจนภาครัฐ ภาคประชาชน และ อปท.
4	นายพงษ์ศักดิ์ ศุภจอมชัย	จนท.วผ.	สน.พส.	ขั้นที่ 1 เรื่อง โครงการคัดเลือกหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต ประจำปีงบประมาณ 2549 ขั้นที่ 2 เรื่อง การส่งเสริมพัฒนาให้ข้าราชการเป็นผู้ใฝ่รู้ ทั้งด้านระเบียบ กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรีและนโยบายรัฐบาล ฯ
5	นายสมิทธิ์ จารุเสวี	นพบ.	สพบ.	ขั้นที่ 1 เรื่อง การติดตาม/ประเมินผลการจัดอบรมสัมมนาบุคลากรท้องถิ่นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ขั้นที่ 2 เรื่อง วิทยาการโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนายก อบต.และนักบริหารงาน อบต.

เค้าโครงผลงานของ น.ส.เบญจวรรณ วงศ์ลือโลก

ตำแหน่ง นวช.กง.บช.5

สังกัด กองคลัง

ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน

ผลงานชิ้นที่ 1 (ผลงานที่เป็นผลสำเร็จของงาน) ทุกสายงาน 1 ชิ้น ยกเว้นสายงานนิติกรให้จัดทำ 2 ชิ้น

- * ชื่อผลงาน : การเบิกจ่ายเงินทดรองราชการ
- * ระยะเวลาที่ดำเนินการ (เดือน / พ.ศ.) มิถุนายน พ.ศ. 2546 - ปัจจุบัน
- * สรุปผลการปฏิบัติงาน

กระทรวงการคลังได้อนุญาตให้ส่วนราชการต่าง ๆ มีเงินทดรองราชการสำหรับสำรองใช้จ่ายตามงบประมาณรายจ่ายในหมวดที่กำหนด เพื่อให้สามารถปฏิบัติราชการได้สะดวกและคล่องตัว และหนึ่งในหมวดรายจ่ายที่กำหนดไว้ได้แก่หมวดงบกลางรายการค่าสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล และค่าการศึกษาบุตร

การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและค่าการศึกษาบุตร

การตรวจสอบหลักฐานที่แสดงสถานะระหว่างผู้มีสิทธิกับบุคคลในครอบครัว ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในพระราชกฤษฎีกา โดย "บิดา" จะต้องเป็นบิดาที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น และ "บุตร" จะต้องเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น เช่นกัน

เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล วิธีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ใช้ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2545 และมีแนวคิดหลักคือเมื่อผู้มีสิทธิและบุคคลในครอบครัวเกิดการเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุ จำเป็นต้องเข้ารับการรักษาสถานพยาบาล ผู้มีสิทธิและบุคคลในครอบครัวจะต้องสำรองจ่ายเงินไปก่อน แล้วจึงนำไปเสร็จกลับมาเบิกที่หน่วยงานต้นสังกัด (เบิกได้ตามรายการที่กระทรวงการคลังกำหนด) แต่ถ้าหากผู้มีสิทธิและบุคคลในครอบครัวสุขภาพร่างกายแข็งแรงดี แต่ไปสถานพยาบาลเพื่อแพทย์แก้ไขสุขภาพร่างกายให้สวยงามขึ้น เช่น การทำศัลยกรรมอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกาย ผู้มีสิทธิและบุคคลในครอบครัวไม่สามารถนำใบเสร็จกลับมาเบิกหน่วยงานต้นสังกัดได้

เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร การใช้สิทธิขอรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรในกรณีผู้มีสิทธิมีคู่สมรสเป็นข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำ หรือผู้ได้รับบำนาญ เบี้ยหวัด ให้คู่สมรสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ใช้สิทธิขอรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรทุกคนแต่เพียงฝ่ายเดียว ในกรณีที่ผู้มีสิทธิมีคู่สมรสเป็นข้าราชการ หรือ ลูกจ้างประจำ หรือ ผู้ได้รับบำนาญ เบี้ยหวัด ที่อยู่ในส่วนราชการผู้เบิกแห่งเดียวกัน ผู้ใช้สิทธิจะต้องรับรองตนเองในใบเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรว่าตนเป็นผู้ใช้สิทธิเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรแต่เพียงฝ่ายเดียว

กรณีผู้ใช้สิทธิซึ่งมีคุณสมบัติเป็นข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำ หรือผู้ได้รับบำนาญ เบี้ยหวัดอยู่ต่างประเทศ ส่วนราชการ ผู้เบิก ก่อนการใช้สิทธิและในกรณีที่เปลี่ยนส่วนราชการผู้เบิกของผู้ใช้สิทธิ ผู้ใช้สิทธิจะต้องรับรองตนเองว่าเป็นผู้ใช้สิทธิ แต่เพียงฝ่ายเดียว โดยส่วนราชการเจ้าสังกัดหรือส่วนราชการผู้เบิกบำนาญ เบี้ยหวัดของผู้ใช้สิทธิต้องแจ้งการใช้สิทธิให้ ส่วนราชการเจ้าสังกัดหรือส่วนราชการผู้เบิกบำนาญ เบี้ยหวัดของคู่สมรสอีกฝ่ายหนึ่งทราบและตอบรับ

วิธีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ใช้ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร พ.ศ. 2547 กรมบัญชีกลางได้กำหนดประเภทและอัตราเงินบำรุงการศึกษาและเงินค่า เล่าเรียนในสถานศึกษาของทางราชการและเอกชน ตั้งแต่ระดับอนุบาล , ระดับประถมศึกษาหรือเทียบเท่า ระดับมัธยม ศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า , ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า , ระดับ ปวช. หรือเทียบเท่า และ ระดับ ปวส. หรือเทียบเท่า ซึ่งเริ่มใช้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 เป็นต้นไป (ตามหนังสือ กรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค 0409.5/ว 196 ลงวันที่ 17 พฤษภาคม 2549) สำหรับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ในสถานศึกษาของทางราชการและเอกชน สามารถเบิกได้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2548 เป็นต้นไป (ตามหนังสือ กรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค 0409.5/ว 477 ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2548)

การยืมเงินทดรองราชการและการส่งใช้เงินยืมทดรองราชการ

ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินคลังของส่วนราชการ พ.ศ. 2520 ส่วนที่ 4 การจ่ายเงินยืม กล่าวไว้ว่าการจ่ายเงินยืมจะกระทำเฉพาะกรณีที่ผู้ยืมได้ทำสัญญาการยืมเงินและรับรอง ว่าจะปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับของทางราชการและจะนำใบสำคัญคู่จ่ายที่ถูกต้องรวมทั้งเงินที่เหลือจ่ายส่งใช้คืนตาม ที่กำหนด ถ้าไม่ส่งตามกำหนดก็ต้องชดใช้หรือยินยอมให้ทางราชการหักเงินเดือนชดใช้เงินยืม และผู้มีอำนาจได้อนุมัติ ให้จ่ายเงินยืมตามใบยืมนั้นแล้ว และกองคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์การยืมเงินทดรองราชการไว้ว่า ให้ทุกสำนัก/กอง ยื่น เอกสารหลักฐานเพื่อขอยืมเงินทดรองล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ และให้ส่งใช้ภายใน 15 วันนับจากวันที่กลับมาถึง

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จำนวน 1 ชิ้น (ทุกสายงาน)

- * ชื่อผลงาน : แนวความคิด และแนวทางการปฏิบัติงานการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ (โครงการจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล)
- * สรุปข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

ที่มาของการปฏิรูประบบสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

การปฏิรูประบบสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เนื่องมาจากงบประมาณที่เพิ่มขึ้นทุกปี เบิกจ่ายเงิน ความเป็นจริง และภาวะเศรษฐกิจ

มติ ครม. เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2543 ให้กระทรวงการคลังปฏิรูประบบสวัสดิการรักษายาพยาบาลเพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ผู้รับเบี้ยหวัดบำนาญและบุคคลในครอบครัวได้รับคุณภาพในการรักษาพยาบาลเพิ่มมากขึ้น อย่างเป็นธรรม สามารถตรวจสอบค่าใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรมบัญชีกลางมีหน้าที่จัดทำฐานข้อมูลผู้มีสิทธิ และกำหนดแนวทางปฏิบัติการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐเพื่อนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลในระบบจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล

เป้าหมายของการปฏิรูประบบสวัสดิการของข้าราชการ

1. สิทธิคงเดิมไม่ถูกรอนสิทธิ
2. คุณภาพการรักษาพยาบาลต้องดีขึ้น
3. ควบคุมค่าใช้จ่ายได้

หลักการและเหตุผล

สำนักงานประกันสุขภาพแห่งชาติ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง และสำนักงานกลางสารสนเทศบริการสุขภาพ ได้ร่วมกันพัฒนาและบริหารระบบสวัสดิการรักษายาพยาบาลข้าราชการตามนโยบายรัฐบาลและโครงการพัฒนาระบบ ได้จัดให้มีการประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามความคืบหน้าและวางแผนการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ นั้น กองคลัง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้เข้าร่วมประชุมดังกล่าว และเพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเข้าใจและสนใจโครงการจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล เมื่อผู้มีสิทธิมาใช้สิทธิเบิกเงินสวัสดิการ ณ ฝ่ายการเงิน กองคลัง ได้แนะนำให้ผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการ "ผู้ป่วยนอกโรคเรื้อรัง" (โรคเรื้อรัง 4 โรค ได้แก่ โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิต โรคหัวใจ โรคเส้นเลือดในสมองตีบ ตันและแตก) นอกจากนั้นได้นำไปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ "โครงการผู้ป่วยนอกโรคเรื้อรัง" ติดไว้หน้าห้องฝ่ายการเงิน กองคลัง ภายหลังได้เปลี่ยนชื่อจาก "ผู้ป่วยนอกโรคเรื้อรัง" มาเป็น "ผู้ป่วยนอกรักษาต่อเนื่อง" ซึ่งโครงการดังกล่าวเป็นโครงการนำร่องจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล ซึ่งโครงการดังกล่าวจะกำหนดให้สถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการเบิกเงินกับกรมบัญชีกลาง กระทรวง การคลังโดยตรง

ปัญหาอุปสรรค

1. ผู้มีสิทธิ ใช้ Internet ไม่เป็น จึงทำให้ไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขข้อมูลของตนเอง และบุคคลในครอบครัว
2. ผู้มีสิทธิที่ทำการปรับปรุงแก้ไขข้อมูลของตนเอง และบุคคลในครอบครัวแล้ว แต่ไม่ได้ส่งเอกสารหลักฐานให้ นายทะเบียน (กจ.) เพื่อยืนยันข้อมูลไปยังกรมบัญชีกลาง ทำให้เมื่อตรวจสอบสิทธิแล้ว "ไม่ผ่าน"
3. ผู้มีสิทธิไม่สนใจโครงการจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล เพราะคิดว่าระบบการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลเดิมคืออยู่แล้ว

ความรู้ ความสามารถ และแนวทางการปฏิบัติงาน

1. แนะนำให้ผู้มีสิทธิที่มาใช้บริการเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ณ กองคลัง ทำการปรับปรุงข้อมูลดังกล่าว และส่งเอกสารหลักฐานประกอบการกรอกข้อมูลให้นายทะเบียน (กจ.) ภายในระยะเวลาที่กำหนด

2. จัดทำเอกสารคู่มือเกี่ยวกับโครงการจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล ดังนี้

2.1 เอกสารคู่มือวิธีการขอรหัสผ่าน และวิธีการปรับปรุงแก้ไขข้อมูลตนเองและบุคคลในครอบครัว

2.2 เอกสารคู่มือการลงทะเบียนในสถาน พยาบาลที่ตนเองและบุคคลในครอบครัวใช้บริการอยู่

แจกผู้มีสิทธิที่มาใช้บริการเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษา ณ กองคลัง

3. จัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์วิธีการลงทะเบียนจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล ณ สถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการ และจัดทำบัญชีรายชื่อสถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล ติดไว้ ณ หน้าห้องฝ่ายการเงิน กองคลัง

4. ให้คำปรึกษาในกรณีที่มีสิทธิเข้าไปตรวจสอบสิทธิทาง website ของกรมบัญชีกลาง แล้ว

-ไม่ผ่านการมีสิทธิ-

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้มีสิทธิของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทุกคน ได้เข้าร่วมโครงการจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายภาครัฐในการบริหารการเบิกจ่าย ซึ่งเป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่รัฐบาลกำหนด

2. ลดภาระ บรรเทาความเดือดร้อน และอำนวยความสะดวกแก่ผู้มีสิทธิ โดยที่ผู้มีสิทธิไม่ต้องเตรียมเงิน

สำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลล่วงหน้า

เค้าโครงผลงานของ นางสุนีย์ นามสิมมา

ตำแหน่ง นาย.กง.บช.5

สังกัด พิจิตร

ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน

ผลงานชิ้นที่ 1

ชื่อผลงาน การเบิกจ่ายเงินอุดหนุนทั่วไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย
ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS)

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม 2548 - กันยายน 2549

สรุปผลการปฏิบัติงาน

กลุ่มงานการเงินบัญชี และการตรวจสอบ ของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด มีหน้าที่รับผิดชอบการเบิกจ่ายงบประมาณให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เบิกจ่ายผ่านสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ GFMS ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณตามยุทธศาสตร์รัฐบาลที่กำหนด และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐ ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการเบิกจ่ายจะต้องมีความละเอียดรอบคอบในการบันทึกรหัสข้อมูลเข้าระบบ GFMS เช่น รหัสงบประมาณ รหัสกิจกรรมหลัก แหล่งของเงิน ฯลฯ หากบันทึกข้อมูลรหัสต่าง ๆ ผิดพลาด การเบิกจ่ายเงินอุดหนุนทั่วไปในระบบ GFMS จะล่าช้ากว่ากำหนด โดยตามระเบียบและหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินในระบบ GFMS จะต้องเบิกจ่ายให้เสร็จเรียบร้อยภายใน 2 วันทำการ นับจากได้รับหนังสือจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และดำเนินการโอนเงินจากบัญชีเงินฝากธนาคารของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ภายใน 3 วัน เมื่อโอนเงินให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ทำหนังสือแจ้งการโอนเงินให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบว่าได้โอนเงินอุดหนุนทั่วไปแผนงานใด ประเภทใด จำนวนเงินเท่าใด เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินที่ได้รับจัดสรรไปดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ หรือตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดวัตถุประสงค์ และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ พร้อมทั้งรายงานผลการใช้จ่ายเงินให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

จากการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนทั่วไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ GFMS ได้รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นไปตามหนังสือสั่งการแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนทั่วไปได้ทันภายในปีงบประมาณ และนำเงินอุดหนุนทั่วไปไปบริหารจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องเป็นไปตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาลที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับท้องถิ่น และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนในด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี จึงถือว่าประสบผลสำเร็จขั้นตอนหนึ่งและขอมองส่งผลให้ประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว

ผลงานชิ้นที่ 2

ชื่อผลงาน การพัฒนาการตรวจสอบการเงินบัญชี และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
สรุปข้อเสนอแนวความคิด / วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในฐานะเป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมให้ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ มีเสถียรภาพ ด้านการเงิน การคลัง การงบประมาณ และการพัสดุ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและสร้างประโยชน์สุข ให้แก่ประชาชน ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านการเงิน การคลังให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดให้กลุ่มงานการเงินบัญชี และการตรวจสอบ สำนักงานท้องถิ่น จังหวัด มีหน้าที่ในการตรวจสอบการเงินบัญชี และการพัสดุให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่าง น้อยแห่งละ 2 ครั้งต่อปี เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการเงินบัญชี และการพัสดุ ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายและหนังสือสั่งการ จึงมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

จัดทำแผนการตรวจสอบประจำปี เสนอขออนุมัติแผนการตรวจสอบต่อผู้ว่าราชการ จังหวัด จัดทำคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อขออนุมัติผู้ว่าราชการจังหวัด ก่อนเข้าทำการตรวจสอบเมื่อได้รับ อนุมัติแผนและคำสั่งการตรวจสอบแล้ว ออกตรวจสอบตามแผนการตรวจสอบ ออกรายงานการ ตรวจสอบเสนอให้ผู้บริหารทราบในวันที่ออกจากหน่วยรับตรวจ และจัดทำรายงานผลการตรวจสอบ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบภายใน 15 วันทำการ นับจากวันออกจากหน่วย รับตรวจ และรายงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทราบทุก 3 เดือน ตามแบบรายงาน

และมีแนวทางในการตรวจสอบเกี่ยวกับ เรื่องตรวจทั่วไป เรื่องการควบคุมภายใน และตรวจเฉพาะเรื่อง จะเห็นได้จากข้อสรุปผลการตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่าส่วน ใหญ่ยังมีข้อบกพร่องทางด้านการจัดทำบัญชี การเบิกจ่ายเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การใช้รถยนต์ของ ทางราชการ การพัสดุของสำนักงาน การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ ตลอดจนการ ควบคุมภายใน จากข้อบกพร่องดังกล่าวเป็นปัญหาที่เกิดขึ้น จึงมีแนวคิดว่าจะทำอย่างไรให้การ ตรวจสอบทันภายในกำหนดระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด เพื่อให้การ ตรวจสอบด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ครอบคลุมทุกด้าน และมีความรวดเร็ว ควรจะแบ่งเจ้าหน้าที่ในการรับผิดชอบแต่ละชุด ให้มีเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถ และมีความถนัดในแต่ละด้านเข้าร่วมเป็นทีมเดียวกัน เช่น คนหนึ่งอาจถนัดด้านงานบัญชี และอีก คนหนึ่งอาจถนัดทางด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และระเบียบการควบคุมภายใน และติดตามงานเร่งด่วนของ รัฐบาล ซึ่งจะสามารุณทำการตรวจแนะนำให้กับเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่าง ครบถ้วนตามแบบที่กำหนด

แนวคิดและเหตุผล

เพื่อให้งานด้านการตรวจสอบการเงิน การบัญชี และการพัสดุให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบควรมีการปรับปรุงและพัฒนางานในการตรวจสอบแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง มุ่งเน้นการพัฒนางานที่รับผิดชอบ โดยหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เข้าร่วมการฝึกอบรมทบทวนตามหลักสูตรของทางราชการ เพื่อให้เกิดแนวคิดและทัศนคติที่กว้างไกล หมั่นศึกษาหาข้อมูลข่าวสารของทางราชการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปรับวิธีและกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน

2. มุ่งเน้นพัฒนางานที่รับผิดชอบ โดยหมั่นศึกษาหาความรู้ในเรื่องระเบียบกฎหมาย หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่สำคัญควรเน้นศึกษางานด้านงบประมาณ งานด้านการเงิน งานด้านการบัญชี และงานด้านการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อที่จะสามารถนำไปถ่ายทอดให้แก่เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง

3. การพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มงานต้องอาศัยทีมงานที่มีคุณภาพและมีความสามารถ จึงจะสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์จึงต้องสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ในด้านความรู้ ความสามารถ สร้างความสามัคคีภายในหน่วยงานการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

4. การกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการเงิน การบัญชี และการพัสดุให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน หรือนักวิชาการเงินและบัญชี ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการ และเป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษาและตอบข้อหารือต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการได้เป็นอย่างดี ย่อมสามารถแนะนำได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และถ้าเป็นเจ้าหน้าที่เฉพาะตำแหน่งเกี่ยวกับการตรวจสอบการเงิน การบัญชี และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความรู้ ความชำนาญ ทักษะและประสบการณ์แล้ว ปัญหาข้อผิดพลาดในการเงิน การคลัง และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็จะลดน้อยลงหรืออาจไม่มีเลย ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่ดี มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะสามารถตรวจสอบได้และมีความโปร่งใส

เค้าโครงผลงานของ นายอภัสสร มันทาภรณ์

ตำแหน่ง จนท.วผ.5

สังกัด สน.พส.

ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน

ผลงานชิ้นที่ 1 (ผลงานที่เป็นผลสำเร็จของงาน) ทุกสายงาน 1 ชิ้น ยกเว้นสายงานนิติกรให้จัดทำ 2 ชิ้น

ชื่อผลงาน : การปฏิบัติงานศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดของศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
กระทรวงมหาดไทย (ศตส.มท.)

● ระยะเวลาที่ดำเนินการ (เดือน / พ.ศ.) เดือนพฤศจิกายน 2546 - ปัจจุบัน

● สรุปผลการปฏิบัติงาน

ผู้ขอประเมินได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดกระทรวงมหาดไทย ที่ 3/2546 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2546 เรื่องการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดกระทรวงมหาดไทย (ศตส.มท.) โดยแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานฝ่ายประมวลและวิเคราะห์ข้อมูล มีหน้าที่นำข้อมูลจากฝ่ายสื่อสารและรายงานมาทำการวิเคราะห์และรายงานผลเพื่อนำเสนองานในฝ่ายต่อผู้บังคับบัญชา รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สำนักงาน ศตส.มท. หรือผู้บังคับบัญชามอบหมาย

กระบวนการปฏิบัติงานของศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดของศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดกระทรวงมหาดไทย (ศตส.มท.) ซึ่ง ๗๗๗ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของกระทรวงมหาดไทยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ช่วงเวลาตั้งแต่ 1 กุมภาพันธ์ - 30 เมษายน 2546 และระยะที่ 2 ช่วงเวลาตั้งแต่ 1 พฤษภาคม - 30 พฤศจิกายน 2546 ซึ่งแต่ละช่วงระยะมีแนวทางการดำเนินงานสรุปได้ดังนี้

1. ระยะที่ 1 ช่วงเวลาตั้งแต่ 1 กุมภาพันธ์ - 30 เมษายน 2546 มีการกำหนดมาตรการและแนวทางการดำเนินงานต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด ดังนี้

1.1 ด้านการปราบปราม มีการดำเนินการดังนี้

1.1.1 กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอต้องเสาะหาข้อมูลผู้ค้า ผู้ขายและผู้จำหน่าย มาจัดทำบัญชีรายชื่อ ผู้ค้า ผู้ขาย และผู้จำหน่าย และชี้แนะให้บุคคลเหล่านี้เลิกพฤติกรรมนี้ ถ้า ขยาย จำหน่าย ยาเสพติด หากยังไม่เลิกพฤติกรรมดังกล่าวก็ดำเนินการตามกฎหมายขั้นเด็ดขาด

1.1.2 เปิดช่องทางให้ประชาชนในพื้นที่ อาสาสมัครในพื้นที่ หมู่บ้าน / ชุมชน แจ้งเบาะแส ผู้ค้า ผู้ขาย และผู้จำหน่าย ให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดจังหวัด / อำเภอ / กิ่งอำเภอ ทราบ

1.1.3 สืบสวนหาข่าวและจัดทำบัญชีรายชื่อกลุ่มผู้ค้ายาเสพติด นักค้ายาเสพติด ผู้มีอิทธิพล และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดในระดับจังหวัด / อำเภอ ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

1.1.4 กำหนดแผนปฏิบัติการต่อพื้นที่เป้าหมายด้วยการปฏิบัติการเชิงรุกทุกรูปแบบ

1.2 ด้านการป้องกันและบำบัดรักษา

1.2.1 จังหวัด / อำเภอ ต้องดำเนินการสร้างชุมชนเข้มแข็งให้กับหมู่บ้าน / ชุมชน โดยใช้กระบวนการประชาคม เพื่อทำให้เกิดหมู่บ้าน / ชุมชน เข้มแข็งเพื่อเอาชนะปัญหา ยาเสพติด

1.2.2 มีการกำหนดให้ถือว่า ผู้เสพ ผู้ติดยาเสพติด เป็นผู้ป่วยที่ต้องนำเข้าสู่ระบบการบำบัดรักษา และเมื่อบุคคลเหล่านี้กลับเข้าสู่ชุมชนให้มีการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อไม่ให้กลับไปเสพยาเสพติดซ้ำอีก

1.3 ด้านบริหารจัดการ

กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัด / นายอำเภอ / ปลัดอำเภอ ผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดจังหวัด / อำเภอ / กิ่งอำเภอ เป็นศูนย์อำนวยการสั่งการประสานงานและบูรณาการร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จัดการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อที่มีอยู่ในทุกประเภทที่มีอยู่ในพื้นที่เพื่อเร่งรัดให้ประชาชนได้รับทราบและเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งมีการติดตามประเมินผล

2. ระยะที่ 2 ช่วงเวลาตั้งแต่ 1 พฤษภาคม – 30 พฤศจิกายน 2546 มีการกำหนดมาตรการและแนวทางการดำเนินงานต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด ดังนี้

2.1 การดำเนินการสกัดกั้นยาเสพติดบริเวณพื้นที่ชายแดน โดยกำหนดมาตรการสนับสนุนและประสานหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ปฏิบัติการเชิงรุกทุกรูปแบบเพื่อสกัดกั้น ปราบปราม และควบคุมสถานการณ์ยาเสพติดในทันทีได้ รวมทั้งมีมาตรการเสริมเพื่อเร่งรัดการเสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้าน / ชุมชน ตามแนวชายแดนเพื่อเอาชนะยาเสพติด

2.2 การเร่งรัดให้ผู้เสพ / ผู้ติดยาเสพติด เข้ารับการบำบัดฟื้นฟูและพัฒนา โดยประชาสัมพันธ์เชิญชวน ผู้เสพ / ผู้ติด เข้ารับการบำบัดฟื้นฟูด้วยระบบสมัครใจ โดยถือว่าบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ป่วยที่ต้องบำบัดฟื้นฟู

2.3 การดำเนินโครงการประสานพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติด โดยมีการแต่งตั้งกองอำนวยการประสานพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติดเพื่อเป็นเจ้าภาพในการนำพลังแผ่นดินให้หมู่บ้าน / ชุมชน ทั้งประเทศและเครือข่ายพลังแผ่นดินจากชุมชนเครือข่ายต่าง ๆ เหมาะสม ปฏิบัติภารกิจในการสร้างชุมชนเข้มแข็ง

2.4 การกำหนดแนวยุทธศาสตร์และขั้นตอนการต่อสู้เอาชนะยาเสพติด (Roadmap) และปฏิบัติการนับถอยหลัง 60 วัน โดยได้มอบหมายให้กระทรวงมหาดไทย ส่วนราชการและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องนำการปฏิบัติ นับถอยหลัง 60 วันกับการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดไปเป็นแนวทางการดำเนินงานเพื่อน้อมเกล้าน้อมกระหม่อมถวายพระราชสมภพพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนพรรษา

ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน

ผลงานชิ้นที่ 2 ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จำนวน 1 ชิ้น (ทุกสายงาน)

- **ชื่อผลงาน** การสร้างเครือข่ายขยายผลการบูรณาการเพื่อการแก้ไขปัญหาความยากจนภาครัฐ ภาคประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- **ระยะเวลาดำเนินการ** (เดือน / พ.ศ.)

● **สรุปข้อเสนอแนวความคิด / วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน**

ตามที่กระทรวงมหาดไทย ได้ดำเนินการจัดทำแผนต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนในพื้นที่ ตามนโยบายของรัฐบาล โดยยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตของชนยากจนให้อยู่ดีมีสุข โดยเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย สร้างศักยภาพของคนจนให้สามารถพึ่งตนเองได้และมีคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานของความสมดุล พอดี และพอประมาณอย่างมีเหตุผลภายใต้ "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" จึงได้มีการจัดตั้งศูนย์อำนวยการต่อสู้เอาชนะความยากจนกระทรวงมหาดไทย เพื่อนำนโยบายที่รัฐบาลกำหนดไปแก้ไขปัญหาความยากจนให้บรรลุผลสำเร็จ และการที่จะดำเนินงานการแก้ไขปัญหาความยากจนให้บรรลุความสำเร็จ จึงต้องมีการสร้างเครือข่ายการแก้ไขปัญหาความยากจนร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การดำเนินการ การสร้างเครือข่ายขยายผลการบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน ภาครัฐ ภาคประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. บทบาทของภาครัฐ

ภาครัฐโดยศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนกระทรวงมหาดไทย (ตจ.มท.) เป็นผู้มีบทบาทประสานหลักในการบูรณาการและการปฏิบัติติดตามผลการดำเนินงานในระดับพื้นที่เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นการสร้าง "พลังสามัคคีภาพ" ระหว่างภาคี ภาครัฐ ภาคประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. บทบาทของภาคประชาชน

ภาคประชาชนมีบทบาทในการสร้างกระบวนการพัฒนาชุมชนและประชาสังคม มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมียุทธศาสตร์หลักคือ การให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนากลไกองค์กรชุมชนท้องถิ่นและสร้างกำลังความสามารถขององค์กรชุมชนให้เป็นแกนกลางในการพัฒนา โดยมีหลักการที่นำมาปฏิบัติการภาคประชาชน ดังนี้

2.1 หลักการของประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

หลักการนี้ถือว่าประชาชนเป็นผู้คิด เป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้ดำเนินการในส่วนที่ตนเองสามารถดำเนินการได้ ซึ่งต้องให้ประชาชนเป็นผู้จัดการไม่ใช่ถูกจัดการ ประชาชนเป็นเจ้าของ เป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.2 หลักการใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง

หลักการนี้ถือว่าเอาพื้นที่เป็นตัวตั้ง หมายถึง พื้นที่ระดับเล็กที่สุด ต้องเริ่มจากพื้นที่ระดับชุมชน หมู่บ้าน ตำบล รวมถึงระดับพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 หลักการเชื่อมโยงประสานบูรณาการ

หลักการนี้ต้องมีการเชื่อมประสานบูรณาการเรื่องของคน องค์กรที่เกี่ยวข้อง โครงการ / มาตรการ และงบประมาณ โดยต้องมีการเชื่อมประสานบูรณาการทั้งหมด

2.4 หลักการมีระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ดี มีประสิทธิภาพและมีจำนวนเพียงพอ

หลักการนี้คือ การมีข้อมูลสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานข้อมูลและสารสนเทศต้องมีคุณค่าและใช้ประชาชนร่วมกันจะช่วยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

2.5 หลักการระบบจัดการที่มีคุณภาพ

หลักการนี้มององค์ประกอบที่สำคัญ คือ การมีคุณธรรม จริยธรรม การใช้ความรู้ การใช้ข้อมูล และการจัดการความรู้ และการเป็นองค์กรที่เรียนรู้ กลุ่มคนที่เรียนรู้เครือข่ายที่เรียนรู้

3. บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีบทบาทที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาความยากจน มีมติการดำเนินงานในฐานะองค์กรภาครัฐและองค์กรภาคประชาชนควบคู่กันไป

ผลที่คาดว่าจะได้รับ หากการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนได้ดำเนินการเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น โดยมีการสร้างเครือข่ายขยายผลการบูรณาการให้ครอบคลุมทุกบทบาทและหลักการดังกล่าวข้างต้น จะส่งผลให้การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพและแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชนอย่างยั่งยืน

เค้าโครงผลงานของ นายพงษ์ศักดิ์ ศุภจอมชัย

ตำแหน่ง จนท.วผ.5

สังกัด สน.พส.

หน้าที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน

งานชิ้นที่ 1 (ผลงานที่เป็นผลสำเร็จของงาน) ทุกสายงาน 1 ชิ้น ยกเว้นสายงานนิติกรให้จัดทำ 2 ชิ้น

ชื่อผลงาน โครงการคัดเลือกหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต ประจำปีงบประมาณ 2549
ระยะเวลาดำเนินการ (เดือน/ พ.ศ.) ตั้งแต่ 1 มีนาคม 2549 - 30 กันยายน 2549

สรุปผลการปฏิบัติงาน

1. ที่มาของผลงาน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ปฏิบัติราชการตามคำรับรองในประเด็นตัวชี้วัดที่ 19 เกี่ยวกับระดับผลสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์การเสริมสร้างจิตสำนึก คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ โดยกำหนดให้มีโครงการคัดเลือกหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต ประจำปีงบประมาณ 2549 เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเป็นแบบอย่างเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต

2. การดำเนินงานเพื่อรองรับโครงการฯ

2.1 สด. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต

2.2 คณะกรรมการฯ แจ้งกำหนดการตรวจสอบและแจ้งให้ สน.พส.จัดเตรียมเอกสารผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับ เพื่อให้คณะกรรมการฯ ตรวจสอบ โดยเข้าตรวจสอบประเมินผลในวันที่ 23 สิงหาคม 2549

2.3 สน.พส. (ผ.บ.ท.) ได้นำเรียน ผอ.สน.พส. และวางแผนงานการนำเสนอผลการปฏิบัติงานและแจ้งเจ้าหน้าที่กองงานบริหารของทุกส่วนจัดเตรียมเอกสาร หลักฐานการปฏิบัติราชการไว้เพื่อให้คณะกรรมการตรวจสอบ

2.4 คณะกรรมการได้ดำเนินการตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมิน เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2549 นำไปพิจารณาคัดเลือกหน่วยงานตามโครงการฯ

2.5 สด. ได้มีประกาศกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เรื่อง ผลการคัดเลือกหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต ประจำปี 2549 ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2549 โดย คัดเลือกให้ สน.พส. ได้รับรางวัลรองชนะเลิศ อันดับ 1 ในการเป็นหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต ประจำปี 2549

ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน

งานชิ้นที่ 2 ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จำนวน 1 ชิ้น (ทุกสายงาน)

ชื่อผลงาน : การส่งเสริมพัฒนาให้ข้าราชการเป็นผู้ใฝ่รู้ ทั้งด้านระเบียบ กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรีและนโยบายรัฐบาล ตลอดจนหน้าที่พิเศษในการรับทราบความเคลื่อนไหว การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ประเทศชาติ และสังคมโลก

สรุปข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

1. ที่มาของแนวคิด

ข้าราชการเป็นตัวจักรสำคัญที่จะสร้างความสำเร็จให้งาน องค์การ ตลอดจนเป็นตัวชี้วัดระดับการพัฒนาของระบบราชการ และเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระดับความสำเร็จของนโยบายรัฐบาลที่จะทำให้ประชาชน โดยข้าราชการจะเป็นองค์ประกอบสำคัญในทุก ๆ เรื่องที่จะนำพานโยบายไปสู่การปฏิบัติที่สัมฤทธิ์ผล ดังนั้น การส่งเสริมพัฒนาให้ข้าราชการเป็นผู้มีความสามารถ มีความใฝ่รู้ในระเบียบ กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของรัฐ ตลอดจนความเคลื่อนไหว การเปลี่ยนแปลงของสังคม ประเทศชาติ และสังคมโลก จึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

2. การดำเนินการตามแนวคิด

2.1 ข้าพเจ้าในฐานะหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สน.พล. ผู้มีหน้าที่ ความรับผิดชอบโดยตรงในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาข้าราชการในสังกัด สน.พล. จึงมีแนวคิดในการส่งเสริมพัฒนาให้ข้าราชการเป็นผู้มีความใฝ่รู้ทั้งระเบียบ กฎหมาย ตลอดจนความเปลี่ยนแปลงของสังคม ประเทศชาติ และสังคมโลก

2.2 ฝ.บพ. ต้องจัดทำแผนงานการส่งเสริมพัฒนาข้าราชการในหน่วยงาน โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ร่างแผนงานการส่งเสริมพัฒนาข้าราชการในหน่วยงานเพื่อนำเสนอผู้บริหาร โดยมีสาระสำคัญอยู่ที่กระตุ้นให้ข้าราชการเป็นผู้มีความใฝ่รู้ และติดตามความเคลื่อนไหว การเปลี่ยนแปลงของสังคม ประเทศชาติ และสังคมโลก กำหนดเวลาการประเมินผลเป็นระยะเวลาทุก 2 เดือน ซึ่ง ฝ.บพ. จะเป็นผู้แจ้งเวียนระเบียบ กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของรัฐบาล ตลอดจนสถานการณ์โลกให้ข้าราชการในสังกัด สน.พล. ทุกคนได้รับทราบ

2) จัดประชุมชี้แจงแผนงาน ตลอดจนวัตถุประสงค์ให้ข้าราชการในสังกัด สน.พล. ทุกคนรับทราบและเข้าใจลึกซึ้งให้เป็นผู้มีความใฝ่รู้ ตลอดจนสิ่งจูงใจในการดำเนินการตามแผนงาน

3) ภายหลังประชุมชี้แจงให้มีการประเมินผลข้าราชการในสังกัด สน.พล. ทุกคน โดยใช้วิธีทดสอบประเมินความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาลและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ประเทศชาติ และสังคมโลก และประกาศผลการประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน (Pretest)

4) ประเมินผลภายหลังการประชุมชี้แจงทุก ๆ 2 เดือน (Protest) โดยมีการประกาศผลและจัดทำกรอบประเมินระดับการพัฒนาของสำนักโดยภาพรวมและระดับการพัฒนาของข้าราชการแต่ละคน

5) สำหรับแบบทดสอบประเมินผลต้องขอความร่วมมือจาก ผอ.สำนัก/กอง ภายในหน่วยงาน ตลอดจนผู้บริหารภายในหน่วยงาน เพื่อจัดทำแบบทดสอบ ประเมินผล ตามหลักเกณฑ์ที่แผนงานกำหนด

6) ประมวลผลคะแนนสอบทุกคนทั้งปีงบประมาณ เพื่อวัดระดับการพัฒนาข้าราชการ แล้วประกาศผลคัดเลือกและให้สิ่งตอบแทน ข้าราชการที่มีระดับการพัฒนาที่ดีที่สุดใน สน.พล.

เค้าโครงผลงานของ นายสมิทธิ์ จารุเสวี

ตำแหน่ง นพบ.5

สังกัด สพบ.

ตอนที่ 2 สรุปเค้าโครงเรื่องที่เสนอให้ประเมิน

ผลงานชิ้นที่ 1 (ผลงานที่เป็นผลสำเร็จของงาน)

- ชื่อผลงาน การติดตาม / การประเมินผลการจัดอบรมสัมมนาบุคลากรท้องถิ่น ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- ระยะเวลาที่ดำเนินการ (เดือน / พ.ศ.) พฤษภาคม 2547 – พฤษภาคม 2549
- สรุปผลการปฏิบัติงาน

การติดตาม / การประเมินผลการจัดอบรมและสัมมนาบุคลากรท้องถิ่นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นดำเนินการจัดอบรมเอง และที่มหาวิทยาลัยที่ได้ลงนามร่วมมือทางวิชาการกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ ได้แก่

1) การวัดความรู้ของผู้เข้าอบรมก่อนการอบรม

ได้วัดความรู้เบื้องต้นของผู้เข้าอบรมที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นโดยใช้แบบทดสอบ (pre - test) ทดสอบความรู้เกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนก่อนเข้ารับการอบรมว่ามีมากน้อยเพียงใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบในการประเมินการเรียนรู้ (Learning) ของผู้เข้ารับการอบรมภายหลังจากจบการศึกษาอบรมแล้วว่าได้มีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้นเพียงใด

2) การประเมินผลในระหว่างการศึกษาอบรม

ได้ใช้วิธีการสังเกตการณ์ สัมภาษณ์ หรือสอบถามผู้เข้ารับการอบรมในระหว่างการศึกษาอบรมเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในการบริหารจัดการการฝึกอบรม และดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าวที่สามารถดำเนินการได้ทันที เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้เข้ารับการอบรม

ออกตรวจนิเทศติดตามประเมินผลการจัดอบรมสัมมนาบุคลากรท้องถิ่นของมหาวิทยาลัย ตามโครงการความร่วมมือทางวิชาการกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามสถานที่ที่จัดอบรมจริงทั่วทุกภูมิภาค โดยได้ไปสอบถามปัญหาอุปสรรค พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการจัดอบรมกับผู้จัดอบรม และตัวผู้เข้าอบรม ให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เป็นมาตรฐานเดียวกัน

3) การประเมินผลภายหลังจากจบการศึกษาอบรม

ได้มีการวัดความรู้ภายหลังจากที่ผู้เข้าอบรมจบการศึกษาอบรมไปแล้ว โดยใช้แบบทดสอบ (post - test) เพื่อประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมว่าได้มีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้นเพียงใด ภายหลังจากที่ได้รับการศึกษาอบรมไปแล้ว และมีการประเมินโดยให้คะแนนจากงาน Paper เดี่ยว และกลุ่ม

ได้ประเมินผลการจัดอบรมจากแบบประเมินเนื้อหาวิชา วิทยาการ และโครงการฝึกอบรมเพื่อทราบความคิดเห็น และความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อเนื้อหาหลักสูตร วิทยาการในแต่ละวิชา และการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เช่น ในด้านสถานที่อบรม การบริการอำนวยความสะดวก อาหาร การดูแลจากวิทยากร ฯลฯ โดยนำข้อมูลดังกล่าวมาประมวลผลทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อเนื้อหาหลักสูตร วิทยาการ และข้อบกพร่องของการบริหารจัดการการฝึกอบรม ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม และปัจจัยที่เป็นตัวเสริมสนับสนุน หรืออุปสรรค ต่อการศึกษาอบรม เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการการจัดอบรมสัมมนาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป

ผลงานชิ้นที่ 2 (ข้อเสนอความคิด / วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น)

- ชื่อผลงาน วิทยาการโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนายกององค์การบริหารส่วนตำบล และนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล
- สรุปข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

การฝึกอบรมหลักสูตรนายกององค์การบริหารส่วนตำบล และนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งถือว่าเป็นตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า สนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เป็นงานที่ค่อนข้างยาก ต้องใช้จิตวิทยาในการควบคุม กำกับดูแลให้ผู้เข้าอบรมที่เป็นตำแหน่งผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านวัยวุฒิ และคุณวุฒิ โดยเฉพาะหลักสูตรนายกององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการฝ่ายการเมืองท้องถิ่น ให้ปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบระเบียบของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมสัมมนาไปใช้ในการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรม และจริยธรรมในการทำงาน เพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตนให้เข้มแข็ง สร้างความเป็นอยู่ที่ดีแก่ประชาชนในท้องถิ่นตน

จากการปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยาการฝึกอบรม หลักสูตรนายกององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการฝ่ายการเมือง และหลักสูตรนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการประจำ ทำให้เห็นถึงปัญหาต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. ด้านบุคลากร ปัจจุบันสถาบันพัฒนาบุคลากรยังขาดบุคลากรที่มีความชำนาญ และเพียงพอ ต่อภารกิจ โดยเฉพาะวิทยาการฝึกอบรมของแต่ละโครงการฝึกอบรม มีเพียง 3 - 4 คน ซึ่งต้องดูแลผู้เข้าอบรมซึ่งบางหลักสูตรซึ่งเป็นจำนวนมาก ประมาณ 75 - 100 คนขึ้นไป ซึ่งในอนาคตจะมีการขยายโครงการฝึกอบรมจากเดิม 5 โครงการ เป็น 12 โครงการแต่มีจำนวนบุคลากรเท่าเดิม ซึ่งจะทำให้มีวิทยาการที่ดูแลผู้เข้าอบรมประจำในแต่ละโครงการฝึกอบรมเพียง 2 คน อาจทำให้การดูแลไม่ทั่วถึง ขาดประสิทธิภาพ เป็นปัญหาต่อการบริหารจัดการ ซึ่งหากมีการเพิ่มอัตรากำลังบุคลากรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถตรงตามตำแหน่ง มีความสมัครใจ มีความพร้อม และมีใจรักในงานด้านฝึกอบรม จะทำให้การพัฒนาบุคลากรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น สร้างชื่อเสียง ความเชื่อถือศรัทธาต่อองค์การ เป็นที่ยอมรับต่อผู้เข้าศึกษาอบรม และหน่วยงานอื่นๆ

2. ด้านเนื้อหาหลักสูตร ควรมีการปรับปรุงพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรให้มีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ และระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างสูงสุด

3. ด้านวิทยาการฝึกอบรม ควรมีส่งเสริมให้วิทยาการที่ยังขาดความชำนาญ ได้รับการฝึกฝนอบรมจากหน่วยงานที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมวิทยาการโดยเฉพาะ เพื่อพัฒนาเป็นวิทยาการมืออาชีพ

4. การติดตามประเมินผล ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ และสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุง การบริหารจัดการการฝึกอบรม สัมมนาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น ควรมีการประเมินผลลัพธ์ (outcome) ของการฝึกอบรมว่าผู้ที่ผ่านการอบรมไปแล้วมีการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด