



รายงานฉบับสมบูรณ์
โครงการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การ
ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เสนอ
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

โดย
สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.)
มูลนิธิพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ



สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร.....	4
บทที่ 1 บทนำ.....	16
1.1 หลักการและเหตุผล	16
1.2 วัตถุประสงค์การดำเนินงาน	17
1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน	17
1.4 วิธีการดำเนินงาน	19
1.5 เนื้อหาในรายงานฉบับนี้	20
บทที่ 2 แนวคิดในการทำงานและแผนการดำเนินงานของโครงการฯ.....	22
2.1 กรอบแนวคิดการศึกษา และวิธีการดำเนินงาน	22
2.2 แผนการดำเนินงานของโครงการฯ	25
บทที่ 3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิรูปองค์การของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	29
3.1 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	29
3.2 ผลการประชุมระดมความคิดเห็นของคณะทำงาน/หน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	36
บทที่ 4 รายงานผลการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	52
4.1 การวิเคราะห์ภารกิจของกรมที่เชื่อมโยงกับนโยบายที่สำคัญของประเทศ	52
4.2 แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	73
4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน.....	75
4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก	82
4.5 ผลการศึกษาวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกับหน่วยงานภาครัฐในต่างประเทศ.....	93
4.6 ผลการวิเคราะห์ขีดความสามารถและความเข้มแข็งของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.....	100
4.7 ข้อเสนอการปฏิรูปองค์การ	107
4.8 ข้อเสนอ (ร่าง) แผนในการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	253
บทที่ 5 ข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	275
5.1 ผลการวิเคราะห์ภารกิจ (BUSINESS ANALYSIS)	275
5.2 เหตุผลความจำเป็นในการขอจัดตั้ง แสดงประโยชน์ที่จะเกิดกับรัฐและประชาชน	291
5.3 ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ.....	300
5.4 นโยบายแผนงานสำคัญที่ส่วนราชการต้องรับผิดชอบ	319
5.5 ปริมาณงาน.....	322
5.6 งบประมาณ	349
5.7 อัตรากำลังของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	349
5.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่	350
5.9 ตัวชี้วัดที่สะท้อนประสิทธิภาพ.....	350
5.10 ร่างกฎกระทรวง.....	350



สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 6 ผลการสำรวจและสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	357
6.1 ผลการสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อการปฏิรูปองค์การ	357
6.2 ผลการสำรวจเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อการปฏิรูปองค์การ	365
ภาคผนวก ก ร่างข้อเสนอการจัดทำแผน 3 ปีสำหรับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ	394
ก.1 คำขอ	394
ก.2 เหตุผลและความจำเป็น	394
ก.3 หลักเกณฑ์ประกอบการพิจารณา	395
ก.4 บทวิเคราะห์	396
ก.5 ข้อเสนอของฝ่ายเลขานุการ	397
ภาคผนวก ข ตารางแสดงคำอธิบายชื่อย่อหน่วยงานต่าง ๆ	398



บทสรุปผู้บริหาร

เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นกลไกสำคัญในการประสานความร่วมมือกับองค์กรภาคีทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ส่งเสริมธรรมาภิบาลการปกครองท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจึงได้กำหนดให้มี “โครงการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น” เพื่อวิเคราะห์เชิงลึกรอบด้านผ่านหลักการทางวิชาการ โดยเน้นการบูรณาการการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ได้ข้อเสนอการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั้งในส่วนโครงสร้างองค์กร อัตรากำลัง กฎหมายและกระบวนการที่สามารถเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพและเป็นรูปธรรม รวมทั้งสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมจะเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจจากผลการถ่ายโอนภารกิจของแต่ละส่วนราชการเพิ่มขึ้นทุกปี (ปัจจุบันมี 261 ภารกิจ) รวมถึงจำนวนข้าราชการและบุคลากรที่ถ่ายโอนเพิ่มขึ้นในขณะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งต้องมีหน้าที่และภาระงานในการส่งเสริม ให้คำปรึกษา ถ่ายทอดความรู้ และกำหนดแนวทางปฏิบัติ รวมถึงจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานก็จะมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย แต่กลับมีอัตรากำลังคงที่มากเกือบตลอด 20 ปีที่ผ่านมา ทำให้การส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถขับเคลื่อนได้ครอบคลุมทุกภารกิจนั้น อาจมีปัญหาในเชิงระบบ เป็นผลมาจากการขาดกำลังทั้งเชิงคุณภาพ และปริมาณที่จะไปส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกว่า 7,852 แห่งได้ นอกจากนั้นยังมีการเพิ่มขึ้นจากผลการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ ข้อสั่งการของหน่วยงานกลาง และกระทรวงที่เกี่ยวข้องอีกเป็นจำนวนมากอีกด้วย

ผลการศึกษาองค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในต่างประเทศ เช่น อังกฤษ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และฝรั่งเศส จะพบว่า การดำเนินการที่เน้นเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่นควรจะต้องมีการดำเนินงานผ่านการทำงานแบบเครือข่ายร่วมกับประชาชนและหน่วยงานในพื้นที่ โดยมีโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังกระจายลงในระดับพื้นที่ และยังสามารถเชื่อมโยงกับส่วนกลางผ่านการขับเคลื่อนนโยบายและงบประมาณ ซึ่งการดำเนินงานรูปแบบนี้พบในอีกหลากหลายในส่วนราชการไทย ทั้งในกระทรวงมหาดไทย (เช่น สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สำนักงานที่ดินอำเภอ ฯลฯ) หรือกระทรวงอื่น ๆ เช่น สำนักงานเกษตรอำเภอ สำนักงานประมงอำเภอ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เป็นต้น

นอกจากนั้นผลการวิเคราะห์ศักยภาพภายในผ่านเครื่องมือ SWOT, McKinsey 7-S Framework และ PESTLE ทำให้สามารถสรุปข้อเสนอในการปรับปรุงกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดังต่อไปนี้

- เน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยส่งเสริมและ **แก้ปัญหในระดับพื้นที่มากขึ้น** ผ่านงานในหน้าที่ด้านแผน เงิน คน และการกระจายอำนาจอย่างทันสมัยตามการณในระดับอำเภอ แต่สรุปบทเรียน และสร้างกรณีศึกษาผ่านระบบดิจิทัล
- ส่งเสริมการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ผ่าน **หลักวิชาการที่ทันสมัย**
- ประสานและเป็นกลไกกลางร่วมกับส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจในการสร้าง **มาตรฐานการบริการ** สาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนผู้รับบริการ รวมถึงเน้นอำนวยความสะดวกและสร้างเครือข่ายการทำงานที่หลากหลายทั้ง **รูปแบบ** (เช่น ภาคประชาสังคม ภาคประชาชน หน่วยงานรัฐในระดับหมู่บ้าน/อำเภอ เป็นต้น) และ **หลายช่องทาง** (เช่น ช่องทางดิจิทัล) เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีส่วนร่วม



- เน้นสร้าง**ความเป็นวิชาชีพ และความก้าวหน้าของบุคลากร**ในแต่ละด้านของการบริการสาธารณะ เพื่อให้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะเกิดประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่

ทั้งนี้แนวทางในการปฏิรูปองค์การจะเริ่มจากการกำหนดทิศทางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในอนาคตโดยแบ่งเป็น 4 รูปแบบคือ 2 รูปแบบแรกยังคงเป็นหน่วยงานระดับกรมเหมือนเดิม และอีก 2 รูปแบบเปลี่ยนเป็นหน่วยงานระดับทบวง ดังนี้

- 1) **รูปแบบที่ 1** เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงมหาดไทยและคงภารกิจเดิม แต่เพิ่มประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล
- 2) **รูปแบบที่ 2** เหมือนรูปแบบที่ 1 แต่ปรับกลไกการทำงานใหม่เน้นให้**ความยืดหยุ่น**ในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจะร่วมดำเนินการ บูรณาการ และส่งเสริมเฉพาะภารกิจหลักเท่านั้น
- 3) **รูปแบบที่ 3** กำหนดส่วนราชการเป็น**สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น** รายงานกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย โดยเป็นคณะกรรมการระดับชาติที่ประกอบด้วยทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่น และตัวแทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การทำงานเชื่อมประสานผ่านรูปแบบคณะกรรมการ
- 4) **รูปแบบที่ 4** เหมือนรูปแบบที่ 3 คือเป็นสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่รายงานกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย โดยเป็นคณะกรรมการระดับชาติที่ประกอบด้วยทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่น และตัวแทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่การกำหนด**บัญชีตำแหน่งจะเป็นการกำหนดแบบมีข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือน และข้าราชการท้องถิ่น**มาทำงานร่วมกัน ซึ่งจะทำให้การทำงานจะเป็นรูปแบบคณะกรรมการไตรภาคี (เหมือน ก.ธ. แต่เป็นไปตามประเด็นของการบริการสาธารณะ)

นอกจากนั้น จากผลการศึกษาจึงมีข้อเสนอในการเปลี่ยนแปลงใน 4 ด้านคือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านกระบวนการ ด้านบุคลากร และด้านกฎหมายดังนี้

ก) บทสรุปข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กร

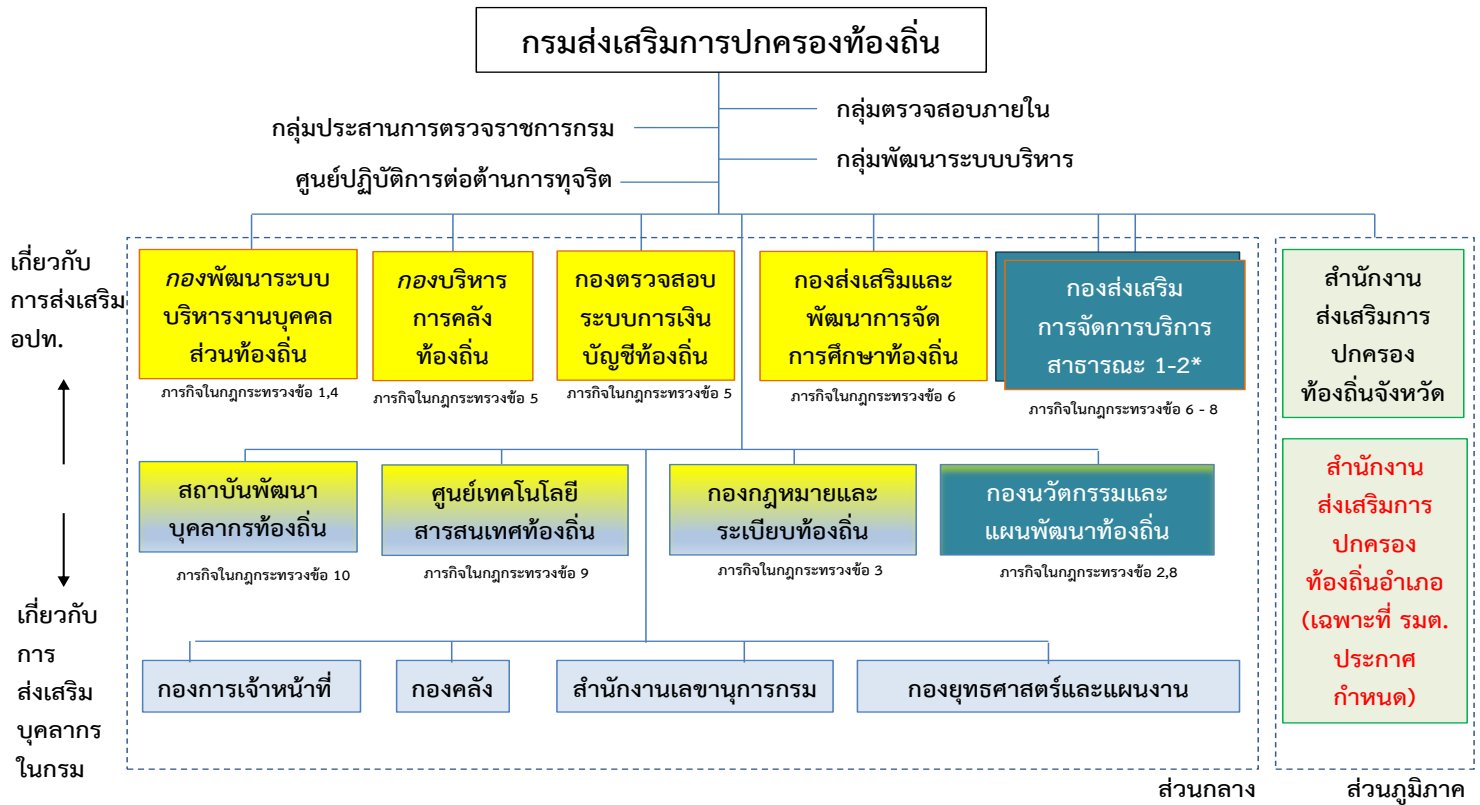
จากการปรับปรุงโครงสร้างของกรมทั้งราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค จะต้องสอดคล้องภารกิจถ่ายโอนมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้น โดยปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการแบ่งส่วนราชการภายในกรมได้แก่ **สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ** ซึ่งมีการจัดตั้งขึ้นตามคำสั่งแบ่งงานภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตั้งแต่ปี 2547 เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามภารกิจกรมในพื้นที่อำเภอ และช่วยเหลือนายอำเภอในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้แล้วในส่วนกลางได้มีการจัดตั้งหน่วยงานภายในขึ้นจำนวน 3 กอง เพื่อบริการภารกิจถ่ายโอนจากส่วนราชการอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วง 4 ปี ได้แก่ กองการเลือกตั้งท้องถิ่น กองสาธารณสุขท้องถิ่น และกองสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น ทั้งนี้จากการพิจารณาบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไป จึงมีข้อเสนอในการปรับปรุงหน้าที่รับผิดชอบหลักดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (2) ส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดทำ ประสาน และบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่น และวางระบบในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น



- (3) ดำเนินการจัดทำ แก้ไข ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (4) กำหนดแนวทางและจัดทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (5) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานด้านการเงิน การคลัง การงบประมาณ การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ และการประกอบกิจการพาณิชย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งวางระบบตรวจสอบระบบการเงิน การบัญชี และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (6) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการบริการสาธารณะและการศึกษาในอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (7) **วิจัย สร้างนวัตกรรม และพัฒนามาตรฐานการบริการสาธารณะรวมถึงสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีคุณภาพตามหลักวิชาการ บริบทของพื้นที่ และความต้องการของประชาชนจากผลการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง**
- (8) กำหนดแนวทาง วางระบบ และสร้างตัวชี้วัดเพื่อเป็นมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐาน
- (9) **เสริมสร้างประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง ส่งเสริมธรรมาภิบาล** และส่งเสริมภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (10) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (11) พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- (12) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

จากการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบดังกล่าวจึงเสนอให้มีการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการดังรูปต่อไปนี้



จากรูปจะเห็นการเปลี่ยนแปลงดังต่อไปนี้

ข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการที่ขอปรับปรุงใหม่		
การแบ่งส่วนราชการในปัจจุบัน	การแบ่งส่วนราชการที่ขอปรับปรุงใหม่	เหตุผล
หน่วยงานรายงานตรงกับอธิบดี (1) กลุ่มตรวจสอบภายใน (2) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (3) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (4) กลุ่มประสานการตรวจราชการกรม	หน่วยงานรายงานตรงกับอธิบดี (1) กลุ่มตรวจสอบภายใน (2) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (3) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (4) กลุ่มประสานการตรวจราชการกรม	คงเดิม
ก) ราชการบริหารส่วนกลาง		
(1) สำนักงานเลขานุการกรม	(1) สำนักงานเลขานุการกรม	คงเดิม เพิ่มงานราชพิธี
(2) กองการเจ้าหน้าที่	(2) กองการเจ้าหน้าที่	คงเดิม
(3) กองคลัง	(3) กองคลัง	คงเดิม
(4) กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น	(4) กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น	คงเดิม แต่เพิ่มงานกำกับดูแลการใช้อำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากปริมาณการกระจายอำนาจและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเพิ่มขึ้น จึงต้องมีกลุ่มงานมากำกับดูแลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด



ข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการที่ขอปรับปรุงใหม่		
การแบ่งส่วนราชการในปัจจุบัน	การแบ่งส่วนราชการที่ขอปรับปรุงใหม่	เหตุผล
(5) กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น	(5) กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น	คงเดิม แต่ปรับปรุงภารกิจในเชิงการพัฒนา ระบบการตรวจสอบในภาระที่ย่งยาก มีผลกระทบสูง และเพิ่มการกระจาย การตรวจสอบลงในสำนักงานส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นจังหวัดมากขึ้น
(6) กองพัฒนาและส่งเสริม การบริหารงานท้องถิ่น	ยุบหน่วยงาน	ตามแนวทาง One In, X Out ของสำนักงาน กพร. ซึ่งจะเห็นว่าหน่วยงานนี้มีภาระงาน จำนวนมาก และมีความหลากหลายในวิชาชีพ ที่แตกต่างกัน (รวมถึงในปัจจุบันมีการจัดตั้ง หน่วยงานภายในจำนวนมาก)
(7) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	(6) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	เพิ่มงานวิเคราะห์งบประมาณเงินอุดหนุน ท้องถิ่น
	(7) กองนวัตกรรมและแผนพัฒนาท้องถิ่น	ให้ความสำคัญกับการวิจัย และการสร้าง นวัตกรรม เพื่อพัฒนาการทำงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และการส่งเสริม การบริหารงานท้องถิ่นของประเทศไทย ให้มีความเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่ และการเปลี่ยนแปลงของดิจิทัลสารสนเทศ ตามนโยบายรัฐบาล
	(10) กองส่งเสริมการจัดการบริการ สาธารณะ 1 (ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ และสังคม)	เพิ่มหน่วยงานให้ส่งเสริมมาตรฐานการบริการ สาธารณะในด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน การส่งเสริม เศรษฐกิจ และการดูแลคุณภาพชีวิต รวมถึง การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ท้องถิ่น โดยทำงานผ่านกลไกคณะกรรมการ ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแบบไตรภาคี ที่ประกอบด้วยตัวแทนจากองค์กรกลาง หรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้ององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิจาก ภาคประชาชน เพื่อให้การบริการสาธารณะ สอดคล้องกับหลักวิชาชีพ และบริบท ความต้องการในแต่ละพื้นที่
	(11) กองส่งเสริมการจัดการบริการ สาธารณะ 2 (ด้านสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	เพิ่มหน่วยงานให้ส่งเสริมมาตรฐานการบริการ สาธารณะในด้านสิ่งแวดล้อม และสาธารณสุข รองรับการถ่ายโอนภาระงานที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต รวมถึงสอดคล้องกับกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมในองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการที่ขอปรับปรุงใหม่		
การแบ่งส่วนราชการในปัจจุบัน	การแบ่งส่วนราชการที่ขอปรับปรุงใหม่	เหตุผล
		หรือเทศบาลเมืองขนาดใหญ่ โดยทำงานผ่านกลไกคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแบบไตรภาคีที่ระกอบด้วยตัวแทนจากองค์กรกลาง หรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคประชาชน เพื่อให้การบริการสาธารณะสอดคล้องกับหลักวิชาชีพและบริบทความต้องการในแต่ละพื้นที่
(8) กองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น	(12) กองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น	คงเดิม
(9) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น	(13) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น	คงเดิม แต่เพิ่มภาระงานในการบูรณาการระบบข้อมูลสารสนเทศ และการส่งเสริมให้กรมและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรดิจิทัล อันจะสนับสนุนการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0
(10) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	(14) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	คงเดิมและปรับปรุงหลักสูตรและภาระงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
(11) สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	(8) กองบริหารการคลังท้องถิ่น	ลดภารกิจด้านการให้เงินอุดหนุน แต่เพิ่มภาระงานด้านภาษี และการจัดระบบการคลังสู่ดิจิทัล
(12) สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	(9) กองพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	คงเดิม แต่เพิ่มภาระงานการสรรหาและแต่งตั้งจากส่วนกลาง เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบรรจุข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค		
(1) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	(1) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	คงเดิม แต่อาจมีการแบ่งกลุ่มงานใหม่ ได้แก่ กลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพื้นที่ 1-X เพื่อให้มีการร่วมกันบูรณาการท้องถิ่นอำเภอไปในระยะแรก และมีข้อเสนอให้จัดตั้งกลุ่มงานตามวิชาชีพ อันได้แก่ กลุ่มงานส่งเสริมงานช่างและโครงสร้างพื้นฐาน กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษาท้องถิ่น กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามสภาพพื้นที่ พันธกิจ สภาพปัญหาความจำเป็น และปริมาณงานของพื้นที่ ที่ต่อเนื่องตลอดปี ความคุ้มค่าและความสามารถในการตอบสนองความต้องการขององค์กร



ข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการที่ขอปรับปรุงใหม่		
การแบ่งส่วนราชการในปัจจุบัน	การแบ่งส่วนราชการที่ขอปรับปรุงใหม่	เหตุผล
		ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด/อำเภอ ทั้งนี้ในระยะแรกอาจจัดตั้งเป็นกลุ่มงานภายใน ก่อน เพื่อหาปริมาณงานและความจำเป็น เป็นรายจังหวัด
	(2) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอ	เพิ่มหน่วยงาน โดยกระจายลงในพื้นที่รองรับ แนวนโยบายของรัฐบาล ผู้บริหารและข้อมูล เชิงวิชาการที่แสดงถึงภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จากการกระจายอำนาจที่เพิ่มมากขึ้น รวมถึง งานขับเคลื่อนภารกิจ/งานตามยุทธศาสตร์ นโยบายและการมอบหมายตามภารกิจพิเศษ (Agenda Based) ของรัฐบาลเช่น การจัดการ ขยะมูลฝอยของประเทศ เป็นต้น ทั้งนี้โดยการ ทดลองนำร่องของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์ เมื่อปี พ.ศ. 2560 - 2561 ในการศึกษา รูปแบบการทำงานและประเมินความคุ้มค่า ในการจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นอำเภอ พบว่ามีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน และการลงในพื้นที่ทำให้งานของนายอำเภอ ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนั้น สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพในราชการ เมื่อปี พ.ศ. 2561 ได้มีข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงในส่วน ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่สำคัญ ว่าควรดำเนินการให้มีการจัดตั้ง “สำนักงาน ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ” เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค เพื่อขับเคลื่อน การกระจายอำนาจและเสริมสร้างความ เข้มแข็งให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในปัจจุบันก็ได้มีการแบ่งหน่วยงาน เป็นการภายใน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 ให้มีท้องถิ่นอำเภอในทุกอำเภอทำหน้าที่ สนับสนุนการทำงานของนายอำเภอ และส่งเสริม/กำกับดูแลการปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันทำให้การ



ข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการที่ขอปรับปรุงใหม่		
การแบ่งส่วนราชการในปัจจุบัน	การแบ่งส่วนราชการที่ขอปรับปรุงใหม่	เหตุผล
		ขับเคลื่อนงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
	ลด 1 กอง เพิ่ม 3 กอง และเพิ่ม หน่วยงานระดับอำเภอในภูมิภาค	

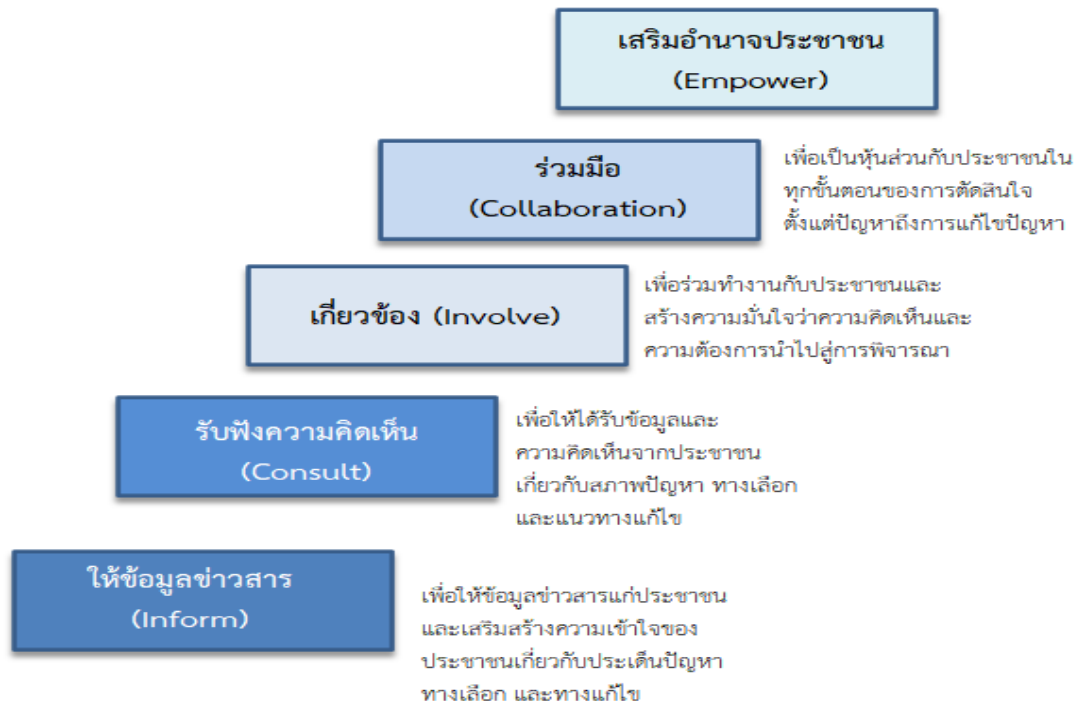
สำหรับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอในระหว่างที่รอการกำหนดเป็นหน่วยงานในภูมิภาค นั้น มีข้อเสนอให้ดำเนินการใน **3 รูปแบบดังนี้**

- **รูปแบบที่ 1** กำหนดท้องถิ่นอำเภอเป็นสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ (ครบทุกอำเภอ)
- **รูปแบบที่ 2** กำหนดท้องถิ่นอำเภอเป็นสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดแต่รับผิดชอบเป็นอำเภอ/กลุ่มอำเภอ โดยขึ้นกับ (1) จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบ (2) จำนวนปัญหา/ข้อร้องเรียนย้อนหลัง 3 ปี และ (3) ขนาดพื้นที่ ความห่างไกลและความทุรกันดาร
- **รูปแบบที่ 3** กำหนดท้องถิ่นอำเภอเป็นกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพื้นที่ 1-X ซึ่งแต่ละกลุ่มอาจกำกับดูแล 1-3 อำเภอในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เพื่อให้มีข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษเพิ่มขึ้น และช่วยเหลืองานกันได้

ข) ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการขับเคลื่อนงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยในส่วนกลางปฏิบัติหน้าที่ในการคิด วางแผน และออกแบบนโยบาย แนวทางมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานส่วนภูมิภาคในระดับจังหวัด คือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดไปขับเคลื่อนในระดับพื้นที่ให้บรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้มีข้อเสนอให้ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการอย่างน้อยใน 2 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ

- 1) ปรับปรุงระบบงานด้านเทคโนโลยีตาม "แผนปฏิบัติการดิจิทัล 4 ปี (พ.ศ.2561-2564)" โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการการดำเนินงานและการให้บริการสาธารณะแบบเบ็ดเสร็จ (Single Platform) ที่มีข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงกับกลุ่มผู้รับบริการ (ประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) และกลุ่มผู้กำหนดนโยบาย (หน่วยงานกลาง กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) ให้สามารถใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
- 2) เพิ่มบทบาทให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีส่วนส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำงาน/ตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับ 4-5 เพื่อประสานให้เกิดการทำงานร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลาย ๆ แห่ง กับภาคประชาชน อันจะทำให้การทำงานบูรณาการ และเกิดความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานบริการประชาชนสูงสุด



ค) ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

ปัจจุบันได้มีการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงเข้าสู่ระบบอันจะทำให้การทำงานของกรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้มีข้อเสนอให้ดำเนินการเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

1. การดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถและมีความเหมาะสมโดยใช้ระบบคัดเลือกสรรหา **บุคลากรคุณภาพ** โดยมีลักษณะเฉพาะเจาะจงกับตำแหน่งงานในแต่ละด้าน เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ และการส่งเสริมประสบการณ์ทางสายอาชีพ
2. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ อันได้แก่
 - 2.1 ตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิด้านการปกครองท้องถิ่น
 - 2.2 ตำแหน่งอำนวยการระดับสูงสำหรับกองตรวจสอบระบบการเงินและบัญชีท้องถิ่น กองคลัง และกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (ในระยะยาวอาจเพิ่มผู้ตรวจราชการกรม ถ้ามีการกำหนดท้องถิ่นอำเภอเป็นภูมิภาคตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของสำนักงาน ก.พ.)
 - 2.3 ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญอันได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ผู้เชี่ยวชาญด้านตรวจสอบภายใน และผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบบริหาร ฯลฯ
 - 2.4 ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษตามแผนการกำหนดตำแหน่ง 3 ปี
3. การทบทวนอัตรากำลังของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จากปัจจุบันมีจำนวนข้าราชการ 3,299 ตำแหน่ง พนักงานราชการ 154 ตำแหน่งและลูกจ้างประจำ 5 ตำแหน่ง โดยเฉพาะบุคลากรในระดับปฏิบัติการที่ยังขาดความเป็นวิชาชีพเฉพาะด้านในการให้คำปรึกษาแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเฉพาะเจาะจงถูกต้องและแม่นยำ โดยเสนอให้เพิ่มอัตรากำลังอย่างน้อยดังนี้
 - ตำแหน่งนิติกรในกองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
 - ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนในกลุ่มประสานการตรวจราชการกรม



- ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนในงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม
 - ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น
 - ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ในสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการสอบแข่งขันและสรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากส่วนกลาง
 - ตำแหน่งนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
4. การพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรดำเนินการร่วมกันระหว่างกองการเจ้าหน้าที่ และสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในการกำหนดหลักสูตรและวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ 5 ปี ผ่านการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น ๆ โดยอาจไม่จำเป็นต้องดำเนินการเอง อาจมอบหมายให้หน่วยงานด้านการศึกษา ส่วนราชการ หรือหน่วยงานเอกชนดำเนินการแทนได้ กำหนดให้มีหลักสูตรเฉพาะเพื่อการพัฒนาผู้บริหารในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้มีความเข้มแข็ง พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีเครือข่ายการทำงาน และได้รับองค์ความรู้ใหม่ ๆ โดยเสนอให้มีหลักสูตรเฉพาะอย่างน้อยดังนี้
- 4.1 หลักสูตรเตรียมนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นระดับชำนาญการพิเศษ
 - 4.2 หลักสูตรเตรียมท้องถิ่นจังหวัด
 - 4.3 หลักสูตรนักบริหารการปกครองท้องถิ่นระดับต้น/กลาง/สูง
- ทั้งนี้ผู้จบการศึกษาควรได้รับเข็มวิทยฐานะ เหมือนในกรมการปกครอง กรมราชทัณฑ์ เป็นต้น

ง) ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการศึกษาข้อมูล วิจัย วิเคราะห์และประเมินผลเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายในการผลักดันร่างกฎหมายใหม่ ๆ ดังนี้

1. ร่างพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. และร่างประมวลกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.
3. ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น พ.ศ.
4. ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น (ฉบับที่..) พ.ศ.
5. ร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา (ฉบับที่..) พ.ศ.

จากข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านจึงนำมาสู่การจัดทำแผนการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นใน 4 ประเด็น ดังต่อไปนี้

- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** สร้างความเข้มแข็งให้กับการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้เอื้อต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ข้อเสนอที่ 1.1 การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรใหม่
 - ข้อเสนอที่ 1.2 การจัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง 3 ปี
 - ข้อเสนอที่ 1.3 การจัดทำแผนอัตรากำลัง พ.ศ. 2565-2568 เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่บุคลากรในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างครบวงจรทุกด้าน
 - ข้อเสนอที่ 2.1 การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ และจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นจังหวัด/ท้องถิ่นอำเภอ
 - ข้อเสนอที่ 2.2 การสร้างคู่มือและสร้างความเข้าใจมาตรฐานการบริการสาธารณะให้กับประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (รูปแบบต่าง ๆ)
 - ข้อเสนอที่ 2.3 การปรับปรุงวิธีการประเมินผลประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA)
 - ข้อเสนอที่ 2.4 การจัดทำร่างกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** ส่งเสริมการโอนถ่ายภารกิจตามแผนกระจายอำนาจให้มีประสิทธิภาพ
 - ข้อเสนอที่ 3.1 การจัดทำฐานข้อมูลภารกิจถ่ายโอนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะ
 - ข้อเสนอที่ 3.2 การปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยบูรณาการข้อมูลทั้งหมดให้อยู่ใน Single Platform
- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4** ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างหน่วยงานรัฐทั้งในส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค รวมถึงการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
 - ข้อเสนอที่ 4.1 การส่งเสริมและพัฒนาระบบการทำความตกลงร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (และองค์กรภาคประชาชน)

โดยผลการดำเนินจะทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างน้อยตามเป้าหมายที่คาดหวัง ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	สถานการณ์ปัจจุบัน	เป้าหมายที่คาดหวัง
คุณภาพชีวิตของครัวเรือนตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 6.73	ร้อยละ 4.34
รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเองเพิ่มขึ้น	23,000 ล้านบาท	24,000 ล้านบาท
ร้อยละความสำเร็จของการกระจายภารกิจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	29% ตามแผน	40% ตามแผน

ทั้งนี้จากข้อเสนอทั้งหมดทางคณะที่ปรึกษาได้จัดการประชุมเพื่อนำเสนอและรับฟังความคิดเห็นต่อผลการศึกษาและข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้ง 4 ภาค คือ 1) วันที่ 30 มกราคม 2563 ณ โรงแรมปรีณิพพาเลซ มหานคร กรุงเทพฯ 2) วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2563 ณ โรงแรมหนองหาร เอลิแกนซ์ จ.สกลนคร 3) วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563 ณ โรงแรมลำปางเวียงทอง จ.ลำปาง และ 4) วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2563 ณ โรงแรมเรือรัษฎา จ. ตรัง โดยมีผู้เข้าร่วมประมาณกว่า 2,000 ราย รวมถึงได้มีการส่งแบบสำรวจ online กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด โดยผลการสำรวจได้ผู้ตอบแบบสำรวจ



ในส่วนภูมิภาคจำนวน 1,582 ราย และจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2,278 ราย ครอบคลุมทุกจังหวัด และทุกประเภท (อบจ. เทศบาล และ อบต.) รวมถึงบุคลากรในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 2,380 ราย คิดเป็น 72.1% ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยส่วนใหญ่เห็นด้วยกับข้อเสนอ และส่วนราชการ ในภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มากกว่าครึ่งคือ 71.3% และ 68% ตามลำดับเห็นว่าควรมี ท้องถิ่นอำเภอ และบางส่วนเสนอด้วยว่าควรมีการเพิ่มอัตรากำลังของงานในอำเภอให้แข็งแกร่งขึ้น เนื่องจากเป็น หลักสำคัญในการขับเคลื่อนลงพื้นที่



บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

ตามที่รัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้กำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 และเพื่อรองรับนโยบายดังกล่าว ระบบราชการต้องมีการปรับบทบาทเพื่อปฏิรูปไปสู่ระบบราชการ 4.0 โดยทุกส่วนราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) นายกรัฐมนตรีจึงได้มีบัญชาในการประชุมหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า ครั้งที่ 4/2560 เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2560 ให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการปฏิรูปองค์การเพื่อพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 โดยทุกส่วนราชการต้องพิจารณาเร่งรัดการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การ ด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ด้านกระบวนการทำงาน ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงด้านบุคลากร ให้เป็นระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) และมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart and High Performance Government)

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ยังได้กำหนดให้การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ (Organizational Transformation Plan) เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของส่วนราชการตามแนวทางการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 2/2559 มาตรา 44) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เพื่อให้ส่วนราชการมีกรอบและทิศทางการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การ ให้เป็นไปตามนโยบายรัฐบาลที่มุ่งไปสู่ประเทศไทย 4.0

ดังนั้น เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นกลไกสำคัญในการประสานความร่วมมือกับองค์กรภาคีทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ส่งเสริมธรรมาภิบาลการปกครองท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกระดับมีมาตรฐานการบริหารจัดการเป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นจากสังคมทั้งในและต่างประเทศ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจึงได้กำหนดให้มี “โครงการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น” ทั้งนี้ การได้มาซึ่งข้อเสนอในการปฏิรูปกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในทุกระดับ จำเป็นต้องมีการศึกษาโดยใช้ข้อมูล การวิเคราะห์เชิงลึกรอบด้าน รวมถึงหลักการทางวิชาการเข้ามาเกี่ยวข้อง โดย “โครงการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น” จะเน้นการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และการว่าจ้างที่ปรึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ มีมุมมองที่เปิดกว้างและเป็นกลาง รวมถึงมีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่เหมาะสม มาสนับสนุนโครงการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพและเป็นรูปธรรม รวมทั้งสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงต่อไป

ในการนี้สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) จึงได้รับมอบหมายจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการจัดทำโครงการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามวัตถุประสงค์และขอบเขตงานดังต่อไปนี้



1.2 วัตถุประสงค์การดำเนินงาน

- เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับนโยบายที่สำคัญของประเทศ รวมถึงการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น เพื่อประกอบการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่และภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในอนาคต
- เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ด้านกระบวนการทำงาน ด้านกฎหมาย และด้านบุคลากร ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และข้อเสนอแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปองค์การระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาคุณภาพของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสู่การเป็นระบบราชการ 4.0
- เพื่อวางแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังบุคลากรในภาพรวมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการ เพื่อประกอบในการเสนอขอแก้ไขกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในอนาคต และการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- เพื่อจัดทำแผนการปฏิรูปองค์การและแนวทางการปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ครอบคลุมถึงกรอบและทิศทางการดำเนินการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การในมิติต่าง ๆ และมีการจัดลำดับความสำคัญ มีแผนการดำเนินการ ตัวชี้วัดในการกำกับติดตามการดำเนินงานที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม

1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน

ให้ที่ปรึกษาดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

1.1 วิเคราะห์ภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เชื่อมโยงกับนโยบายที่สำคัญของประเทศ ได้อย่างครอบคลุม และระบุในประเด็นที่เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน

1.2 วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal environment) และสภาพแวดล้อมภายนอก (External environment) ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ครอบคลุมในทุกมิติ รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ (Disruptive technology) และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก (Mega trend) ที่เกิดขึ้น

1.3. ศึกษาวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกับหน่วยงานภาครัฐในต่างประเทศที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (Best practice/ Benchmarking ของประเทศอื่น ๆ) และนำเสนอกรอบคิดทั้งด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ด้านกระบวนการทำงาน ด้านกฎหมาย และด้านบุคลากร

1.4 วิเคราะห์ขีดความสามารถ/ความเข้มแข็งของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (Organization capacity) ในด้านต่าง ๆ เช่น บุคลากร เทคโนโลยี เครือข่าย เป็นต้น โดยสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่เป็จุดแข็ง และจุดที่ต้องพัฒนา ครอบคลุมถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น รวมถึงองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง



1.5 วิเคราะห์บทบาทหน้าที่และภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในอนาคต มีความเชื่อมโยงระหว่างผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานและขีดความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

- 1) Value proposition statement
- 2) Portfolio analysis
- 3) Business model ในอนาคตที่มีความเชื่อมโยงกับผลการวิเคราะห์ Portfolio Analysis ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- 4) Government 4.0
- 5) การวิเคราะห์ในแนวทางอื่น ๆ ที่เหมาะสม

1.6 วิเคราะห์ภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ภารกิจหลักและภารกิจรอง) โดยการวิเคราะห์ภารกิจหลัก ต้องมีความเชื่อมโยงกับหัวข้อ 3.1.5 การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่และภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทยในอนาคต

1.7 นำเสนอข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นซึ่งต้องแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในเชิงเปรียบเทียบ จากระบบวิธีการทำงานแบบเดิม โดยมีผลลัพธ์ที่แสดงถึงประโยชน์ได้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย

- 1) ข้อเสนอการปรับบทบาทภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภารกิจหลัก (Core function) และภารกิจรอง (Non-Core function)
- 2) ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการแบ่งงานภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่จะรองรับบทบาทใหม่ในอนาคต ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด
- 3) ข้อเสนอรูปแบบ แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- 4) ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนด้านกระบวนการทำงาน และด้านกฎหมาย
- 5) ข้อเสนอการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สิ่งที่ต้องดำเนินการและมีการจัดลำดับความสำคัญ มีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม และมีตัวชี้วัดในการกำกับติดตามการดำเนินงาน สามารถนำไปวัดผลได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565
- 6) ข้อเสนอแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ด้านกระบวนการทำงาน ด้านกฎหมาย และด้านบุคลากร ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ
- 7) ข้อเสนอการบริหารอัตรากำลังตามการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรและกระบวนการใหม่

2 ภาคผนวกข้อมูลพื้นฐานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- 2.1 วิสัยทัศน์
- 2.2 พันธกิจ
- 2.3 อำนาจหน้าที่
- 2.4 ประเด็นยุทธศาสตร์
- 2.5 เป้าประสงค์
- 2.6 กลยุทธ์
- 2.7 งบประมาณ
- 2.8 กฎหมายที่สำคัญ
- 2.9 โครงสร้างองค์กร



2.10 อัตรากำลัง

2.11 ข้อมูลพื้นฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี/ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12/ SDGs/ แผนการปฏิรูปประเทศ /นโยบายประเทศไทย 4.0 ฯลฯ

2.12 สรุปผลการประชุมหารือ ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.13 คำชี้แจงประกอบคำขอจัดตั้งส่วนราชการใหม่ที่ได้จากข้อเสนอการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการแบ่งงานภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและการปรับเปลี่ยนอัตรากำลังที่จะรองรับบทบาทใหม่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในอนาคตให้มีความพร้อมเสนอต่อสำนักงาน ก.พ.ร. และเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด (ถ้ามี)

3 รายงานฉบับสมบูรณ์

นำผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประมวลผล และข้อเสนอแนะ จัดทำรายงานผลการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นฉบับสมบูรณ์ ประกอบด้วยรายละเอียดเนื้อหาจากการวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ ตามข้อ 3.1 และ 3.2

1.4 วิธีการดำเนินงาน

- จัดทำแผนการทำงานในโครงการ
- ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ การปรับปรุงบทบาทภารกิจของส่วนราชการ รวมทั้งข้อจำกัด ปัญหา/อุปสรรค ในการดำเนินงานที่ผ่านมา ที่ครอบคลุมด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการทำงาน ด้านกฎหมาย และด้านบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับนโยบายที่สำคัญของประเทศ โดยใช้กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด และการวิเคราะห์อื่น ๆ ที่จำเป็น รวมทั้งกรอบแนวคิดวิธีการ เทคนิคและเครื่องมือที่เกี่ยวข้อง โดยจะต้องเชื่อมโยงกับนโยบายที่สำคัญของประเทศ อาทิ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 SDGs แผนการปฏิรูปประเทศ นโยบายประเทศไทย 4.0 ระบบราชการ 4.0 ฯลฯ
- จัดประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อรับฟังข้อมูลและความคิดเห็นจากคณะทำงาน/หน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อย 2 ครั้ง ประกอบด้วย
 - จัดประชุมระดมความคิดเห็นอย่างเป็นทางการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อรับทราบข้อมูลที่สำคัญ รับฟังความคิดเห็นและมุมมองจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อย 200 คน จำนวน 1 ครั้ง
 - จัดประชุมระดมความคิดเห็นอย่างเป็นทางการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อรับทราบข้อมูลที่สำคัญ รับฟังความคิดเห็นและมุมมองจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดแนวทางในการปฏิรูปองค์การ โดยจะต้องครอบคลุมในประเด็นของการปฏิรูปทั้ง 4 ด้าน) อย่างน้อย 200 คน จำนวน 1 ครั้ง



- สัมภาษณ์เชิงลึก (Structured in-depth interview) ผู้บริหารระดับสูงของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เช่น อธิบดีปลัดกระทรวงมหาดไทย อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อทราบข้อคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่มีผลกระทบต่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และข้อเสนอในการปฏิรูปเพื่อจัดทำโครงการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างน้อย 15 ท่าน
- รวบรวมประเด็นเกี่ยวข้องที่ได้รับจากการประชุมระดมความคิดเห็นและการสัมภาษณ์ทั้งหมด มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประมวลผล เพื่อจัดทำทวิเคราะห์ และจัดทำ (ร่าง) รายงานผลการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ครอบคลุมในประเด็นของการปฏิรูปทั้ง 4 ด้าน (ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการทำงาน ด้านกฎหมาย และด้านบุคลากร)
- จัดส่งมอบรายงานเบื้องต้น (Inception Report)
- จัดประชุมผู้บริหาร คณะทำงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเสนอและรับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) รายงานผลการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างน้อย 100 คน จำนวน 2 ครั้ง
- แก้ไข/ปรับปรุง (ร่าง) รายงานผลการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตามข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และจากผลการประชุม สัมมนาที่ผ่านมา
- จัดทำรายงานผลการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นฉบับสมบูรณ์ โดยมีเนื้อหา รายละเอียด และผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม รวมทั้งจัดทำข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- จัดส่งมอบรายงานระดับกลาง (Interim Report)
- นำเสนอรายงานผลการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นฉบับสมบูรณ์ ที่ครอบคลุมในประเด็นของการปฏิรูปทั้ง 4 ด้าน (ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการทำงาน ด้านกฎหมาย และด้านบุคลากร) ตามระยะเวลาที่กำหนด
- จัดส่งมอบรายงานฉบับสมบูรณ์

1.5 เนื้อหาในรายงานฉบับนี้

บทที่ 1 บทนำ แสดงถึงวัตถุประสงค์ ขอบเขตการดำเนินงานและขั้นตอนการทำงาน

บทที่ 2 แสดงแนวคิดในการทำงานและแผนการดำเนินงานของโครงการฯ

บทที่ 3 แสดงผลการประชุมระดมความคิดเห็นของคณะทำงาน/หน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อรับทราบข้อมูลที่สำคัญ ความคิดเห็นและมุมมองจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 4 แสดงร่างรายงานผลการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นประกอบด้วย บทวิเคราะห์ภาพรวมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ความเชื่อมโยงภารกิจกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับนโยบายที่สำคัญของประเทศ การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก การวิเคราะห์ขีดความสามารถ/ความเข้มแข็ง และการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่และภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในอนาคตที่จะต้องครอบคลุมประเด็นของการปฏิรูปทั้ง 4 ด้าน (ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการทำงาน ด้านกฎหมาย และด้านบุคลากร)



บทที่ 5 แสดงร่างข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ภารกิจ (BUSINESS ANALYSIS) เหตุผลความจำเป็นในการขอจัดตั้ง รวมทั้งแสดงประโยชน์ที่จะเกิดกับรัฐและประชาชน การวิเคราะห์ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ และนโยบายแผนงานสำคัญที่ส่วนราชการต้องรับผิดชอบ รวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ ตัวชี้วัดที่สะท้อนประสิทธิภาพและร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

บทที่ 6 แสดงรายละเอียดผลการสำรวจและสัมภาษณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



บทที่ 2

แนวคิดในการทำงานและแผนการดำเนินงานของโครงการฯ

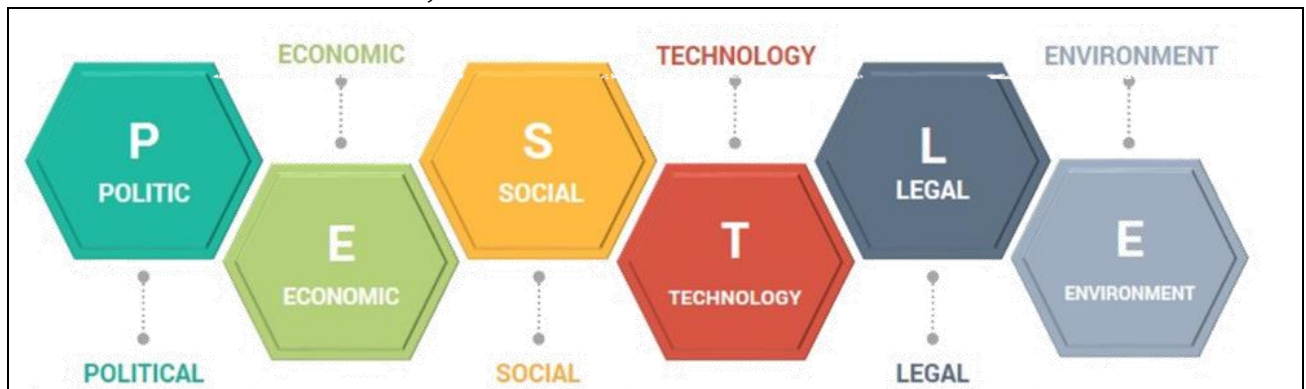
2.1 กรอบแนวคิดการศึกษา และวิธีการดำเนินงาน

กรอบแนวคิดของการศึกษาวิเคราะห์ในโครงการครั้งนี้จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องโดยใช้แนวคิด PESTLE ซึ่งกรอบแนวคิดประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน ในการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยใช้แนวคิด McKinsey 7-S Framework ซึ่งกรอบแนวคิดประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการในการประเมินองค์การ โดยมีรายละเอียดแต่ละแนวคิด ดังนี้

2.1.1 แนวคิด PESTLE Analysis

สภาพแวดล้อมภายนอกโดยทั่วไปเป็นปัจจัยภายนอกในระดับกว้าง ที่อาจมีความเกี่ยวข้องโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อการดำเนินงานขององค์การประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน ดังนี้

แผนภาพที่ 1: แนวคิด PESTLE Analysis การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก



1) Political: ปัจจัยด้านการเมือง องค์การจะต้องติดตามการดำเนินงานทางการเมือง เพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์เพราะปัจจัยเหล่านี้มีส่วนที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การได้ทั้งทางบวกและทางลบ ขึ้นอยู่กับว่าผลกระทบดังกล่าว เป็นโอกาสหรืออุปสรรคต่อองค์การ เช่น นโยบาย และเสถียรภาพของรัฐบาล พัฒนาการทางการเมืองและนโยบายของรัฐที่มีผลต่ออุตสาหกรรม

2) Economic: ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญที่เป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงการจัดสรรทรัพยากร การบริหาร และมีส่วนสำคัญต่อการดำเนินงานทางธุรกิจขององค์การอย่างสูง อาทิ อัตราเงินเฟ้อ อัตราดอกเบี้ย อัตราภาษี และอัตราการว่างงาน การวิเคราะห์ปัจจัยด้านเศรษฐกิจเพื่อการพยากรณ์ภาวะเศรษฐกิจในอนาคต การติดตามเสถียรภาพความมั่นคงและการเติบโตของเศรษฐกิจ รวมถึงการจัดการทางด้านเศรษฐกิจของภาครัฐ เพื่อที่องค์การจะได้สามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง

3) Socio-Cultural: ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม เป็นสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางสังคมมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตประจำวันและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การซื้อของผู้บริโภค ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงปัจจัย เหล่านี้โดยจะต้องพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น



4) Technology: ปัจจัยด้านเทคโนโลยี การเข้ามาของเทคโนโลยีใหม่ๆ ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์การในแง่ของระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน เช่น การผลิตสินค้าหรือการให้บริการมีการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงาน กระบวนการผลิต การผลิตคิดค้นทางเทคโนโลยีต่าง ๆ เครื่องจักรกลทางอุตสาหกรรม เครื่องจักรสมองกลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยมาช่วยกระบวนการให้บริการประชาชน การติดต่อสื่อสาร รวมถึงการบริหารจัดการต่าง ๆ ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของประชาชน องค์การจึงต้องมีการ ติดตามเทคโนโลยีต่าง ๆ และนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการให้บริการและให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีความรวดเร็วในปัจจุบัน

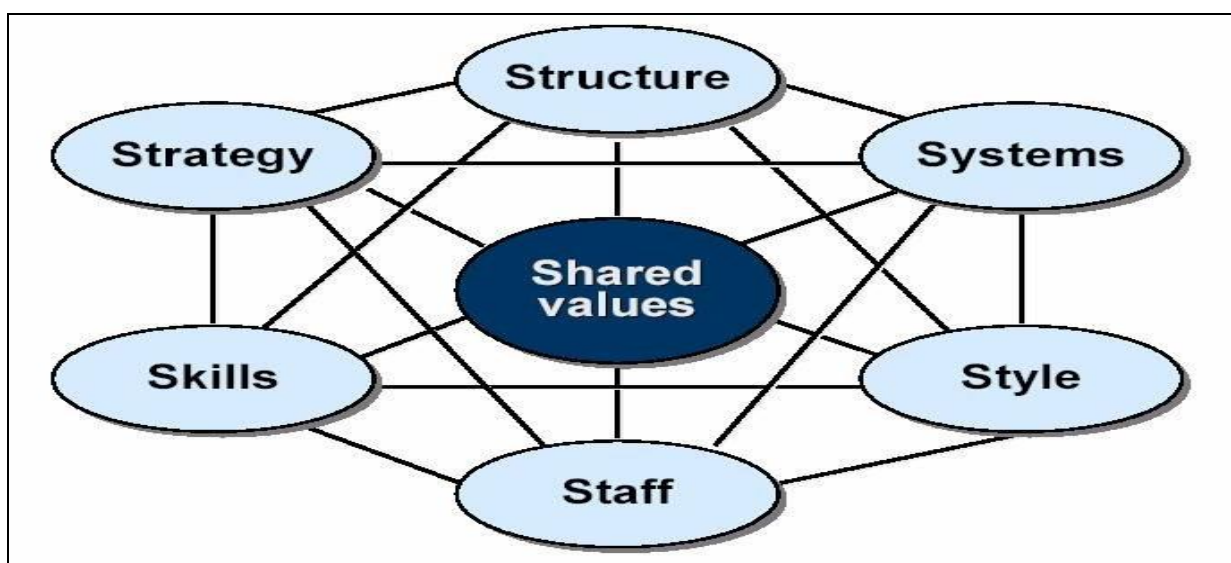
5) Law: ปัจจัยด้านกฎหมาย เช่น การแก้ไขกฎหมายและการปรับปรุงระเบียบต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทางการบริหาร ฯลฯ โดยกฎหมายบางอย่างนั้นจะเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การ แต่กฎหมายบางอย่างก็อาจขัดต่อการดำเนินงานกลยุทธ์ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่าข้อกฎหมายนั้นจะเอื้อประโยชน์หรือเป็นอุปสรรคต่อองค์การ

6) Environment: ปัจจัยสิ่งแวดล้อม เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการดำรงชีพของมนุษย์ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น สภาพภูมิอากาศ ธรรมชาติรอบตัว ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกิจกรรมทั้งหลายของมนุษย์ มีประเด็นการวิเคราะห์ต่าง ๆ เช่น การประสพภัยทางธรรมชาติ สภาพภูมิอากาศเหมาะสมกับธุรกิจหรือไม่ อาณาเขตพื้นที่ติดกับประเทศบางประเทศที่สามารถใช้ประโยชน์จากการติดกับประเทศนั้น

2.1.2 แนวคิด McKinsey 7-S Framework :

ประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการในการประเมินองค์การที่ได้รับการยอมรับและนำไปใช้อย่างกว้างขวาง และในปัจจุบันได้มีการนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์องค์การในส่วนหนึ่งของ SWOT ในด้านของปัจจัยภายในว่าองค์การนั้น ๆ มีจุดแข็งและจุดอ่อนในปัจจัยทั้ง 7 อย่างไร แผนภาพข้างล่างนี้เป็น Model ของ McKinsey 7-S Framework ซึ่งจะเห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

แผนภาพที่ 2: แนวคิด McKinsey 7-S Framework การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน





1) **ยุทธศาสตร์ขององค์การ (Strategy)** การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ องค์การอยู่ที่ไหนในขณะนี้ องค์การมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจของเราคืออะไร พันธกิจของเราควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา การบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์การ กำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้ และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์การรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

2) **โครงสร้างองค์การ (Structure)** คือโครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ของงานโดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึง การจัดระบบระเบียบให้กับบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากองค์การในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ การจัดองค์การที่ดีจึงมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

3) **ระบบการปฏิบัติงาน (System)** ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการบริหารจัดการ (Management System) และระบบการปฏิบัติงานหลักจะมีความสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมาย

4) **บุคลากร (Staff)** ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์การที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์การจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้การกำหนดคุณสมบัติ และการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

5) **ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill)** ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์การสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งคงต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม ส่วนทักษะ ความถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษ (Aptitudes and special talents) นั้นอาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้น ๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว

6) **รูปแบบการบริหารจัดการ (Style)** แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์การจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

7) **ค่านิยมร่วม (Shared values)** ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์การที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์การ หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์การ รากฐานของวัฒนธรรมองค์การก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์การ โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์การ เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์การและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้ว องค์การก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง



ในการประเมินสมรรถนะขององค์การถือว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความยั่งยืนในการพัฒนา เนื่องจากจะทำให้เราได้รู้สภาพความเป็นจริงว่าองค์การของเรามีสมรรถนะอย่างไร อาจเปรียบได้กับการตรวจร่างกายของคนเพื่อที่จะทราบถึงความแข็งแรงและสมบูรณ์ และค้นหาโรคภัยต่าง ๆ ในกรณีขององค์การก็เช่นเดียวกัน การค้นพบจุดอ่อนก็เปรียบการค้นพบโรคที่จำเป็นต้องได้รับการเยียวยารักษาให้หายหรือทุเลาลงไป เพื่อพร้อมที่จะดำรงอยู่อย่างมั่นคงและสามารถไปสู่เป้าหมายที่ฝันไว้ให้ได้นั่นเอง

นอกจาก 7-S Framework ที่วิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การแล้ว คณะที่ปรึกษาจะทบทวน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT Analysis) ที่ทางหน่วยงานได้จัดทำไว้ ซึ่ง SWOT เป็นอีกหนึ่งเครื่องมือวิเคราะห์ที่สำคัญยิ่งในการขยายมุมมอง และวิธีคิดในการจัดทำ หรือปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงาน ให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งนี้การวิเคราะห์ SWOT Analysis ที่คณะที่ปรึกษาจะได้นำมาใช้ในโครงการนี้จะมีรายละเอียดขอบเขต และคำจำกัดความขององค์ประกอบในเครื่องมือ SWOT Analysis ได้ ดังนี้

แผนภาพที่ 3: การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT Analysis)



ที่มา : โครงการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ - แผนที่ยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.พ.ร.

นอกจากนั้น ยังมีการใช้มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2553 ที่เห็นชอบการขยายระยะเวลาของมาตรการระงับการขอจัดตั้งหน่วยงานใหม่หรือขยายหน่วยงาน รวมทั้งการขอจัดตั้งองค์การมหาชนหรือหน่วยงานอื่นของรัฐในสังกัดฝ่ายบริหาร (ไม่รวมรัฐวิสาหกิจ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2553 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2554 ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ)

2.2 แผนการดำเนินงานของโครงการฯ

จากขอบเขตของโครงการ จึงมีข้อเสนอแผนการดำเนินงานของโครงการดังต่อไปนี้



กิจกรรม	2562					2563		
	สิงหาคม	กันยายน	ตุลาคม	พฤศจิกายน	ธันวาคม	มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและจัดทำร่างข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การ (ภายใน 90 วัน)								
จัดทำแผนการทำงานในโครงการ	↔							
ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ การปรับปรุงบทบาทภารกิจของส่วนราชการ รวมทั้งข้อจำกัด ปัญหา/อุปสรรค ในการดำเนินงานที่ผ่านมา ที่ครอบคลุมด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการทำงาน ด้านกฎหมาย และด้านบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับนโยบายที่สำคัญของประเทศ โดยใช้กรอบแนวคิด ในการวิเคราะห์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด และการวิเคราะห์อื่น ๆ ที่จำเป็น รวมทั้ง กรอบแนวคิด วิธีการ เทคนิคและเครื่องมือที่เกี่ยวข้อง โดยจะต้องเชื่อมโยงกับนโยบาย ที่สำคัญของประเทศ อาทิ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 SDGs แผนการปฏิรูป ประเทศ นโยบายประเทศไทย 4.0 ระบบราชการ 4.0 ฯลฯ	↔							
สัมภาษณ์เชิงลึก (Structured in-depth interview) ผู้บริหารระดับสูงของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น เพื่อทราบข้อคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นที่มีผลกระทบต่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และข้อเสนอ ในการปฏิรูปเพื่อจัดทำโครงการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างน้อย 15 ท่าน	↔							
สรุปข้อเสนอเบื้องต้น		↔						



กิจกรรม	2562					2563		
	สิงหาคม	กันยายน	ตุลาคม	พฤศจิกายน	ธันวาคม	มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม
จัดประชุมระดมความคิดเห็นอย่างเป็นทางการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อรับทราบข้อมูลที่สำคัญ รับฟังความคิดเห็นและมุมมองจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดแนวทางในการปฏิรูปองค์การ โดยจะต้องครอบคลุมในประเด็นของการปฏิรูปทั้ง 4 ด้าน (ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการทำงาน ด้านกฎหมาย และด้านบุคลากร) อย่างน้อย 200 คน จำนวน 1 ครั้ง		↔						
จัดประชุมระดมความคิดเห็นอย่างเป็นทางการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อรับทราบข้อมูลที่สำคัญรับฟังความคิดเห็นและมุมมองจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดแนวทางในการปฏิรูปองค์การ โดยจะต้องครอบคลุมในประเด็นของการปฏิรูปทั้ง 4 ด้าน) อย่างน้อย 200 คน จำนวน 1 ครั้ง		↔						
รวบรวมประเด็นเกี่ยวข้องที่ได้รับจากการประชุมระดมความคิดเห็นและการสัมภาษณ์ทั้งหมดมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประมวลผล เพื่อจัดทำวิเคราะห์ และจัดทำ (ร่าง)รายงานผลการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ครอบคลุมในประเด็นของการปฏิรูปทั้ง 4 ด้าน (ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการทำงาน ด้านกฎหมาย และด้านบุคลากร)		↔						
จัดส่งมอบรายงานเบื้องต้น (Inception Report)			x					
ขั้นตอนที่ 2 รับฟังความคิดเห็นเพื่อจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การฯ (ภายใน 180 วัน)								
จัดประชุมผู้บริหาร คณะทำงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเสนอและรับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) รายงานผลการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างน้อย 100 คน จำนวน 2 ครั้ง			↔					



กิจกรรม	2562					2563		
	สิงหาคม	กันยายน	ตุลาคม	พฤศจิกายน	ธันวาคม	มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม
แก้ไข/ปรับปรุง (ร่าง) รายงานผลการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตามข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงาน ก.พ.ร. และจากผลการประชุมที่ผ่านมา					↔			
จัดทำรายงานผลการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นฉบับสมบูรณ์ โดยมีเนื้อหา รายละเอียด และผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม รวมทั้งจัดทำข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						↔		
จัดส่งมอบรายงานระดับกลาง (Interim Report)						x		
ขั้นตอนที่ 3 จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ของโครงการ (ภายใน 240 วัน)								
นำเสนอรายงานผลการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นฉบับสมบูรณ์ ที่ครอบคลุมในประเด็นของการปฏิรูปทั้ง 4 ด้าน (ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการทำงาน ด้านกฎหมาย และด้านบุคลากร) ตามระยะเวลาที่กำหนด						↔		
จัดส่งมอบรายงานฉบับสมบูรณ์							↔	
ส่งมอบงานแก่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น								x



บทที่ 3

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิรูปองค์การของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

3.1 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

คณะที่ปรึกษาได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารทั้งในและนอกกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นระหว่างเดือนสิงหาคม - กันยายน 2562 ดังนี้

1. สัมภาษณ์ผู้บริหารภายนอกกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

1.1 นายพงศ์โพยม วาศภูติ	อดีตรัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทย
1.2 นายบุญธรรม เลิศสุขีเกษม	รองปลัดกระทรวงมหาดไทย
1.3 นายสมหวัง พ่วงบางโพ	รองอธิบดีกรมการปกครอง
1.4 นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ	หัวหน้าสำนักงาน ก.ธ.
1.5 นางสาววิรัชชา สงวนเสริมศรี	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน สป.มท
1.6 นางพรรณวิภา ปิยะมุตระ	หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สป.มท.

2. สัมภาษณ์ผู้บริหารภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

2.1 นายสุทธิพงษ์ จุลเจริญ	อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2.2 นายสันติธร ยิ้มละมัย	รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2.3 นายทวี เสริมภักดีกุล	รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2.4 นายขจร ศรีชวโนทัย	รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2.5 นายธวัชชัย เลี้ยงประเสริฐ	หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม
2.6 นายเมธา รุ่งฤทัยวัฒน์	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
2.7 นายโชคชัย คำแหง	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
2.8 นางคณิดา ราษฎร์นัย	ผู้อำนวยการกองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
2.9 นายสมชาย เจนวณิชวิบูลย์	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
2.10 นางสาววรรณภา ชันติสมบูรณ์	ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น
2.11 นายกิตติพงษ์ เกิดฤทธิ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขท้องถิ่น
2.12 นางพัทธนันท์ ยังตรง	ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน
2.13 นายชโชคชัย คำแหง	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และรักษาการแทน ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น
2.14 นางวิภา ฐุสรานนท์	ผู้อำนวยการสำนักบริหารการคลังท้องถิ่น
2.15 นางบานชื่น วิจิตรกานต์วงศ์	ผู้อำนวยการกองคลัง
2.16 นางชบาไพร ชุตถนอม	ผู้อำนวยการกองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น
2.17 นายมนัส สุวรรณรินทร์	เลขานุการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2.18 นางจิรพัฒน์ เอียรพานิช	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการคลังท้องถิ่น
2.19 นายสุวิชา เพ็งไพบูลย์	ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น





- 2.20 พ.จ.อ. ชนินทร ราชมณี ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
 2.21 นางมนัสวี มนตรีวัต ผู้อำนวยการกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาสมรรถนะ
 2.22 นายวิษณุ วาสานนท์ นิติกรชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองเลือกตั้งท้องถิ่น

โดยผลการสัมภาษณ์สรุปได้ในภาพรวม ดังต่อไปนี้

สรุปผลการสัมภาษณ์	ความคิดเห็นของที่ปรึกษา
ด้านโครงสร้างองค์กร	
ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการมีท้องถิ่นอำเภอ แต่บางส่วนมองว่าสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ อาจจะไม่จำเป็นต้องมีครบทุกอำเภอทั่วประเทศ เนื่องจากสามารถแบ่งเป็นกลุ่มอำเภอให้สอดคล้องกับจำนวนพื้นที่ ประชากร ปริมาณงาน และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะทำให้เกิดความคุ้มค่าในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างเต็มที่ หรืออีกแนวทางหนึ่งคือจัดตั้งกลุ่มท้องถิ่นอำเภอเป็นกลุ่มใหม่ไว้ที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ซึ่งจะเอื้อในการใช้ทรัพยากรทั้งยานพาหนะ สถานที่ บุคลากรที่มีความพร้อม อีกทั้งยังสามารถบริหารจัดการภาระงานที่มีปริมาณมากน้อยไม่เท่ากันในแต่ละอำเภอ ให้จัดสรรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เห็นด้วย และจะศึกษาใน 2 รูปแบบ
การจัดตั้งกองตรวจสอบระบบการเงินและบัญชีท้องถิ่น เป็นการช่วยดำเนินการ Check and Balance การทำงาน และการตรวจสอบ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมีการสุ่มตรวจอยู่แล้ว แต่ไม่ใช่การตรวจสอบแบบ 100% นอกจากนี้กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่นยังเก็บรวบรวมปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั่วประเทศ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ระเบียบต่าง ๆ ให้เกิดความสมบูรณ์ ถูกต้องมากยิ่งขึ้น	เห็นด้วย และเพิ่มในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมีการปรับรูปแบบหน่วยงานเป็น “ทบวง” หรือ “กระทรวง” เนื่องจากการถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงต่าง ๆ ที่มีหลากหลายภารกิจ ซึ่งควรจะโอนอัตรากำลัง และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องมาให้ด้วย แต่หากไม่สามารถปรับรูปแบบหน่วยงานดังกล่าวได้ กระทรวงต่าง ๆ ควรเป็นผู้ดูแลภารกิจนั้น ๆ ในภาพรวมของประเทศ ส่วนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดูแลในระดับพื้นที่	อาจต้องศึกษาจุดยืน (Position) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
การปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้มีทั้งข้าราชการพลเรือน และข้าราชการส่วนท้องถิ่น อาจจะช่วยบูรณาการการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การคุมกรอบอัตรากำลัง การจำกัดวงเงินการจ้างเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่วิธีดังกล่าวมีข้อจำกัดในเรื่องระบบโครงสร้างเงินเดือนที่แตกต่างกันอยู่	อาจมีข้อเสนอในการปรับปรุงและโอนย้ายระหว่างข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้าราชการพลเรือน
การตั้งชื่อของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่มีคำว่า “ส่งเสริม” ทำให้เป็นการตีความหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เท่านั้น อาจจะเป็นข้อจำกัดของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในอนาคต หากมีภารกิจที่ต้องเพิ่มขยายมากขึ้น	อาจไม่ใช่ข้อจำกัด แต่ต้องกำหนดบทบาทของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ชัดเจนมากขึ้น



สรุปผลการสัมภาษณ์	ความคิดเห็นของที่ปรึกษา
กองส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่นอยากปรับปรุงชื่อและโครงสร้างภายในกอง เป็นชื่อกองการศึกษาท้องถิ่น โดยมีการปรับเป็น 4 กลุ่มงานที่สอดคล้องกับกระบวนการทำงานคือ 1. กลุ่มงานวิชาการ 2.กลุ่มแผนและงบประมาณ 3. กลุ่มการศึกษานอกระบบและกิจการรยะเวลา 4. กลุ่มการศึกษาปฐมวัย	รับไว้ศึกษาในการปรับปรุงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
ควรเพิ่มกองสาธารณสุข (ดูแลงานอนามัย/ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลประมาณ 51 แห่ง) เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ต้องใช้องค์ความรู้หลากหลายด้าน รองรับงานการถ่ายโอนของทุกกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพประชาชนตั้งแต่แรกเกิดจนถึงสิ้นอายุขัย และควรเพิ่มกองสิ่งแวดล้อม (ดูแลงานพัฒนาเมือง SMART City / สวนสาธารณะ / มลพิษ / คุณภาพน้ำ ชุมชน สิ่งแวดล้อม อากาศ / ภัยธรรมชาติ / บริการสาธารณะต่าง ๆ) เพื่อรองรับการทำงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	อาจมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการกำหนดแผนและมาตรฐานในด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด
การวางบทบาทภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ชัดเจนว่าทำหน้าที่ในส่วนที่เป็นการส่งเสริมสนับสนุน (Facilitator) และการกำกับดูแล (Regulator) มากกว่าจะไปดำเนินการเอง (Operator) จึงอาจไม่จำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังมากตามภารกิจที่เพิ่มมาใหม่ โดยเน้นการให้ความรู้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้าใจทิศทางการพัฒนาของประเทศ สามารถเชื่อมโยงนโยบายของประเทศสู่ท้องถิ่นตนเองได้ โดยผ่านกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่เป็นตัวกลาง และการช่วยเหลือ สนับสนุน (Enabler) ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการต่อไป นอกจากนี้ทุกกระทรวงต้องมีหน้าที่สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องการตั้งงบประมาณสนับสนุน รวมทั้งภารกิจที่มีการกระจายถ่ายโอนมาจากกระทรวงต่าง ๆ ควรมีการตั้งคณะทำงานจากกระทรวงต้นสังกัดให้มาร่วมเป็นคณะทำงานร่วมกัน เพื่อสามารถให้ข้อคิดเห็นในเชิงเทคนิค และภารกิจของแต่ละกระทรวงได้อย่างชัดเจน	เห็นด้วย และอยู่ในข้อเสนอของที่ปรึกษา
กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น มีโครงสร้างและภาระงานที่ค่อนข้างมาก ทำให้การบริหารงานอาจไม่คล่องตัว เหมือนเป็นคอขวดที่งานต่าง ๆ ต้องรอการตัดสินใจจากผู้อำนวยการกอง รวมทั้งอัตรากำลังอาจจะไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นตามการถ่ายโอนภารกิจ สังเกตได้จากที่กระทรวงมหาดไทยเชิญประชุม จะได้พบผู้เข้าประชุมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น คนเดิม ๆ ถึงแม้ว่าเป็นงานภารกิจใหม่ก็ตาม	เห็นด้วย และรับไว้ศึกษาในการปรับปรุงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
ปัจจุบันภาระงานของกลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบ และเรื่องร้องทุกข์ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ซึ่งมีภาระงานในเรื่องการดำเนินคดีร้องเรียนมาก จนอาจไม่มีเวลาไปพัฒนา/วิเคราะห์กฎหมาย ระเบียบที่ต้องปรับปรุงให้ทันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	รับไว้ศึกษาในการปรับปรุงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและอัตรากำลัง
ด้านกระบวนการทำงาน	
ในภาพรวมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีภารกิจที่ต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องตามกฎหมาย หรือ พระราชบัญญัติฉบับใหม่ ๆ ที่ออกมา เช่น พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง 2560 พระราชบัญญัติ วิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 ฯลฯ ทำให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไม่ต้องดำเนินการเบิกจ่ายเองเหมือนเช่นที่ผ่านมา แต่เน้นด้านงานวิชาการมากขึ้น ในการส่งเสริม กำกับดูแลช่องทางต่าง ๆ และแนะนำความรู้ที่เกี่ยวข้องให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เห็นด้วยกับบทบาทใหม่ในการส่งเสริมงานด้านวิชาการมากกว่าดำเนินการปฏิบัติด้วยตัวเอง



สรุปผลการสัมภาษณ์	ความคิดเห็นของที่ปรึกษา
ในอนาคตขั้นตอนการของบประมาณโดยตรงจากท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 อาจลดภาระงานบางส่วนของกรม แต่บางหน่วยงานในกรมยังต้องมีส่วนร่วมในการกลั่นกรอง เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการของบประมาณของท้องถิ่นให้ส่วนราชการที่กำกับดูแล อีกทั้งเป็นภารกิจที่ท้องถิ่นจังหวัด และท้องถิ่นอำเภอต้องเข้าไปช่วยให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่าง ๆ ที่จะต้องเสนองบประมาณเองในอนาคต	เห็นด้วยกับบทบาทใหม่ในการส่งเสริมงานด้านวิชาการและการถ่ายทอดความรู้
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความสำคัญในบทบาทการเป็นตัวกลางในการประสานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด กับส่วนราชการต่าง ๆ ที่จะถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ มาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการต่อไป	เห็นด้วย แต่อาจต้องมีจุดยืนในการกำหนดมาตรฐานมากกว่าดำเนินการทุกอย่างแทนส่วนราชการหลัก
กระบวนการที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นขอสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง อาจจะทำให้เกิดความเกรงใจในการตรวจสอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเจ้าของงบประมาณเอง ดังนั้นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงควรกำหนดแนวทางในการดำเนินการจ้างบุคลากรผ่านงบประมาณของตนเอง	เห็นด้วย
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมีกระบวนการในการให้ความรู้เกี่ยวกับการเลือกตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะกฎหมายใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้บริหาร การรณรงค์สร้างสรรคให้เกิดความยุติธรรมในการเลือกตั้ง ฯลฯ เพราะการเลือกตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่ก็ไม่ตรงวาระพร้อมกันทั่วประเทศ ทำให้สามารถอบรมถ่ายทอดความรู้ได้ตลอดทั้งปี	ควรทำงานร่วมกับคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) มากกว่าดำเนินการเอง
มีภารกิจด้านการบริการสาธารณะ โดยดูแลการกระจายอำนาจจากกรม/กระทรวงอื่น ๆ ที่จะถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นตามแผนการดำเนินการ แต่มีปัญหาที่เกิดจากทั้งผู้ถ่ายโอนภารกิจ และผู้รับโอนภารกิจ เช่น กรม/กระทรวงส่วนกลางยังไม่ถ่ายโอนภารกิจ เนื่องจากเกรงจะมีผลต่องบประมาณ และบุคลากรที่มีอยู่ว่าจะโดนถ่ายโอนไปด้วย นอกจากนี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางส่วนยังไม่พร้อมรับการถ่ายโอนภารกิจ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในภารกิจดังกล่าว และต้องมีมาตรฐานที่ใช้เหมือนกันทั่วทั้งประเทศ อย่างไรก็ตามกรม/กระทรวงใดที่มีการถ่ายโอนภารกิจแล้ว ควรมีการวางแผนงานการถ่ายโอนภารกิจอย่างเป็นขั้นตอน และต้องถ่ายโอนความรู้ทางวิชาการ และมาตรฐานต่าง ๆ มาให้กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นด้วย	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมีการจัดกระบวนการในการช่วยส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการถ่ายโอนภารกิจให้เหมาะสมและเป็นมาตรฐานมากที่สุด
ทิศทางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรเป็นหน่วยบริหารราชการส่วนกลางที่ทำหน้าที่วางแผนการพัฒนาท้องถิ่น การบริการสาธารณะในระดับพื้นที่ของท้องถิ่น และพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น รวมถึงกฎ ระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ	ควรทบทวน/ปรับปรุงระเบียบการช่วยเหลือประชาชนเพื่อสนับสนุนการทำงานของท้องถิ่นอำเภอให้มีความคล่องตัว



สรุปผลการสัมภาษณ์	ความคิดเห็นของที่ปรึกษา
เพิ่มกระบวนการประชุมเช้า (Morning Brief) เดือนละ 2 ครั้งผ่าน Video Conference ร่วมกันไปยัง/ระหว่างท้องถิ่น เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์	เห็นด้วย
เน้นการใช้ Big Data ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นเครื่องมือในการนำมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนทั้งในเชิงการพัฒนาศักยภาพให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเข้มแข็ง และถอดบทเรียนจากความสำเร็จเหล่านั้น รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีปัญหาเร่งด่วน ต้องรีบได้รับการช่วยเหลือ	เห็นด้วย
ภารกิจของกองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่นต้องปรับแนวทางไปในเชิงรุกใหม่ ๆ ที่ไม่เคยลงตรวจ เช่น สถานศึกษา ศูนย์เด็กเล็กฯ และเน้นด้านการตรวจเชิงคุณภาพมากกว่าปริมาณ แล้วรวบรวมปัญหาจากการตรวจสอบ เพื่อเพิ่มบทบาทการนิเทศให้กับท้องถิ่นจังหวัด ท้องถิ่นอำเภอ รวมทั้งการทำคู่มือการตรวจสอบในเชิงวิชาการ หรือแบบฟอร์มการตรวจสอบให้เป็นมาตรฐานในทุกจังหวัด	เห็นด้วย
ควรให้อิสระการดำเนินการต่าง ๆ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งแยกแนวทางการปฏิบัติงาน คือ ● ส่วนกลาง: ดูแลและประสานงานส่วนกลาง งานเชิงนโยบาย ● ภูมิภาค: ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ กำนัน และ ผู้ใหญ่บ้าน ● ท้องถิ่น: ท้องถิ่นจังหวัด และ ท้องถิ่นอำเภอ (ปัจจุบันเป็นโครงสร้างภายในยังไม่ปรากฏเป็นกฎกระทรวง)	เห็นด้วยเรื่องการแยกบทบาทให้ชัดเจน
ใช้หนังสือสั่งการทางอิเล็กทรอนิกส์ Line กลุ่มผู้บริหาร มีการตั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบ รวมถึงมีการพัฒนาระบบสื่อสารในระดับพื้นที่	เห็นด้วย
ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการออกกฎ ระเบียบใหม่ ๆ ในระดับกรม และกระทรวง โดยมีตัวอย่างหรือการอธิบายที่ชัดเจน เนื่องจากการออกเป็นหนังสือเวียนไปแต่ละจังหวัด แต่ละพื้นที่ก็มีการตีความและความเข้าใจต่าง ๆ กันไป	เห็นด้วย
ระบบข้อมูลสารสนเทศของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังไม่เกิดการบูรณาการในภาพรวมของระดับจังหวัด/ประเทศ ทำให้ขาดข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เช่น ข้อมูลแหล่งน้ำประปา แหล่งน้ำเสีย โรงกำจัดขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งบทบาทในระดับท้องถิ่นอำเภอจะอย่างไรที่จะไปกระตุ้นส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบันทึกข้อมูลส่งมาให้กรมได้	เห็นด้วย
ด้านบุคลากร	
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมีการบรรจุตำแหน่งใหม่ให้สอดคล้องกับที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอยู่ เช่น นักวิชาการการศึกษา นักวิชาการสิ่งแวดล้อม นักวิชาการสาธารณสุข เป็นต้น	ควรศึกษาแนวทางในการทำงานร่วมกับหน่วยราชการอื่น ๆ
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมีการวางแผนเรื่อง “การสืบทอดตำแหน่ง” (Succession Plan) อย่างเร่งด่วน เนื่องจากมีปัญหาการขาดช่วงต่อระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติ และทำให้ข้าราชการเติบโตไม่ทันที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร รวมถึงหลักเกณฑ์ในการเติบโตของทางเดินในสายอาชีพที่สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในกรมด้วย	เห็นด้วย



สรุปผลการสัมภาษณ์	ความคิดเห็นของที่ปรึกษา
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม พัฒนา เตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรภายในกรม และควรมีการสำรวจ วิเคราะห์ข้อมูลคุณสมบัติของตำแหน่ง หรือหลักสูตรการพัฒนาที่จำเป็นในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอ ให้มีความรู้เท่าทันที่จะไปส่งเสริม แนะนำ ให้คำปรึกษาแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ	เห็นด้วย
เจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่จะไปส่งเสริมสนับสนุนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องอาศัยการสั่งสมประสบการณ์เฉพาะตัว และสร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดความไว้วางใจในตัวเจ้าหน้าที่	ควรมีการกำหนดคู่มือ และมาตรฐานในการทำงานที่ให้ทั้งเจ้าหน้าที่ของกรมและประชาชนรับรู้ได้ง่าย
อัตรากำลังของกองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นงานประจำ และงานตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐ เช่น ถนนยางพารา บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ฯลฯ	ควรมีการศึกษาเพื่อขอจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มจาก อ.ก.พ. กระทรวง
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมีการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับตำแหน่งที่มีความเฉพาะทางให้เติบโตไปได้ เช่น นักวิชาการด้านสิ่งแวดล้อม นักวิชาการด้านสาธารณสุข ฯลฯ เนื่องจากอาจต้องมียกเว้นนักวิชาการสาธารณสุข หรือนักวิชาการสิ่งแวดล้อมในส่วนกลาง เพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการรับเรื่องราวร้องทุกข์ต่าง ๆ หรือใช้บุคลากรที่มีวุฒิมารับผิดชอบงานไปพลางก่อน	ควรกำหนดก่อนว่าแนวทางและจุดยืนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะมีทิศทางอย่างไร โดยเน้นให้มีการทำงานผ่านเครือข่ายมากกว่าดำเนินการด้วยตัวเองทั้งหมด
บุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต้องเก่งเรื่องการประสานงาน เพราะต้องทำงานร่วมกับหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น ๆ รวมถึงต้องเพิ่มพูนศักยภาพและความรู้ที่เกี่ยวข้องในงาน อาทิ พระราชบัญญัติสาธารณสุข พระราชบัญญัติรักษาความสะอาด พระราชบัญญัติสิ่งแวดล้อม เป็นต้น	เห็นด้วย
อัตรากำลังในส่วนกลางมีน้อย ควรเพิ่มกรอบอัตรา หรือเร่งบรรจุในส่วนที่ยังไม่เต็มกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งหน่วยงานที่มีกรอบอัตรากำลังเต็มกรอบ แต่อัตรากำลังจริงไม่เพียงพอเนื่องจากการไปช่วยราชการที่สำนัก/กองอื่น รวมทั้งพัฒนาศักยภาพบุคลากรในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้สนองตอบต่อการปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติ และไม่เป็นภาระแทนของเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ดีในอนาคตขนาดโครงสร้างและอัตรากำลังของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นส่วนกลางอาจมีการลดขนาด (Downsizing) และต้องวางทิศทางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่เน้นการสร้างเสริมองค์ความรู้หลักวิชาการให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เห็นด้วย
หากไม่สามารถจัดตั้งท้องถิ่นอำเภอให้อยู่ในโครงสร้างส่วนราชการได้ อาจให้แต่งตั้งเป็นปลัดอำเภอ(ฝ่ายงานท้องถิ่น) เนื่องจากไม่ได้กำหนดว่าปลัดอำเภอต้องสังกัดที่กรมการปกครองแห่งเดียว	รับไปศึกษาแนวทางความเป็นไปได้





สรุปผลการสัมภาษณ์	ความคิดเห็นของที่ปรึกษา
ด้านกฎหมาย	
ที่ปรึกษาอาจต้องค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับกฎหมายกระจายอำนาจที่มอบงานให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ ซึ่งอาจไม่ต้องปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้องกับบริการสาธารณะทุกเรื่อง	เห็นด้วย
ควรพิจารณาปรับปรุงกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน หมวด 4 อำเภอบ มาตรา 63 วรรค 2 และมาตรา 66 (1.1.) เพื่อการอ้างอิงและประกอบการพิจารณากำหนดให้มีท้องถิ่นอำเภอเป็นผู้ช่วยนายอำเภอในฐานะผู้กำกับดูแลการปฏิบัติราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย และการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ซึ่งจะปรากฏอยู่ใน ร่างประมวลกฎหมายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 204 ถึง มาตรา 208	เห็นด้วย
ควรเร่งปรับปรุงกฎหมายหลายฉบับ ให้เป็นปัจจุบันและสนับสนุนการทำงาน อันได้แก่ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติเทศบาล เป็นต้น	เห็นด้วย

อย่างไรก็ดีทางที่ปรึกษาได้พิจารณาถึงแนวนโยบาย ตามที่ท่านประยูร รัตนเสนีย์ อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เข้ารับตำแหน่งเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2562 ได้มอบแนวทางการปฏิบัติงานของกรม ดังนี้

1. ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายและนโยบายที่สั่งการโดยตรงมาจากกระทรวงมหาดไทย โดยการปฏิบัติงานขอให้ยึดหลักส่งเสริมสนับสนุน และกำกับดูแล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามวัตถุประสงค์แห่งการจัดตั้งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หากดำเนินการมากกว่านี้ ก็จะเกินคำว่าส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแล แต่จะกลายเป็นการสั่งการ และควบคุมบังคับบัญชา ซึ่งเกินกว่าบทบาทและหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2. ให้ยึดถือภารกิจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2551 อย่างแท้จริง โดยตามกฎหมายกระทรวง มีหน้าที่พัฒนา และให้คำปรึกษา แนะนำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารบุคคล การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการ เพื่อให้้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการจัดทำบริการสาธารณะ
3. ให้มุ่งเน้นไปที่การแก้ไขปัญหาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ เพื่อให้้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งในการจัดทำบริการสาธารณะ ซึ่งปัญหาของท้องถิ่นที่มีอยู่มาก ต้องได้รับการแก้ไขปัญหทั้งด้านการเงิน การคลัง การบริหารงานบุคคล ปัญหาการตีความเกี่ยวกับการเบิกจ่าย และการตีความเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของ้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงขอให้ สำนัก/กอง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอนำปัญหามาเป็นตัวตั้ง และคิดงานเพื่อแก้ไขปัญหา นั้น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ ้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ และมีความคล่องตัวในการจัดทำบริการสาธารณะ หลีกเลี่ยงการสั่งการแทนกระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานอื่น ๆ เนื่องจาก



มีกลไกการทำงานของภูมิภาคดำเนินการอยู่แล้ว และหลีกเลี่ยงการคิดแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. ลดภาระงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเวลาดูแลประชาชนมากขึ้น โดยทบทวนรายงานที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการทั้งรูปแบบเอกสารและระบบสารสนเทศ โดยการรายงานต้องทำเท่าที่จำเป็น หากมิได้นำมาใช้ประโยชน์เพื่อรักษาสิทธิให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือการติดตามนโยบายที่สั่งการโดยตรงจากกระทรวงมหาดไทย
5. สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ ต้องคงบทบาทเป็นผู้ช่วยเหลือผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย โดยไม่ใช่ให้เป็นไปตามกฎหมายเท่านั้น แต่ต้องคุ้มครองผู้ที่ปฏิบัติตามกฎหมาย ปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่จำนวนมากนั้น ตามกฎหมายเมื่อมีข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทอันเกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ท้องถิ่นจังหวัดและท้องถิ่นอำเภอจะต้องช่วยเหลือผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอวินิจฉัยปัญหาเหล่านี้ โดยเสนอข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย ข้อพิจารณาที่มีความหนักแน่น เพียงพอต่อการตัดสินใจของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอ
6. ให้ยึดหลักธรรมาภิบาล 6 ประการที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเน้นย้ำ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เป็นแนวทางการทำงาน พร้อมยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการของประชาชน

ทั้งนี้จะได้นำข้อมูลดังกล่าวเพื่อประกอบการกำหนดแนวทางการปฏิรูปกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต่อไป

3.2 ผลการประชุมระดมความคิดเห็นของคณะทำงาน/หน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ที่ปรึกษาได้จัดประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อรับฟังข้อมูลและความคิดเห็นจากคณะทำงาน/หน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดแนวทางในการปฏิรูปองค์การ โดยจะต้องครอบคลุมในประเด็นของการปฏิรูปทั้ง 4 ด้าน (ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการทำงาน ด้านกฎหมาย และด้านบุคลากร) ดังนี้

- จัดประชุมระดมความคิดเห็นอย่างเป็นทางการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน 249 คน ในวันศุกร์ที่ 24 กันยายน 2562 เวลา 09.00 - 15.00 น. ณ ห้องประชุมราชา 2 ชั้น 11 โรงแรมปรีซ์ พาเลซ มหานาค
- จัดประชุมระดมความคิดเห็นอย่างเป็นทางการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน 210 คนในวันอังคารที่ 26 กันยายน 2562 เวลา 09.00 - 15.00 น. ณ ห้องประชุมปรีซ์บอลรูม 1 ชั้น 11 อาคาร 1 โรงแรมปรีซ์ พาเลซ มหานาค โดยสรุปความเห็นได้ดังต่อไปนี้



3.2.1 ความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ประเด็นที่ควรปรับปรุงโครงสร้างองค์กร	เหตุผลที่เสนอ
ควรปรับปรุงระดับตำแหน่งของท้องถิ่นอำเภอให้เป็นประเภทวิชาการระดับชำนาญการ - ชำนาญการพิเศษ	● เพราะต้องทำงานกำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (บุคลากรระดับบริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น) เพื่อสร้างการยอมรับให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยนายอำเภอ ในการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นพนักงานสอบสวน แทนนายอำเภอ
ท้องถิ่นอำเภอควรปรับให้เป็นส่วนราชการภูมิภาค กรณีปรับเป็นส่วนราชการภูมิภาคไม่ได้ เสนอปรับปรุงในรูปแบบ Cluster และเสนอเพิ่มตำแหน่งนิติกร ให้ประจำระดับอำเภอ กรณีเป็นภูมิภาค	● เพื่อความคล่องตัวในการทำงาน สามารถกำหนดงบประมาณในการทำงานเพิ่มเติม และสามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการได้เพิ่มขึ้น ในกรณีที่จัดกลุ่ม Cluster ได้ จะก่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน มากยิ่งขึ้น การปฏิบัติงานต้องตามอำนาจหน้าที่ รวมถึงโครงสร้างของกรม
ให้มีสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ เป็นส่วนราชการระดับ “ราชการส่วนอำเภอภูมิภาค”	● เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน/ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค
เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาท้องถิ่นในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	● มีการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เพิ่มกลุ่มงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	● มีการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ส่วนแผนและงบประมาณ เสนอให้ไปควบรวมกับส่วนยุทธศาสตร์ และแผนงาน	● ลักษณะงานที่ซ้ำซ้อนกัน จัดให้อยู่ในโครงสร้างที่เดียวกัน
ให้ท้องถิ่นอำเภอมีฐานะเป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอที่ถูกต้องตามกฎหมาย เช่นเดียวกับประมงอำเภอ พัฒนาการอำเภอ เกษตรอำเภอ สาธารณสุขอำเภอ ฯลฯ	● เพื่อเป็นองค์กรที่ถูกต้องตามระเบียบ/กฎหมาย และเป็นที่ยอมรับศรัทธาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตอาจต้องมีการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามกฎหมาย บริการสาธารณะ นโยบายรัฐบาล และหน่วยงานหรือองค์กรที่นำการขับเคลื่อนที่ใกล้ชิดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมา โดยตลอด 20 ปีที่ผ่านมา คือท้องถิ่นอำเภอที่ปฏิบัติงานในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ควรจะมีการปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอให้ชัดเจน มีเอกภาพให้เหมาะสมในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ทั้งด้านส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล อย่างไรก็ตามก็เสนอปรับปรุงบทบาทท้องถิ่นอำเภอให้เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ





ประเด็นที่ควรปรับปรุงโครงสร้างองค์กร	เหตุผลที่เสนอ
	โดยกำหนดหน้าที่เพิ่มเติมในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกฉบับ ท้องถิ่นอำเภอเป็นข้าราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่มีบทบาทและมีความเป็นมืออาชีพในการส่งเสริม สนับสนุนให้คำปรึกษา เป็นผู้มีความชำนาญในอำเภอ ที่จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ทั้งนี้ท้องถิ่นอำเภอควรมีบทบาทเป็น คณะกรรมการ คณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้งจาก กระทรวงต่าง ๆ แต่สถานะโครงสร้างของสำนักงาน ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ ยังไม่ครอบคลุม การทำงาน ทำให้มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน
กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น เสนอให้ไป ควบรวมกับสำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	ภารกิจงานมีความคล้ายกัน ลดความซ้ำซ้อน จัดสรร งบประมาณง่ายขึ้น
งานจัดเก็บรายได้ เสนอให้ไปควบรวมกับกลุ่มการเงิน	งานประเภทเดียวกันควรดำเนินการเหมือนกัน การจัดสรร งบประมาณจะได้สอดคล้องกัน
แยกงานพัสดุออกจากกลุ่มงานการเงิน และยกระดับ ขึ้นเป็นกลุ่มงานพัสดุ	เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ
เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	รองรับภารกิจที่จะถ่ายโอนมายังท้องถิ่น
จัดตั้งสำนักตรวจราชการกรม	ภารกิจตรวจราชการมีปริมาณมากขึ้น และควรเพิ่ม ผู้ตรวจราชการให้ครบทุกเขต
จัดตั้งกองบริหารงานช่างท้องถิ่น	งานช่างเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท้องถิ่นพัฒนา และ ช่างต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพ
ปรับตำแหน่งนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นนิติกร หรือเพิ่มนิติกรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	ปัญหาทางด้านกฎหมายมีจำนวนมาก ต้องการผู้ที่มีวิชาชีพ เฉพาะมารับผิดชอบดำเนินการ และวินิจฉัย
ยกระดับฝ่ายบริหารทั่วไปเป็นกลุ่มงานอำนวยการ โดยแบ่งออกเป็น 4 งานย่อย ได้แก่ งานบุคคล งานงบประมาณ งานประเมินตัวชี้วัด งานนโยบาย	- ปริมาณงานมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น และเพื่อให้มีหน้าที่ ส่งเสริมสนับสนุนอำนวยการบริหารงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัด จึงควรมีกฎหมาย ในการอำนวยการสนับสนุนส่งเสริมราชการท้องถิ่น เช่นเดียวกับสำนักงานจังหวัด ซึ่งมีหน้าที่ประสานงาน ราชการส่วนภูมิภาค โดยจัดตั้งขึ้นเป็นกลุ่มงานอำนวยการ แทน - เนื่องจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็น 1 กรม 2 หน่วยงาน คือเราต้องดูแลทั้งงานในหน้าที่ของสำนักงาน ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเอง และต้องดูแล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดที่รับผิดชอบด้วย



ประเด็นที่ควรปรับปรุงโครงสร้างองค์กร	เหตุผลที่เสนอ
	เพื่อให้มีบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพ มีความทันสมัย จึงควรมีหน่วยเฉพาะที่ทำหน้าที่นี้
เปลี่ยนชื่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นกรมการท้องถิ่น	การตัดคำว่าปกครองออกจะทำให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีความรู้สึกถูกรับรองหรือสั่งการ ทำให้มีความรู้สึกต่อต้าน ทั้งนี้ภารกิจของกรมไม่ได้มีเฉพาะการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังมีการกำกับ ดูแลและตรวจสอบ (เป็นหน่วยงานดำเนินการ เพื่อให้ผู้มีอำนาจกำกับดูแล คือผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอพิจารณาตัดสินใจ) การดำเนินการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและสมาชิก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เพิ่มกลุ่มงานอำนวยการ	เพื่อจะได้สอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล คำรับรองการปฏิบัติราชการ งานพิธี รัฐพิธี งานธุรการ และงานเลขานุการของท้องถิ่น จังหวัด
จัดตั้งกลุ่มงานยุทธศาสตร์ แผนงาน และงบประมาณขึ้นในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดทั้ง 76 จังหวัด โดยแยกออกจากกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น	เนื่องจากปริมาณงานที่ต้องส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นมีความสำคัญและมีปริมาณมาก รวมทั้งต้องกำกับติดตามงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมาย จึงควรต้องตั้งกลุ่มงานในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพิ่มขึ้น เพื่อให้กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นรับผิดชอบงานการศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และอื่น ๆ เต็มที่
เพิ่มบุคลากรในกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาการท้องถิ่นในภูมิภาค	เพิ่มตำแหน่งนักวิชาการด้านการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา และบุคลากรด้านสาธารณสุข
เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น	รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่จากส่วนกลาง เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็ก และโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมาก)
ยกระดับท้องถิ่นอำเภอให้ปรากฏในกฎหมาย หรือยกระดับเป็นราชการส่วนภูมิภาค	- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการบริการสาธารณะ รวมทั้งตอบสนองความต้องการของประชาชน - เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการให้บริการด้านความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของประชาชน



ประเด็นที่ควรปรับปรุงโครงสร้างองค์กร	เหตุผลที่เสนอ
	- เป็นหน่วยงานหลักในการให้คำแนะนำปรึกษา สนับสนุนส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ระดับอำเภอ กับส่วนราชการทุกระดับ ตลอดจนเชื่อมประสานกับภาคเอกชนและภาคีเครือข่ายในพื้นที่ - เป็นหน่วยงานหลักในการให้คำแนะนำปรึกษา สนับสนุนส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการบริหารงาน และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - เป็นหน่วยงานหลักในการเป็นศูนย์ประสานงานความช่วยเหลือประชาชนตามอำนาจหน้าที่ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับอำเภอ - เนื่องจากปัจจุบันท้องถิ่นอำเภอมีโครงสร้างที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และควรกำหนดอัตรากำลังท้องถิ่นอำเภอให้อย่างน้อยควรมีลูกจ้าง 1 คนทุกอำเภอ เนื่องจากปริมาณงานมีจำนวนเท่ากัน - ภารกิจสนับสนุนด้านกำกับดูแลท้องถิ่นอำเภอเป็นส่วนสำคัญ เป็นเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการรับเรื่อง ริเริ่มรวบรวม กลั่นกรอง เสนอแนวทางข้อระเบียบ กฎหมาย ประกอบคำวินิจฉัยของนายอำเภอ/ผู้ว่าราชการจังหวัด - ภารกิจงานมีการลงพื้นที่สอบข้อเท็จจริง มีความเสี่ยงในระดับพื้นที่ สมควรที่จะมีเงินประจำตำแหน่งให้เท่าเทียมกับเจ้าพนักงานปกครองของอำเภอ กรมการปกครอง

3.2.2 ความคิดเห็นต่อการปรับปรุงด้านกระบวนการ และการปรับปรุงภารกิจ

ภารกิจที่ต้องการปรับปรุง	ข้อเสนอการปรับปรุงด้านการกระบวนการ/ปรับปรุงภารกิจ
งานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ของกรม	เป็นเจ้าภาพหลักในการจัดทำ website ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั่วประเทศ และปรับปรุงระบบภาพ รวมทั้งประเทศให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น
ฝ่ายบริหารทั่วไป กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภูมิภาค	ปรับเป็นกลุ่มงานอำนวยการ ทำงานลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มงานอำนวยการของสำนักงานจังหวัด เพราะเป็นเลขานุการท้องถิ่นจังหวัด สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด



ภารกิจที่ต้องการปรับปรุง	ข้อเสนอการปรับปรุงด้านการะบวนการ/ปรับปรุงภารกิจ
งานฝากจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น งานเด็กและเยาวชน (งานเด็กแรกเกิด)	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไม่สมควรรับภาระงานมาเพิ่มเติมเนื่องจากเป็นงานฝาก ไม่ได้เป็นภารกิจของท้องถิ่นอำเภอ
เสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบประชาธิปไตย โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแหล่งเรียนรู้ประชาธิปไตย	-
ส่งเสริม และพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยท้องถิ่นอำเภอดำเนินการ	-
การจัดทำตัวชี้วัดเพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ	กรมควรต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดให้เริ่มต้นรอบ เพราะปัจจุบันกำหนดล่าช้า โดยที่ผ่านมาหลายเดือนถึงให้ผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัด ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามห้วงเวลาที่กำหนดในรอบ 6 เดือน
การอำนวยความสะดวกช่วยเหลือนายอำเภอ หรือผู้ว่าราชการจังหวัดในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ภารกิจหลักของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมีเป้าหมายร่วมกัน คือสร้างหลักประกันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง มีสมรรถนะในการบริการประชาชน หรือจำเป็นต้องชี้แจงแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ดังนั้น ต้องมีการเพิ่มกรอบอำนาจหน้าที่ให้ท้องถิ่นอำเภอ และท้องถิ่นจังหวัดไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องทุกฉบับ
การเข้าถึงข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ	ควรกำหนดตัวบุคคลในการเข้าถึงข้อมูล เพื่อคงสถานะในการส่งเสริม สนับสนุนในบทบาทหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

3.2.3 ความคิดเห็นต่อการปรับปรุงด้านบุคลากรและอัตรากำลังของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

หน่วยงานที่ขอปรับปรุงอัตรากำลัง	ตำแหน่งที่ควรเพิ่ม/ลด	เหตุผล
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	ขอเพิ่มลูกจ้างที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจ้างเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด และ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ	เนื่องจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเป็นหน่วยปฏิบัติที่ต้องประสานและให้การปรึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพ
	ขอเพิ่มวิศวกรโยธา	-





หน่วยงานที่ขอปรับปรุงอัตราจ้าง	ตำแหน่งที่ควรเพิ่ม/ลด	เหตุผล
	● ขอเพิ่มผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทั่วไป/ขอเพิ่มเจ้าหน้าที่ธุรการ	ภารกิจการงานมากขึ้น
	● ขอเพิ่มผู้อำนวยการกลุ่มการศึกษา	เพื่อให้มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
	● ขอเพิ่มผู้อำนวยการกลุ่มงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เพื่อให้มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
	● ขอเพิ่มบุคลากรสายงานการศึกษา เช่น ครู/การศึกษา	ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านงานครู
	● ขอเพิ่มเจ้าหน้าที่สารสนเทศ	มีการนำสารสนเทศมาใช้แต่ขาดบุคลากรดูแล
	● ขอเพิ่มนักวิชาการตรวจสอบภายใน	เนื่องจากปัจจุบันมุ่งเน้นการป้องปรามการทุจริตและต้องมีสายวิชาชีพเฉพาะในการตรวจสอบการเงิน/บัญชี/พัสดุที่เปลี่ยนแปลง/เพิ่มขึ้นใหม่ตามที่กฎหมายกำหนด
กลุ่มงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น (ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด)	● ขอเพิ่มนิติกร	ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ทั้งในด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ที่เพิ่มมากขึ้น
กองกฎหมาย/กลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบ และเรื่องร้องทุกข์ (ส่วนกลางและภูมิภาค)	● เพิ่มเงินค่าตอบแทนวิชาชีพ (เนติบัณฑิตไทย)	เพื่อให้เกิดความทัดเทียมกับข้าราชการส่วนท้องถิ่นและจูงใจให้ไม่ประสงค์โอน/ย้ายไปหน่วยงานอื่น
	● เพิ่มเงินค่าตอบแทนให้แก่ตำแหน่งอื่นที่ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย	ตำแหน่งนิติกรขาดแคลน แต่มีการมอบหมายให้ตำแหน่งอื่นมาปฏิบัติงานเช่นเดียวกับนิติกร และเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ (คล้ายกับเงิน พ.ต.ก. ของนิติกร แต่ในอัตราไม่เกิน 3,000 บาทต่อเดือน)
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	● เสนอปรับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นนักทรัพยากรบุคคล	เนื่องจากการปฏิบัติงานสอดคล้องกับสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในส่วนกลาง จึงควรมีตำแหน่งที่สอดคล้องกัน
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ	● ขอเพิ่มลูกจ้างที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจ้างเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ	เนื่องจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ เป็นหน่วยปฏิบัติที่ต้องประสานและให้การปรึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพ



หน่วยงานที่ขอปรับปรุงอัตราจ้าง	ตำแหน่งที่ควรเพิ่ม/ลด	เหตุผล
	● ขอเพิ่มนายช่างโยธา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขาดแคลนบุคลากรด้านงานช่าง
	● ขอเพิ่มนักวิชาการพัสดุ	-
	● ขอเพิ่มนักวิชาการศึกษา	งานการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มสูงขึ้น
	● ขอเพิ่มพนักงานราชการในทุกอำเภอ ๆ ละ 1 คน	เพื่อปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือ/ แบ่งเบาภาระงานของท้องถิ่นอำเภอ ทำหน้าที่ในลักษณะผู้ช่วยท้องถิ่นอำเภอ
กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ครูและบุคลากรทางการศึกษา แยกออกมาตั้งใหม่จากกลุ่มงานมาตรฐาน	-	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนโรงเรียนศูนย์พัฒนาเด็กจากหน่วยงานอื่นเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งจัดตั้งเอง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้เชี่ยวชาญเฉพาะในด้านบริหารงานบุคคลครู เพื่อลดความผิดพลาด และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
	● เสนอเพิ่มนักประชาสัมพันธ์/บุคลากร ให้มีอัตราจ้างในภูมิภาค	เหมาะสมกับภารกิจในภูมิภาค
กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น	● ขอเพิ่มบุคลากรผู้มีความรู้ในงานด้านการศึกษา	เนื่องจากปัจจุบันมีโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น แต่ขาดบุคลากรที่มีความสามารถด้านการศึกษา ควรเพิ่มบุคลากรให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (เน้นการศึกษา)
กลุ่มงานการเงิน บัญชีและการตรวจสอบ	● ขอเพิ่มนักวิชาการตรวจสอบภายใน	

นอกจากนี้ขอเสนอปรับปรุงบางตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น ดังต่อไปนี้

ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	ตำแหน่งที่ควรปรับระดับตำแหน่ง	เหตุผล
ท้องถิ่นจังหวัด	● จากระดับเจ้าพนักงานชำนาญงานเป็นระดับอาวุโส	ภารกิจที่มีอยู่มีความจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานร่วมกับท้องถิ่นอำเภอ





ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	ตำแหน่งที่ควรปรับระดับตำแหน่ง	เหตุผล
		ฝ่ายบริหารทั่วไปในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด รวมถึงเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ท้องถิ่นอำเภอ	จากชำนาญการ เป็นชำนาญการพิเศษ หรืออำนวยการต้น	ภารกิจที่มีอยู่มีความจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานร่วมกับท้องถิ่นอำเภอ
	จากระดับเจ้าพนักงานชำนาญงาน เป็นระดับอาวุโส	-
ฝ่ายบริหารทั่วไป	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป จากระดับชำนาญการ เป็นชำนาญการพิเศษ	รองรับปริมาณงานด้านอำนวยการด้านอื่น ๆ ที่เพิ่มมากขึ้น
	เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จากระดับชำนาญงาน เป็นระดับอาวุโส	มีประสบการณ์ทำงานสะสมมาตั้งแต่แยกมาจากการปกครองปี 2545 จึงสมควรได้รับการปรับระดับตำแหน่ง
กลุ่มงานการเงินบัญชีและการตรวจสอบในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	เจ้าพนักงานการเงินบัญชี จากระดับชำนาญงาน เป็นระดับอาวุโส	มีประสบการณ์ทำงานสะสมมาตั้งแต่แยกมาจากการปกครองปี 2545 จึงสมควรได้รับการปรับระดับตำแหน่ง
กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น	ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงานจากระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการเป็นระดับชำนาญการพิเศษ	เนื่องจากกลุ่มงานนี้มีภารกิจที่ต้องรองรับนโยบายของรัฐบาล/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจำนวนมาก จำเป็นต้องมีผู้มีประสบการณ์ และผู้กลั่นกรองงาน
เสนอเพิ่มผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์ แผนงานและงบประมาณ อีกตำแหน่งในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	จากระดับชำนาญการเป็นระดับชำนาญการพิเศษ	รองรับงานแผนพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ และงบประมาณที่มากขึ้น
กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	จากระดับเชี่ยวชาญเป็นระดับผู้ทรงคุณวุฒิ	ปริมาณงานด้านท้องถิ่นมากขึ้นควรกำหนด



3.2.4 ความคิดเห็นต่อการปรับปรุงกฎหมายการปกครองท้องถิ่น

กฎหมาย/ระเบียบที่ควรปรับปรุง	เนื้อหาที่ควรเพิ่มเติม/ตัดทิ้ง	เหตุผล
กฎหมายจัดตั้งท้องถิ่น	เพิ่มให้ท้องถิ่นจังหวัดเป็นผู้ช่วยเหลือผู้ว่าราชการจังหวัด	-
	กำหนดให้ท้องถิ่นอำเภอเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เพราะการสอบสวนข้อเท็จจริงทุกกรณีส่วนใหญ่อำเภอจะมอบให้ท้องถิ่นอำเภอเป็นผู้ดำเนินการ
กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด - พระราชบัญญัติเทศบาล - พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล	การกระจายอำนาจ	-
กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	กำหนดให้ท้องถิ่นอำเภอเป็นราชการส่วนภูมิภาค	-
กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอ	ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบว่าด้วยข้าราชการพลเรือนเป็นปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง)	-
ระเบียบวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ	-
ระเบียบวิธีการเบิกจ่ายเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	การกั้นเงินไม่มีหนี้และสามารถเบิกจ่ายได้ทุกเรื่องที่จ่าย เพื่อการจัดบริการสาธารณะ	-
แก้ไขกฎหมายการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น	หากมีปัญหาขัดแย้งกันภายในให้เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัย และมีอำนาจในการโอนย้ายที่จำเป็น	-
ระเบียบ มท. ว่าด้วยการงบประมาณ	กำหนดให้นายอำเภอเป็นผู้ตรวจสอบการจัดตั้งงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีท้องถิ่นอำเภอเป็นผู้ช่วย	-





กฎหมาย/ระเบียบที่ควรปรับปรุง	เนื้อหาที่ควรเพิ่มเติม/ตัดทิ้ง	เหตุผล
ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2527 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ข้อ 103 เพิ่มข้อความให้คำวินิจฉัยของผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นที่สุด (ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่พอใจคำวินิจฉัยให้ใช้สิทธิ์ฟ้องศาล)	ลดกระบวนการอุทธรณ์คำวินิจฉัย (ตาม ม.44,45 พระราชบัญญัติ วิ.ปกครองฯ พ.ศ. 2529)
	กำหนดให้นายอำเภอเป็นผู้ตรวจสอบการจัดตั้งงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีท้องถิ่นอำเภอเป็นผู้ช่วย	-
ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการสอบสวนผู้บริหาร	กำหนดให้ท้องถิ่นอำเภอเป็นพนักงานสอบสวน และมีเงินค่าตอบแทน (ค่าสำนวน)	-
ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการประชุมสภา	กำหนดให้นายอำเภอสั่งให้การประชุมมิชอบ และให้ประชุมใหม่ โดยมีท้องถิ่นอำเภอเป็นผู้ช่วย	-
พระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน	ให้ระบุตำแหน่งท้องถิ่นอำเภออยู่ในราชการส่วนภูมิภาค	-
	ในอำเภอให้มีปลัดอำเภอเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ ควรเพิ่มเติมว่า “และให้ท้องถิ่นอำเภอเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการกำกับดูแล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่”	เนื่องจากการใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกวันนี้ นายอำเภอต้องมาสอบถามท้องถิ่นอำเภอ ซึ่งปลัดอำเภอที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอไม่สามารถให้ความช่วยเหลือได้

3.2.5 ความคิดเห็นอื่น ๆ ต่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

- ควรกำหนดค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้สามารถแข่งขันได้กับกรมการปกครอง โดยมีข้อเสนอ ดังนี้
 - ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 3,000 บาท/เดือน
 - ระดับชำนาญงาน จำนวน 4,500 บาท/เดือน
 - ระดับปฏิบัติการ จำนวน 4,000 บาท/เดือน
 - ระดับชำนาญการ จำนวน 6,000 บาท/เดือน
 - ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 8,000 บาท/เดือน
- ควรมีการเพิ่มเงินประจำตำแหน่งในสายงานนักวิชาการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เนื่องจากเป็นสายงานหลักของกรม และจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ/งานวิชาการ/กฎหมายหลากหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ต้องรองรับงานจากหลากหลายส่วนราชการ



- ควรเพิ่มเงินประจำตำแหน่งให้แก่ นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) เสมือนตำแหน่งปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) เนื่องจากต้องปฏิบัติภารกิจที่มีความใกล้ชิดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยตรง ซึ่งมีทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ นอกจากนี้ นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต้องทราบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมาก
- ควรมีเงินประจำตำแหน่งให้นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้เป็นขวัญกำลังใจ เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวทำหน้าที่สืบสวน สอบสวน ให้ความเป็นธรรมกับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงสมควรที่จะพิจารณาเงินประจำตำแหน่ง
- ให้เพิ่มค่าตอบแทนท้องถิ่นอำเภอตามความจำเป็นแก่กรณี เนื่องจากท้องถิ่นอำเภอเป็นฟันเฟืองหลักของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการประสาน อำนวยการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ควรให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่นดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจเกี่ยวกับฐานข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีลักษณะ Big Data เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่าง Realtime เพื่อประกอบการตัดสินใจและขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นหน่วยงานที่ทันสมัย ก้าวสู่ยุค 4.0 อย่างสมบูรณ์แบบ
- ควรเน้นเฉพาะงานที่อยู่ในภารกิจอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- ลดงานโครงการ กิจกรรมที่เป็นภารกิจของกระทรวง/กรมอื่น เนื่องจากทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในหน้าที่ของตนเองให้มีประสิทธิภาพได้
- ให้ความรู้กับท้องถิ่นอำเภอ (ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ
- เสนอเพิ่มค่าตอบแทนและค่าตรวจติดตาม
- เสนอเพิ่มสวัสดิการของท้องถิ่นอำเภอ ได้แก่
 - ค่าตรวจติดตาม ควรจะเพิ่มขึ้นจากที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสรรในปัจจุบัน
 - เบี้ยเลี้ยง ควรจะเพิ่มให้มีปริมาณเท่ากับส่วนราชการอื่น ๆ
- กรณีไม่สามารถเป็นท้องถิ่นภูมิภาค เสนอแบ่งเป็น Cluster
- เสนอให้มีการจ้างพนักงานราชการเพื่อช่วยเหลือท้องถิ่นอำเภอ
- ควรกำหนดเงื่อนไขแล้วเสร็จในการจัดตั้งท้องถิ่นอำเภอ หากเกินเงื่อนไขให้ยกเลิกแผนงานในทันที เพื่อปรับปรุงแนวทางขับเคลื่อนใหม่
- เพื่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรตั้งแต่ระดับสูง ควรมีโควตาเติบโตในระดับ 10 ให้แก่ข้าราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในสัดส่วนที่เป็นธรรมกับบทบาทและปริมาณงานในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย เปรียบเทียบปริมาณงานให้ชัด ๆ กับกรมอื่น ๆ ในกระทรวงมหาดไทย
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรจัดประชุมผู้บริหารกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้อำนวยการสำนัก/กอง และท้องถิ่นจังหวัดเป็นประจำทุกเดือน โดยใช้ห้องประชุมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (น่าจะเกิดประโยชน์ต่อภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เนื่องจากเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของแต่ละพื้นที่ หลากหลายประเด็น ปัญหา อุปสรรค)



- ควรมีกิจกรรมในระดับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เช่น แข่งกีฬา เป็นต้น เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรมของบุคลากรในสังกัด
- กลุ่มงานที่เสนอเพิ่มในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ได้แก่
 - กลุ่มงานสารสนเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม รวมถึงควรกำหนดวิธีปฏิบัติ/วิธีรายงานผลให้สอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 เพื่อให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการรายงานผลในระบบสารสนเทศโดยตรง ในระบบโปรแกรม มีการเข้าระบบ และมีการตรวจสอบงานจากระบบได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพเหมือนการรายงานผลในระบบ e-LAAS
 - กลุ่มงานวินัย อุทธรณ์และเรื่องราวร้องทุกข์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากมีข้อร้องเรียนเพิ่มมากขึ้น
 - กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น เสนอเพิ่มนิติกร
 - กลุ่มงานด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิต เนื่องจากมีการโอนถ่ายภารกิจเพิ่มและขาดบุคลากร
 - กลุ่มงานอำนวยการ/สวัสดิการ
- เสนอเพิ่มหัวหน้าฝ่ายพัสดุ
- ควรมีค่าตอบแทนในการดำเนินการเกี่ยวกับคดี (สำนวน) เรื่องร้องเรียน
- ควรมีค่าตอบแทนเกี่ยวกับนโยบาย เช่น เรื่องขยะ สิ่งแวดล้อม ผู้สูงอายุ ฯลฯ

3.2.6 สรุปผลการระดมข้อคิดเห็น วันที่ 26 กันยายน 2562 (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

จากผลการสัมมนาได้ข้อเสนอในแต่ละด้านทั้ง 4 ด้านดังต่อไปนี้

ข้อเสนอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ข้อคิดเห็นของที่ปรึกษา
ด้านโครงสร้าง	
● บางส่วนเสนอยกระดับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นขึ้นเป็นทบวงการปกครองท้องถิ่น ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบการบริหารงานท้องถิ่นอย่างเต็มรูปแบบได้หรือไม่	อาจต้องพิจารณาความเป็นไปได้ เนื่องจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น และเกี่ยวข้องกับทุกกระทรวงในการกระจายอำนาจที่เกี่ยวกับการบริการสาธารณะ
● บางส่วนเสนอให้ยุบกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดูแลตนเอง โดยมีหน่วยงานบริหารจัดการของตนเอง	ควรมีหน่วยงานกลางที่เป็นมาตรฐานในการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถเทียบเคียงได้กับข้าราชการประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าควรมีแนวทางในการเชื่อมการทำงานของข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือน และข้าราชการท้องถิ่น
● บางส่วนไม่เสนอให้มีโครงสร้างองค์กรที่มีท้องถิ่นอำเภอทุกพื้นที่ เนื่องจากบางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเข้มแข็งอยู่แล้ว อาจไม่ต้องการท้องถิ่นอำเภอ และเป็นการประหยัดอัตรากำลังคนอีกด้วย	นำไปพิจารณาประกอบในข้อเสนอของคณะที่ปรึกษา





ข้อเสนอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ข้อคิดเห็นของที่ปรึกษา
ด้านบุคลากรและอัตรากำลัง	
บางส่วนเห็นว่าไม่ควรมีตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอ เพราะเป็นการเพิ่มภาระงบประมาณบุคลากรภาครัฐ และหากจำเป็นต้องมี ต้องระบุให้ได้ว่าประชาชนได้ประโยชน์อย่างไร และอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนเป็นอย่างไร รวมทั้งในปัจจุบันมีเทคโนโลยีการสื่อสารที่เข้าถึงในแต่ละพื้นที่แล้ว อาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดตั้งบุคลากรไว้ที่อำเภอ	ต้องพิจารณาหน้าที่รับผิดชอบของท้องถิ่นอำเภอ ให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนสูงสุด
ควรกระจายอำนาจในการสรรหาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเอง เช่น เจ้าหน้าที่ในศูนย์เด็กเล็ก ซึ่งควรเป็นคนในพื้นที่ที่จะมาดูแลเด็ก ๆ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อาจแบ่งแนวทางการสรรหาออกเป็น 2 ส่วนคือตำแหน่งที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรรหาเองได้ และตำแหน่งที่ควรสรรหาจากส่วนกลาง
กองการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องรับภาระเกี่ยวกับสถานศึกษา ทั้งศูนย์เด็กเล็ก โรงเรียนในเขตเทศบาล ซึ่งอัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอ แตกต่างจากกระทรวงศึกษาธิการที่มีการเตรียมโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังไว้รองรับก่อนที่จะมีการถ่ายโอนภารกิจดังกล่าว	เห็นด้วย ควรพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ควรมีการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถให้คำปรึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้	เห็นด้วย
ควรสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการ และพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องรางวัลที่มีคุณค่าทางจิตใจ เหมือนกับข้าราชการดีเด่นในระบบข้าราชการพลเรือน หรือการมีรูปแบบที่สะท้อนถึงการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น	เห็นด้วย
ด้านกระบวนการ	
ท้องถิ่นอำเภอเป็นตัวกลางในการเชื่อมประสานส่วนราชการ และหน่วยงานต่าง ๆ แต่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ การดำเนินการต่าง ๆ เกิดความล่าช้า เสนอให้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ที่สามารถกระทำการได้แทนจังหวัดหรือกรม (ไม่ใช่ทุกระื่องต้องส่งเข้าจังหวัดทั้งหมด)	อาจพิจารณากำหนดอำนาจตัดสินใจและการดำเนินการบางส่วนให้ท้องถิ่นอำเภอ ที่เป็นประโยชน์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในเรื่องที่ไม่ซับซ้อนมาก
ผู้เข้าสัมมนาให้ความเห็นในเชิงเปรียบเทียบว่า ปัจจุบันบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เสมือนถูก “ตี” จากบุคลากรกรมการปกครอง มากกว่าการ “ส่งเสริม” จากกรม	อาจต้องเน้นการสร้าง ความเข้าใจและยึดหยุ่น กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
ระเบียบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหลายอย่าง ทำลายอัตลักษณ์ ความเป็นท้องถิ่น เช่น ไม่สามารถนำงบประมาณมาจัดงานประเพณีในท้องถิ่นตนเองได้	กรมอาจต้องดำเนินการเชิงรุกในการออกระเบียบ และวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อความชัดเจนและยึดหยุ่น โดยอาจเน้นสิ่งที่ไม่ควรทำ มากกว่าสิ่งที่ทำได้



ข้อเสนอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ข้อคิดเห็นของที่ปรึกษา
เนื่องจากอาจถูกสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบการนำงบประมาณไปใช้	
การถ่ายโอนภารกิจ 245 ภารกิจนั้น พบว่าถ่ายโอนมาให้แต่ภาระงาน แต่อำนาจตามหน้าที่ไม่ให้ตามมา ส่งผลให้การดำเนินการลำบาก เพราะต้องย้อนกระบวนการทำงานไปยังหน่วยงานผู้ถือกฎหมายนั้น ๆ ก่อน รวมถึงควรเพิ่มช่องทางให้คำปรึกษา เช่น เบอร์โทรสายด่วน หรือ Social Media ฯลฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมีแนวทางในการให้คำปรึกษาตามข้อเสนอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
บางส่วนเห็นว่ากรมพยายามจะดึงอำนาจกลับคืนไปไว้ส่วนกลาง ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับแนวทางในการกระจายอำนาจที่กำหนดไว้	ควรมีการชี้แจงเหตุผล และกำหนดแผนในการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น (หากมีความพร้อมตามตัวชี้วัด (Indicators) และเป้าหมายที่กำหนดไว้) เพื่อให้การให้อิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน
พยายามลดการใช้เอกสารในการดำเนินการ และเปลี่ยนมาใช้ระบบดิจิทัลมากขึ้น	เห็นด้วย แต่ต้องมีการออกระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน
ด้านกฎหมาย	
ระเบียบการเบิกจ่ายของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรใช้แนวทางเดียวกันกับกรุงเทพมหานครที่สามารถตั้งระเบียบการเบิกจ่ายได้เอง หรือบางส่วนมองว่าควรทำระเบียบข้อบังคับในภาพรวมเป็นมาตรฐานกลางแล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปปรับใช้ตามบริบทของแต่ละพื้นที่	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอาจต้องมีการดำเนินการเชิงรุกในการร่างระเบียบดังกล่าว โดยประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรวินิจฉัยการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และกำหนดระเบียบที่ชัดเจนในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เห็นด้วย
บางส่วนแสดงความกังวลในเรื่องข้อกฎหมายหลากหลายฉบับที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเกี่ยวข้อง โดยเสนอให้ทบทวนให้มีความสอดคล้องตรงกันก่อนประกาศใช้จริงในพื้นที่ (ปัจจุบันบางส่วนให้ข้อมูลถึงความขัดกันของข้อกฎหมายและแนวปฏิบัติ)	เห็นด้วย โดยควรเน้นการมีส่วนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้ได้รับผลกระทบมากขึ้น
บางส่วนตั้งคำถามว่าเหตุใดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นถึงไม่มีระเบียบสำคัญต่าง ๆ เป็นของตนเอง เหมือนเช่นกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปภ.) มีระเบียบเรื่องภัยพิบัติ เป็นต้น	เสนอให้มีการร่างกฎหมายในรูปของคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นระดับชาติ เพื่อบูรณาการงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น





ข้อเสนอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ข้อคิดเห็นของที่ปรึกษา
เสนอให้ยกเลิก/แก้ไขเบี้ยของกรมบัญชีกลางเกี่ยวกับตำแหน่งวิศวกรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องได้รับใบประกอบวิชาชีพ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กหลายแห่ง มีแค่ตำแหน่งนายช่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการอนุมัติให้ดำเนินการซ่อม/สร้างอาคารในพื้นที่ซึ่งรับผิดชอบดูแลอยู่ได้	อาจเป็นไปได้ยาก แต่อาจเป็นการประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการใช้วิศวกร
การสื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องวิสัยทัศน์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะตามมาตรฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ได้อย่างทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายในปี 2565” นั้น คำว่าไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 หมายถึงในเชิงจำนวนของบริการสาธารณะที่มีอยู่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 หรือในเชิงการกระจายในพื้นที่ให้ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	ควรเป็นทั้งสองอย่าง โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรส่งเสริมให้เกิดขึ้น
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรเน้นออกเป็นมาตรฐานกลาง (ไม่ใช่การบังคับ) แล้วให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปออกแนวทางปฏิบัติเองให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่	เห็นด้วยในหลักการ
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรเป็นข้อต่อกลางในการเชื่อมระหว่างส่วนกลางกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่าเป็นผู้กำกับดูแลและสร้างกติกาที่มาจำกัดการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	อาจต้องมีการปรับบทบาทของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

โดยข้อเสนอทั้งหมดจะถูกนำไปประกอบการจัดทำรายงานผลการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์กรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น





บทที่ 4

รายงานผลการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

4.1 การวิเคราะห์ภารกิจของกรมที่เชื่อมโยงกับนโยบายที่สำคัญของประเทศ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะได้มีการศึกษานโยบายและแผนการพัฒนที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานภาครัฐหลัก และแผนการพัฒนาหลัก เพื่อให้เข้าใจถึงประเด็นสำคัญกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ทั้งนี้ แผนและนโยบายที่สำคัญของประเทศและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญประกอบไปด้วย แผนและนโยบายทั้งหมดได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนการปฏิรูปประเทศ นโยบายรัฐบาล ประเทศไทย 4.0 เป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ระบบราชการ 4.0 แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560 - 2564 และสรุปการประชุมมอบนโยบายของรัฐมนตรีแก่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นวันที่ 18 กันยายน 2557

4.1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

กรอบทิศทางและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประเทศไทย จัดทำขึ้นโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นั้น ได้กล่าวถึงเงื่อนไขภายนอกที่สำคัญและท้าทายต่ออนาคตของประเทศไทยในระยะ 20 ปีข้างหน้าที่สำคัญ ๆ ได้แก่

- กระแสโลกาภิวัตน์ที่เข้มข้นขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีความเสี่ยงและท้าทายมากขึ้นจากการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีและรวดเร็วของผู้คน เงินทุน ข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้และเทคโนโลยี และสินค้าและบริการ
- การรวมกลุ่มเศรษฐกิจในภูมิภาคนำไปสู่ความเชื่อมโยงทุกระบบในขณะที่ศูนย์รวมอำนาจทางเศรษฐกิจโลกเคลื่อนย้ายมาสู่เอเชีย
- การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของโลกส่งผลให้เกิดโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ แต่มีความเสี่ยงให้เกิดการแย่งชิงแรงงานและเงินทุน
- เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน (Disruptive technology) จะกระทบกับธุรกิจและการดำรงชีวิตของคน
- ภาวะโลกร้อนก่อให้เกิดภัยธรรมชาติที่ทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น
- น้ำมันมีปริมาณลดลง ราคาแพงขึ้น และการผลิตพืชพลังงานทดแทนจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางอาหารของโลก
- ความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง
- การยึดถือหลักการบริหารจัดการที่ดี ระบอบประชาธิปไตยและสิทธิมนุษยชนที่มีความเข้มข้นและซับซ้อนมากขึ้น



จากสถานการณ์และสภาพแวดล้อมของประเทศทั้งที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน บริบทและเงื่อนไขการพัฒนาทั้งภายในประเทศและภายนอกดังกล่าว การพัฒนาประเทศสู่เป้าหมายความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน จำเป็นจะต้องกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลา อย่างบูรณาการ และสร้างความเข้าใจและร่วมมือร่วมใจของทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ให้ร่วมกันเดินไปสู่เป้าหมายของชาติในระยะยาว

เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ที่ต้องการให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ชาติการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนภาพที่ 4: ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี



ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีของประเทศไทยพบว่า มีนัยที่เกี่ยวกับการดำเนินงานและภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดังต่อไปนี้

- มุ่งเน้นการเสริมสร้างความมั่นคงภายในประเทศ ตั้งแต่ในเรื่องของการปกป้องสถาบันหลักของชาติ การสร้างความสมานฉันท์ การดูแลความสงบตามพื้นที่ต่างๆ การจัดการกับปัญหาแรงงานข้ามชาติ และการป้องกันและปราบปรามสิ่งเสพติด
- เสริมสร้างศักยภาพและความพร้อมให้กับประเทศในก้าวสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วผ่านการจัดสรรการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างเหมาะสม
- มุ่งเน้นการพัฒนารากฐานของประเทศผ่านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนภายในประเทศ และส่งเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี และอยู่ดีมีสุข



- ส่งเสริมการเติบโตของคุณภาพชีวิตโดยเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น ระบบบริหารจัดการน้ำ และพลังงาน รวมถึงการพัฒนาการเตรียมพร้อมและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผ่านการปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน และจัดวางระบบ และการบริหารราชการแบบบูรณาการ

จากรูปจะเห็นว่ากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเกี่ยวข้องกับทุกเรื่องในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

4.1.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ประเทศไทยอยู่ในช่วงของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ไขปัญหาพื้นฐานในด้านต่าง ๆ โดยประเทศไทยจะต้องเร่งพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย และก้าวข้ามข้อจำกัดของการเติบโตในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็น คุณภาพแรงงาน ความเหลื่อมล้ำทางสังคม โครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมสูงวัย การบริหารจัดการภาครัฐที่ขาดความโปร่งใส รวมไปถึงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ถือเป็นต้นทุนสำคัญทางเศรษฐกิจ ก็ประสบปัญหาความเสื่อมโทรมต่อเนื่อง อันเกิดจากการบริหารจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพ และความขัดแย้งในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งในแผนพัฒนาฉบับนี้ จะมุ่งเน้นการคำนึงถึงทรัพยากรธรรมชาติและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

โดยหลักการสำคัญของแผนพัฒนาประกอบไปด้วย “การยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อให้เกิดการบูรณาการการพัฒนาอย่างสมดุลผสมผสาน พอประมาณ และมีระบบภูมิคุ้มกัน บริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี “การยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา” พัฒนาคนในทุกช่วงวัยและสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ พื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม “การยึดวิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี” ซึ่งยึดหลักการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและสังคม รวมถึงความมั่นคงทางพลังงาน อาหารและน้ำ สังคมและประชาชนมีความมั่งคั่ง และรักษาฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน “การยึดเป้าหมายประเทศไทยปี 2561-2580” ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาคนไทย เศรษฐกิจไทย สังคมไทยอย่างยั่งยืน “การยึดหลักการเจริญเติบโตที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตด้วยภูมิปัญญาและนวัตกรรม” สู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว สร้างสังคมคุณธรรมและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ “การยึดหลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ต่อยอดสู่เป้าหมายระยะยาว” ซึ่งเน้นความร่วมมือจากภาครัฐ เอกชนและประชาชน

นอกจากนี้ประเทศไทยได้ลงมติรับรองเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนปี 2559-2573 (Sustainable Development Goals: SDGs) ภายใต้ความร่วมมือของสหประชาชาติ ซึ่งมุ่งเน้นความเชื่อมโยงทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน และทำให้การดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ตลอดจนการประกอบธุรกิจขององค์กรทั้งภาคเอกชนและภาครัฐต้องปรับตัวเพื่อก้าวไปสู่ความยั่งยืน

ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ประกอบไปด้วยยุทธศาสตร์หลักที่ใช้ขับเคลื่อนประเทศทั้งหมด 10 ยุทธศาสตร์ได้แก่



- ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ 8 : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ 9 : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ 10 : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

แผนภาพที่ 5: แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ปี พ.ศ. 2560 – 2564				
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและ พัฒนาศักยภาพ ทุนมนุษย์	ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างความเป็น ธรรมและลด ความเหลื่อมล้ำ ในสังคม	ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การสร้าง ความเข้มแข็งทาง เศรษฐกิจและแข่งขัน ได้อย่างยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเติบโตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อมเพื่อ การพัฒนาอย่าง ยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การเสริมสร้าง ความมั่นคงแห่งชาติ เพื่อการพัฒนา ประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การบริหารจัดการใน ภาครัฐ การป้องกัน การทุจริต ประพฤติมิชอบและ ธรรมาภิบาลใน สังคมไทย	ยุทธศาสตร์ที่ 7 : การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานและระบบ โลจิสติกส์	ยุทธศาสตร์ที่ 8 : การพัฒนา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม	ยุทธศาสตร์ที่ 9 : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ	ยุทธศาสตร์ที่ 10: ความร่วมมือ ระหว่างประเทศ เพื่อการพัฒนา

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

จากการวิเคราะห์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ของประเทศไทยพบว่า มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน และการกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดังต่อไปนี้

- พัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง
- ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีบูรณาการ
- ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน และพัฒนาระบบน้ำประปาให้ครอบคลุม
- ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานให้มีขนาดที่เหมาะสม



- รักษาความมั่นคงภายในเพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ
- สร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี บริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
- บริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ
- สร้างโอกาสในการมีที่ดินทำกินและยกระดับรายได้
- ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

4.1.3 แผนการปฏิรูปประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติและคณะกรรมการปฏิรูปประเทศได้ประสานและดำเนินการเพื่อเผยแพร่ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องการประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ ทั้ง 11 ด้าน เมื่อวันที่ 6 เมษายน 2561 เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาและปฏิรูปประเทศไทยในมิติต่าง ๆ อย่างครบวงจรและบูรณาการ โดยแผนปฏิรูปทั้ง 11 ด้านประกอบไปด้วย

- (1) แผนการปฏิรูปประเทศไทยด้านการเมือง
- (2) แผนการปฏิรูปประเทศไทยด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
- (3) แผนการปฏิรูปประเทศไทยด้านกฎหมาย
- (4) แผนการปฏิรูปประเทศไทยด้านกระบวนการยุติธรรม
- (5) แผนการปฏิรูปประเทศไทยด้านเศรษฐกิจ
- (6) แผนการปฏิรูปประเทศไทยด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (7) แผนการปฏิรูปประเทศไทยด้านสาธารณสุข
- (8) แผนการปฏิรูปประเทศไทยด้านสื่อสารมวลชน และเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (9) แผนการปฏิรูปประเทศไทยด้านสังคม
- (10) แผนการปฏิรูปประเทศไทยด้านพลังงาน
- (11) แผนการปฏิรูปประเทศไทยด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ภายใต้แผนปฏิรูปประเทศทั้ง 11 ด้านข้างต้นนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้มีการจัดทำแผนงานและโครงการที่สอดคล้องกับประเด็นสำคัญในแผนการปฏิรูปประเทศ ในช่วง 5 ปี (พ.ศ. 2561 -2565) โดยมีจำนวนกิจกรรม แผนงาน และโครงการทั้งสิ้นกว่า 81 กิจกรรมและโครงการ ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญในแผนปฏิรูปแต่ละด้าน ดังนี้





ตารางแสดงโครงการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ลำดับ	หน่วยงาน	ประเด็นการปฏิรูป/โครงการ	จำนวนโครงการ
1	สล.	ด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม	1
		1. โครงการท้องถิ่นอาสาปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ "จิตอาสา สร้างป่า รักษาป่า"	
2	กจ.	ด้านปราบปรามการทุจริต	1
		1. โครงการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการปฏิบัติราชการบนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้แผนงาน บูรณาการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	
3	กม.	ด้านการเมือง	2
		1. การจัดทำประมวลกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ พระราชบัญญัติ ให้ใช้ประมวลกฎหมายท้องถิ่น พ.ศ. ...	
		2. การสนับสนุนการจัดทำกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้ง สมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่น	
		ด้านกฎหมาย	6
		1. โครงการจัดทำแผนพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์	
		2. โครงการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และตรวจติดตามปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามกฎหมายและระเบียบกระทรวงมหาดไทย ร่วมกับคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงมหาดไทย	
		3. โครงการสร้างเสริมและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
		4. โครงการสนับสนุนการบริหารงานและการบังคับใช้กฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
		5. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างขีดความสามารถในการตราข้อบัญญัติท้องถิ่นให้ถูกต้อง	
		6. โครงการจัดทำฐานข้อมูลกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเผยแพร่ให้ประชาชนเข้าถึงง่าย	
		ด้านพลังงาน	1
		1. โครงการศึกษาแนวทางและแก้ไขกฎหมายการจัดสรรค่าภาคหลวง	
4	ตบ.	ด้านปราบปรามการทุจริต	2
		1. โครงการตรวจสอบการคลัง การเงิน การบัญชี และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
		2. โครงการพัฒนาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	



ลำดับ	หน่วยงาน	ประเด็นการปฏิรูป/โครงการ	จำนวนโครงการ
5	ศส.	ด้านบริหารราชการแผ่นดิน	2
		1. โครงการปรับปรุงระบบข้อมูลกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (info.dla.go.th)	
		2. โครงการพัฒนามาตรฐานและบูรณาการข้อมูลพื้นฐานท้องถิ่น ระยะที่ 2 (local ERP)	
6	สบ.พถ.	ด้านการเมือง	1
		1. โครงการสร้างการเรียนรู้การปกครองท้องถิ่นสำหรับบุคคลทั่วไปผ่านระบบ e-learning	
7	สน.คท.	ด้านบริหารราชการแผ่นดิน	9
		1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพเครื่องแม่ข่ายของระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS)	
		2. โครงการจ้างพัฒนาส่วนขยายโปรแกรมภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	
		3. โครงการปรับปรุงโปรแกรมระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) แบบกระจายศูนย์	
		4. โครงการเชื่อมต่อระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) กับระบบงานอื่นๆ ของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
		5. โครงการเชื่อมต่อระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) กับระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-GP)	
		6. โครงการพัฒนาส่วนเสริมโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX 3000) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
		7. โครงการพัฒนาโปรแกรมแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX 3000) เพื่อรองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	
		8. โครงการพัฒนาโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX 3000) และ โปรแกรมประยุกต์ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (LTAX GIS) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
		9. พัฒนาความรู้ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 ให้บุคลากรกรม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
8	สน.บถ.	ด้านบริหารราชการแผ่นดิน	1
		1. โครงการศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ระยะที่ 2	
9	กพส.	ด้านการเมือง	10
		1. โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
		2. การส่งเสริมการจัดทำแผนระดับตำบล (One Plan)	
		3. การจัดทำและเผยแพร่มาตรฐานกลางการมีส่วนร่วมของประชาชน	



ลำดับ	หน่วยงาน	ประเด็นการปฏิรูป/โครงการ	จำนวนโครงการ
9 (ต่อ)	กพส. (ต่อ)	4. การจัดทำระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดตั้งและดำเนินงานกรรมการชุมชนในเทศบาล	
		5. โครงการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA)	
		6. การส่งเสริมและพัฒนาศูนย์ข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
		7. การปรับปรุงระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	
		8. โครงการจัดทำระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายการจัดประชุมประชาคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
		9. โครงการจัดทำและเผยแพร่แนวทางการประชุมประชาคมท้องถิ่น	
		10. โครงการประกวดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลเพื่อรับรางวัล “ธรรมรัฐท้องถิ่น”	
		ด้านบริหารราชการแผ่นดิน	3
		1. โครงการจัดทำคู่มือการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
		2. โครงการเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของศูนย์ปฏิบัติการร่วมในการช่วยเหลือประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถานที่กลาง) และศูนย์ช่วยเหลือประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
		3. ปรับปรุงกระบวนการให้บริการประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ลดขั้นตอนและใช้ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์การให้บริการ)	
		ด้านเศรษฐกิจ	5
		1. โครงการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, สถานศึกษา, ศูนย์เรียนรู้ชุมชน)	
		2. โครงการขยายผลปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (บุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)	
		3. โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจท้องถิ่น (โคก หนอง นา โมเดล, ถนน แหล่งน้ำ)	
		4. โครงการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดันแบบจัดการน้ำตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (ธนาคารน้ำใต้ดิน)	
		5. โครงการพัฒนาตลาดท้องถิ่น	
		ด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม	17
		1. การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าชุมชน (ออกข้อบัญญัติ การรณรงค์สร้างความเข้าใจ และการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน)	



ลำดับ	หน่วยงาน	ประเด็นการปฏิรูป/โครงการ	จำนวนโครงการ
9 (ต่อ)	กพส. (ต่อ)	2. การสนับสนุนบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดูแลรักษาที่สาธารณะประโยชน์	
		3. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการน้ำแบบบูรณาการ (พัฒนาลุ่มน้ำ - แหล่งน้ำขนาดเล็ก)	
		4. การกำจัดผักตบชวาในลำน้ำ	
		5. การส่งเสริมและรณรงค์การจัดการขยะทางทะเลและชายฝั่งของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
		6. โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชฯ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ (อพ.สธ)	
		7. โครงการประกวด "จังหวัดสะอาด"	
		8. การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการมูลฝอยของชุมชน (จังหวัดสะอาด)	
		9. การดำเนินงานอาสาสมัครท้องถิ่นรักษ์โลก (อถล.)	
		10. โครงการขับเคลื่อนการรวมกลุ่มพื้นที่ในการกำจัดมูลฝอย	
		11. โครงการกำจัดขยะมูลฝอยเพื่อผลิตกระแสไฟฟ้าที่มีความพร้อมสามารถดำเนินการในระยะ (Quick Win Project) จำนวน 8 จังหวัด 12 โครงการ	
		12. การจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการกำจัดขยะมูลฝอยให้กลุ่ม Clusters 324 กลุ่ม	
		13. โครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อรับทราบแนวทางการบริหารจัดการมูลฝอยอย่างครบวงจร	
		14. ตั้งคณะทำงานทบทวนขั้นตอนการให้เอกชนลงทุนในโครงการกำจัดขยะ เพื่อผลิตกระแสไฟฟ้า	
		15. โครงการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
		16. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานอาสาสมัครท้องถิ่นรักษ์โลก (อถล.)	
		17. การป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำเสียในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
		ด้านสาธารณสุข	4
		1. การดำเนินงานตามแนวทางโครงการพระราชดำริด้านสาธารณสุข	
		2. สนับสนุนขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการกองทุนเพื่อสุขภาพ	
		3. สนับสนุนการถ่ายโอนศูนย์บริการหรือสถานบริการสาธารณสุขระดับปฐมนูมิในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
		4. ส่งเสริมศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการป้องกันและระวังโรคติดต่อ เช่น โรคพิษสุนัขบ้า ไข้เลือดออก	



ลำดับ	หน่วยงาน	ประเด็นการปฏิรูป/โครงการ	จำนวนโครงการ
9 (ต่อ)	กพส. (ต่อ)	ด้านสังคม	7
		1. โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาแนวทางการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกู้ยืมกองทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางสังคม	
		2. การส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สนับสนุนการจัดให้มีระบบสวัสดิการของชุมชน	
		3. โครงการพัฒนาศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ	
		4. การบูรณาการระบบฐานข้อมูลด้านสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
		5. โครงการศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ	
		6. การส่งเสริม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชนด้วยกระบวนการแผนชุมชนของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
		7. โครงการจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือประชาชนของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
		ด้านพลังงาน	2
		1. โครงการส่งเสริมการประหยัดพลังงานและพลังงานทางเลือก	
		2. โครงการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำเทคโนโลยีด้านพลังงานทดแทนมาจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชน	
10	ตบ.	ด้านบริหารราชการแผ่นดิน	1
		1. โครงการนิเทศการปฏิบัติงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด/อำเภอ/และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
11	ก.พ.ร.สธ.	ด้านบริหารราชการแผ่นดิน	2
		1. การปรับโครงสร้างหน่วยงานภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
		2. การจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นระยะ 3 ปี พ.ศ. 2562 - 2564	
12	กตภ.	ด้านปราบปรามการทุจริต	1
		1. โครงการตรวจสอบด้านการบริหารงาน การเงิน และการบัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
13	กศ.	ด้านสังคม	1
		1. โครงการพัฒนาคุณภาพเด็กและเยาวชน (สภาเด็ก สโมสรเด็กเล่นปลูกปัญญา)	
14	กต.	ด้านการเมือง	1
		1. โครงการรณรงค์ให้ความรู้การเลือกตั้งท้องถิ่น (เวทีประชาธิปไตย ท้องถิ่นไทย มีความรู้ คู่คุณธรรม)	



ลำดับ	หน่วยงาน	ประเด็นการปฏิรูป/โครงการ	จำนวนโครงการ
15	ศปท.สธ.	ด้านปราบปรามการทุจริต	1
		1. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้กับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
รวม			81

4.1.4 โมเดลประเทศไทย 4.0

แนวคิดโมเดลประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) สะท้อนวิสัยทัศน์ในการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย กล่าวคือ ในระยะเริ่มแรกแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมไทยได้รับการขับเคลื่อนภายใต้โมเดลประเทศไทย 1.0 ซึ่งเน้นศักยภาพของภาคเกษตรกรรม อาศัยการส่งออกสินค้าเกษตรประเภทต่าง ๆ เป็นภาคธุรกิจหลักในการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศก่อนพัฒนาเข้าสู่ยุคของอุตสาหกรรมยุคต้นภายใต้โมเดลประเทศไทย 2.0 ซึ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมเบา ลดการพึ่งพาการนำเข้าสินค้าจากต่างประเทศ จนกระทั่งเข้าสู่ยุคประเทศไทย 3.0 การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตให้แก่ภาคอุตสาหกรรมหนัก เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี ฯลฯ กลายเป็นยุทธศาสตร์หลักของการพัฒนาประเทศ ด้วยความหวังว่าความเข้มแข็งของภาคอุตสาหกรรมหนักจะผลักดันให้ไทยก้าวเป็นเสือตัวที่ 5 ของเอเชีย

อย่างไรก็ดี การพัฒนาขีดความสามารถของภาคอุตสาหกรรมภายใต้โมเดลประเทศไทย 3.0 ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดดังที่รัฐบาลหลายยุคหลายสมัยได้ตั้งเป้าหมายไว้ การขยายตัวของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) สาขาอุตสาหกรรมเติบโตเฉลี่ยเพียงร้อยละ 3 ต่อปี การลงทุนเพิ่มขึ้นเฉลี่ยเพียงร้อยละ 2 ต่อปี มูลค่าการส่งออกภาคอุตสาหกรรมขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 5.4 ต่อปี และผลิตภาพรวม (Total Factor Productivity: TFP) ภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 0.7 ต่อปี อีกทั้งการพึ่งพาการผลิตเพื่อส่งออกนำมาซึ่งความเปราะบางของเศรษฐกิจไทยในองคร่วม วิกฤตทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ ส่งผลให้เศรษฐกิจไทยประสบภาวะชะงักงันในบางช่วง สถานการณ์เช่นนี้ เป็นสิ่งสะท้อนว่าโมเดลประเทศไทย 3.0 ไม่สามารถนำพาประเทศก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศรายได้สูงตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติระยะต่อไปได้

การพัฒนาโครงสร้างเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมภายใต้โมเดลประเทศไทย 4.0 จึงเป็นคำตอบในการสร้างความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศ โดยอาศัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจ (Innovation Drive Economy) ของไทยในอนาคต กล่าวคือภาครัฐกำลังกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างใน 3 มิติที่สำคัญ ประกอบด้วย การเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้านวัตกรรม

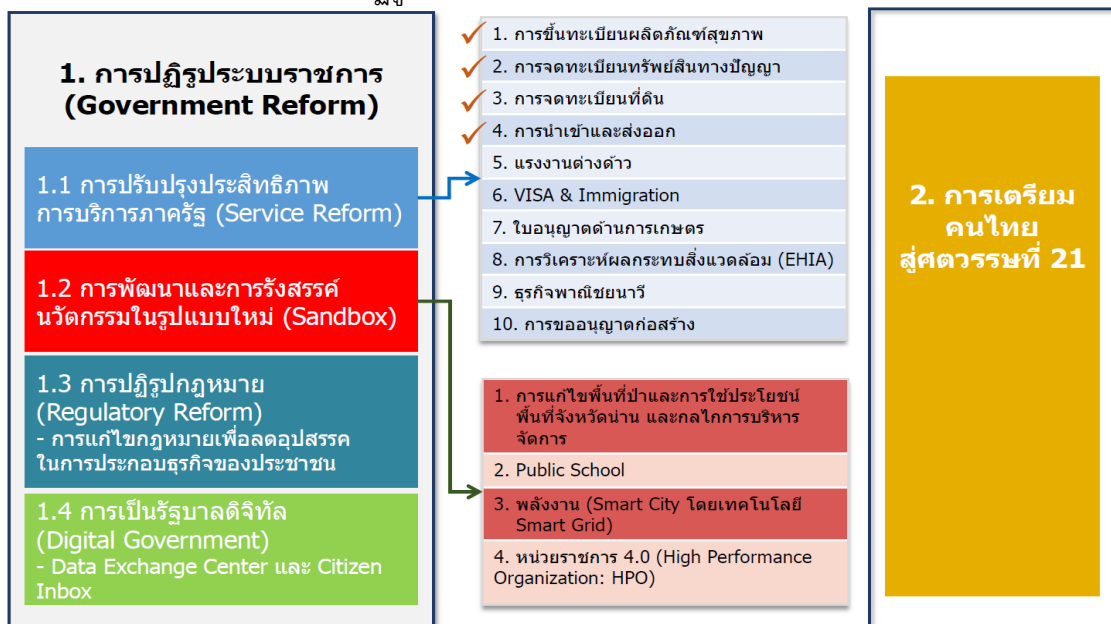
การเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และการเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้นนอกจากนี้ยังเน้นการแปลง ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ ให้เป็น ความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน โดยต่อยอดความได้เปรียบในอุตสาหกรรมเป้าหมายได้แก่ กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ กลุ่มเครื่องมืออุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่าง ๆ ปัญญาประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว และกลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง



ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนไปได้อย่างเป็นรูปธรรม เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2560 นายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) จึงได้มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 194/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนตามนโยบาย THAILAND 4.0 โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ เพื่อทำหน้าที่กำหนดแนวทางและยุทธศาสตร์การดำเนินการตามนโยบาย THAILAND 4.0 ให้เป็นกรอบในการดำเนินการและการสร้างการรับรู้ให้แก่ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง กำหนดแนวทางและรูปแบบของการปฏิรูปเพื่อสนับสนุนและรองรับการขับเคลื่อนตามนโยบาย THAILAND 4.0 รวมทั้งพิจารณากำหนดหรือคัดเลือกแผนงานโครงการต้นแบบที่สอดคล้องต่อการดำเนินการตามนโยบาย THAILAND 4.0 ตลอดจน กำกับ ติดตาม และประสานงานร่วมกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการขับเคลื่อนการดำเนินการให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งต่อมาได้มีการแต่งตั้งอนุกรรมการฯ รับผิดชอบการขับเคลื่อนการปฏิรูปเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนตามนโยบาย THAILAND 4.0 และส่วนราชการทำหน้าที่ ฝ่ายเลขานุการเพื่อจัดทำข้อเสนอและแผนการดำเนินงานการปฏิรูประบบราชการเพื่อเสนอคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนตามนโยบาย THAILAND 4.0 โดยผลสรุปจากการประชุมของคณะกรรมการฯ ครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2560 และครั้งที่ 2/2560 เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2560 ที่ประชุมมีมติในการดำเนินการปฏิรูป ดังนี้

- (1) การปฏิรูประบบราชการ (Government Reform) ประกอบด้วย
 - 1.1 การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริการภาครัฐ (Service Reform)
 - 1.2 การพัฒนาและการรังสรรค์นวัตกรรมในรูปแบบใหม่ (Sandbox)
 - 1.3 การปฏิรูปกฎหมาย (Regulatory Reform)
 - 1.4 การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government)
- (2) การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21

แผนภาพที่ 6: กรอบการดำเนินการปฏิรูปเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนตามนโยบาย THAILAND 4.0



ที่มา: การประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนตามนโยบาย THAILAND 4.0 สำนักงาน ก.พ.ร.

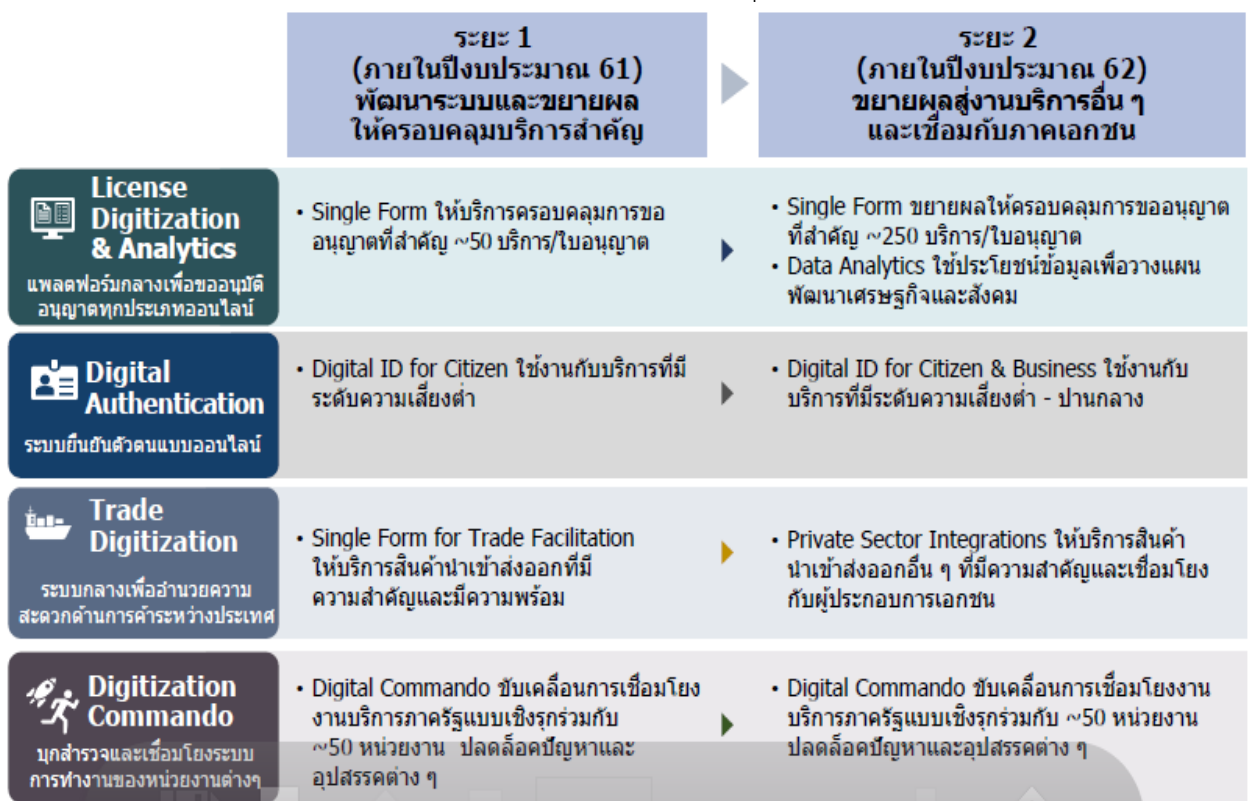




โดยในการปฏิรูประบบราชการ (Government Reform) นั้นจะเริ่มจากการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริการภาครัฐ (Service Reform) ซึ่งรัฐบาลมีความมุ่งมั่นที่จะยกระดับของประเทศไทย โดยพัฒนาระบบการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐให้มีขั้นตอนที่ลดลง มีค่าใช้จ่ายที่ถูกลง ตลอดจนพัฒนาให้มีคุณภาพและความน่าเชื่อถือ สร้างการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ปรับปรุงการทำงาน และแก้ไขกฎหมายหรือระเบียบที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจ โดยได้มีการกำหนดแผนงานระยะสั้นและระยะยาวที่จะมาช่วยในการขับเคลื่อนงานในส่วนต่าง ๆ ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นการปรับพื้นฐานในการยกระดับและขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น อาทิ การปรับปรุงแพลตฟอร์มเพื่อการขออนุมัติอนุญาต การทำระบบยืนยันตัวตนแบบออนไลน์ ระบบการอำนวยความสะดวกด้านการค้าระหว่างประเทศ และการสำรวจและเชื่อมโยงระบบการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ

นอกจากในส่วนของการปรับระบบพื้นฐานแล้ว ยังมีการปรับปรุงแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริการภาครัฐใน 4 เรื่องสำคัญและเร่งด่วน ได้แก่ การขึ้นทะเบียนผลิตภัณฑ์สุขภาพของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา การจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาของกรมทรัพย์สินทางปัญญา การจดทะเบียนที่ดินของกรมที่ดิน และการนำเข้าและส่งออกของกรมศุลกากร ซึ่งงานที่เกี่ยวข้องกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นโดยตรงคืองานจดทะเบียนที่ดิน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แผนภาพที่ 7: การพัฒนาระบบอำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจแบบครบวงจร



ที่มา: การประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนตามนโยบาย THAILAND 4.0 สำนักงาน ก.พ.ร.

ทั้งนี้ มีตัวอย่างของการดำเนินการ คือ การพัฒนาและการรังสรรค์นวัตกรรมในรูปแบบใหม่หรือ Sandbox นี้ เป็นแนวทางที่ต้องการสร้างความเป็นอิสระ และความคล่องตัวทางการบริหาร (ยกเว้นกฎระเบียบของทางราชการ) แต่ต้องมีภาระรับผิดชอบต่อผลงาน เน้นการทดลองริเริ่ม ในวงจำกัด (บางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน) เพื่อให้เกิดประสบการณ์และการเรียนรู้ก่อนขยายผล และสานพลังความร่วมมือของ



ภาคส่วนต่าง ๆ ตามแนวทางพระราชรัฐ เพื่อช่วยในการหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน ซึ่งในที่ประชุมคณะอนุกรรมการฯ ได้มีมติในการมุ่งเน้น 4 เรื่องสำคัญได้แก่ การแก้ไขพื้นที่ป่าและการใช้ประโยชน์พื้นที่จังหวัดน่าน และกลไกการบริหารจัดการ ระบบการบริหารจัดการโรงเรียนของรัฐ พลังงาน (Smart City โดยเทคโนโลยี Smart Grid) และหน่วยราชการ 4.0 (High Performance Organization: HPO)

นอกจากนั้น ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวเข้าสู่ THAILAND 4.0 ได้อย่างเป็นรูปธรรม คือการปรับกระบวนการทัศน์ของคน และสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพในสังคม ผ่านพื้นฐาน 2 เรื่องสำคัญได้แก่ การปรับเปลี่ยนด้านการเรียนรู้ ที่เน้นให้คนไทยใฝ่เรียนรู้ มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ตามหลักเหตุผล มีทักษะด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ให้รู้จักถึงความพอเพียง มีวินัย สุจริต มีจิตสาธารณะ และมีความรับผิดชอบ

แผนภาพที่ 8: การขับเคลื่อนคนไทยสู่ THAILAND 4.0



ที่มา: การประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนตามนโยบาย THAILAND 4.0 สำนักงาน ก.พ.ร.

ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าว ได้มีการกำหนดกรอบแนวทางสำคัญออกมาเป็น 2 ช่วงสำคัญ ได้แก่

ช่วงเตรียมการ

- ประสานความร่วมมือจากกลุ่มเครือข่ายที่มีอยู่ เพื่อวางแผนจัดทำกิจกรรมร่วมกัน
- ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ที่เน้นการกระตุ้นให้สังคมผูกคึด เพื่อสร้างแรงขับเคลื่อนจากภายใน และให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วม

ช่วงดำเนินการ

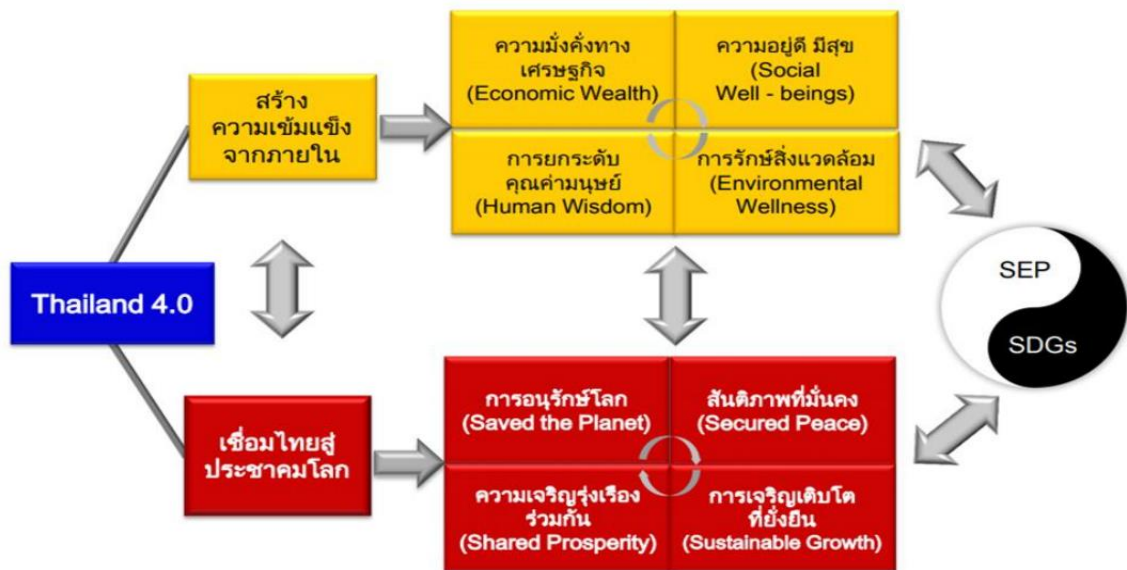
- เปิดตัวโครงการ “ก้าวออกมากล้า” ทำดีเยี่ยงพ่อ
- สร้างเวทีกลาง (Platform) ที่หลากหลาย
- ส่งเสริมการขับเคลื่อนกิจกรรมและการประชาสัมพันธ์ผ่านเครือข่าย

สำหรับบริบทของ Thailand 4.0 กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น อาจนำบทวิเคราะห์ของ

อ. กฤตติกา เสวตอมรกุล ที่อธิบายแนวคิดของ Thailand 4.0 ผ่านการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน และความสามารถในการเชื่อมโยงท้องถิ่นสู่เวทีโลกดังภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 9: แนวคิด Thailand 4.0 กับการขับเคลื่อนในท้องถิ่น





ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับโมเดลประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย "กลไกการขับเคลื่อนชุดใหม่" (New Growth Engine) ดังนี้

1. **กลไกขับเคลื่อนผ่านการสร้างและยกระดับผลิตภาพ (Productive Growth Engine)** กล่าวคือ ท้องถิ่นจะต้องพัฒนาสินค้าและบริการที่มีอยู่ให้ยกระดับเป็นสินค้าที่มีคุณภาพเป็นสินค้า GI สร้างจุดขายและอัตลักษณ์ของท้องถิ่น โดยการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการผลิต เน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการมากขึ้น
2. **กลไกขับเคลื่อนที่คนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (inclusive Growth Engine)** กล่าวคือ การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในการคิดริเริ่มพัฒนาท้องถิ่น การลงมือพัฒนาท้องถิ่น และการรับประโยชน์อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง แสดงถึงความเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง
3. **กลไกการขับเคลื่อนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Green Growth Engine)** กล่าวคือ ชุมชนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น ร่วมกันรักษาและหวงแหน เพื่อให้ท้องถิ่นคงความสมบูรณ์ของธรรมชาติให้สืบทอดสู่รุ่นลูกหลานต่อไป

ซึ่งการขับเคลื่อนกลไกทั้งหมดดังกล่าวจำเป็นจะต้องใช้ทุนมนุษย์ ดังนั้นคนในท้องถิ่นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาองค์ความรู้ให้ก้าวหน้าเทคโนโลยี และสามารถบูรณาการความรู้และเทคโนโลยีดังกล่าวมาพัฒนาท้องถิ่นได้ ไม่ว่าจะเป็นสินค้าและบริการ การมีส่วนร่วมในชุมชนท้องถิ่น และการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำเป็นต้องสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดขึ้น เพื่อให้ท้องถิ่นเกิดการพึ่งพาตนเองในอนาคต ผ่านการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ เทคนิค และการส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมหรือนวัตกรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการยกระดับให้ดีขึ้นโดยประชาชนเอง เป็นการพัฒนabenหลักการของการพึ่งพาตนเอง (help them To help themselves)

4.1.5 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (SDGs)

แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development: SD) เริ่มต้นจากการประชุมสหประชาชาติ ครั้งที่ 2 ณ กรุงริโอ เดอ จาเนโร ประเทศบราซิล ใน พ.ศ. 2535 โดยเหล่าประเทศสมาชิกได้จัดทำแผน



ปฏิบัติการ 21 (Agenda 21) สำหรับ พ.ศ. 2535-2542 โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเป็นหลักการร่วมด้านสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาโดยรวม (Environment and Development) หลังจากนั้นองค์การสหประชาชาติได้ประกาศใช้แผนการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals: MDGs) จำนวน 8 เป้าหมาย ครอบคลุมระยะเวลา 15 ปี ในช่วงปี พ.ศ. 2543-2558 โดยมีเป้าหมายครอบคลุมทั้งการแก้ไขปัญหาความยากจนและความหิวโหย การส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ และการรักษาและจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ในปัจจุบันองค์การสหประชาชาติได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาขึ้นใหม่โดยอาศัยกรอบความคิดที่มองการพัฒนาเป็นมิติ (Dimensions) ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้มีความเชื่อมโยงกัน หรือที่เรียกว่า “เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals (SDGs)” เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายใต้ความร่วมมือของผู้นำจาก 193 ประเทศ ในการประชุมสมัชชาสหประชาชาติสมัยสามัญ ครั้งที่ 70 โดยองค์การสหประชาชาติได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ใน 15 ปีข้างหน้าที่จะใช้เป็นทิศทางการพัฒนาของประชาคมโลก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558-2573 ซึ่งประกอบไปด้วย 17 เป้าหมาย (Goals) 169 เป้าประสงค์ (Targets) ดังนี้

แผนภาพที่ 10: เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก พ.ศ. 2558-2573



- เป้าหมายที่ 1 ขจัดความยากจนในทุกรูปแบบ ทุกที่
- เป้าหมายที่ 2 ขจัดความหิวโหย บรรลุเป้าความมั่นคงทางอาหาร ปรับปรุงโภชนาการ และสนับสนุนการทำเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน
- เป้าหมายที่ 3 สร้างหลักประกันให้คนมีชีวิตที่มีคุณภาพ และส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของคนทุกเพศทุกวัย
- เป้าหมายที่ 4 สร้างหลักประกันให้การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและครอบคลุม และส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน
- เป้าหมายที่ 5 บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง



- เป้าหมายที่ 6 สร้างหลักประกันให้มีน้ำใช้ และมีการบริหารจัดการน้ำและการสุขาภิบาลอย่างยั่งยืนสำหรับทุกคน
- เป้าหมายที่ 7 สร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ในราคาที่ย่อมเยาและยั่งยืน
- เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน และครอบคลุม และการจ้างงานเต็มอัตรา และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน
- เป้าหมายที่ 9 สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความต้านทานและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม
- เป้าหมายที่ 10 ลดความไม่เท่าเทียมทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ
- เป้าหมายที่ 11 ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความปลอดภัย ความต้านทาน และยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างครอบคลุมและยั่งยืน
- เป้าหมายที่ 12 สร้างหลักประกันให้มีแบบแผนการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน
- เป้าหมายที่ 13 ดำเนินการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้กับสภาวะการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และผลกระทบ
- เป้าหมายที่ 14 อนุรักษ์และใช้มหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอื่นๆ อย่างยั่งยืน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- เป้าหมายที่ 15 ปกป้อง ปันฟู และส่งเสริมการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการป่าไม้ที่ยั่งยืน การต่อต้านการแปรสภาพเป็นทะเลทราย หยุดยั้งการเสื่อมโทรมของดิน และฟื้นฟูสภาพดินและหยุดยั้งการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ
- เป้าหมายที่ 16 สนับสนุนสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน จัดให้มีการเข้าถึงความยุติธรรมสำหรับทุกคน และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ และมีความครอบคลุมในทุกระดับ
- เป้าหมายที่ 17 เสริมสร้างความแข็งแกร่งของกลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก นายกรัฐมนตรีได้จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ขึ้นเพื่อดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน รวมถึงได้จัดตั้งอนุกรรมการทั้งสิ้น 3 คณะได้แก่ อนุกรรมการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน อนุกรรมการส่งเสริมความเข้าใจและการประเมินผลการพัฒนาที่ยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และอนุกรรมการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขึ้น เพื่อผลักดันการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม โดยได้มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนที่นำทาง (Roadmap) เพื่อขับเคลื่อนทั้ง 17 เป้าหมาย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะสั้นช่วง 1 ปี (พ.ศ. 2560) ระยะกลางช่วง 5 ปี (พ.ศ.2561-2564) และระยะยาวช่วง 9 ปี (พ.ศ. 2565-2573)

กระทรวงมหาดไทยได้รับมอบหมายเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 1 จัดความยากจนในทุกรูปแบบ ทุกที่ และเป้าหมายที่ 11 ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความปลอดภัย ความต้านทานและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างครอบคลุมและยั่งยืน รวมถึงได้เป็นผู้รับผิดชอบร่วมในการขับเคลื่อนเป้าหมายที่ 7 สร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงาน





สมัยใหม่ในราคาที่ย่อมเยา และยั่งยืน และเป้าหมายที่ 16 สนับสนุนสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน จัดให้มีการเข้าถึงความยุติธรรมสำหรับทุกคน และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและมีความครอบคลุมในทุกระดับ นอกจากนี้กระทรวงมหาดไทยยังได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานสนับสนุนในเป้าหมายการพัฒนาที่ 2 จัดความหิวโหย บรรลุเป้าความมั่นคงทางอาหาร ปรับปรุงโภชนาการ และสนับสนุนการทำเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน เป้าหมายที่ 3 สร้างหลักประกันให้คนมีชีวิตที่มีคุณภาพ และส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของคนทุกเพศทุกวัย เป้าหมายที่ 4 สร้างหลักประกันให้การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและครอบคลุม และส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน เป้าหมายที่ 5 บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง เป้าหมายที่ 10 ลดความไม่เท่าเทียมทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ เป้าหมายที่ 13 ดำเนินการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้กับสภาวะการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบ และเป้าหมายที่ 15 ปกป้อง ฟื้นฟู และส่งเสริมการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการป่าไม้ที่ยั่งยืน การต่อต้านการแปรสภาพเป็นทะเลทราย หยุดยั้งการเสื่อมโทรมของดินและฟื้นฟูสภาพดินและหยุดยั้งการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ

จากการวิเคราะห์แผนที่นำทาง (Roadmap) เพื่อขับเคลื่อนทั้ง 17 เป้าหมาย พบว่ามีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน และภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดังต่อไปนี้

เป้าหมายการพัฒนา	บทบาทของกระทรวงมหาดไทย	นัยการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เป้าหมายที่ 1 จัดความยากจนในทุกรูปแบบทุกที่	ผู้รับผิดชอบหลัก	- การพัฒนาโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง - มาตรการคุ้มครองทางสังคมเพื่อลดความยากจน - การสร้างหลักประกันในการเข้าถึงบริการภาครัฐ
เป้าหมายที่ 2 จัดความหิวโหย บรรลุเป้าความมั่นคงทางอาหาร ปรับปรุงโภชนาการ และสนับสนุนการทำเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน	หน่วยงานสนับสนุน	- เพิ่มผลิตภาพทางการเกษตรและรายได้ของผู้ผลิตอาหารรายย่อย ผ่านการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เป้าหมายที่ 3 สร้างหลักประกันให้คนมีชีวิตที่มีคุณภาพ และส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของคนทุกเพศทุกวัย	หน่วยงานสนับสนุน	- ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการป้องกันโรค และงานสาธารณสุขต่าง ๆ ตามหน้าที่รับผิดชอบ
เป้าหมายที่ 4 สร้างหลักประกันให้การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและครอบคลุม และส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน	หน่วยงานสนับสนุน	- ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
เป้าหมายที่ 5 บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง	หน่วยงานสนับสนุน	- ให้ความรู้ และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดความรุนแรงทุกรูปแบบที่มีต่อผู้หญิงและเด็ก รวมถึงจัดการกระทำที่เป็นภัยต่าง ๆ ต่อผู้หญิงและเด็ก



เป้าหมายการพัฒนา	บทบาทของ กระทรวงมหาดไทย	นัยการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เป้าหมายที่ 7 สร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ในราคาที่ย่อมเยา และยั่งยืน	ผู้รับผิดชอบร่วม	- สร้างมาตรฐานในการบริการประชาชนให้สามารถเข้าถึงไฟฟ้าได้ - ส่งเสริมการแปลงขยะสู่พลังงานไฟฟ้า
เป้าหมายที่ 10 ลดความไม่เท่าเทียมทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ	หน่วยงานสนับสนุน	- ให้ความรู้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านสิทธิมนุษยชน
เป้าหมายที่ 11 ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความปลอดภัย ความต้านทานและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างครอบคลุมและยั่งยืน	ผู้รับผิดชอบหลัก	- สร้างมาตรฐานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาที่อยู่อาศัยให้กลุ่มเป้าหมายที่อยู่อาศัยในชุมชนแออัด - เน้นให้ความรู้ และส่งเสริมการบริหารจัดการขยะเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
เป้าหมายที่ 13 ดำเนินการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้กับภาวะการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบ	หน่วยงานสนับสนุน	- เสริมสร้างภูมิต้านทานและขีดความสามารถในการปรับตัวต่ออันตรายและภัยพิบัติทางธรรมชาติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เป้าหมายที่ 15 ปกป้อง พื้นฟูและส่งเสริมการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืนการบริหารจัดการป่าไม้ที่ยั่งยืน การต่อต้านการแปรสภาพเป็นทะเลทราย หยุดยั้งการเสื่อมโทรมของดิน และฟื้นฟูสภาพดินและหยุดยั้งการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ	หน่วยงานสนับสนุน	- ส่งเสริมและให้ความรู้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการฟื้นฟูแผ่นดินที่เสื่อมโทรม รวมถึงแผ่นดินที่ได้รับผลกระทบจากการเป็นทะเลทราย ความแห้งแล้ง และอุทกภัย
เป้าหมายที่ 16 สนับสนุนสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน จัดให้มีการเข้าถึงความยุติธรรมสำหรับทุกคน และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและมีความครอบคลุมในทุกระดับ	ผู้รับผิดชอบร่วม	- ส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามเรื่องทุจริตและรับสินบน - ให้ความรู้ในการประเมิน ITA และปรับปรุงระบบกฎหมายเพื่อเอื้อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง



4.1.6 ราชการ 4.0

“ประเทศไทย 4.0 หรือ Thailand 4.0” คือแนวนโยบายของประเทศในปัจจุบันที่ต้องการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยรัฐบาลได้มีนโยบายที่จะใช้โมเดลขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 ซึ่งส่งผลให้ระบบราชการซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวเองก็ต้องปรับตัว และเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่กำลังจะเกิดขึ้นในประเทศไทย 4.0 กล่าวคือ ภาครัฐต้องปรับตัวและต้องพลิกโฉมเข้าสู่ยุคดิจิทัล

ทั้งนี้จึงเชื่อมมาที่ยุคราชการ 4.0 คือจะต้องเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) สามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และมีขีดสมรรถนะสูงทันสมัย

- Open & Connected Government
- Citizen-Centric Government
- Smart & High-Performance Government

ดังนั้น ระบบราชการ 4.0 เป็นการดำเนินงานเพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 โดยภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานด้วยการยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการจะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) โดยมีเป้าหมาย ดังนี้

แผนภาพที่ 11: แผนภาพแสดงราชการ 4.0





1. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government)

ต้องเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน แบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ ดำเนินการแทน จัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน แนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government)

ต้องทำงานเชิงรุก มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่จำเป็นต้องรอการร้องขอความช่วยเหลือ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการ เพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเข้ารับบริการได้หลายช่องทาง

3. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High-Performance Government)

ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ซึ่งทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบราชการ 4.0 ตามแนวทางดังต่อไปนี้

แผนภาพที่ 12: ระบบราชการ 4.0 โดยสำนักงาน ก.พ.ร.



ระบบราชการ 4.0



เดิม	ใหม่ (ระบบราชการ 4.0)
การปฏิบัติงานตามขั้นตอนแบบเดิม ๆ (Routine work)	สามารถแก้ไขปัญหาโดยไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการทำงานรูปแบบเดิม และสามารถตอบสนองได้ทันที (Non-routine problem solving, Real time capability)
ต่างหน่วยงานต่างทำงานกันตามลำพัง โดยไม่มีการแบ่งปันทรัพยากรเพื่อใช้งานร่วมกัน (Stand alone)	แบ่งปันทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน เพื่อลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Shared services)
วางนโยบาย และปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้สึก และคาดเดาเอาเอง (Intuition)	ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูล ความต้องการของประชาชน และวางนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง (Data-driven, Demand-driven, Actionable policy solutions)
บริการประชาชนเฉพาะในเวลาราชการ (Office-hours only)	บริการประชาชนตลอดเวลา (On-demand services)
มีความเชี่ยวชาญ/ชำนาญเฉพาะทาง (Expert/ Specialist)	มีความสามารถในการใช้ความรู้ สติปัญญา และข้อมูลสารสนเทศ เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างคุณค่า (Knowledge worker) มีความสามารถในการเรียนรู้ (Educability) มีเหตุผลในเชิงจริยธรรม (Ethicability)
ข้าราชการแบบดั้งเดิม (Public administrator)	มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship)



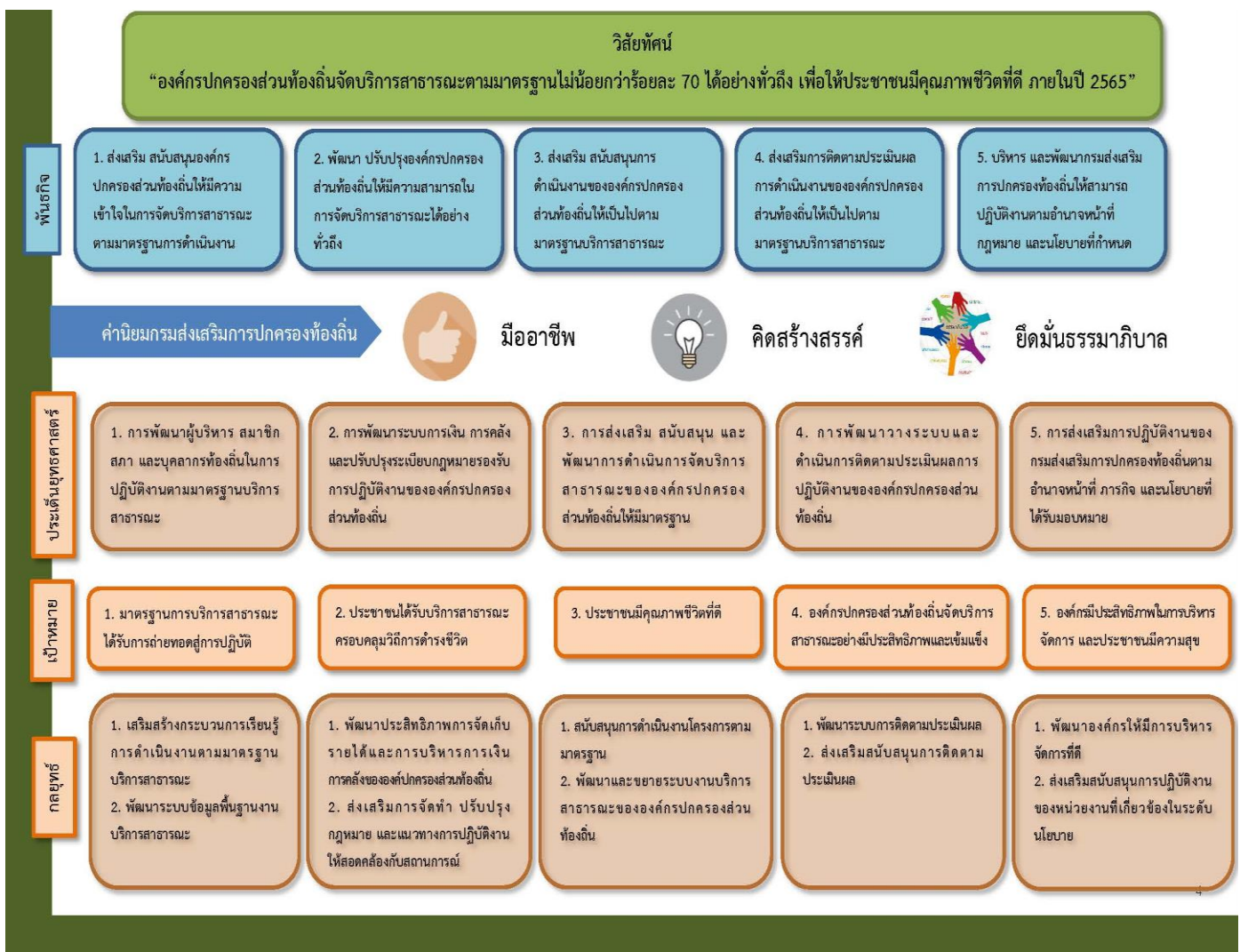


4.2 แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

แผนยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560 – 2564 นั้นเป็นกรอบและทิศทางในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพันธกิจภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้น โดยมีวิสัยทัศน์ที่จะส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะตามมาตรฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ได้อย่างทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ภายในปี 2565 และประกอบด้วย 5 เป้าหมายหลักคือ

1. มาตรฐานการบริการสาธารณะได้รับการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ
2. ประชาชนได้รับบริการสาธารณะครอบคลุมวิถีการดำรงชีวิต
3. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง
5. องค์กรมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและประชาชนมีความสุข

แผนภาพที่ 13: แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560 – 2564



ที่มา: แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560 - 2564





นอกจากนั้น หากพิจารณาภารกิจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559 ซึ่งมีหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดทำ ประสาน และบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่น และวางระบบ ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น
3. ดำเนินการจัดทำ แก้ไข ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้คำปรึกษาและแนะนำ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
4. กำหนดแนวทางและจัดทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
5. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานด้านการเงิน การคลัง การงบประมาณ การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ และการประกอบกิจการพาณิชย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งวางระบบตรวจสอบ การเงิน การบัญชี และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
6. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการบริการสาธารณะและการศึกษาในอำนาจหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
7. กำหนดแนวทาง วางระบบ และสร้างตัวชี้วัดเพื่อเป็นมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐาน
8. ส่งเสริมภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น
9. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
10. พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและของกรม
11. ปฏิบัติการอื่นใดตามกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

จุดยืน (Positions)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลัก การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
2. ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคีการพัฒนาในการบริหาร จัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ประสานและสนับสนุนการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม



4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน

จากผลในรายงานการประชุมสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในการประชุมชี้แจงงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 ในระหว่างวันที่ 17-19 ตุลาคม 2562 ณ ห้องประชุมใหญ่วุฒิสภา อาคารรัฐสภา (เกียกกาย) ชั้น 2 ถนนสามเสน เขตดุสิต กรุงเทพมหานครนั้นจะพบประเด็นความเปลี่ยนแปลงในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

- ปัจจุบันยังไม่มีการจัดสรรรายได้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งกำหนดไว้ที่ 35% แต่ปัจจุบันอยู่ที่ 29.47% ซึ่งอาจต้องปรับปรุงให้เหมาะสมตามแนวทางที่กำหนดต่อไป โดยพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 30 (4) กำหนดให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้คิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้สุทธิของรัฐบาล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 โดยมีจุดมุ่งหมายให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นคิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้สุทธิของรัฐบาลไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 ทั้งนี้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รัฐบาลได้ประมาณการรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น 825,000 ล้านบาทคิดเป็นร้อยละ 30 ต่อรายได้สุทธิของรัฐบาล ดังตารางต่อไปนี้

ล้านบาท

ประเภทรายได้	ปี พ.ศ. 2562	ปี พ.ศ. 2563
รายได้จัดเก็บเอง	112,000.00	75,750.32
รัฐบาลเก็บให้	240,350.00	253,060.95
รัฐบาลแบ่งให้ (พระราชบัญญัติ กำหนดแผนฯ)	123,000.00	131,000.00
รัฐบาลอุดหนุน	276,055.16	365,188.73
รวมรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	751,405.16	825,000.00
สัดส่วนรายได้ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อรายได้ของรัฐบาล	29.47 %	30.00 %

จากตารางจะเห็นว่าแม้รายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเองจะน้อยลง แต่เงินที่รัฐบาลอุดหนุนมีจำนวนมากขึ้นถึงเกือบ 100,000 ล้านบาท ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจที่จะจัดสรรงบประมาณลงในพื้นที่ให้เพิ่มมากขึ้นอันส่งผลให้มีสัดส่วนรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อรายได้รวมของรัฐบาลอยู่ที่ 30% เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นหากดูเปรียบเทียบย้อนหลังไป 5 ปี ดังนั้นถึงแม้รายได้รวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะยังไม่ถึงสัดส่วนตามที่หลักการของกระจายอำนาจกำหนดไว้ แต่ก็มีแนวโน้มที่ดีขึ้นทุก ๆ ปี



- ปัจจุบันการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งฉบับที่ 1 และ 2 ไม่ประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ ยังมีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการต่อไป โดยอาจแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวกับทุกกระทรวงตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดังนี้

- **ด้านที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่ต้องถ่ายโอนเพิ่มจำนวน 5 ภารกิจแบ่งเป็นกลุ่มภารกิจคือ (1) แผนภารกิจด้านการคมนาคมและการขนส่ง เช่น การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนนและสะพาน งานสถานีขนส่งผู้โดยสารและอำนาจการตรวจสอบ (2) แผนภารกิจด้านสาธารณสุขและสาธารณสุขการ เช่น งานประชาชนบท การก่อสร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำอุปโภคบริโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เป็นต้น
- **ด้านที่ 2 ด้านสังคม** มีภารกิจที่ต้องถ่ายโอนเพิ่มอีก จำนวน 15 ภารกิจ แบ่งเป็นกลุ่มภารกิจต่าง ๆ ดังนี้ (1) แผนภารกิจด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น การถ่ายโอนศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ (ศพอส.) การถ่ายโอนอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน (อผส.) การส่งเสริม สนับสนุนและจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชน ฯลฯ (2) แผนภารกิจด้านการส่งเสริมสุขภาพ เช่น การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (รพ.สต.) การคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ (3) แผนภารกิจด้านการจัดระเบียบชุมชน และรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น การอนุญาตให้จัดตั้งสุสานและฌาปนสถาน การควบคุมแรงงานต่างด้าว การส่งเสริมและควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ฯลฯ เป็นต้น
- **ด้านที่ 3 ด้านเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจถ่ายโอน จำนวน 5 ภารกิจ มี แบ่งเป็นกลุ่มภารกิจต่าง ๆ ดังนี้ (1) แผนภารกิจด้านการส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว เช่น การปรับปรุงดูแลรักษาสถานที่ท่องเที่ยว ฯลฯ และ (2) แผนภารกิจด้านการบริหารจัดการ การเกษตร การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เช่น การบริหารจัดการและพัฒนาพื้นที่ป่า/พื้นที่อุทยานแห่งชาติ/พื้นที่ชายฝั่งทะเล ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว การจัดการการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรชายฝั่ง ฯลฯ เป็นต้น

อย่างไรก็ดี การถ่ายโอนภารกิจทั้งหมดจะไม่ประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์หากขาดปัจจัยดังนี้

- รัฐบาลต้องส่งเสริม สนับสนุนให้การกระจายอำนาจเป็นวาระแห่งชาติ โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศ รวมถึงเจตนารมณ์ของรัฐบาลและรัฐสภา ที่สนับสนุนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านการสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจ การถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณที่เพิ่มขึ้นใกล้เคียงร้อยละ 35 อย่างเป็นรูปธรรม
- ส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่สนับสนุนการกระจายอำนาจต้องสามารถดำเนินการตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร



ปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตามกำหนดเวลา ผ่านการสร้าง ความชัดเจน และร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการทำแผนรองรับการถ่ายโอน

- อาจต้องพิจารณาการปรับโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการควบรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กเข้าด้วยกัน เพื่อให้มีศักยภาพเพียงพอที่จะรับการถ่ายโอนภารกิจ โดยคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดสรรงบประมาณ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควบรวมเข้าด้วยกัน
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต้องกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้กระทำการกิจเท่าที่จำเป็น และมีกฎหมายให้อำนาจและหน้าที่ให้กระทำได้ไวโดยชัดเจน โดยเน้นการกำกับดูแลหลังการดำเนินการกิจ เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการกิจการของท้องถิ่น
- ปรับรูปแบบให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่รับช่วงต่อจากคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสามารถทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการประสานงานและเชื่อมโยงกับคณะรัฐมนตรีรวมทั้งทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อผลักดันการกระจายอำนาจ และการบริการสาธารณะในท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจมีกระบวนการในการพิจารณาแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วย
- เพิ่มบทบาทของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด และอำเภอในการเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา แนะนำและแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการถ่ายโอนภารกิจ บุคลากรและงบประมาณ

● มีการปรับปรุงกระบวนการสอบแข่งขันกลางเป็นกลุ่มภาค/เขต รวม 10 กลุ่ม กระจายทั่วประเทศ เพื่อให้ผู้สมัครสอบที่มีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดใดหรือภาคใด สามารถเลือกสมัครสอบในกลุ่มภาค/เขต ที่เป็นภูมิลำเนาของตนเองได้ และสามารถเลือกบรรจุแต่งตั้งในจังหวัดหรือภาคที่เป็นภูมิลำเนาของตนเองได้ ซึ่งทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงมาปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยส่วนใหญ่เป็นผู้มีภูมิลำเนาในจังหวัดหรือภาคนั้น ดังนั้นอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

● ตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ.2561 มาตรา 29 การขอตั้งงบประมาณรายจ่ายเพื่อสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเงินอุดหนุนสำหรับการดำเนินการโดยทั่วไปหรือสำหรับการดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยื่นคำขอตั้งงบประมาณ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์วิธีการรายจ่ายต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเพื่อเสนอต่อผู้ว่าราชการ และระยะเวลาที่ผู้ว่าราชการกำหนด โดยปัจจุบันการขอตั้งงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานครและพัทยา) จะของบประมาณโดยตรงต่อสำนักงบประมาณ สำหรับกรณีขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในปีงบประมาณ 2563 สำนักงบประมาณกำหนดให้เสนอของงบประมาณโดยตรง และในปี 2564 กำหนดให้เทศบาลนคร และเทศบาลเมืองเป็นหน่วยในการขงงบประมาณโดยตรงกับสำนักงบประมาณ ปีงบประมาณ 2565 เป็นเทศบาลตำบล และในปีงบประมาณ 2566 เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลตามลำดับ ดังนั้นอาจพิจารณาแนวทางการทำงานใหม่ของสำนักบริหารการคลังท้องถิ่น นอกจากนั้นสำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่นจะมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น จากการที่ต้องวิเคราะห์และสรุปความเห็นการจัดทำงบประมาณในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แม้ว่าจะไม่ได้เป็น



ผู้ของงบประมาณให้โดยตรง) ซึ่งในส่วนนี้จะมีความยุ่งยากซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงอาจต้องกำหนดบทบาทในส่วนนี้ให้ชัดเจน

● ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะในทุกประเด็น และเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในปีที่ผ่านมา เช่นในงบประมาณปี พ.ศ. 2562 จะเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเรื่องใหม่ต่าง ๆ ดังนี้

- การส่งเสริมการจัดทำบริการสาธารณะ Universal Design รองรับกลุ่มผู้พิการ
- การจัดทำธนาคารน้ำใต้ดิน
- การถ่ายถนนของกรมทางหลวงชนบทให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครุฑในวัยรุ่น
- ฯลฯ

ทั้งนี้จากข้อมูลทั้งหมดจะเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจจากผลการถ่ายโอนภารกิจของแต่ละส่วนราชการเพิ่มขึ้นทุกปี (ปัจจุบันมี 261 ภารกิจ) รวมถึงจำนวนข้าราชการและบุคลากรที่ถ่ายโอนเพิ่มขึ้น 10,364 ราย ลูกจ้าง 5,115 ราย และมีงบประมาณเงินเดือนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น 758 ล้านบาทเศษ ในขณะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งต้องมีหน้าที่และภาระงานในการส่งเสริม ให้คำปรึกษา ถ่ายทอดความรู้ กำหนดแนวทางปฏิบัติ รวมถึงจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานก็จะมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย แต่กลับมีอัตรากำลังที่คงที่ตลอด 20 ปีที่ผ่านมา ทำให้การส่งเสริมให้ครอบคลุมทุกภารกิจอาจมีปัญหาในเชิงระบบจากผลการขาดกำลังทั้งเชิงคุณภาพ และปริมาณที่จะไปครอบคลุม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กว่า 7,852 แห่งได้ ซึ่งอาจต้องมีการนำไปพิจารณาในการปฏิรูปองค์การ

● ปัจจุบันเพื่อส่งเสริมการหารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีการแก้ไขกฎหมายที่สำคัญดังต่อไปนี้

- พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ซึ่งมีสาระสำคัญเป็นการยกเลิกการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่และภาษีโรงเรือนและที่ดิน โดยให้เริ่มจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างในอัตราก้าวหน้าตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป
- พระราชบัญญัติโรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดให้ค่าธรรมเนียมรายปีอันเกิดจากการออกใบรับแจ้งการประกอบกิจการโรงงานจำพวกที่ 2 (โรงงานประกอบกิจการเกี่ยวกับผลิตผลเกษตรกรรม) เป็นรายได้ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เฉพาะที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงอุตสาหกรรม
- พระราชบัญญัติทรัพย์สินของสิทธิ พ.ศ. 2562 ซึ่งมีสาระสำคัญเป็นการกำหนดให้ค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนทรัพย์สินของสิทธิหลังจากค่าใช้จ่ายของกรมที่ดินแล้ว ตกเป็นรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- พระราชบัญญัติจัดระเบียบการจอดรถในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562 ซึ่งมีสาระสำคัญเป็นการกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจออกข้อบัญญัติเพื่อประโยชน์ในการจัดระเบียบการจอดรถโดยกำหนดชนิดหรือประเภทระเบียบ อัตราค่าธรรมเนียม





ระยะเวลาจอตลอด โดยเงินค่าธรรมเนียมและค่าปรับให้ตกเป็นรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- พระราชบัญญัติโรงงาน (ฉบับที่ 2) พศ. 2562 ซึ่งมีสาระสำคัญเป็นการกำหนดให้ค่าธรรมเนียมรายปีอันเกิดจากการออกใบรับแจ้งการประกอบกิจการโรงงานจำพวกที่ 2 (โรงงานประกอบกิจการเกี่ยวกับผลิตผลเกษตรกรรม) เป็นรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเฉพาะที่ได้รับถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงอุตสาหกรรม
- พิจารณาแก้ไขเพิ่มกฎกระทรวงกำหนดอัตราภาษีป้าย เพื่อกำหนดประเภทป้ายที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีการจัดทำป้ายสมัยใหม่ และปรับเพิ่มอัตราภาษีป้ายที่เหมาะสม โดยคาดว่าจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้จากภาษีป้ายเพิ่มขึ้นจากเดิม

ทั้งนี้ เพื่อให้การตรวจสอบและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอาจต้องมีกระบวนการ คู่มือ ระบบงาน ระบบดิจิทัล และอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน

- ปัจจุบันมีหน่วยงานจำนวนมากที่พยายามตรากฎหมาย/ระเบียบมาใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตรง โดยไม่สร้างความรับรู้จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนั้นเพื่อให้สามารถเป็นศูนย์กลางการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างที่เหมาะสม โดยเฉพาะในการด้านการบริการสาธารณะตามหน้าที่การจาดบริการสาธารณะที่ต้องมีการกระจายอำนาจนั้น จึงควรกำหนดให้เป็น “คณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น” เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นศูนย์รวมข้อมูลแบบ Big Data อย่างแท้จริง โดยการจะกำหนดระเบียบ หรือกฎหมายนั้นควรผ่านคณะกรรมการชุดนี้ก่อน เพื่อให้เป็นเอกภาพและมีเนื้อหาทางที่ชัดเจน

โดยอาจให้มีหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยรวบรวมข้อมูล ศึกษา และวิเคราะห์เกี่ยวกับผลการกระจายอำนาจที่ผ่านมา การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสนอแนะแนวทางการทำงานร่วมกับส่วนราชการส่วนกลาง ส่วนราชการส่วนภูมิภาค รัฐวิสาหกิจและองค์กรมหาชนในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่

ทั้งนี้อาจให้อำนาจของคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งควรมีตัวแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าร่วมด้วย ดำเนินการตามหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) จัดทำแผนการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการในการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการกระจายอำนาจจากทุกส่วนราชการ
- (2) กำหนดมาตรฐานระบบการบริการสาธารณะตามอำนาจและหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง
- (3) กำหนดแนวทางการจัดสรรรายได้ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ ภาระงาน และปริมาณผู้รับบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องการส่งเสริมให้จัดบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ
- (4) เสนอแนะ และให้ความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หรือคำสั่งที่เกี่ยวกับการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เป็นมาตรฐานและเหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่



- (5) กำหนดรูปแบบ และแนวทางในการดำเนินการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ และความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- (6) ติดตามประเมินผลการดำเนินการบริการสาธารณะ โดยคำนึงถึงความสะดวก รวดเร็ว คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพในการให้บริการ ความโปร่งใสในการบริการประชาชน โอกาสในการเข้าถึงบริการและความถูกต้องเหมาะสมของการดำเนินการตามที่กฎหมายนั้น ๆ กำหนดไว้เป็นการสำคัญ
- (7) เสนอรายงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าของการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง
- (8) ออกประกาศกำหนดตามที่กำหนดไว้ตามหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- (9) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

นอกจากนี้จากนโยบายของพลเอก อนุพจน์ เฝ้าจินดา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ณ ห้องประชุมราชสีห์ ศาลาว่าการกระทรวงมหาดไทย กระทรวงมหาดไทย ในวันที่ 29 สิงหาคม 2562 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

นโยบายของรัฐมนตรีฯ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้อง)	การวิเคราะห์ผลกระทบต่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
หลักการทำงาน “ประชาชนเป็นศูนย์กลาง ปฏิบัติตามกฎหมาย และบูรณาการทุกภาคส่วน”	หน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเน้นการทำงานร่วมกับส่วนราชการอื่น ๆ ในพื้นที่ผ่านการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ปฏิบัติตามกฎหมาย และบูรณาการทุกภาคส่วน โดยเฉพาะการบูรณาการทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่รับผิดชอบ
กระทรวงมหาดไทยให้ความสำคัญกับการบริหารราชการแผ่นดินด้วยการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนความมั่นคง และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยจัดทำเป็นยุทธศาสตร์กระทรวงที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนภาค แผนกลุ่มจังหวัด แผนจังหวัด แผนอำเภอ และแผนท้องถิ่น ซึ่งส่วนราชการและจังหวัด อำเภอ ต้องบูรณาการจัดทำแผนแต่ละระดับให้มีความเชื่อมโยงกันในลักษณะ one plan ถึงระดับหมู่บ้านสอดคล้องตามความต้องการของประชาชน โดยเน้นย้ำหลักการทำงานต้องยึดหลักธรรมาภิบาล ทั้งหลักนิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วม รับผิดชอบ และคุ้มค่า	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอาจต้องมียุทธศาสตร์ในการเป็น “ ข้อต่อกลาง ” ที่เชื่อมโยงระหว่างส่วนราชการในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเน้นการขับเคลื่อนในระดับจังหวัด และระดับอำเภอ ผ่านการสื่อสารที่เป็นมิตรและช่วยเหลือกับประชาชน ให้มีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ต้องนำแนวทางพระราชทานจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเพิ่มเติม (ภายหลังจากเกิดเหตุการณ์ภัยแล้ง) 3 ประการ คือ 1. ทุกหน่วยงานต้องติดตามสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง 2. ต้องปรับแผนและแนวทางในการปฏิบัติ โดยเฉพาะแผนเผชิญเหตุ	เพิ่มประสิทธิภาพของท้องถิ่นจังหวัด และท้องถิ่นอำเภอในการประสานกับส่วนราชการในพื้นที่ เพื่อช่วยในการทำงานของผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอในการติดตามสถานการณ์ และปรับแผนการทำงานให้รองรับสถานการณ์รูปแบบต่าง ๆ



นโยบายของรัฐมนตรีฯ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้อง)	การวิเคราะห์ผลกระทบต่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
3. ถ้าเกิดความเสียหาย ให้รวบรวมความเสียหาย ประเมินการ และ ต่อยอดทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ยังไม่ได้ทำให้ดีกว่าเดิม ดังนั้นจึงขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ น้อมนำ พระราชโบายและแนวทางพระราชดำริไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม พร้อมวางระบบการจัดการสาธารณสุขในพื้นที่ให้มีความพร้อม ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีการประเมินความเสี่ยง และ ลดความเสี่ยง ติดตาม แจ้งเตือน ประเมินสถานการณ์ และสั่งการ อย่างมีประสิทธิภาพ	เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง และมีประสิทธิภาพ
การสร้างการรับรู้สู่ชุมชน โดยขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ ให้ความสำคัญและนำข้อมูลข่าวสารจากทุกกระทรวงไปสร้างการรับรู้ ให้กับประชาชนในพื้นที่ผ่านเครื่องมือและกลไกในพื้นที่ อาทิ สถานี วิทยุจังหวัด วิทยุชุมชน หอกระจายข่าว การทำประชาคม เพื่อสร้าง ความเข้าใจให้กับประชาชนและส่งเสริมให้ประชาชนร่วมขับเคลื่อน งานต่าง ๆ กับภาครัฐ	เพิ่มการใช้กลไกท้องถิ่นอำเภอในการสื่อสารข้อมูล ข่าวสารจากส่วนกลางที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่าง เหมาะสม โดยเฉพาะในภารกิจที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เนื่องจากการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำงานได้อย่างจริงจังนั้นจำเป็นต้องสื่อสารและ ประสานงานแบบใช้ “จิตวิญญาณความเป็นมนุษย์” มากกว่าการสื่อสารผ่านกลไกเชิงเอกสาร การกระจาย ข่าว หรือการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลต่าง ๆ เพราะอาจมี ความจำเป็นต้องมีการเจรจา การโน้มน้าวใจ การอธิบาย การให้คำปรึกษา เพื่อให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเข้าใจและยอมรับไปดำเนินการ หรือ ไปจัดทำบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการสื่อสาร 2 ทางด้วยคนกับคนนั้น ย่อมมี ประสิทธิภาพกว่าการกระจายข่าวสารทางเดียวเสมอ
สำหรับการบริการสาธารณะให้ผู้ว่าราชการจังหวัดกำกับดูแลท้องถิ่น ในเรื่องที่สำคัญ เช่น การบริหารจัดการขยะ ต้องส่งเสริมให้ประชาชน และชุมชนมีการปฏิบัติตามหลัก 3ข (3Rs) คือ ใช้น้อย (Reduce) ใช้ซ้ำ (Reuse) และนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) และส่งเสริม ให้ประชาชนและทุกภาคส่วน ให้ความสำคัญในการแยกขยะ รวมทั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดพื้นที่ทิ้งขยะในที่สาธารณะ ให้เพียงพอ การจัดการน้ำเสีย จะต้องมีความรู้แผนงานโครงการเพื่อแก้ไข ปัญหาการจัดการน้ำเสีย และส่งเสริมให้ครัวเรือนมีระบบบำบัดน้ำเสีย ในเบื้องต้นก่อนปล่อยลงสู่ท่อระบายน้ำสาธารณะ รวมทั้งการจัดการ โรงบำบัดน้ำเสียขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล	การส่งเสริมและสร้างความเข้าใจให้กับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นของผู้ว่าราชการจังหวัดนั้น จำเป็นต้องใช้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด และอำเภอเป็นกลไกหลักสำคัญ เพราะเป็น บทบาทตามหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และผลการดำเนินการที่ผ่านมาทั้งในเรื่อง การรณรงค์ขยะเปียก ฯลฯ ก็ประสบความสำเร็จ จนได้รับการยอมรับในระดับประเทศ





นโยบายของรัฐมนตรีฯ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้อง)	การวิเคราะห์ผลกระทบต่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
สุดท้าย พลเอก อนุพงษ์ เผ่าจินดา ได้เน้นย้ำให้กรุงเทพมหานครและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพิจารณาอนุญาตเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการผังเมืองและการควบคุมอาคารสำหรับการจัดการสาธารณภัยและการดำเนินโครงการแก้ไขและบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่อันเนื่องมาจากปัญหาภัยแล้งและอุทกภัยตามมติคณะรัฐมนตรีนั้น ผู้ว่าราชการจังหวัดจะต้องใช้กลไกทุกส่วนราชการและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ตอบสนองความต้องการของพื้นที่ตามแผนงาน/โครงการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป็นไปตามแนวทางที่สำนักงานงบประมาณ	ท้องถิ่นจังหวัด และท้องถิ่นอำเภอมิบทบาทที่สำคัญในการช่วยผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอในการกำกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามกฎหมายกำหนดไว้ โดยเฉพาะในปัจจุบันมีการกำหนดระเบียบสำหรับท้องถิ่นจำนวนมาก ซึ่งผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุด ก็คือเจ้าหน้าที่ในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงควรมีการนำจุดแข็งเหล่านี้มาใช้ให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุดตามนโยบายของรัฐมนตรี

4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก

เนื่องจากปัจจัยภายนอกเป็นสิ่งที่หน่วยงานไม่สามารถควบคุมได้ แต่กลับมีผลกระทบต่อการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น หน่วยงานที่รู้และเข้าใจแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอกก่อนย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเสี่ยงในการดำเนินงานต่ำกว่า พร้อมสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกด้วยกรอบแนวคิด PESTLE Analysis แบ่งได้เป็น 6 ปัจจัย

สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมสำคัญของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบไปด้วยการวิเคราะห์ทั้งปัจจัยที่เป็นโอกาสและอุปสรรค การศึกษาในครั้งนี้ได้นำข้อมูลจากการศึกษาแนวโน้มสำคัญและการทบทวนนโยบาย แผนงานที่เกี่ยวข้อง ผ่านเครื่องมือ PESTLE analysis ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก โดยในการวิเคราะห์และสรุปปัจจัยแวดล้อมที่อาจส่งผลกระทบต่อทิศทางของยุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในแต่ละประเด็นดังนี้



สรุปผลกระทบทั้งเชิงบวก และเชิงลบในประเด็นด้านการเมือง

	ประเด็น	ผลกระทบ	แนวทางการปรับตัวของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
P1	รัฐธรรมนูญให้ความสำคัญในการพัฒนาพื้นที่และปกครองในรูปแบบการกระจายอำนาจมากขึ้น เพื่อส่งเสริมการบริหารราชการในพื้นที่ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	(+) หน่วยงานตามพื้นที่ และท้องถิ่น อาจมีความคล่องตัวในการดำเนินงานมากขึ้น (+) หน่วยงานในพื้นที่ซึ่งมีความเข้าใจในบริบทของพื้นที่มากกว่ามีบทบาทในการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น (-) บทบาทหน้าที่ และปริมาณการทำงานของหน่วยงานในพื้นที่จะเพิ่มขึ้น	✓ ต้องมีการศึกษาความต้องการ ปัญหา และศักยภาพของพื้นที่อย่างจริงจัง ✓ มีการกำหนดกลไกการทำงาน บุคลากร กระบวนการทำงาน และงบประมาณให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
P2	รัฐบาลให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจภายในประเทศ (Local Economy) และเศรษฐกิจฐานราก / ท้องถิ่น โดยมีการออกมาตรการส่งเสริม และกระจายความมั่งคั่งไปจังหวัดต่าง ๆ มากขึ้น	(+) หน่วยงานในพื้นที่ซึ่งมีความเข้าใจในบริบทของพื้นที่มากกว่ามีบทบาทในการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น (+) จะมีโครงการ และงบประมาณ เพื่อการพัฒนาลงมายังท้องถิ่นมากขึ้น (+) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรเข้าไปมีบทบาทและส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานทางเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น	✓ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อาจต้องปรับบทบาท การประสานงานและร่วม ดำเนินการกับหน่วยงาน ทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ในพื้นที่
P3	รัฐบาลผลักดันให้ภาคส่วนราชการปรับตัวเข้าสู่รัฐบาล 4.0 (Government 4.0) โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกัน มองประชาชนเป็นศูนย์กลาง และพัฒนาสมรรถนะการทำงาน	(+) ภาครัฐจะมีการดำเนินงาน ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น (+) หน่วยงานจะต้องเร่งปรับตัว และเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้เหมาะสม	✓ สร้างความเข้าใจถึงแนวคิด Government 4.0 โดยวิเคราะห์ความเชื่อมโยง และผลกระทบกับหน่วยงาน ที่อาจเกิดขึ้น ✓ จัดทำแผนงานในการปรับตัวเข้าสู่ Government 4.0
P4	รัฐบาลประกาศให้มีการเลือกตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	(+) ความเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายจากข้าราชการท้องถิ่น (-) เมื่อประกาศแล้ว กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ต้องร่วมกับ กกต. ในการระดมทรัพยากรไปเตรียมการ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานประจำได้	✓ หน่วยงานในสังกัดต้องเตรียมพร้อมรับนโยบายใหม่ จากความเปลี่ยนแปลงของข้าราชการการเมืองท้องถิ่น ✓ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องให้ความรู้ความเข้าใจ กับประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้ง





ตารางที่ 1: สรุปผลกระทบทั้งเชิงบวก และเชิงลบในประเด็นด้านเศรษฐกิจ

	ประเด็น	ผลกระทบ	แนวทางการปรับตัวของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
E1	การพัฒนาของเศรษฐกิจฐานความรู้ นวัตกรรม และดิจิทัลภายใต้อุตสาหกรรม 4.0 ของประเทศไทย และอุตสาหกรรม New S-Curve ส่งผลให้ประเทศไทยกำลัง เปลี่ยนผ่านเข้าสู่กิจกรรมทางเศรษฐกิจ ที่สร้างมูลค่าสูงได้มากขึ้น	(+) เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจใหม่ที่สามารถ สร้างมูลค่าเพิ่มในพื้นที่ได้มากขึ้น และสามารถ แข่งขันกับต่างประเทศได้ (-) อุตสาหกรรม New S-Curve เป็น อุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีและ แรงงานมีฝีมือในระยะสั้นอาจทำให้แรงงาน ในพื้นที่บางส่วนอาจต้องมีการฝึกทักษะใหม่ หรือเลิกจ้างได้	✓ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ภายในกรมให้มีความรู้ ความเข้าใจพร้อมที่จะนำไป ถ่ายทอดให้คนในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าใจ ✓ ผลักดันภาคประชาชนในพื้นที่ ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ทางเศรษฐกิจที่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริม
E2	การเติบโตของภาคการท่องเที่ยวอย่าง รวดเร็วส่งผลให้เกิดการขยายตัวของ เศรษฐกิจ และการจ้างงานในจังหวัดต่าง ๆ ของประเทศมากขึ้น	(+) เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น จากนักท่องเที่ยว สามารถสร้างรายได้ และการจ้างงานให้แก่ประเทศได้ (-) การเติบโตที่รวดเร็วด้านการท่องเที่ยว อาจทำให้เกิดปัญหาการรองรับนักท่องเที่ยว ในพื้นที่ ซึ่งจะส่งผลต่อสิ่งแวดล้อม หรือปัญหา ทางสังคมอื่น ๆ ตามมาได้	✓ จัดเตรียมมาตรการรองรับ การขยายตัวจำนวนประชากร ที่อาจเกิดจากการท่องเที่ยว ทั้งในเชิงสาธารณูปโภค โครงสร้างพื้นฐาน และการ ควบคุมปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ✓ การวางแผน และพัฒนา กิจกรรมการท่องเที่ยวร่วมกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเตรียมพร้อมรองรับ การเปลี่ยนแปลง
E3	มีแนวโน้มของการพัฒนาวิสาหกิจตั้งใหม่ (Start-up) วิสาหกิจชุมชน และ ผู้ประกอบการธุรกิจขึ้นมามากขึ้น ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ท้องถิ่นและชุมชนมากขึ้น	(+) ใช้เทคโนโลยีในการลดต้นทุน ในการประกอบกิจการได้ (-) ผู้ประกอบการที่ขาดความรู้ในการใช้ เทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการเข้าถึงตลาดใหม่ ๆ เช่น ออนไลน์ จะเสียเปรียบผู้ประกอบการที่เข้าถึงได้	✓ สร้างความรู้และความสามารถ ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการเข้าถึงตลาด แก่ผู้ประกอบการในท้องถิ่น
E4	การปรับค่าแรงขั้นต่ำส่งผลให้ประชาชน ในพื้นที่ที่มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แต่นำมา ซึ่งการเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเฟ้อที่ส่งผล กระทบต่อราคาสินค้าเช่นกัน	(+) ความเป็นอยู่ของแรงงานในพื้นที่ดีขึ้น (-) เกิดการโยกย้ายแรงงานไปยังพื้นที่ที่มี ค่าแรงสูงกว่า (-) ผู้ประกอบการมีต้นทุนในการประกอบ ธุรกิจเพิ่มสูงขึ้น	✓ ต้องมีการประเมินผลกระทบ ทางด้านแรงงานที่มีต่อสังคม ในพื้นที่ ✓ จัดทำแผนงานการเตรียม ความพร้อมเพื่อรองรับ การเคลื่อนย้ายแรงงาน ✓ จัดหามาตรการช่วยเหลือ ผู้ประกอบการ



ตารางที่ 2: สรุปผลกระทบทั้งเชิงบวก และเชิงลบในประเด็นด้านสังคม

	ประเด็น	ผลกระทบ	แนวทางการปรับตัวของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
S1	<u>สังคมไทยยังประสบปัญหาความเหลื่อมล้ำ</u> ในพื้นที่ต่าง ๆ จำนวนมาก โดยสะท้อน ผ่านประเด็นด้านการศึกษา สาธารณสุข การสร้างอาชีพและรายได้ โครงสร้าง พื้นฐาน	(-) จำกัดโอกาสในการมีส่วนร่วมจากบุคลากร ที่มีความสามารถ (-) มีโอกาสเกิดปัญหาการล่องละเมิดทางเพศ จากความไม่เท่าเทียม (-) ประชาชนในพื้นที่ห่างไกลขาดโอกาส ในการเข้าถึงการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม	✓ เน้นการให้ความรู้ความเข้าใจ กับประชาชนในประเด็น ที่เกี่ยวข้อง ✓ ส่งเสริมและสร้างมาตรฐาน ในการสำรวจปัญหาทางด้าน ความเหลื่อมล้ำในพื้นที่อย่าง ละเอียด พร้อมจัดทำแผนงาน โครงการเพื่อแก้ปัญหา
S2	<u>กระแสในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม</u> และสิ่งแวดล้อมที่มีมากขึ้น ทำให้ต้องมี การนำประเด็นดังกล่าวมาสอดแทรก ในกิจกรรมหรือโครงการที่พัฒนาขึ้นมา ด้วย	(+) หน่วยงานภาคอื่น ๆ เข้ามามีบทบาท ในการพัฒนาของประเทศเพิ่มมากขึ้น (-) อาจเกิดการพัฒนายอย่างไม่บูรณาการ และซ้ำซ้อน	✓ เป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยง หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เข้ามาสนับสนุน ร่วมพัฒนา และกำหนดทิศทาง ของกิจกรรมเพื่อสังคม ✓ ส่งเสริมการปรับกระบวนการ ทำงานให้มีการตระหนัก เกี่ยวข้องกับเรื่อง ของความรับผิดชอบต่อ ต่อสิ่งแวดล้อมในทุกขั้นตอน
S3	<u>สื่อผ่านช่องทาง (Social Media) เช่น</u> Facebook Page มีอิทธิพลในการรายงาน <u>ข่าว และส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่น</u> <u>ของประชาชนเพิ่มมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ</u>	(+) มีช่องทางในการสื่อสารกับประชาชน ที่มีประสิทธิภาพ ต้นทุนต่ำ และสะดวก (-) มีความเสี่ยงที่จะเผยแพร่สื่อ หรือเนื้อหา ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ จากช่องทางที่รัฐบาลไม่สามารถควบคุมได้	✓ พัฒนาช่องทางการสื่อสาร ในกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นผ่านสื่อ Social Media ให้มีประสิทธิภาพ ✓ พัฒนามาตรการในการ ควบคุมการเผยแพร่สื่อ ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคง และไม่เป็นความจริง
S4	<u>การทำงานระหว่างบุคลากรที่มีอายุ</u> <u>แตกต่างกันมาก ทำให้มีช่องว่างระหว่างวัย</u> <u>(Generation Gap) และทำให้เกิดความ</u> <u>ไม่เข้าใจในมุมมอง ความคิดของคน</u> <u>ในแต่ละวัย ก่อให้เกิดปัญหาตามมาได้</u>	(-) เกิดปัญหาในการทำงาน (-) คนในแต่ละช่วงวัยไม่เชื่อฟังกัน	✓ พัฒนากิจกรรมสานสัมพันธ์ และให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยน ความคิดระหว่างกันมากขึ้น ✓ พัฒนาโครงการที่ให้บุคลากร ในแต่ละวัยได้เข้ามามีส่วนร่วม ร่วมกัน



ตารางที่ 3: สรุปผลกระทบทั้งเชิงบวก และเชิงลบในประเด็นปัจจัยทางดิจิทัล

	ประเด็น	ผลกระทบ	แนวทางการปรับตัวของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
T1	<u>ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี</u> <u>นวัตกรรมใหม่ ๆ จะมีส่วนสำคัญ</u> ในการช่วยสร้างอาชีพ และพัฒนาชุมชน ในพื้นที่ต่าง ๆ ได้	(+) มีระบบบริหารจัดการและช่วยตัดสินใจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (+) เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ จะเอื้อให้ สามารถช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงาน และสังคมในพื้นที่ต่าง ๆ ได้ดีมาก ยิ่งขึ้น	✓ มีการพัฒนาทักษะของบุคลากร ให้มีความรู้ในการเสาะหา และนำเทคโนโลยีเหล่านั้น มาปรับใช้กับกิจกรรม การกิจ และสภาพของพื้นที่ให้ได้มาก ที่สุด ✓ มีการเสาะหา และนำ เทคโนโลยีมาถ่ายทอดในชุมชน เพื่อพัฒนาอาชีพและผลิตภัณฑ์ ต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น
T2	<u>ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ</u> <u>สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ รวดเร็ว</u> <u>และลดต้นทุน</u> การติดต่อระหว่างภาคส่วน และติดต่อระหว่างกันได้ง่ายมากขึ้น พร้อมยังช่วยให้ประชาชนสามารถ ติดต่อกับหน่วยงานรัฐได้สะดวกมากยิ่งขึ้น	(+) หน่วยงานมีช่องทางในการสื่อสารกับ ประชาชนที่มีประสิทธิภาพ ต้นทุนต่ำ และ สะดวก (+) ภาครัฐและประชาชนสามารถสื่อสาร ถึงกันได้อย่างรวดเร็ว (-) มีความเสี่ยงที่จะมีการเผยแพร่สื่อ หรือ เนื้อหาที่ส่งผลเสียต่อความมั่นคงของประเทศ จากช่องทางที่รัฐบาลไม่สามารถควบคุมได้	✓ พัฒนาช่องทางการสื่อสารของ หน่วยงานในกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นผ่านสื่อ Social Media ให้มี ประสิทธิภาพ ✓ พัฒนามาตรการในการควบคุม การเผยแพร่สื่อที่ส่งผลกระทบ ต่อความมั่นคง และไม่เป็น ความจริง
T3	<u>ภัยรูปแบบไซเบอร์มีความหลากหลายและ</u> <u>จำนวนมากขึ้น</u> จึงต้องพัฒนาระบบ ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ รวมถึง การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้เหมาะสม กับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	(-) เกิดปัญหาจากการเข้ามาแทรกแซงทาง ด้านไซเบอร์ของบุคคลภายนอก (-) สูญเสียความเป็นส่วนตัวทางด้านข้อมูล จากการเข้ามาแทรกแซงของบุคคลภายนอก	✓ พัฒนาระบบรักษา ความปลอดภัยทางด้าน เทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงทางด้าน เทคโนโลยี
T4	<u>ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ หรือ</u> <u>เทคโนโลยีสมัยใหม่สามารถเข้ามาเป็น</u> <u>เครื่องมือในการช่วยป้องกัน</u> <u>สาธารณภัย และการพัฒนาเชิงพื้นที่</u> <u>ได้อย่างแม่นยำ</u> โดยสามารถใช้ข้อมูล เชิงพื้นที่จัดทำแผนที่เสี่ยงภัย และแผนที่ รายละเอียดโครงการได้	(+) หน่วยงานภาครัฐสามารถบริหารจัดการ ภัยพิบัติได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การบริหารจัดการน้ำ การแจ้งเตือนภัย หรือ การลดผลกระทบ (-) เทคโนโลยีเหล่านี้อาจมีค่าใช้จ่ายที่สูงมาก	✓ พัฒนาทักษะ องค์ความรู้ของ บุคลากรให้รู้จักกับเครื่องมือ และแนวทางการนำมาปรับใช้ ✓ วางแผนการจัดหาและการใช้ ประโยชน์ระยะยาว เพื่อช่วย ในการวางระบบงบประมาณ ที่เหมาะสม



ตารางที่ 4: สรุปผลกระทบทั้งเชิงบวก และเชิงลบในประเด็นปัจจัยทางกฎหมาย

	ประเด็น	ผลกระทบ	แนวทางการปรับตัวของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
L1	รัฐธรรมนูญกำหนดบทบาทให้การบริหาร กิจการในท้องถิ่นมีอำนาจมากขึ้น เพื่อให้ ประชาชนมีส่วนร่วม และสามารถบริหาร กิจการท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น	(+) มีอำนาจทางกฎหมายในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่	✓ มีกระบวนการในการสื่อสาร อำนาจตามกฎหมายให้กับ ส่วนงานในกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น และ ส่วนงานภายนอกอื่น ๆ ให้รับรู้
L2	กฎหมายภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ถูกบังคับใช้ เพื่อลดต้นทุนค่าเสียโอกาส จากการปล่อยที่ดินว่าง เพื่อนำไปสู่ การบริหารจัดการที่ดินและผังเมือง ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	(+) เกิดการใช้ประโยชน์ของที่ดิน หรืออาคาร เพื่อสร้างมูลค่าให้เกิดขึ้นในพื้นที่ (-) หากควบคุมไม่ดีพอ อาจเกิดการละเมิด เกณฑ์ของผังเมือง และส่งผลกระทบ ทางสิ่งแวดล้อม และสังคมตามมาได้	✓ สร้างความเข้าใจถึงรายละเอียด ของกฎหมายให้กับประชาชน ✓ สำรวจพื้นที่ที่อาจเข้าข่าย ตามกรอบกฎหมาย พร้อมจัดทำ แผนงานพัฒนาพื้นที่ขึ้นมา
L3	รายละเอียดกฎหมายท้องถิ่น (กฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย เทศบาล) บางส่วนอาจยังมีความคลุมเครือ ที่ต้องอาศัยการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดรูปแบบ การทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ได้	(-) เกิดการดำเนินการที่ล่าช้า หรือไม่สามารถ ดำเนินงานหลาย ๆ ส่วนได้ เนื่องจากต้อง ได้รับอนุญาตจากหน่วยงานเจ้าของกฎหมาย ที่คาบเกี่ยวนั้นก่อน (-) ผู้ปฏิบัติงานมีความเสี่ยงที่จะทำผิดวินัย หากดำเนินการไม่รอบคอบ	✓ สร้างความเข้าใจถึงขอบเขต ของกฎหมายที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ต่าง ๆ ✓ จัดทำคู่มือมาตรฐาน การดำเนินงานที่มีการนำเสนอ แนวทางการปฏิบัติงาน ตามกรณีต่าง ๆ
L4	การปรับแก้กฎหมายเลือกตั้งท้องถิ่น 6 ฉบับให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และ ส่งผลให้การเลือกตั้งมีความโปร่งใสเพิ่ม มากขึ้น	(+) เกิดการเลือกตั้งที่โปร่งใสมากขึ้น	✓ สร้างความเข้าใจถึงรายละเอียด ของกฎหมายให้กับประชาชน ✓ พัฒนาแผนงาน และกำหนด กลไกการเลือกตั้งให้เหมาะสม และสอดคล้องกับกฎหมาย



ตารางที่ 5: สรุปผลกระทบทั้งเชิงบวก และเชิงลบในประเด็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

	ประเด็น	ผลกระทบ	แนวทางการปรับตัวของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
EN1	แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ส่งผลให้เกิดภัยพิบัติมีความรุนแรงขึ้น	(-) เกิดการเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ ซึ่งอาจนำไปสู่สาธารณภัยที่มีผลกระทบรุนแรงและเป็นวงกว้างมากยิ่งขึ้น	✓ รณรงค์การแก้ไขปัญหามภาวะโลกร้อน ✓ ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการวางแผนการรองรับและบรรเทาผลกระทบจากสาธารณภัยให้มีความครอบคลุมมากขึ้น
EN2	กิจกรรมทางเศรษฐกิจหรืออุตสาหกรรมที่เพิ่มมากขึ้น เป็นสาเหตุหลักของการปล่อยมลพิษทั้งทางน้ำ ทางอากาศ และขยะอุตสาหกรรมมากขึ้น ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อชุมชนหรืออาจเป็นสาเหตุของภัยพิบัติที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้	(-) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต สุขภาพ ฯลฯ ต่อประชาชนในพื้นที่ใกล้เคียงกับพื้นที่ที่มีกิจกรรมทางอุตสาหกรรมหนาแน่น (-) กระตุ้นอัตราการเกิดสาธารณภัย ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องมาจากมลพิษ	✓ จัดสรรพื้นที่ สาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับขยะ และมลพิษจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจและการใช้เชื้อเพลิง ✓ พัฒนามาตรการบรรเทาผลกระทบจากมลพิษที่เกิดขึ้น
EN3	แผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติในระดับประเทศ ให้ความสำคัญกับการลดกิจกรรมที่สร้างมลพิษในทุกภาคส่วน โดยมีการกำหนดกฎเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อมในการดำเนินงานแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเข้มงวดมากขึ้น	(+) เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจใหม่ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้มาก และส่งผลเสียต่อทรัพยากรธรรมชาติน้อยกว่า (-) การดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ จะมีความยุ่งยากมากขึ้น และอาจมีขั้นตอนเพิ่มขึ้น โดยต้องให้ความสำคัญกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมในทุกกิจกรรม	✓ ผลักดันภาคประชาชนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่รัฐบาลสนับสนุน ✓ หน่วยงานต้องปรับกระบวนการทำงานให้มีการตระหนักเกี่ยวข้องกับเรื่องของความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมในทุกขั้นตอน
EN4	ประเทศไทยยังคงประสบปัญหาภัยพิบัติทางธรรมชาติที่เกิดจากประเทศเพื่อนบ้าน หรือในภูมิภาคอย่างต่อเนื่องทุกปี ต้องมีการกำหนดมาตรการในการดูแลอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	(-) เกิดการเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ ซึ่งอาจนำไปสู่สาธารณภัยที่มีผลกระทบรุนแรงและเป็นวงกว้างมากยิ่งขึ้น	✓ รณรงค์ในการแก้ไขปัญหามภาวะโลกร้อน ✓ วางแผนการรองรับและบรรเทาผลกระทบจากสาธารณภัยให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น



นอกจากนั้นจากผลการศึกษาแนวทางในการกระจายอำนาจจะพบว่าการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจ ฉบับที่ 1 และฉบับที่ 2 มี 5 ด้าน 24 งาน 232 ภารกิจ ดังนี้

1. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- งานสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน เช่น งานควบคุมโรคติดต่อ งานการคุ้มครองผู้บริโภค การสุขาภิบาล การบำรุงรักษาตลาด งานอนามัย ฯลฯ
- งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น งานศึกษาระดับประถม งานอาชีวศึกษา งานการศึกษาคนพิการ งานห้องสมุด การศึกษาชุมชนบทพื้นที่สูง ฯลฯ
- งานปัจจัยขั้นพื้นฐานในการดำรงชีพ/ที่อยู่อาศัย เช่น การแก้ไขปัญหาชุมชนแออัด การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยผู้มีรายได้น้อย ฯลฯ
- งานส่งเสริมอาชีพและรายได้ในการดำรงชีวิตทุกครัวเรือน เช่น งานการฝึกอาชีพในชุมชน การกำกับดูแลโรงงานประเภทที่ 3 การควบคุมการฆ่าสัตว์ ฯลฯ
- งานสวัสดิการสังคม เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และการฅาปนกิจสงเคราะห์ เช่น การพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนพิการ ฯลฯ

2. ด้านวิถีชีวิตและศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- งานกิจกรรมทางศาสนา เช่น การทำนุบำรุงศาสนสถาน งานควบคุมสุสาน ฯลฯ
- งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น เช่น การบำรุงศิลปะจารีต ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ฯลฯ
- งานภูมิปัญญาพื้นบ้าน เช่น การจัดการดูแลพิพิธภัณฑ์/หอจดหมายเหตุ การฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ
- งานกีฬาพื้นบ้าน เช่น การส่งเสริมกีฬาพื้นบ้าน การส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ฯลฯ
- งานกิจกรรมสาธารณะ ส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว เช่น การวางแผนการท่องเที่ยวในท้องถิ่น การส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่ ฯลฯ

3. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- งานระบบน้ำเสีย เช่น การจัดให้ระบบการกำจัดน้ำเสีย การบำรุงรักษาทางระบายน้ำ หรือการบำบัดน้ำเสีย ฯลฯ
- งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล เช่น การจัดการขยะ การจัดให้มีรถเก็บขยะ ฯลฯ
- งานจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ เช่น การตรวจสิ่งแวดล้อมและมลพิษ การจัดการคุณภาพอากาศ ฯลฯ
- งานปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม เช่น การรักษา คุ้มครองและป้องกันที่สาธารณะประโยชน์ และที่ดินรกร้างว่างเปล่า ฯลฯ
- งานบริหารและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ (ดิน น้ำ ลม ไฟ แร่ธาตุ) เช่น การพัฒนาป่า การป้องกันบุกรุกทำลายป่า การฟื้นฟูทรัพยากรชายฝั่ง ฯลฯ

4. ด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

- งานน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร เช่น การสร้างคลองส่งน้ำ ช่อมแซมชลประทาน การก่อสร้างฐานสูบน้ำ การขุดเจาะบ่อบาดาล การจัดสรรน้ำ ฯลฯ



- งานคมนาคมทางบกและทางน้ำภายในพื้นที่ เช่น งานทางหลวงชนบท งานบำรุงปกติผิวจราจร คอนกรีต การอนุญาตเดินเรือโดยสารในพื้นที่ ฯลฯ
- งานไฟฟ้าที่อยู่อาศัย เช่น การจัดให้มีไฟฟ้าแสงสว่างครัวเรือน ฯลฯ
- งานสถานที่ประชุม นันทนาการ และกีฬา เช่น การจัดให้มีลานกีฬา การจัดให้มีสถานที่ประชุม สวนสาธารณะ ฯลฯ

5. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น การทำนุบำรุงศาสนสถาน งานควบคุมสุสาน ฯลฯ
- งานทะเบียน เช่น ทะเบียนราษฎร์ ฯลฯ
- งานอนุญาต เช่น การอนุญาตประกอบกิจการสถานีน้ำมัน การอนุญาตตั้งโรงแรม การควบคุมปิดป้ายแสดงราคาสินค้า ฯลฯ
- งานไฟฟ้าสาธารณะ เช่น การส่งเสริมกีฬาพื้นบ้าน การส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ฯลฯ
- งานป้องกันการเผยแพร่ระบาดของสิ่งเสพติด เช่น ติดตามสอดส่องพฤติกรรมกลุ่มเสี่ยง ฯลฯ

ทั้งนี้ จากการศึกษาข้อมูลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะได้ผลของการถ่ายโอนภารกิจ ตามแผนปฏิบัติการ กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2545 - 2549) ดังนี้

ด้าน	จำนวนภารกิจ ที่ถ่ายโอน	ถ่ายโอนแล้ว	ยังไม่ได้ ถ่ายโอน	หมายเหตุ
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	87	74	13	
2. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	103	78	25	
3. การจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	17	5	15	
4. การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว	19	10	9	ถอน 1 เรื่อง เนื่องจาก ไม่มีภารกิจถ่ายโอน
5. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม	17	16	-	
6. การศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	2	2	-	
รวม	245	185	59	ถอน 1 เรื่อง





และผลการถ่ายโอนภารกิจตามแผนปฏิบัติการฯ ฉบับที่ 2 ได้รับความสำเร็จดังนี้

ด้าน	จำนวนภารกิจที่ถ่ายโอน	ถ่ายโอนแล้ว	ยังไม่ได้ถ่ายโอน
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	45	34	11
2. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	19	9	10
3. การจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	22	8	14
4. การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	18	16	2
5. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม	8	7	1
6. การศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	2	2	-
รวม	114	76	38

นอกจากนี้จากผลการสรุปการถ่ายโอนงบประมาณไปสู่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 ถึงปัจจุบัน จะพบว่ยังไม่ถึง 30% ของงบประมาณทั้งหมดตามที่ได้กำหนดไว้

ตารางที่ 6: จำนวนงบประมาณที่จัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปี พ.ศ.	รายได้รัฐบาล (ล้านบาท)	รายได้ท้องถิ่น (ล้านบาท)	สัดส่วนรายได้ (ร้อยละ)
2543	749,948	99,963	13.33
2544	772,574	153,531	20.57
2545	803,651	176,155	21.99
2546	829,496	184,066	22.19
2547	1,063,600	241,947	22.75
2548	1,250,000	293,750	23.75
2549	1,360,000	327,113	24.05
2550	1,420,000	357,424.15	25.17
2551	1,495,000	376,740	25.20



ปี พ.ศ.	รายได้รัฐบาล (ล้านบาท)	รายได้ท้องถิ่น (ล้านบาท)	สัดส่วนรายได้ (ร้อยละ)
2552	1,604,640	414,382	25.26
2553	1,350,000	340,995	25.25
2554	1,650,000	431,225	26.14
2555	1,980,000	527,467	26.64
2556	2,100,000	572,670	27.27
2557	2,275,000	622,625	27.37
2558	2,325,000	646,343	27.80
2559	2,330,000	657,000	28.16
2560	2,345,000	687,891	29.33
2561	2,450,000	720,818	29.42
2562	2,550,000	752,250	29.50

จากตารางทั้งหมดจะเห็นได้ว่า การกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นอาจไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อพิจารณาจากกรอบระยะเวลาที่กฎหมายและแผนการกระจายอำนาจกำหนด ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าการดำเนินนโยบายการกระจายอำนาจขาดความจริงจัง และการจัดทำแผนการกระจายอำนาจและการจัดทำแผนปฏิบัติการขาดความต่อเนื่อง จนส่งผลให้การกระจายอำนาจทางด้านภารกิจ งบประมาณ และบุคคลไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความต่อเนื่องไปด้วย

นอกจากนี้ กระบวนการถ่ายโอนมีลักษณะบนลงล่างให้ความสำคัญแก่ส่วนราชการโดยไม่คำนึงถึงความพร้อม และความสมัครใจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการไม่ได้พิจารณาถึงแผนรองรับการถ่ายโอนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดการจัดทำและสอบถามถึงความพร้อมและความสมัครใจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละประเภทที่รับการถ่ายโอน ในขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทมีความสามารถในการจัดเก็บรายได้ไม่เท่ากัน ตลอดจนมีบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถทางเทคนิคที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ส่วนราชการมุ่งเน้นเฉพาะการถ่ายโอนภารกิจตามที่กำหนดไว้ในแผนการกระจายอำนาจ และแผนปฏิบัติการฯ โดยไม่คำนึงถึงการถ่ายโอนงบประมาณและบุคลากร รวมทั้งการแก้ไขระเบียบ/กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้การถ่ายโอนบางส่วนมีปัญหาในเชิงการนำไปปฏิบัติ

ดังนั้นในระยะยาว ควรให้ความสำคัญกับภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งและภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนปัญหา และความต้องการของประชาชน ผ่านการใช้แผนพัฒนาท้องถิ่นที่สอดคล้องและเชื่อมโยงเป็นเครื่องมือในการทำงาน รวมถึงมีมาตรฐานการบริการสาธารณะดีกว่าเดิมและการขยายกลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุม



4.5 ผลการศึกษาวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกับหน่วยงานภาครัฐในต่างประเทศ

ตัวอย่างการศึกษาวเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกับกรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐในต่างประเทศที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการจุดประกาย หรือนำประเด็นที่ได้จากตัวอย่างเหล่านี้มาช่วยในการคิดค้นแนวทางการพัฒนาที่จะมาปรับปรุงการทำงานในส่วนต่าง ๆ

อย่างไรก็ดี เนื่องจากประเด็นสำคัญจากอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบางส่วนนั้นค่อนข้างใกล้เคียงกัน บางตัวอย่างจึงอาจใช้อ้างอิงถึงอำนาจหน้าที่ที่มีความใกล้เคียงกันไปด้วย โดยสามารถดูตารางสรุปประเด็นสำคัญ และแนวทางการศึกษา และประเทศตัวอย่างการศึกษา พร้อมรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 7: สรุปประเทศกรณีศึกษาตัวอย่างตามประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกรอบอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

อำนาจของหน้าที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ประเด็นสำคัญเพื่อเป็นโจทย์ในการศึกษา	กรณีศึกษา
1. การส่งเสริมและพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น	- โครงสร้างมีลักษณะเป็นระบบราชการขนาดใหญ่ (Bureaucratization) ทำให้ขั้นตอนการทำงานมากล่าช้า และช่วงการบังคับบัญชากว้างเกินไป ซึ่งอาจไม่ทันต่อสถานการณ์ของประชาชนในพื้นที่ได้ - การศึกษาจะมุ่งเน้นไปที่การปรับโครงสร้างการทำงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว และมีอิสระมากยิ่งขึ้น	- ประเทศอังกฤษ - ประเทศสหรัฐอเมริกา
2. การพัฒนาชุมชน	- ด้วยรูปแบบการทำงานที่เน้นการรวมศูนย์ (Centralized) อาจไม่สามารถแก้ปัญหาในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม และการดำเนินการบางอย่างอาจมีบทบาทภารกิจที่ทับซ้อนกันอยู่ได้ - การศึกษาจะมุ่งเน้นไปที่การปรับโครงสร้างการทำงาน และกฎหมายในแต่ละพื้นที่ ที่จะช่วยแบ่งการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้น ลดความซ้ำซ้อน และสามารถตอบสนองต่อปัญหาเชิงพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม	- ประเทศญี่ปุ่น - ประเทศฝรั่งเศส

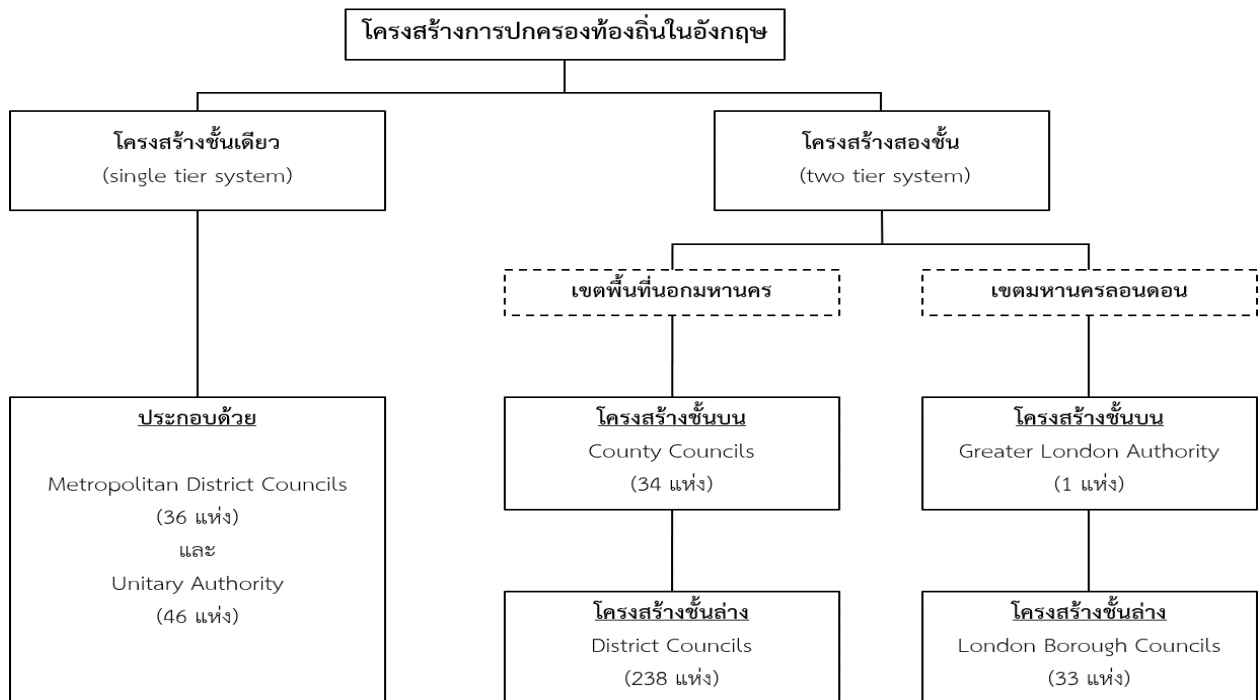
4.4.1 กรณีศึกษาประเทศอังกฤษ

ระบบการปกครองท้องถิ่นที่เป็นสากลนั้นมีอยู่ 2 ระบบใหญ่ได้แก่ ระบบแองโกลแซกซัน (Anglo-Saxon System) และระบบคอนติเนนตัล (Continental System) โดยประเทศอังกฤษเป็นประเทศต้นแบบของระบบแองโกลแซกซันซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นอย่างกว้างขวาง ส่งผลให้แต่ละท้องถิ่นสามารถมีรูปแบบและวิธีการในการดำเนินการปกครองตามแบบอย่างของตนเองได้



พื้นที่ที่มีความเจริญและความหนาแน่นของประชากรสูงจะใช้รูปแบบการปกครองแบบชั้นเดียว ในรูปแบบที่เรียกว่า สภามหานคร ในเขตพื้นที่ที่มีความเจริญน้อยกว่าจะมีการปกครองแบบโครงสร้างชั้นเดียว หรือสองชั้นก็ได้

แผนภาพที่ 14: โครงสร้างการปกครองท้องถิ่นในอังกฤษ



ที่มา: คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

การปกครองแบบชั้นเดียวมีความชัดเจน มีเพียงหนึ่งองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นกำกับดูแลซึ่งประชาชนสามารถตรวจสอบได้ง่าย ในขณะที่การปกครองแบบสองชั้นมีหน่วยงานที่รับผิดชอบการปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหนึ่งหน่วยงานในพื้นที่ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลอยู่ในขอบเขตพื้นที่เดียวกัน รูปแบบนี้ช่วยให้ใกล้ชิดกับประชาชน ดูแลให้บริการในกิจการขนาดเล็กและสามารถจำกัดพื้นที่บริการเฉพาะชุมชนของตน และสะท้อนความต้องการของชุมชนตามแนวคิดทางการเมืองได้

4.4.2 กรณีศึกษาประเทศสหรัฐอเมริกา

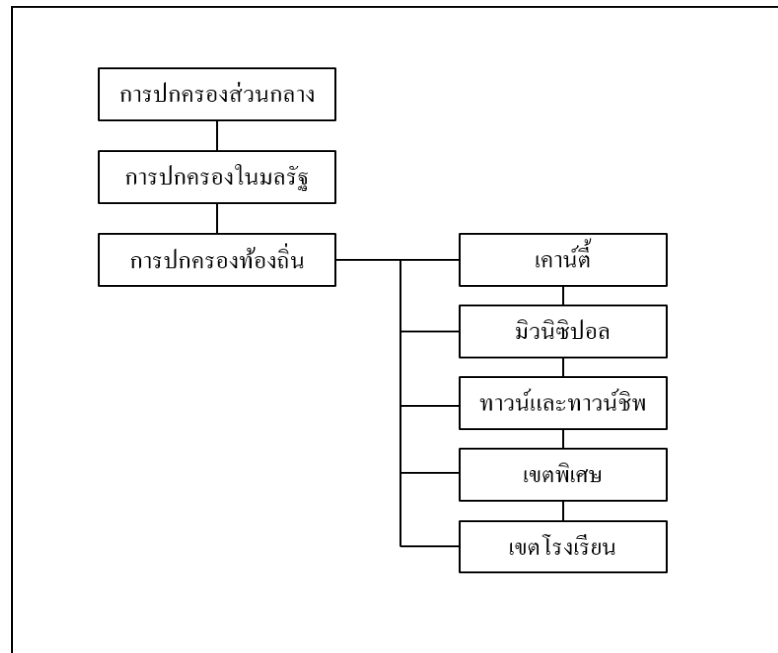
ประเทศสหรัฐอเมริกาแบ่งโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ รัฐบาลส่วนกลาง (Federal Government) รัฐบาลในส่วนของแต่ละรัฐ (State Government) และการปกครองในส่วนท้องถิ่น (Local Government)

แต่ละมลรัฐจะมีกฎหมาย และรัฐธรรมนูญเป็นของตนเองซึ่งเป็นเอกเทศต่อกัน ทั้งนี้แต่ละมลรัฐจะมีองค์ประกอบในการบริหารจัดการเหมือนกันได้แก่ ฝ่ายนิติบัญญัติซึ่งทำหน้าที่ออกกฎหมาย ฝ่ายตุลาการซึ่งทำหน้าที่ตัดสินคดีความ และฝ่ายบริหารซึ่งนำโดยผู้ว่าการมลรัฐจะมีหน้าที่โดยตรงในการบริหารจัดการกิจการภายในมลรัฐ



กฎหมายและการปกครองท้องถิ่นของแต่ละมลรัฐมีความแตกต่างกันไป โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นจากการเรียกร้องของประชาชนในพื้นที่ต่อรัฐบาลในแต่ละมลรัฐ โดยมลรัฐมักจะมีบทบาทเป็นผู้รองรับสถานภาพการจัดตั้งรัฐบาลท้องถิ่นเท่านั้น นับว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนชาวอเมริกาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการเมืองการปกครอง และประชาชนมีอำนาจอธิปไตยในการบริหารจัดการท้องถิ่นอย่างเต็มที่

แผนภาพที่ 15: กรอบโครงสร้างการปกครองในสหรัฐอเมริกา



ที่มา: คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

4.4.3 กรณีศึกษาประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นแบ่งการบริหารราชการเป็น 2 ส่วน คือราชการส่วนกลาง และราชการส่วนท้องถิ่น ไม่มีราชการส่วนภูมิภาคซึ่งแตกต่างจากประเทศไทย ราชการส่วนกลางปกครองในรูปแบบรัฐสภา และมีกระทรวง และองค์การส่วนกลางต่าง ๆ เป็นผู้ขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศทั้งองค์กรรวม ในขณะที่การปกครองส่วนท้องถิ่นเน้นการพัฒนาและแก้ไขปัญหาเฉพาะในพื้นที่ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ โดยการปกครองท้องถิ่นแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบทั่วไป และรูปแบบพิเศษโตเกียว



แผนภาพที่ 16: โครงสร้างการปกครองท้องถิ่นของประเทศญี่ปุ่น

หน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษโตเกียว	หน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป	
- กำกับดูแลโดยนายกเทศมนตรี - อำนาจหน้าที่ของเขตพิเศษมีเพิ่มขึ้นจนมีลักษณะใกล้เคียงกับเทศบาลนคร - จัดตั้งขึ้นภายใต้กฎหมายพิเศษ ซึ่งมีอำนาจพิเศษเพิ่มเติมจากหน่วยการปกครองท้องถิ่นทั่วไป - เขตพิเศษของโตเกียวทั้ง 23 เขต จะอยู่ภายใต้เขตเทศบาลโตเกียว	จังหวัด	เทศบาล
	- ผู้ว่าราชการจังหวัด - สภาจังหวัด	- นายกเทศมนตรี - สภาเทศบาล

ที่มา: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

การปกครองท้องถิ่นของประเทศญี่ปุ่นมีบัญญัติรับรองในรัฐธรรมนูญ มีกฎหมายที่เรียกว่ากฎหมายปกครองตนเอง (Autonomy of Law) กฎหมายนี้ทำให้การปกครองท้องถิ่นของประเทศญี่ปุ่นมีความอิสระที่จะปกครองตนเองโดยมีแนวทางที่แตกต่างกัน 2 ส่วนหลักได้แก่

- **งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศมีมากกว่ารายจ่ายของรัฐบาลกลาง** เพราะภารกิจของท้องถิ่นมีจำนวนมาก โดยท้องถิ่นแต่ละระดับจะมีการแบ่งภารกิจกันอย่างชัดเจน เทศบาลจะมีภารกิจที่มีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับประชาชน
- **จำนวนข้าราชการท้องถิ่นมีมากกว่าจำนวนข้าราชการของส่วนกลาง** เพราะภารกิจของท้องถิ่นมีจำนวนมาก และต้องใช้งบประมาณในการดำเนินงาน

หน้าที่โดยตรงของการปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีบริบทที่แตกต่างจากการปกครองส่วนกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน โดยภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นประกอบไปด้วย สาธารณสุขและอนามัย สวัสดิการสังคม โครงสร้างพื้นฐาน พาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม ด้านเกษตรกรรม ป่าไม้ และประมง การศึกษา สิ่งแวดล้อม ตำรวจ วิสาหกิจท้องถิ่น รวมถึงหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากส่วนกลาง





แผนภาพที่ 17: โครงสร้างการปกครองท้องถิ่นของประเทศฝรั่งเศส



ที่มา: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

4.4.4 กรณีศึกษาประเทศฝรั่งเศส

ลดอำนาจส่วนกลาง ให้ท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติ

ประเทศฝรั่งเศสแบ่งระบบบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ระดับ คือ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค ซึ่งแบ่งออกเป็นจังหวัดและอำเภอ และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งแบ่งออกเป็นภาค จังหวัด เทศบาล และมหานครปารีสซึ่งเป็นการปกครองแบบพิเศษ โดยมีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานกลางเป็นหน่วยงานเชื่อมโยงระหว่างรัฐบาลกลาง รัฐบาลภูมิภาค และรัฐบาลท้องถิ่น ทั้งนี้ จังหวัดมีสถานะเป็นทั้งหน่วยงานส่วนภูมิภาค และมีสถานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกด้วย

ทั้งนี้ ภายหลังจากการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของฝรั่งเศสในปี พ.ศ. 2535 รัฐบาลกลางมีหน้าที่เพียงแค่กำหนดแนวทาง ประเมินผล การควบคุมและบังคับให้ปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งมีขอบเขตและอำนาจหน้าที่ลดลงอย่างมาก ส่งผลให้มีจำนวนข้าราชการในหน่วยงานลดลงตามภารกิจ ในขณะที่การปกครองส่วนภูมิภาค ซึ่งนำโดยผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจเพิ่มขึ้น โดยมีบทบาทเป็นผู้ปฏิบัติหลัก ส่งผลให้มีจำนวนข้าราชการ งบประมาณเพิ่มมากขึ้นตามขอบเขตหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น



จากกรณีการศึกษาทั้งหมดจึงสามารถสรุปการศึกษา Best Practice ได้ดังต่อไปนี้

การส่งเสริมและพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น	
อังกฤษ: ระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นแบบแอ่งโกลแซกซัน	• เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่น <u>ผ่านการพัฒนาผู้นำชุมชน ส่งเสริมการทำงานแบบเครือข่าย</u> เพื่อเตรียมความพร้อมในการถ่ายโอนภารกิจที่สำคัญไปสู่ท้องถิ่นที่มีการแบ่งระดับชั้นของผู้นำ และรูปแบบการปกครองตามสภาพของพื้นที่ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม
สหรัฐอเมริกา: การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเมืองการปกครองของพื้นที่อย่างกว้างขวาง	• ส่งเสริมให้ประชาชนและท้องถิ่นมีแนวทางในการจัดการตนเอง • การส่งเสริมการบริหารจัดการเชิงภูมิภาค ที่มีการ <u>กำหนดระเบียบการบริหารงานในพื้นที่ที่เป็นเอกเทศ</u> (มลรัฐ) โดยอาศัยการร้องเรียนของประชาชนในพื้นที่
ญี่ปุ่น: กระจายภารกิจและงบประมาณสู่ท้องถิ่น	• การส่งเสริม และบริหารจัดการ <u>เชิงภูมิภาค และเชิงพื้นที่</u> ที่มีความเชื่อมโยงกับการทำงานของส่วนกลาง โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจเป็นสำคัญ - มีการทำงานที่เป็นอิสระ โดยมีกฎหมายรองรับ - มีการให้งบประมาณ ที่สูงกว่าของส่วนกลาง - มีการให้กำลังคนที่กระจายไปอยู่ตามพื้นที่มากกว่าส่วนกลาง - ส่วนกลางทำหน้าที่เป็นเพียงการชี้แนะทิศทาง และกำกับดูแล
ฝรั่งเศส: ลดอำนาจส่วนกลาง ให้ท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติ	

นอกจากนั้นหากเปรียบเทียบกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ ของประเทศไทย ในระดับภูมิภาคจะได้ข้อมูลดังต่อไปนี้

ที่	กระทรวง	จำนวนกรม	จำนวนกรมที่มีส่วนราชการในภูมิภาค	จำนวนหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค	จำนวนในภูมิภาค	
					ระดับจังหวัด	ระดับอำเภอ
1	สำนักนายกรัฐมนตรี	14	4	30	76	-
2	กระทรวงการคลัง	9	5	1,392	76	-
3	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	3	1	-	76	-
4	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	6	1	12	76	-
5	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	15	12	76	377	2,293
6	กระทรวงคมนาคม	7	5	248	76	-
7	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	4	2	5	76	-





ที่	กระทรวง	จำนวน กรม	จำนวนกรม ที่มีส่วนราชการ ในภูมิภาค	จำนวนหน่วยงาน ส่วนกลาง ที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค	จำนวนในภูมิภาค	
					ระดับ จังหวัด	ระดับ อำเภอ
8	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	10	5	59	76	-
9	กระทรวงพลังงาน	5	1	-	76	-
10	กระทรวงพาณิชย์	8	1	-	76	-
11	กระทรวงมหาดไทย	7	7	12	532	2,132
12	กระทรวงยุติธรรม	10	5	198	202	26
13	กระทรวงแรงงาน	5	5	30	304	-
14	กระทรวงวัฒนธรรม	5	2	12	76	-
15	กระทรวงสาธารณสุข	9	5	48	76	878
16	กระทรวงอุตสาหกรรม	7	4	18	76	-
17	ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง	7	2	9	76	-
รวม		131	67	2,149	2,403	5,329

ทั้งนี้สำหรับสำนักงานในระดับอำเภอจะประกอบด้วย

- (1) สำนักงานประมงอำเภอ (527) ของกรมประมง ในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีไม่ครบทุกอำเภอ
- (2) สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ (878) ของกรมปศุสัตว์ ในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีจำนวนครบทุกอำเภอ
- (3) สำนักงานเกษตรอำเภอ (878) ของกรมส่งเสริมการเกษตร ในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีจำนวนครบทุกอำเภอ
- (4) ที่ทำการปกครองอำเภอ (878) ของกรมการปกครอง ในกระทรวงมหาดไทย มีจำนวนครบทุกอำเภอ
- (5) สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ (878) ของกรมพัฒนาชุมชน ในกระทรวงมหาดไทย มีจำนวนครบทุกอำเภอ
- (6) สำนักงานที่ดินอำเภอ (376) ของกรมที่ดิน ในกระทรวงมหาดไทย มีไม่ครบทุกอำเภอ
- (7) เรือนจำอำเภอ (26) ของกรมราชทัณฑ์ ในกระทรวงยุติธรรม มีไม่ครบทุกอำเภอ
- (8) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (878) ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนครบทุกอำเภอ

ดังนั้น อาจพิจารณากำหนดส่วนราชการระดับอำเภอ เพื่อช่วยปฏิบัติงานในระดับอำเภอ และประสานกับนายอำเภอในการกำกับดูแลท้องถิ่น ซึ่งอาจเป็นไปได้ใน 2 แนวทางคือ



1) ลงไปทุกอำเภอเหมือนหลาย ๆ ส่วนราชการ ซึ่งจะทำให้กระจายได้ทั่วพื้นที่ แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางส่วน อาจไม่ได้ต้องการท้องถิ่นอำเภอในทุก ๆ พื้นที่ ซึ่งอาจเป็นการใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า

2) รวมกลุ่มอำเภอ และไม่ต้องมีทุกอำเภอ (เหมือนบางส่วนราชการตามตัวอย่างด้านบน) โดยสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ซึ่งจะประหยัดอัตรากำลังมากกว่า และเพิ่มการรวมกลุ่ม เพื่อให้ทำงานร่วมกันอย่างเป็นมาตรฐานอีกด้วย

โดยหากจะกำหนดให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนราชการระดับอำเภอ ก็ควรไปกำหนดพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ทั้งนี้ควรเพิ่มหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ชัดเจนขึ้นในหมวดที่ 4 ที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบทที่ 5 ที่ว่าด้วยการกำกับดูแล โดยควรเพิ่มหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอในฐานะผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอในการดูแลให้คำปรึกษาและส่งเสริมการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อความชัดเจนด้วย

4.6 ผลการวิเคราะห์ขีดความสามารถและความเข้มแข็งของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

การวิเคราะห์ขีดความสามารถ และความเข้มแข็งของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือจุดอ่อน/จุดแข็ง ตามแนวคิด McKinsey 7-S Framework โดยมีสรุปดังนี้

ตารางที่ 8: จุดแข็งและจุดอ่อนตามแนวคิดของ McKinsey

ประเด็น 7S	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ข้อเสนอทางแก้ไข
1. ภารกิจ/ยุทธศาสตร์	S1. มีภารกิจที่ชัดเจนตามกฎหมาย รวมทั้งเป็นภารกิจหลักที่เป็นบทบาทของรัฐที่ต้องดำเนินงานเอง S2. Mission ที่ได้รับมาทั้งตามกฎหมายและจากนโยบาย สามารถรองรับดำเนินงานได้ทันสถานการณ์ S3. ภารกิจของการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขอบเขตในวงกว้าง เกี่ยวข้องกับการบริการสาธารณะ ชีวิตของประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย รวมถึงสามารถสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับประชาชน และชุมชนได้อย่างกว้างขวาง	W1. ด้วยภารกิจที่กว้างและเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการบริการสาธารณะที่หลากหลาย จึงอาจไม่มีผู้เชี่ยวชาญในทุกเรื่อง W2. ขาดกลไกการประสานงานและบูรณาการที่มีประสิทธิภาพในระดับอำเภอ	ดำเนินการภารกิจที่ชัดเจนดังกล่าว แต่กระจายลงในพื้นที่ในระดับอำเภอ ผ่านการพิจารณากำหนดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ



ประเด็น 7S	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ข้อเสนอทางแก้ไข
2. โครงสร้างองค์กร	S4. มีหน่วยงานระดับภูมิภาค ที่รองรับภารกิจ S5. มีโครงสร้างองค์กรที่รองรับงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในหลายด้านของการบริการสาธารณะ เช่น ด้านแผน เงิน และคน S6. มีเครือข่ายในการทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย ฯลฯ	W3. โครงสร้างองค์กรยังไม่มีการดำเนินงานในระดับอำเภอที่ชัดเจน W4. โครงสร้างองค์กรอาจยังไม่สะท้อนบทบาทและภารกิจที่เพิ่มขึ้นอย่างครบถ้วน	
3. ระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการทำงาน	S7. องค์กรมีฐานข้อมูลที่สำคัญสำหรับการพัฒนาท้องถิ่น S8. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารขององค์กรครอบคลุมทั่วประเทศ สามารถสื่อสาร สั่งการ เช่น ระบบวีดิทัศน์ทางไกล (Video Conference) เป็นต้น S9. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการสื่อสารกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบน App ผ่าน Mobile Device	W5. ระบบฐานข้อมูลขององค์กรยังขาดการบูรณาการการสร้างเชื่อมโยง การพัฒนารูปแบบและมาตรฐาน การพัฒนาคุณภาพ และการใช้ประโยชน์จากข้อมูล ร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ W6. มีการนำเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร มาใช้ในการบริการประชาชนน้อย W7. ระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานระหว่างส่วนกลางและภูมิภาค รวมทั้งระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้อง ยังไม่ได้รับการพัฒนาให้เกิดการบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ W8. มีการนำงานวิจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรไปใช้ประโยชน์ไม่เต็มที่เท่าที่ควร	● เพิ่มศักยภาพของบุคลากรทั้งของกรมและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านดิจิทัล ผ่านการดำเนินการตามแผนดิจิทัล 4 ปีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างจริงจัง ● เพิ่มงานวิจัยและวิชาการที่สะท้อนบริบทของประเทศไทย และแต่ละพื้นที่ในแต่ละประเด็น ที่เกี่ยวกับ การปกครองท้องถิ่น
4. คน (บุคลากร ภาวะผู้นำ ค่านิยม วัฒนธรรม องค์กร)	S10. มีบุคลากรกระจายทั่วประเทศ และมีหน้าที่ตามกฎหมายระดับจังหวัด S11. มีการกำหนดตำแหน่งในสายงานที่หลากหลายทำให้บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	W9. การบริหารอัตรากำลังขององค์กรยังไม่สอดคล้องกับการวางแผนยุทธศาสตร์ เช่น ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารโครงการขนาดใหญ่	● เน้นสร้างความเป็นวิชาชีพและความก้าวหน้าของบุคลากรในแต่ละด้านของการบริการสาธารณะ เพื่อให้



ประเด็น 7S	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ข้อเสนอทางแก้ไข
5. Skill: ความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย	S12. บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความมุ่งมั่นทุ่มเท และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ภายใต้การสั่งสมประสบการณ์อย่างยาวนาน	W10. การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง และหลักสูตรน้อย ไม่ทันสมัย และขาดการอบรมให้ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับดิจิทัล W11. มีความต้องการการบริหารจัดการตามภารกิจที่หลากหลายมาก เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาทรัพยากรหรือความต้องการของพื้นที่ต่าง ๆ จึงต้องการคนที่มีความรู้ทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่หลากหลาย เช่น งานด้านสิ่งแวดล้อม งานด้านสาธารณสุข ฯลฯ	เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะเกิดประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่
6. Style รูปแบบการทำงาน 7. Shared Value ค่านิยมองค์กร	S13. องค์กรมีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยยึดถือค่านิยมองค์กร “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ของกระทรวงมหาดไทย และแนวพระราชดำริมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ S14. องค์กรมีกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่	W12. การบริหารงานของแต่ละหน่วยงาน ยังเน้นการพัฒนาแยกส่วน ขาดการบูรณาการกันข้ามหน่วยงานหรือข้ามพื้นที่ W13. นโยบายการทำงานของกระทรวง มีความอ่อนไหวตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งอาจขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน W14. ค่านิยมขององค์กร อาจเปลี่ยนแปลงบ่อย	● เน้นการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับเครือข่ายทุกภาคส่วน และหน่วยงานภายในกรม

นอกจากนั้น ด้วยสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทำให้ปัจจุบันมักจะมีการคิดค้นเครื่องมือ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ขึ้นมาที่สามารถนำมาปรับใช้งานกับชีวิตประจำวันของมนุษย์อย่างมากมาย ซึ่งความสามารถของเครื่องมือเหล่านี้มีตั้งแต่การอำนวยความสะดวก ไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ จนในปัจจุบันมีการนิยามคำศัพท์ของเทคโนโลยีที่ทำให้หลายสิ่งเปลี่ยนแปลงไป จากที่เคยเป็นอยู่ว่า “Disruptive Technology” ซึ่งมีความหมายครอบคลุมตั้งแต่การผลิตคิดค้นเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือการนำเอาเทคโนโลยีที่มีอยู่แล้วมาปรับใช้งานในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบการใช้ชีวิตของผู้คน โดยตัวอย่างที่เห็นได้อย่างชัดเจน คือ การคิดค้นรถยนต์ อินเทอร์เน็ต หรือแม้แต่ Smart Phone เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยจะต้องให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีหรือการเปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยีเหล่านั้นมาปรับใช้กับการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ หรือปรับให้เท่าทันกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป พร้อมกับปรับปรุงบทบาทการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นในด้านต่าง ๆ ด้วย



จากแนวคิดในเรื่องของ Disruptive Technology ข้างต้น จึงได้มีการระบุถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกิดขึ้น พร้อมกับกรอบแนวทางการปรับใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นกับการทำงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในบริบทต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 9: เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง

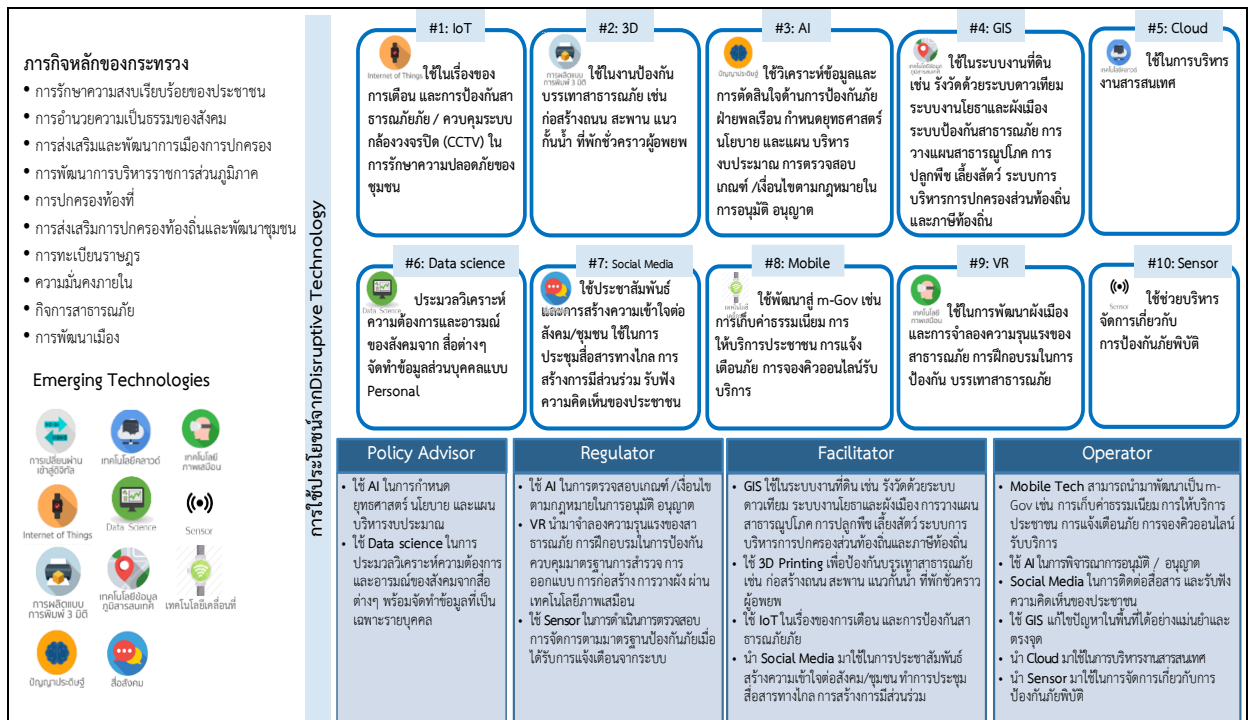
เทคโนโลยีสมัยใหม่	กรอบแนวทางการปรับใช้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ดิจิทัล (Digitization)	ปรับรูปแบบของการนำเข้า ส่งต่อ และใช้ประโยชน์ของข้อมูลให้เข้าระบบ ซึ่งจะสามารถนำมาต่อยอดในการทำงานต่าง ๆ เพิ่มเติมมากขึ้นได้ง่ายมากยิ่งขึ้น
อินเทอร์เน็ตของทุกสรรพสิ่ง (Internet of Things)	ใช้ในเรื่องของการเตือน และการป้องกันสาธารณภัยภัย / ควบคุมระบบกล้องวงจรปิด (CCTV) ในการรักษาความปลอดภัยของชุมชน
เครื่องพิมพ์ 3 มิติ (3D Printing)	ใช้ในงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย เช่น ก่อสร้างถนน สะพาน แนวกันน้ำ ที่พักชั่วคราวผู้อพยพ
ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence)	ใช้วิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผน บริหารงบประมาณ การตรวจสอบเกณฑ์ / เงื่อนไขตามกฎหมายในการอนุมัติ อนุญาต
เทคโนโลยีคลาวด์ (Cloud Computing)	ใช้ในการบริหาร งานสารสนเทศ
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Data Science)	ประมวลวิเคราะห์ความต้องการและอารมณ์ของสังคมจาก สื่อต่าง ๆ จัดทำข้อมูลส่วนบุคคลแบบ Personal
เทคโนโลยีข้อมูลภูมิสารสนเทศ (Geographical Information System)	ใช้ในระบบงานที่ดิน เช่น รังวัดด้วยระบบดาวเทียม ระบบงานโยธา และ ผังเมือง ระบบป้องกันสาธารณภัย การวางแผนสาธารณูปโภค การปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ ระบบการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น และภาษีท้องถิ่น
สื่อสังคม (Social Media)	ใช้ประชาสัมพันธ์ และการสร้างความเข้าใจต่อสังคม/ชุมชน ใช้ในการประชุมสื่อสารทางไกล การสร้างการมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของประชาชน
เทคโนโลยีภาพเสมือน (Virtual Reality)	ใช้ในการพัฒนาผังเมือง
ระบบตรวจจับ (Sensor)	ใช้ช่วยบริหารจัดการเกี่ยวกับการป้องกันภัยพิบัติ
เทคโนโลยีเคลื่อนที่ (Mobile Technology)	ใช้พัฒนาสู่ m-Gov เช่น การเก็บค่าธรรมเนียม การให้บริการประชาชน การแจ้งเตือนภัย การจองคิวออนไลน์รับบริการ

จากข้อมูลข้างต้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสามารถกำหนดแนวทางการใช้ของเทคโนโลยีตามบทบาทที่สำคัญของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ ดังนี้





แผนภาพที่ 18: แนวทางการใช้ดิจิทัลในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



ตารางที่ 10: แนวทางการใช้เทคโนโลยีตามบทบาทของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

บทบาทของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	แนวทางการปรับใช้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
กำหนดทิศทางและนโยบาย (Policy Advisor)	- ใช้ AI ในการกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผน บริหารงบประมาณ - ใช้ Data science ในการประมวลวิเคราะห์ความต้องการและอารมณ์ของสังคมจากสื่อต่าง ๆ พร้อมจัดทำข้อมูลที่เป็นเฉพาะรายบุคคล
กำกับและบังคับใช้กฎหมาย (Regulator)	- ใช้ AI ในการตรวจสอบเกณฑ์ /เงื่อนไขตามกฎหมายในการอนุมัติ อนุญาต - VR นำมาจำลองการออกแบบ การก่อสร้าง การวางแผนผ่านเทคโนโลยีภาพเสมือน - ใช้ Sensor ในการดำเนินการตรวจสอบด้านสิ่งแวดล้อม
อำนวยความสะดวก (Facilitator)	- GIS ใช้ในการสำรวจพื้นที่ ระบบการจัดเก็บภาษี - ใช้ 3D Printing เพื่อการก่อสร้างถนน สะพาน แนวกันน้ำ ที่พักชั่วคราวผู้อพยพ - ใช้ IoT ในเรื่องของการเตือน และการป้องกันภัย - นำ Social Media มาใช้ในการประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจต่อสังคม/ชุมชน ทำการประชุมสื่อสารทางไกล การสร้างการมีส่วนร่วม





บทบาทของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	แนวทางการปรับใช้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ให้บริการ (Operator)	• Mobile Tech สามารถนำมาพัฒนาเป็น m-Gov เช่น การเก็บค่าธรรมเนียม การให้บริการประชาชน การแจ้งเตือนภัย การจองคิวออนไลน์รับบริการ • ใช้ AI ในการพิจารณาการอนุมัติ / อนุญาต • Social Media ในการติดต่อสื่อสาร และรับฟังความคิดเห็นของประชาชน • ใช้ GIS แก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้อย่างแม่นยำและตรงจุด • นำ Cloud มาใช้ในการบริหารงานสารสนเทศ • นำ Sensor มาใช้ในการจัดการเกี่ยวกับการป้องกันภัยพิบัติ

โดยสรุปจากการวิเคราะห์ SWOT, McKinsey 7-S Framework , PESTLE และการทบทวนข้อดีจากองค์กรต่าง ๆ ในต่างประเทศจึงสามารถสรุปข้อเสนอในการปรับปรุงกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแบบย่อได้ตามภาพดังต่อไปนี้

บทสรุปสถานการณ์

บทสรุปข้อเสนอ





จากรูปจะเห็นว่าการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพนั้น อาจต้องเน้นการเข้าใจและแก้ไข ปัญหาในระดับพื้นที่ เนื่องจากภาระงานและกฎหมายใหม่ ๆ มีจำนวนมาก แต่นำไปปรับใช้ในแต่ละสภาพ/ บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่แตกต่างกัน ดังนั้นหากจะเกิดประโยชน์สูงสุดต้องมีการดำเนินการ แก้ไขปัญหาทั้ง เงิน คน แผนในระดับพื้นที่ แต่ต้องใช้ดิจิทัลในการเชื่อมโยงการแก้ไขปัญหาเพื่อจัดการความรู้ และสร้างให้เป็นกรณีศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ สามารถดำเนินการได้ในรูปแบบที่ประยุกต์/ คล้ายคลึงกัน

นอกจากนั้น ในโลกอนาคตตามแนวทางของ GOV2020 ของบริษัท Deloitte นั้นจะพบว่า Megatrend ใหญ่ ๆ ที่จะพบการเปลี่ยนแปลงทั้งของรัฐบาลกลาง และรัฐบาลส่วนท้องถิ่นจะเป็นเรื่องของดิจิทัลและ พฤติกรรมศาสตร์ เช่น การใช้หุ่นยนต์ในการบริการประชาชน หรือการออกแบบนโยบายในเชิงตัดพฤติกรรม (Nudge) มากกว่าการบังคับหรือควบคุมตรง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องมีการวิจัยและพัฒนาบนพื้นฐาน หลักวิชาการที่ได้ประยุกต์เข้ากับบริบทของประเทศไทยและพื้นที่แล้ว มิเช่นนั้นอาจไม่ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งบทบาทที่น่าจะเป็นบทบาทที่รัฐบาลส่วนกลางควรให้ความสำคัญ (ตัวอย่างในประเทศอเมริกานั้น ประธานาธิบดีได้มีการจัดตั้งศูนย์ศึกษาวิชาการมาตรการจากเศรษฐศาสตร์พฤติกรรมมาใช้ เป็นต้น)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังสามารถเพิ่มบทบาทการเป็นกลไกกลางในประสานการถ่ายโอนภาระ งานจากส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งที่ผ่านมาจะพบว่าบางส่วนไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากส่วนราชการ ที่ถ่ายโอนอาจไม่ได้เป็นพี่เลี้ยงและเตรียมแผนรองรับที่เหมาะสม ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะ ผู้มีประสบการณ์และมีความเข้าใจทั้งหน่วยงานกลางและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจเป็นแกนกลาง ในการสร้างมาตรฐานการบริการสาธารณะดังกล่าวได้ ทั้งนี้ จุดเน้นคือการเป็นแกนกลางประสานเท่านั้น ไม่จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญในทุกสาขาวิชาชีพทั้งหมดเหมือนส่วนราชการ

นอกจากนั้น บทบาทในการส่งเสริมประชาธิปไตยผ่านการเพิ่มช่องทางและรูปแบบที่ใช้ประชาชน หรือเครือข่ายภาคประชาชนได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้น (ไม่ใช่แค่ “พิธีกรรม” เท่านั้น) จำเป็นต้องมีการ ให้ความรู้ สร้างความตระหนัก และดำเนินการในหลากหลายกระบวนการผ่านการใช้ประโยชน์ของโลก ในยุคดิจิทัล (มากกว่าการเพิ่มอัตรากำลังมาทำงาน) ซึ่งบทบาทเหล่านี้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อาจจำเป็นต้องดำเนินการให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับภารกิจใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา ที่ผ่านมา เช่น ภารกิจการเลือกตั้ง ภารกิจการป้องกันการทุจริต ฯลฯ เป็นต้น โดยกระบวนการเพิ่ม การมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น จะทำให้การตรวจสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงาน กลางอื่น ๆ เป็นไปอย่างคุ้มค่า ประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุดมากยิ่งขึ้น

การใช้ประโยชน์จากดิจิทัลมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาศักยภาพทั้งในเชิงระบบ และศักยภาพบุคลากร ซึ่งต้องเกิดขึ้นกับทั้ง 2 ฝ่ายคือฝ่ายผู้กำหนดระบบ (คือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) และฝ่ายผู้รับ (คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) มิเช่นนั้นอาจไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากมีความเข้าใจและการนำไปใช้ ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอาจต้องเร่งดำเนินการตามแผนดิจิทัลที่กำหนดไว้ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

หากดำเนินการทั้งหมดตามรูปแบบนี้แล้ว กระบวนการสุดท้ายที่จำเป็นต้องพิจารณาคือขวัญกำลังใจ และการเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งจำเป็นต้องมีความชัดเจน และหลากหลาย เพื่อดึงดูด เก็บรักษา และจูงใจ ให้บุคลากรในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีแรงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมและสนับสนุน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอย่างเข้มแข็ง ทั้งนี้ เสนอให้มีการพิจารณารูปแบบของการเติบโตทางวิชาชีพ ผ่านด้านของการ บริการสาธารณะที่บุคลากรจำเป็นต้องส่งเสริม เช่น ด้านสาธารณสุขโรค ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุข เป็นต้น



4.7 ข้อเสนอการปฏิรูปองค์การ

แนวทางในการปฏิรูปองค์การจะเริ่มจากการกำหนดทิศทางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในอนาคตโดยแบ่งเป็น 4 รูปแบบคือ 2 รูปแบบแรกยังคงเป็นหน่วยงานระดับกรมเหมือนเดิมและอีก 2 รูปแบบ เปลี่ยนเป็นหน่วยงานระดับทบวง โดยมีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบที่ 1 คงภารกิจเดิม แต่เพิ่มประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล	ทิศทางอนาคต
ด้านแผนพัฒนาท้องถิ่น ผ่านกระบวนการส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	คงเดิม
ด้านการบริหารจัดการเงินและการจัดเก็บรายได้ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	คงเดิม แต่จะปรับบทบาทด้านการของบประมาณ เป็นการวิเคราะห์และให้ความเห็นที่ละเอียดมากขึ้น
ด้านการจัดบริการสาธารณะตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านการติดตามและประเมินผลการดำเนินการในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	คงเดิม แต่ขยายแนวทางการจัดทำมาตรฐานและการประเมินผลที่หลากหลาย สหวิชาชีพมากขึ้น
ด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ	คงเดิม แต่เพิ่มรูปแบบและหลักสูตรของการพัฒนาบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ด้านการให้คำปรึกษาเชิงกฎหมาย การบริหารงานบุคคล และงานวิชาการต่าง ๆ รวมถึงสร้างต้นแบบการจัดการความรู้/นวัตกรรมที่เผยแพร่ถ่ายทอดระหว่างกัน	คงเดิม แต่กระจายลงในพื้นที่มากขึ้น เพื่อให้เข้าใจบริบทที่แตกต่าง
ด้านฐานข้อมูลและระบบสนับสนุนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงประกอบในการจัดทำนโยบายในภาพรวมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	คงเดิม แต่บูรณาการฐานข้อมูลให้เป็น ระบบ และเชื่อมโยงทุกเรื่องเข้าด้วยกัน
รูปแบบที่ 2 ปรับกลไกการทำงานใหม่เน้นให้ความยืดหยุ่นในการทำงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจะร่วมดำเนินการ บูรณาการ และส่งเสริมเฉพาะภารกิจหลักเท่านั้น	ทิศทางอนาคต
ด้านแผนพัฒนาท้องถิ่น ผ่านกระบวนการส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	เน้นการทำงานในรูปแบบที่บูรณาการและเชื่อมโยงระหว่างระดับประเทศ จังหวัด และระดับพื้นที่มากขึ้น



รูปแบบที่ 2 ปรับกลไกการทำงานใหม่เน้นให้ความสำคัญยืดหยุ่นในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจะร่วมดำเนินการ บูรณาการ และส่งเสริมเฉพาะภารกิจหลักเท่านั้น	ทิศทางอนาคต
ด้านการบริหารจัดการเงินและการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	เน้นการตรวจสอบ และประสานการออกกระเปียบการคลังที่เอื้อให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานได้ยืดหยุ่นมากขึ้น
ด้านการจัดบริการสาธารณะตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านการติดตามและประเมินผลการดำเนินการในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ทำงานในรูปแบบคณะกรรมการสหวิชาชีพจากทุกกระทรวง เพื่อกำกับการทำงานให้เป็นภาพรวมและกรมทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการ
ด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ	คงเดิม แต่เพิ่มรูปแบบและหลักสูตรของการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ด้านการให้คำปรึกษาเชิงกฎหมาย การบริหารงานบุคคล และงานวิชาการต่าง ๆ รวมถึงสร้างต้นแบบการจัดการความรู้/นวัตกรรมที่เผยแพร่ถ่ายทอดระหว่างกัน	สร้างกลไก คู่มือ และมาตรฐาน รวมถึงเป็นผู้เชื่อมประสานหาต้นแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีแล้วสร้างให้เกิดการร่วมมือระหว่างกัน
ด้านฐานข้อมูลและระบบสนับสนุนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงประกอบในการจัดทำนโยบายในภาพรวมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	คงเดิม แต่บูรณาการฐานข้อมูลให้เป็นระบบและเชื่อมโยงทุกเรื่องเข้าด้วยกัน

รูปแบบที่ 3 เป็นสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ระดับ 11) รายงานกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย โดยเป็นคณะกรรมการระดับชาติที่ประกอบด้วยทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่น และตัวแทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การทำงานเชื่อมประสานผ่านรูปแบบคณะกรรมการ



รูปแบบที่ 3 เปลี่ยนแปลงภารกิจ	ทิศทางอนาคต
ด้านแผนพัฒนาท้องถิ่น	เป็นรูปแบบของการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของการบริหารราชการส่วนกลาง แต่ปรับให้เข้ากับบริบทของพื้นที่ที่แตกต่างกัน
ด้านการบริหารจัดการเงินและการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	เป็นรูปแบบของการจัดสรรรายได้ผ่านกรมการตามหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม
ด้านการจัดบริการสาธารณะตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านการติดตามและประเมินผลการดำเนินการในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ทำงานร่วมกับทุกกระทรวงผ่านการสั่งการของคณะกรรมการ
ด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ	คงเดิม แต่เพิ่มรูปแบบและหลักสูตรของการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ด้านการให้คำปรึกษาเชิงกฎหมาย การบริหารงานบุคคล และงานวิชาการต่าง ๆ รวมถึงสร้างต้นแบบการจัดการความรู้/นวัตกรรมที่เผยแพร่ถ่ายทอดระหว่างกัน	คงเดิม แต่กระจายลงในพื้นที่มากขึ้น เพื่อให้เข้าใจบริบทที่แตกต่าง
ด้านฐานข้อมูลและระบบสนับสนุนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงประกอบในการจัดทำนโยบายในภาพรวม เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	คงเดิม แต่บูรณาการฐานข้อมูลให้เป็นระบบและเชื่อมโยงทุกเรื่องเข้าด้วยกัน

รูปแบบที่ 4 เหมือนรูปแบบที่ 3 คือเป็นสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ระดับ 11) รายงานกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย โดยเป็นคณะกรรมการระดับชาติที่ประกอบด้วยทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่น และตัวแทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การทำงานเชื่อมประสานผ่านรูปแบบคณะกรรมการ แต่

- 1) การกำหนดบัญชีตำแหน่งจะเป็นการกำหนดแบบมีข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือน และข้าราชการท้องถิ่นมาทำงานร่วมกัน
- 2) การทำงานจะเป็นรูปแบบคณะกรรมการไตรภาคี (เหมือน ก.ธ. แต่เป็นประเด็นตามการบริการสาธารณะ)





รูปแบบที่ 4 เหมือนแบบที่ 3	ทิศทางอนาคต
ด้านแผนพัฒนาท้องถิ่น	เป็นรูปแบบของการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของการบริหารราชการส่วนกลาง แต่ปรับให้เข้ากับบริบทของพื้นที่ที่แตกต่างกัน
ด้านการบริหารจัดการเงินและการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นรูปแบบของการจัดสรรรายได้ผ่านกรรมการตามหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม
ด้านการจัดบริการสาธารณะ	ทำงานร่วมกับทุกกระทรวงผ่านการสั่งการของคณะกรรมการ
ด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	คงเดิม แต่เพิ่มรูปแบบและหลักสูตรของการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ด้านการให้คำปรึกษาและงานวิชาการ	คงเดิม แต่กระจายลงในพื้นที่มากขึ้น เพื่อให้เข้าใจบริบทที่แตกต่าง
ด้านฐานข้อมูลและระบบสนับสนุนการทำงาน	คงเดิม แต่บูรณาการฐานข้อมูลให้เป็นระบบ และเชื่อมโยงทุกเรื่องเข้าด้วยกัน

จากผลการศึกษาจึงมีข้อเสนอในการเปลี่ยนแปลงใน 4 ด้านคือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านกระบวนการด้านบุคลากร และด้านกฎหมายดังนี้





4.7.1 ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กร

จากปรับปรุงโครงสร้างของกรมทั้งราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค จะต้องสอดคล้องภารกิจถ่ายโอนมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้น โดยปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการแบ่งส่วนราชการภายในกรมได้แก่ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ ซึ่งมีการจัดตั้งขึ้นตามคำสั่งแบ่งงานภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตั้งแต่ปี 2547 เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามภารกิจกรมในพื้นที่อำเภอ และช่วยเหลือนายอำเภอในการกำกับดูแล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้แล้ว ในส่วนกลางได้มีการจัดตั้งหน่วยงานภายในขึ้นจำนวน 3 กองเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนจากส่วนราชการอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วง 4 ปี ได้แก่

- กองการเลือกตั้งท้องถิ่น เพื่อรองรับการรณรงค์เกี่ยวกับการเลือกตั้งท้องถิ่นเพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถซื่อสัตย์สุจริต หรือการเป็นกลไกประสานงานกับ กกต. ในการจัดทำกาเลือกตั้ง เป็นต้น (อย่างไรก็ดีในส่วนนี้ควรเป็นหน้าที่ของ กกต. กับกรมการปกครอง เนื่องจากกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมการปกครอง พ.ศ. 2559 ข้อ (4) ระบุให้มีหน้าที่สนับสนุนและส่งเสริมการปกครองในระบบประชาธิปไตยและการเลือกตั้งทุกระดับ
- กองสาธารณสุขท้องถิ่น เพื่อรองรับงานด้านสาธารณสุขท้องถิ่น อาทิ การดำเนินงานตามแนวทางโครงการพระราชดำริด้านสาธารณสุข การสนับสนุนขีดความสามารถองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการกองทุนเพื่อสุขภาพ การส่งเสริมการถ่ายโอนศูนย์บริการหรือสถานบริการสาธารณสุขระดับปทุมภูมิในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการป้องกันและเฝ้าระวังโรคติดต่อ เช่น โรคพิษสุนัขบ้า ไข้เลือดออก เป็นต้น
- กองสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น เพื่อรองรับงานการส่งเสริมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น กิจกรรมลดขยะตามแนวทาง "ประชารัฐ" การแก้ไขปัญหาน้ำเสียในระดับพื้นที่ หรือการดำเนินงานตามโครงการถังขยะเปียกลดโลกร้อน เป็นต้น

ทั้งนี้ในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำเป็นต้องมีการทบทวนบทบาทภารกิจในการปฏิบัติการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยผลการศึกษากฎหมายต่าง ๆ จึงได้ข้อเสนอบทบาทภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้



แผนภาพที่ 19: ข้อเสนอแนะใหม่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

● เสนอแนะนโยบาย / บริหารนโยบาย (Policy Advisor)

- กำหนดระเบียบและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของ อปท.
- ทบทวน จัดทำ ปรับปรุง แก้ไข หรือยกเลิกกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ อปท.
- พัฒนาระบบบริหารงานบุคคล / จัดทำและปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับงานบุคคลของ อปท.
- พัฒนาระบบงบประมาณ ระบบบัญชี การจัดเก็บรายได้ และเงินกองทุนต่าง ๆ ของท้องถิ่น รวมถึงวางระบบการตรวจสอบ ระบบการเงิน การบัญชี การพัสดุของท้องถิ่น
- กำหนดแนวทาง วางระบบ และสร้างตัวชี้วัดเพื่อเป็นมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

● กำกับดูแล (Regulator)

- ให้คำแนะนำผู้มีอำนาจในการกำกับ/เร่งรัดให้ อปท. ดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และติดตามประเมินผลการดำเนินการ
- ส่งเสริม สนับสนุนให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามระบบการการคลังกำหนด
- กำกับดูแลมาตรฐานการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ อปท. ผ่านการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินการของ อปท.



● ปฏิบัติการ (Operator)

- พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และของกรม
- พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- เป็นกลไกประสานระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ กับ อปท. ในภาพรวม



● ส่งเสริมสนับสนุน (Facilitator)

- ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงรูปแบบและโครงสร้างของ อปท.
- ส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ อปท. ในการจัดทำ ประสาน และบูรณาการ แผนพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ
- ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาแนะนำ และประสานการบริหารจัดการกับ อปท. และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามภารกิจถ่ายโอน การบริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานบริการ
- ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาแนะนำ และประสานการบริหารจัดการกับ อปท. ในจัดการศึกษา และการบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น





จากบทบาททั้ง 4 ด้านคือ Policy Maker (การกำหนดนโยบาย) Regulator (การกำกับดูแล) Operator (ปฏิบัติการ) และ Facilitator (ส่งเสริมสนับสนุน) สามารถแยกไปตามภารกิจได้ดังนี้

ตารางที่ 11: บทบาทหลักและหน่วยงานที่รับผิดชอบ

บทบาทหลัก	ลักษณะงาน		ลักษณะการดำเนินการ					ส่วนราชการที่รองรับ การทำงาน
	ใหม่	เดิม	ภาค ราชการ	ภาคองค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ภาค เอกชน	ภาค เครือข่าย ประชาชน	ภาค สถาบัน การศึกษา	
บทบาทในการเสนอแนะนโยบาย / บริหารนโยบาย (Policy Maker)								
กำหนดระเบียบและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		X	X					กองพัฒนาและส่งเสริมการ บริหารงานท้องถิ่น
ทบทวน จัดทำ ปรับปรุง แก้ไข หรือยกเลิกกฎหมายและระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	X		X					กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
พัฒนาระบบบริหารงานบุคคล /จัดทำและปรับปรุงมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/การขับเคลื่อน ประมวลจริยธรรมสำหรับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติ มาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. 2562		X	X					สำนักพัฒนาระบบบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พัฒนาระบบงบประมาณ ระบบบัญชี การจัดเก็บรายได้ และ เงินกองทุนต่าง ๆ ของท้องถิ่น รวมถึงวางระบบการตรวจสอบ ระบบการเงิน การบัญชี การพัสดุของท้องถิ่น		X	X					สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น และ กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชี ท้องถิ่น (เสนอให้พิจารณาปรับปรุง การจัดโครงสร้างหน่วยงาน เพื่อให้เป็นเอกภาพในการทำงาน)



บทบาทหลัก	ลักษณะงาน		ลักษณะการดำเนินการ					ส่วนราชการที่รองรับ การทำงาน
	ใหม่	เดิม	ภาค ราชการ	ภาคองค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ภาค เอกชน	ภาค เครือข่าย ประชาชน	ภาค สถาบัน การศึกษา	
กำหนดแนวทาง วางระบบ และสร้างตัวชี้วัดเพื่อเป็นมาตรฐาน การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		X	X					สำนักพัฒนาระบบบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่น
บทบาทในการกำกับดูแล (Regulator)								
ให้คำแนะนำผู้มีอำนาจในการกำกับให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น และติดตามประเมินผลการดำเนินการ		X						สำนักพัฒนาระบบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น และสำนักงาน ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
ส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ตามระบบการคลังกำหนด		X						สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด
กำกับดูแลมาตรฐานการบริการสาธารณะขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งส่งเสริมให้การกระจายอำนาจ เป็นไปอย่างต่อเนื่องและประสบความสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้	X		X					สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด ร่วมกับกองพัฒนา และส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (มีประเด็นพิจารณาว่าจะสมควร ให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ในการดำเนินการด้านนี้โดยตรง โดยอาจประกอบด้วยการทำงาน แบบคณะกรรมการสหวิชาชีพ)



บทบาทหลัก	ลักษณะงาน		ลักษณะการดำเนินการ					ส่วนราชการที่รองรับ การทำงาน
	ใหม่	เดิม	ภาค ราชการ	ภาคองค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ภาค เอกชน	ภาค เครือข่าย ประชาชน	ภาค สถาบัน การศึกษา	
บทบาทในส่งเสริมสนับสนุน (Facilitator)								
ส่งเสริม และสนับสนุนการปรับปรุงรูปแบบและโครงสร้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		X	X					กองพัฒนาและส่งเสริม การบริหารงานท้องถิ่น และ สำนักงาน ก.ถ. (อาจพิจารณา ปรับปรุงการจัดหน่วยงาน ทั้ง 2 หน่วยงานในอนาคต หากพระราชบัญญัติบริหารงาน บุคคลท้องถิ่น พ.ศ. บังคับใช้)
ส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาแนะนำแก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในการจัดทำ ประสาน และบูรณาการแผนพัฒนา ท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ		X	X					สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด ร่วมกับกองพัฒนา และส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาแนะนำ และประสานการบริหาร จัดการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินการตามภารกิจถ่ายโอนการบริการสาธารณะให้ได้ มาตรฐานบริการ		X	X					(มีประเด็นว่าอาจให้มีหน่วยงาน ที่รับผิดชอบในการดำเนินการ ด้านนี้โดยตรง โดยอาประกอบด้วย การทำงานแบบคณะกรรมการ สหวิชาชีพ)



บทบาทหลัก	ลักษณะงาน		ลักษณะการดำเนินการ					ส่วนราชการที่รองรับ การทำงาน
	ใหม่	เดิม	ภาค ราชการ	ภาคองค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ภาค เอกชน	ภาค เครือข่าย ประชาชน	ภาค สถาบัน การศึกษา	
ส่งเสริมภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		X	X			X		สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด
ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาแนะนำ และประสานการบริหาร จัดการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา								กองส่งเสริมและพัฒนา การจัดการศึกษาท้องถิ่น ร่วมกับ สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด
ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาแนะนำ และประสานการบริหาร จัดการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	X		X		X	X	X	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด ร่วมกับกองพัฒนา และส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (อาจให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ในการดำเนินการด้านนี้โดยตรง โดยอาจประกอบด้วยการทำงาน แบบคณะกรรมการสหวิชาชีพ)



บทบาทหลัก	ลักษณะงาน		ลักษณะการดำเนินการ					ส่วนราชการที่รองรับ การทำงาน
	ใหม่	เดิม	ภาค ราชการ	ภาคองค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ภาค เอกชน	ภาค เครือข่าย ประชาชน	ภาค สถาบัน การศึกษา	
บทบาทในด้านปฏิบัติการ (Operation)								
พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		X	X				X	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น แต่อาจต้องปรับปรุงหลักสูตร ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ สูงมากขึ้น
พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น		X	X					ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น
เป็นกลไกประสานระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ กับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในภาพรวม	X		X			X		ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
สนับสนุนการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชการ รวมถึงบุคลากรอื่น ๆ ในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		X	X					สำนักงานเลขาธิการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง และ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

จากตารางจะเห็นว่าแต่ละหน่วยงานในปัจจุบันจะมีบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบตามกฎหมาย อย่างไรก็ตามในเบื้องต้น มีข้อเสนอในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร
ในส่วนกลางดังนี้



1) อาจพิจารณาภาระงานด้านพัฒนา**มาตรฐานการบริการสาธารณสุข**มา**กำหนดเป็นหน่วยงาน** โดยนำภาระงานบางส่วนของกองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น เช่น งานส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน งานส่งเสริมการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิต โดยเน้นการพัฒนา**มาตรฐานของการบริการสาธารณสุข** หลังจากมีการกระจายอำนาจแล้ว ทั้งนี้อาจเป็นการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการสหวิชาชีพ และเน้นการเผยแพร่ให้ประชาชนรับรู้ อันจะก่อให้เกิด**มาตรฐานการบริการที่เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน** นอกจากนั้นการแบ่งงานจะช่วยให้กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น มีเวลา และสามารถทุ่มเทให้กับงานภาระหลักในการส่งเสริมแผนการพัฒนาท้องถิ่น แผนการกระจายอำนาจ การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุน การสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการตรวจสอบการดำเนินงาน และการติดตามประสิทธิภาพของแผนทั้งหมดดังกล่าว โดยมีข้อเสนอดังนี้

1.1 ให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานนวัตกรรมและแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งเป็นงานที่ต้องกำหนด โดยแบ่งงานเป็นงานวิจัย วิชาการและสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา**มาตรฐานการบริการสาธารณสุข** งานความร่วมมือกับต่างประเทศ งานแผนพัฒนาท้องถิ่นและงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน รวมถึงงานส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้เกิดงานวิจัยและวิชาการเพื่อพัฒนาการบริการสาธารณสุขของแต่ละท้องถิ่นให้เหมาะสมกับบริบทแต่ละพื้นที่ รวมถึงการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น โดยแบ่งงานเป็นการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น งานส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน งานส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การลงทุน สังคม คุณภาพชีวิต ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด งานส่งเสริมการสาธารณสุข งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ฯลฯ รวมถึงการส่งเสริมการกระจายอำนาจรูปแบบต่าง ๆ **แต่ควรโอนงาน** ให้ความเห็นเพื่อประกอบการจัดทำงบประมาณอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และงบประมาณเชิงบูรณาการให้กับกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (ทั้งนี้ หากหน่วยงานที่รับผิดชอบงานส่งเสริมการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจากการประสานด้านสาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม เช่น การถ่ายโอนอำนาจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล การจัดการขยะมูลฝอย ฯลฯ อาจมีการทบทวนแยกปริมาณงานการส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมออก เพื่อให้สัมพันธ์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

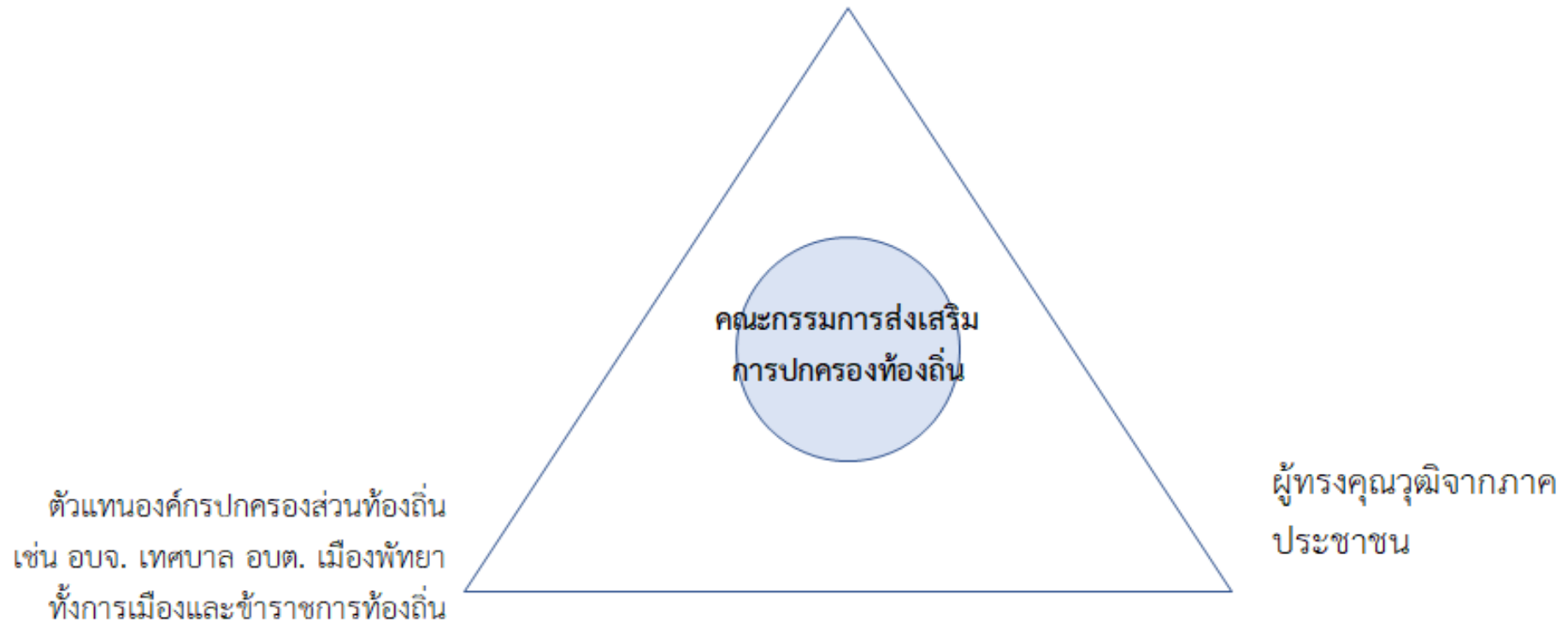
อย่างไรก็ดี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรพิจารณาหน้าที่ที่ชัดเจนในการส่งเสริมงานบริการสาธารณสุขของท้องถิ่น ผ่านการเชื่อมประสานกับหน่วยงานหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องมากกว่าดำเนินการเอง หรืออาจต้อง “ปฏิเสธ” งานในเชิงวิชาชีพหรือองค์ความรู้เฉพาะของกระทรวงต่าง ๆ แต่ทำงานผ่านกลไก**คณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น** ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธานกรรมการ ซึ่งเป็นคณะกรรมการระดับชาติที่ประกอบด้วยไตรภาคี คือ ตัวแทนจากกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่นได้แก่ กระทรวงมหาดไทย สำนักงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจฯ ตัวแทนกระทรวงที่เกี่ยวข้อง รวมถึงตัวแทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคประชาชน ดังรูปต่อไปนี้



แผนภาพที่ 20: แผนภาพแสดงข้อเสนอองค์ประกอบของคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

**กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่นได้แก่ กระทรวงมหาดไทย
สำนักงานประมาณ สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจ ตัวแทนกระทรวงที่เกี่ยวข้องได้แก่**

กระทรวงการคลัง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงพลังงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงแรงงาน กระทรวงวัฒนธรรม
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงอุตสาหกรรม





โดยคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นนี้อาจนำความในมาตรา 75 มาตรา 76 มาตรา 77 มาตรา 78 มาตรา 79 มาตรา 80 มาตรา 81 มาตรา 82 และมาตรา 83 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มาใช้บังคับกับการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ การพ้นจากตำแหน่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และการประชุมของคณะกรรมการโดยอนุโลม เพื่อให้เกิดการระดมความรู้ความสามารถและแนวคิดของส่วนราชการเจ้าสังกัดมาบูรณาการในการดำเนินการ อันจะเป็นการระดมความรู้ความสามารถที่มีลักษณะสหวิทยาการ (Inter-disciplinary) ซึ่งไม่สามารถจะหาได้จากบุคคลคนเดียว และทำให้ได้ทางเลือกในการตัดสินใจมากกว่า เพราะมีความหลากหลายของข้อมูล โดยเฉพาะหากเป็นเรื่องการบริการสาธารณะในแต่ละภารกิจ เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ฯลฯ ที่อาจต้องการคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการที่มาจากหลายอาชีพและความเชี่ยวชาญหลายสาขา และสร้างให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน (Collective responsibility) นอกจากนั้นยังสร้างให้เกิดการประสานงานเพื่อให้มีความเป็นเอกภาพในการขับเคลื่อนงานลงไปในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย ดังนั้นการมีตัวแทนจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายมาร่วมกันพิจารณาปัญหา จะทำให้การตัดสินใจจากกลุ่มมีความเป็นกลางมากขึ้น นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดการติดตามและยอมรับคำตัดสินที่มีขึ้นนั้น ทั้งนี้ การบริหารองค์กรสมัยใหม่ยอมรับกันว่าเป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานเพื่อให้เกิดผลงานสูงสุด ซึ่งจะต้องได้รับความร่วมมือจากกลุ่มที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับบทบัญญัติตามมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ที่ให้ร่างกฎหมายเพื่อให้มีระบบคณะกรรมการเพียงเท่าที่จำเป็น ซึ่งในกรณีนี้จะสอดคล้องกับความจำเป็นในข้อ (3) ให้คำปรึกษาทางเทคนิคหรือเป็นเรื่องซึ่งต้องการความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านประกอบการตัดสินใจของผู้มีหน้าที่และอำนาจตามกฎหมาย (เพราะหากมีการกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริการสาธารณะ ในประเด็นใด ก็ควรมีแนวปฏิบัติและมาตรฐานที่กำหนดโดยส่วนราชการที่มีความเข้าใจในวิชาชีพนั้น ๆ มาร่วมกับตัวแทนผู้รับผลกระทบคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน) และสอดคล้องกับกรณีความจำเป็นในข้อ (4) พิจารณาหาข้อยุติที่ได้รับการยอมรับร่วมกัน โดยมีตัวแทนจากภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยกระบวนการการใช้ระบบคณะกรรมการนี้ ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรจัดทำเป็นคณะกรรมการระดับกระทรวง ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย หรือตัวแทนที่ได้รับมอบหมาย ปลัดกระทรวงหรือตัวแทนที่ได้รับมอบหมายที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจอย่างน้อย 3 ราย ผู้แทนในประเภทบริหารระดับต้นขึ้นไปจากสำนักงานงบประมาณ กรมบัญชีกลาง สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตัวแทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างน้อยประเภทละ 1 ราย (จาก องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล) และผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคประชาชนอย่างน้อย 3 ราย ทั้งนี้อาจกำหนดให้มีคณะอนุกรรมการเฉพาะด้านตามภาระหน้าที่ของขอบเขตการกระจายอำนาจการบริการสาธารณะ โดยอย่างน้อย เสนอให้ประกอบด้วยอนุกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสาธารณสุข และด้านสิ่งแวดล้อม



โดยคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและคณะกรรมการด้านต่าง ๆ จะมีทีมเลขานุการซึ่งมาจากหน่วยงานระดับกองภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องเพื่อรับผิดชอบเตรียมข้อมูลนำเสนอ อันจะส่งผลให้การประสานงานกับส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างบูรณาการ มีกลไกในการส่ง (หรือไม่ส่ง)งานลงไปในพื้นที่ และมีรูปแบบหรือแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมสอดคล้องกับระเบียบและกฎหมายของแต่ละส่วนราชการในด้านที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้กรรมการและอนุกรรมการได้รับประโยชน์ตอบแทนตามที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี เพื่อจูงใจให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเกี่ยวข้อง

2) ในเบื้องต้น พิจารณาความจำเป็นและภาระงานของการจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ ทั้งนี้ อาจเริ่มจากการกระจายงานและอัตรากำลังจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลงในระดับอำเภอ เพื่อให้มีหน้าที่ที่ชัดเจน โดยในผลการศึกษาที่ผ่านมาได้กำหนดให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

- บทบาทหน้าที่สนับสนุนนายอำเภอในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ผ่านการอำนวยความสะดวก สนับสนุนประสานงาน และช่วยเหลือนายอำเภอในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ เนื่องจากปัจจุบันทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ออกกฎระเบียบต่าง ๆ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะด้านแผน บุคลากร เงิน ซึ่งจะทำให้มีความรู้เชิงลึกที่จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของนายอำเภอได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้ในโอกาสการตรวจสอบการใช้งบประมาณ และการควบคุมภายในจะเพิ่มขึ้นตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลัง พ.ศ. 2561 และพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2562

- บทบาทหน้าที่บูรณาการแนวทางการพัฒนาเชิงพื้นที่และขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลในระดับอำเภอ ได้แก่
 - อำนวยความสะดวก สนับสนุน ประสานงาน และบูรณาการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่รับผิดชอบ
 - วิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างแผนพัฒนาท้องถิ่นและข้อบัญญัติ เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- ประสานงานและบูรณาการแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่งในพื้นที่อำเภอกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเชิงพื้นที่ให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมและเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาพื้นที่ในระดับอำเภอและจังหวัด

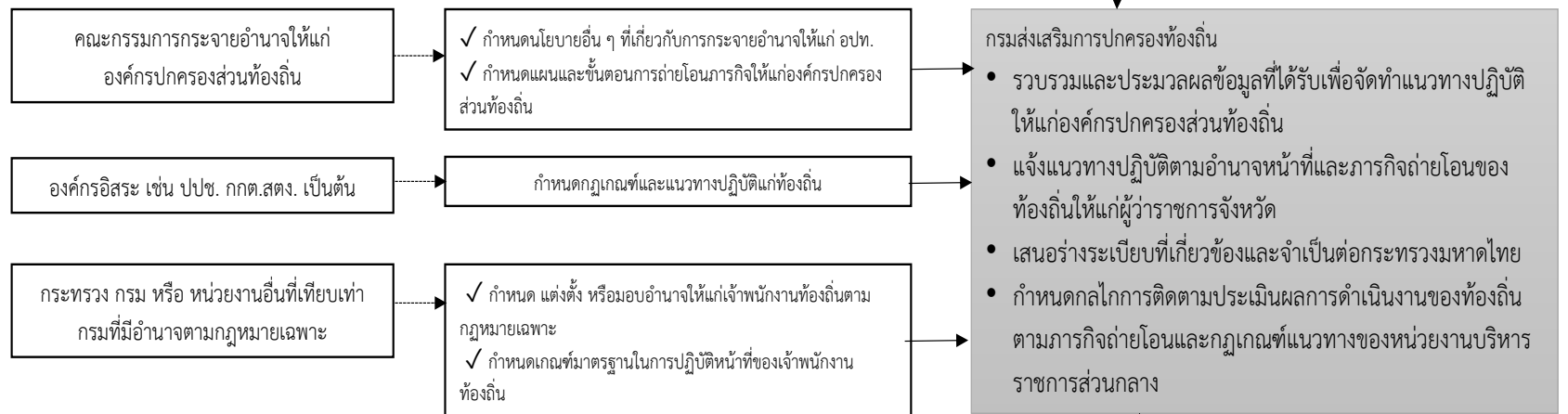
- บทบาทหน้าที่พัฒนาคุณภาพระบบบริหารของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่
 - ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับอำเภอ ในการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์แผนอัตรากำลังภาพรวมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมให้เกิดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งนี้จะเน้นที่หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ปฏิบัติจริง โดยไม่จำเป็นต้องสูญเสียงบประมาณและเวลาราชการเดินทางร่วมการฝึกอบรมนอกพื้นที่



- ส่งเสริมวินัยทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างครบวงจร ตั้งแต่การพัฒนารายได้ การใช้จ่ายเงินสะสมอย่างยั่งยืนและโปร่งใส การเตรียมการและเร่งรัดการใช้จ่ายเงินอุดหนุนเฉพาะกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนอำนวยความสะดวกและพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการบริหารจัดการการเงิน การคลัง และงบประมาณตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงิน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 หรือตามระเบียบกฎหมายของสำนักงานงบประมาณและกระทรวงการคลัง
- พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบนพื้นฐานหลักฐานเชิงประจักษ์ตามข้อมูลการประเมินผลปฏิบัติงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (LPA) เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนวทางการบริหารองค์กรและการจัดบริการสาธารณะ

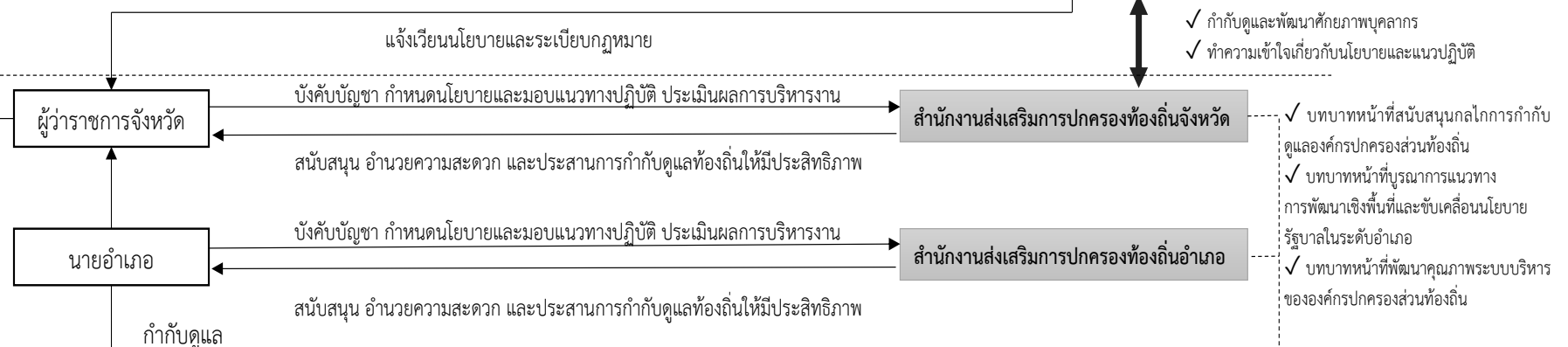


ราชการบริหาร ส่วนกลาง

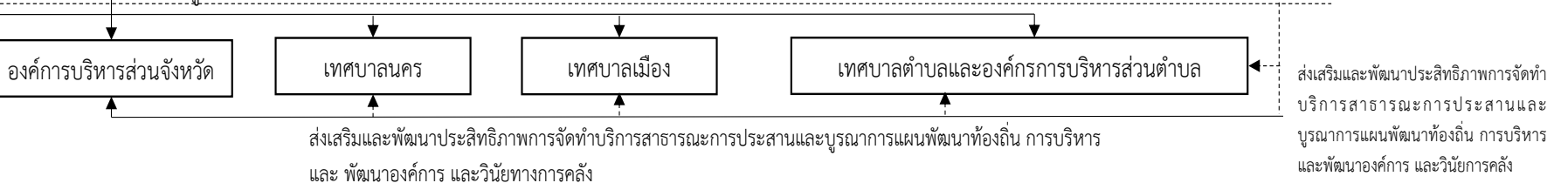


ราชการบริหาร ส่วนภูมิภาค

กำกับดูแล



ราชการบริหาร ส่วนท้องถิ่น





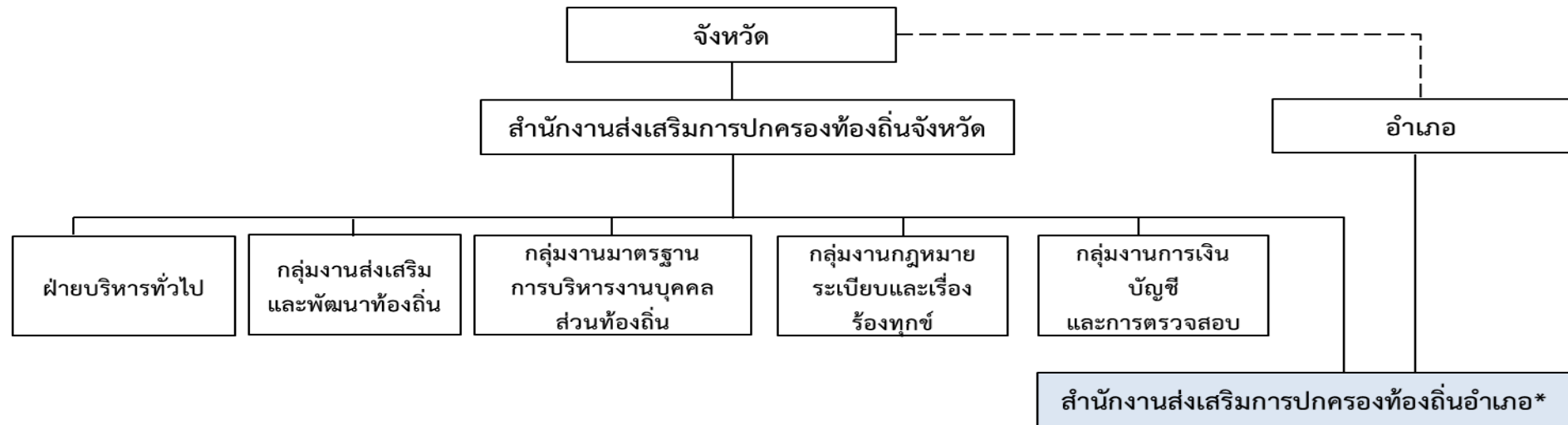
ทั้งนี้ จากการศึกษาพบว่ามีข้อสรุปความจำเป็นในการมีสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ ดังนี้

- จากรายงานผลการศึกษาข้อสังเกตในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Observation Survey: LOS) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในเดือนพฤศจิกายน ปี พ.ศ. 2559 ผ่านทาง Online ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำเสนอข้อสังเกตผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งสิ้น 7,828 แห่ง จาก 7,851 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 99.69 โดยมีข้อสังเกตทั้งสิ้นจำนวน 22,017 ข้อ ทั้งนี้พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระบุว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่
 - อันดับที่ 1 การขาดทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรคิดเป็นร้อยละ 15.23 ของจำนวนข้อสังเกต ทั้งหมด ซึ่งส่วนมากเป็นการระบุถึงการปฏิบัติงานที่ได้รับการถ่ายโอนและภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ต้องการ “ทักษะเฉพาะ” ในการปฏิบัติงาน รวมถึงงานด้านการเงินการคลัง เช่น การประเมินภาษี การจัดทำแผนที่ภาษี การจัดทำบัญชีโดยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ เป็นต้น
 - อันดับที่ 2 ความเข้าใจของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกับหน่วยรับตรวจไม่สอดคล้องกันกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ปปช.) หรือ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ที่มีการตีความ การใช้ดุลยพินิจ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานไม่ตรงกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าทำได้ แต่หน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบเห็นว่าทำไม่ได้ มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 12.99 ของจำนวนข้อสังเกตทั้งหมด
 - อันดับที่ 3 ปัญหาที่เกิดจากการบันทึกข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ คิดเป็นร้อยละ 9.75 ของจำนวนข้อสังเกตทั้งหมด
 - อันดับที่ 4 การไม่มีระเบียบรองรับในการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 7.61 ของจำนวนข้อสังเกตทั้งหมด
 - อันดับที่ 5 อำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น คิดเป็นร้อยละ 7.56 ของจำนวนข้อสังเกตทั้งหมดตามเนื้อหา

ซึ่งทั้งหมดนี้อาจต้องการผู้ช่วยเหลือในระดับพื้นที่ เพื่อพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเงินและบัญชี หรือ การดำเนินงานที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ออกระเบียบหรือมาตรฐานกลางไว้เพื่อเป็น การสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในทุกพื้นที่ โดยสามารถแบ่งข้อเสนอออกเป็น 3 รูปแบบดังนี้



รูปแบบที่ 1 กำหนดท้องถิ่นอำเภอเป็นสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ (ครบทุกอำเภอ)



ข้อดี

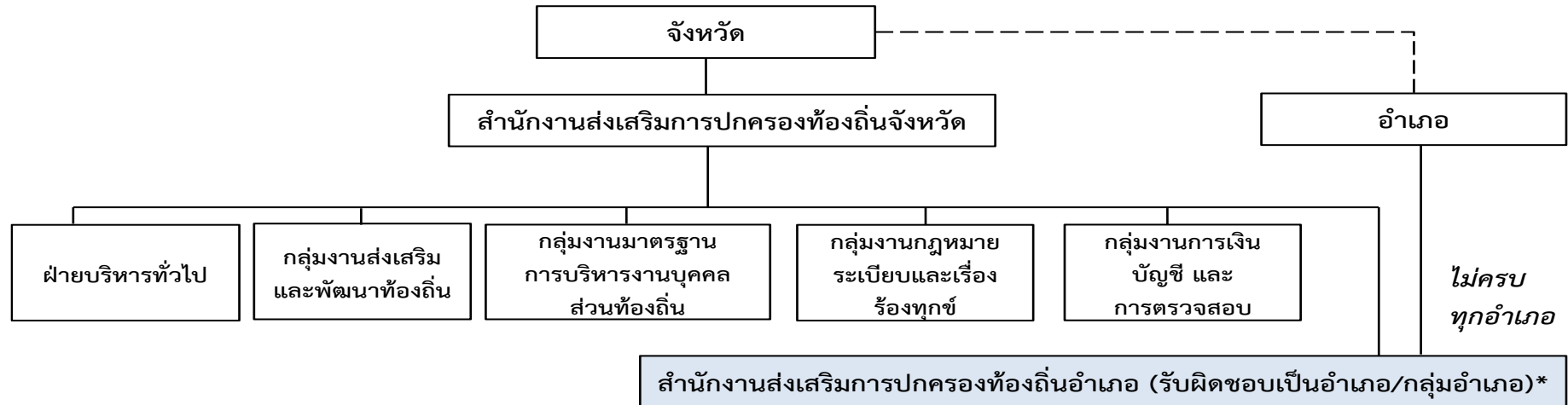
- มีบทบาทชัดเจนในพื้นที่ และสามารถให้คำปรึกษากับองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาลตำบลได้อย่างใกล้ชิด ซึ่งบางครั้งการพูดคุย/พบปะนั้นสำคัญกว่าการส่งเอกสารหรือสื่อสารผ่าน IT
- ตรงตามความต้องการของท้องถิ่นอำเภอส่วนใหญ่จากผลการสัมมนาของคณะที่ปรึกษา
- เทียบเคียงได้กับส่วนราชการในภูมิภาคอื่น ๆ ทำให้สามารถตรวจสอบและเสนองานให้กับนายอำเภอได้อย่างชัดเจน

ข้อพึงระวัง

- อาจต้องร่วมทำงานให้กับนายอำเภอ และประสานงานอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการกิจโดยตรง ทำให้ภาระงานเยอะแต่หน่วยงานอื่น ๆ ได้ผลงานไป
- เนื่องจากอัตรากำลังคนจำกัด จึงอาจต้องเพิ่มศักยภาพให้ท้องถิ่นอำเภอ 1 รายมีความรู้ในหลากหลายวิชาชีพ ทั้งกฎหมาย บุคคล การเงิน และการบริการสาธารณะ
- การสังกัดนายอำเภออาจส่งผลต่อการได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือรางวัลต่าง ๆ น้อยกว่าข้าราชการที่สังกัดตรงกับกรมการปกครองได้



รูปแบบที่ 2 กำหนดท้องถิ่นอำเภอเป็นสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดแต่รับผิดชอบเป็นอำเภอ/กลุ่มอำเภอ โดยขึ้นกับ (1) จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่รับผิดชอบ (2) จำนวนปัญหา/ข้อร้องเรียนย้อนหลัง 3 ปี และ (3) ขนาดพื้นที่ ความห่างไกลและความทุรกันดาร



*หมายเหตุ: สำหรับกลุ่มอำเภอมีความจำเป็นต้องกำกับดูแลหลายอำเภอ โดยต้องมีการปรับปรุงระบบสารสนเทศให้รองรับการทำงานระหว่างพื้นที่ให้มีความสะดวกรวดเร็วและลดการใช้กำลังคน

ข้อดี

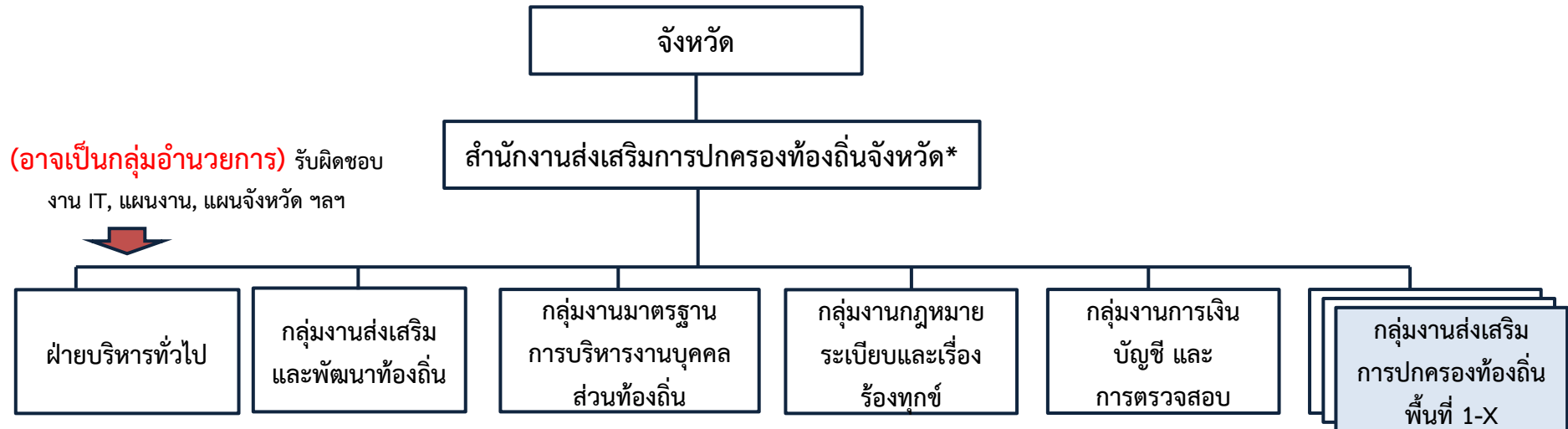
- มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
- ประหยัดกำลังคนในกรณีที่บางอำเภอรับผิดชอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนน้อย และสามารถดูแลงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอใกล้เคียงได้
- สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับข้าราชการในกรม โดยเฉพาะในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด/อำเภอ
- มีเจ้าภาพรองรับงานใหม่ ๆ ที่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้การขับเคลื่อนงานมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงตอบสนองตามผลการรับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วน

ข้อพึงระวัง

- เหมือนรูปแบบที่ 1 คือการสังกัดนายอำเภออาจส่งผลต่อการได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือรางวัลต่าง ๆ น้อยกว่าข้าราชการที่สังกัดตรงกับกรมการปกครองได้ นอกจากนั้นยังต้องทำงานให้นายอำเภอหลายคน เนื่องจากดูแลหลายกลุ่มอำเภอ (ในบางพื้นที่) ซึ่งอาจเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้นโดยไม่ใช่งานหลักของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



รูปแบบที่ 3 กำหนดท้องถิ่นอำเภอเป็นกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพื้นที่ 1-X ซึ่งแต่ละกลุ่มอาจกำกับดูแล 1-3 อำเภอในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เพื่อให้มีข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษเพิ่มขึ้น และช่วยเหลืองานกันได้



หมายเหตุ มีข้อเสนอให้จัดตั้งกลุ่มงานตามวิชาชีพ อันได้แก่ กลุ่มงานส่งเสริมงานช่างและโครงสร้างพื้นฐาน กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษาท้องถิ่น กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามสภาพพื้นที่ พันธกิจ สภาพปัญหาความจำเป็น และปริมาณงานของพื้นที่ ที่ต่อเนื่องตลอดปี ความคุ้มค่าและความสามารถในการตอบสนองความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด/อำเภอ ทั้งนี้ในระยะแรกอาจจัดตั้งเป็นกลุ่มงานภายในก่อน เพื่อหาปริมาณงานและความจำเป็นเป็นรายจังหวัด

ข้อดี

- มีการผนึกงานกันทำในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ซึ่งสามารถหารือกับกลุ่มงานอื่น ๆ ที่มีความชำนาญพิเศษเฉพาะด้านได้จึงมีความเป็นมาตรฐานในการให้ข้อเสนอแนะกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- กำหนดเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ หรืออาวุโสได้ง่ายกว่าการกระจายลงในพื้นที่ รวมถึงสามารถดำเนินการได้โดยไม่ต้องรอกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
- ในอีกแง่หนึ่ง อาจสามารถช่วยคานอำนาจให้อำเภอทำงานได้ดีขึ้น เนื่องจากไม่ต้องรายงานตรงกับนายอำเภอ จึงสามารถให้คำปรึกษาได้เที่ยงตรงมากที่สุด

ข้อพึงระวัง

- การลงพื้นที่อาจมีน้อยกว่ารูปแบบที่ 1 ทั้งนี้สามารถใช้ประโยชน์จากระบบดิจิทัลสารสนเทศ ที่มีการติดต่อสื่อสารกันแบบ Face-to-face หรือผ่าน Application ต่าง ๆ เพื่อลดเวลาเดินทางได้ รวมถึงเป็นการส่งเสริมรูปแบบการทำงานภายใต้รัฐบาล 4.0 อีกด้วย



ข้อเสนออัตรากำลังและหน้าที่รับผิดชอบของท้องถิ่นอำเภอ

- จากผลการศึกษาของศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในปี 2561 พบว่านายอำเภอมีความพึงพอใจต่อการทำงานเชิงรุกของท้องถิ่นอำเภอมากกว่าให้สังกัดอยู่ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด โดยเฉพาะในเรื่อง (1) การช่วยเหลือกระบวนการจัดทำและประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2) การเผยแพร่คำสั่ง ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) การให้คำแนะนำเกี่ยวกับระเบียบ กฎเกณฑ์ คำสั่ง แนวทางคำสั่ง และแนวปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (4) การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น รวมทั้งการให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน (5) การประสานงานกับส่วนราชการอื่น และ (6) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือในการผลักดันนโยบายรัฐบาลสู่ท้องถิ่น นอกจากนี้ผู้บริหารท้องถิ่นยังได้รับคำปรึกษาในการบริหารจัดการองค์กร การบริหารการเงินการคลัง การขับเคลื่อนเชิงพื้นที่ และการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างใกล้ชิดในระดับพื้นที่
- จากการสัมมนากับตัวแทนภาคประชาชนในพื้นที่ 8 จังหวัด ได้สะท้อนบทบาทของท้องถิ่นอำเภอที่ลงไปอยู่ในพื้นที่ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคประชาชน 3 ประเด็น คือ การลดความขัดแย้งในพื้นที่ การเชื่อมโยงหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นและการปกครองท้องถิ่น และการเติมเต็มบริการสาธารณะในพื้นที่ในฐานะ “ผู้ให้บริการสาธารณะขั้นทุติยภูมิ (Secondary Public Service Provider)” ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เข้มแข็งและไม่สามารถจัดบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการเติมเต็มในระดับพื้นที่เพื่อลดช่องว่างและสร้างสรรค์ให้การทำงานเกิดประโยชน์สูงสุด
- จากผลการศึกษาในปี 2561 ที่ สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเห็นพ้องให้กระทรวงมหาดไทยไปดำเนินการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดีกับ 5,000 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจาก 7,000 แห่งที่ "สอบตก" ผลประเมินคุณธรรม/ความโปร่งใส เนื่องจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และรายงานการศึกษาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาตินั้นได้ผลคะแนนต่ำสุด โดยเฉพาะในด้านการป้องกันทุจริต (ได้ 35.99 คะแนน) การเปิดเผยข้อมูล (ได้ 49.99 คะแนน) และการใช้ทรัพย์สินราชการ (ได้คะแนน 66.16 คะแนน) ดังนั้น หากมี สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอในพื้นที่ที่คอยส่งเสริมสร้างธรรมาภิบาลให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับพื้นที่ และสร้างความตระหนักให้กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ก็จะช่วยเพิ่มคุณธรรมและความโปร่งใสในพื้นที่ได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ

จากผลการศึกษาทั้งหมดจึงเห็นว่าหากมีสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภออยู่ในพื้นที่นั้นจะช่วยสร้างให้เกิดประโยชน์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน ดังนี้



ลดช่องว่าง

สร้าง**ความเข้าใจ**ในการทำงาน
ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ภายใต้
ระเบียบ กฎหมายที่เป็นมาตรฐาน
เดียวกัน



เสริมสร้าง ธรรมาภิบาล

สร้าง**ธรรมาภิบาล**ในการดำเนินงาน โดย
เน้นหลักการการมีส่วนร่วมของประชาชน



สร้างมาตรฐาน ท้องถิ่น

สร้าง**มาตรฐาน**ในการ
ดำเนินงานของ อปท. เพื่อยกระดับ
และพัฒนาการจัดบริการสาธารณะ
เพื่อความผาสุกของประชาชน

อย่างไรก็ดี หากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่าแต่ละอำเภอ มี องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ต้องดูแลต่างกันตั้งแต่ 2-28 องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น การจัดตั้งสำนักงานในระดับอำเภอ จะมีที่ใด จำนวนเท่าใด ควรจะต้องมีการพิจารณาตามหากดูตามคุณภาพและปริมาณงาน และควรกระจายสัดส่วนอัตรากำลัง ให้เหมาะสมโดยอาจกำหนดเป็น 3 แบบคือแบบตามจำนวนอำเภอ แบบรวมกลุ่มอำเภอไปสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด และแบบเป็นท้องถิ่นอำเภอ (ที่ดูแลกลุ่มอำเภอ)

อนึ่ง คณะที่ปรึกษาจากนิคได้คำนวณจำนวนเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละอำเภอในการศึกษา เพื่อเสนอรูปแบบการกำหนดอำเภอท้องถิ่น ได้ 3 รูปแบบ คือ

1) รูปแบบที่ 1 อำเภอขนาดเล็กมีจำนวนเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 1-7 แห่ง มีจำนวนอำเภอรูปแบบที่ 1 จำนวน 548 แห่ง โดยมีจำนวนบุคลากรทั้งหมด **5-8 คน**

2) รูปแบบที่ 2 อำเภอขนาดกลางมีจำนวนเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 8-10 แห่ง มีจำนวนอำเภอรูปแบบที่ 2 จำนวน 276 แห่ง โดยมีจำนวนบุคลากรทั้งหมด **6-12 คน**

3) รูปแบบที่ 3 อำเภอขนาดใหญ่มีจำนวนเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 11 แห่งขึ้นไป มีจำนวนอำเภอรูปแบบที่ 3 จำนวน 68 แห่ง โดยมีจำนวนบุคลากรทั้งหมด **10-16 คน**



แต่จากการพิจารณาจะพบว่าอัตราค่าจ้างดังกล่าวจะเป็นจำนวน 8,748 ราย ซึ่งมากกว่าจำนวนข้าราชการทั้งหมดในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงเป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างของแต่ละพื้นที่ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 12: จำนวนอำเภอและจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละอำเภอ/จังหวัด

จังหวัด	จำนวนอำเภอ ในจังหวัด	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดูแลแต่ละอำเภอ		จังหวัด	จำนวนอำเภอ ในจังหวัด	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดูแลแต่ละอำเภอ	
		น้อยที่สุด	มากที่สุด			น้อยที่สุด	มากที่สุด
กระบี่	8	5	11	เพชรบูรณ์	11	4	21
กาญจนบุรี	13	4	21	แพร่	8	6	19
กาฬสินธุ์	18	3	17	ภูเก็ต	3	3	8
กำแพงเพชร	11	3	19	มหาสารคาม	13	4	18
ขอนแก่น	26	3	18	มุกดาหาร	7	4	13
จันทบุรี	10	5	14	แม่ฮ่องสอน	7	4	9
ฉะเชิงเทรา	11	2	20	ยโสธร	9	5	18
ชลบุรี	11	1	20	ยะลา	8	4	17
ชัยนาท	8	3	10	ร้อยเอ็ด	20	4	17
ชัยภูมิ	16	3	21	ระนอง	5	2	11
ชุมพร	8	4	19	ระยอง	8	4	17
เชียงราย	18	3	16	ราชบุรี	10	3	22
เชียงใหม่	25	3	14	ลพบุรี	11	4	22
ตรัง	10	3	19	ลำปาง	13	4	15



จังหวัด	จำนวนอำเภอ ในจังหวัด	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดูแลแต่ละอำเภอ		จังหวัด	จำนวนอำเภอ ในจังหวัด	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดูแลแต่ละอำเภอ	
		น้อยที่สุด	มากที่สุด			น้อยที่สุด	มากที่สุด
ตราด	7	2	14	ลำพูน	8	2	16
ตาก	9	4	12	เลย	14	4	15
นครนายก	4	8	14	ศรีสะเกษ	22	2	23
นครปฐม	7	4	28	สกลนคร	18	4	18
นครพนม	12	3	14	สงขลา	16	4	15
นครราชสีมา	32	4	27	สกลนคร	7	2	14
นครศรีธรรมราช	23	3	17	สมุทรปราการ	6	4	12
นครสวรรค์	15	1	18	สมุทรสงคราม	3	11	13
นนทบุรี	6	6	8	สมุทรสาคร	3	10	17
นราธิวาส	13	3	10	สระแก้ว	9	3	13
น่าน	15	2	16	สระบุรี	13	2	19
บุรีรัมย์	23	4	19	สิงห์บุรี	6	3	11
บึงกาฬ	8	3	13	สุโขทัย	9	6	13
ปทุมธานี	7	4	15	สุพรรณบุรี	10	7	22
ประจวบคีรีขันธ์	8	6	10	สุราษฎร์ธานี	19	2	17
ปราจีนบุรี	7	4	17	สุรินทร์	17	4	22
ปัตตานี	12	3	18	หนองคาย	9	3	16
พระนครศรีอยุธยา	16	3	18	หนองบัวลำภู	6	6	17



จังหวัด	จำนวนอำเภอ ในจังหวัด	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดูแลแต่ละอำเภอ		จังหวัด	จำนวนอำเภอ ในจังหวัด	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดูแลแต่ละอำเภอ	
		น้อยที่สุด	มากที่สุด			น้อยที่สุด	มากที่สุด
พะเยา	9	3	14	อ่างทอง	7	3	16
พังงา	8	4	9	อำนาจเจริญ	7	5	21
พัทลุง	11	3	14	อุดรธานี	20	3	25
พิจิตร	12	4	19	อุดรดิตถ์	9	4	18
พิษณุโลก	9	5	21	อุทัยธานี	8	3	14
เพชรบุรี	8	3	21	อุบลราชธานี	25	4	23

จากข้อจำกัดดังกล่าว จึงมีข้อเสนอให้กระจายอัตรากำลังของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด โดยแสดงทั้งแบบที่ครบ 878 อำเภอ และแบบที่มีการตัด
อัตรากำลังในอำเภอเมืองด้วยเหลือ 802 อำเภอ (ในวงเล็บ) เพื่อไม่เป็นภาระงบประมาณ โดยมีคู่มือมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ ดังต่อไปนี้

กรณีดูแล 1-3 อปท.
(61 อำเภอ)

ท้องถิ่นอำเภอ

+ ลูกจ้าง/พนักงาน
ราชการ 1 อัตรา



อาจพิจารณาเพิ่มลูกจ้าง 1 อัตรา

กรณีดูแล 4-8 อปท.
(427 อำเภอ)

ท้องถิ่นอำเภอ

+ ลูกจ้าง/พนักงาน
ราชการ 1 อัตรา



กรณีดูแล 9-16 อปท.
(318 อำเภอ)

ท้องถิ่นอำเภอ

+ ลูกจ้าง/พนักงาน
ราชการ 2 อัตรา



กรณีดูแล 17 อปท. ขึ้นไป
(72 อำเภอ)

ท้องถิ่นอำเภอ

+ ลูกจ้าง/พนักงาน
ราชการ 3 อัตรา



ใช้ลูกจ้าง/พนักงานราชการจำนวน 1,340 ราย



โดยมีรายละเอียดดังนี้

ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
เชียงใหม่	อำเภอดอยสะเก็ด	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอแม่แตง	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสันป่าตอง	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเมืองเชียงใหม่	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสันทราย	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสารภี	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอหางดง	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอแมริม	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอฝาง	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอพร้าว	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสันกำแพง	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเชียงดาว	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอแม่แจ่ม	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอจอมทอง	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอแม่สาย	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภออมก๋อย	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอฮอด	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอดอยเต่า	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
เชียงใหม่ (ต่อ)	อำเภอแม่วาง	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอแม่ออน	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสะเมิง	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอไชยปราการ	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอดอยหล่อ	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอกัลยาณิวัฒนา	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
	อำเภอเวียงแหง	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
เชียงราย	อำเภอเมืองเชียงราย	17	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอพาน	16	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอแม่จัน	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเทิง	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอแม่สาย	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอแม่สรวย	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเวียงป่าเป้า	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเชียงของ	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเชียงแสน	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอแม่ลาว	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอพญาเม็งราย	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเวียงชัย	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
เชียงราย (ต่อ)	อำเภอป่าแดด	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอขุนตาล	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอแม่ฟ้าหลวง	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเวียงแก่น	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเวียงเชียงรุ้ง	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอดอยหลวง	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
เพชรบุรี	อำเภอเมืองเพชรบุรี	22	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอบ้านลาด	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอท่ายาง	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบ้านแหลม	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเขาย้อย	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอชะอำ	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอแก่งกระจาน	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอหนองหญ้าปล้อง	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
เพชรบูรณ์	อำเภอหล่มสัก	21	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอเมืองเพชรบูรณ์	20	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอวิเชียรบุรี	16	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอหนองไผ่	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอชนแดน	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
เพชรบูรณ์ (ต่อ)	อำเภอบึงสามพัน	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอหล่มเก่า	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอศรีเทพ	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอวังโป่ง	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเขาค้อ	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอน้ำหนาว	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
เลย	อำเภอเมืองเลย	16	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอด่านซ้าย	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอวังสะพุง	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเชียงคาน	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอปากชม	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอภูเรือ	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอท่าลี่	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอภูกระดึง	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอนาด้าง	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอนาแห้ว	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอผาขาว	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอภูหลวง	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเอราวัณ	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
เลย (ต่อ)	อำเภอหนองหิน	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
แพร่	อำเภอเมืองแพร่	20	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอสูงเม่น	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอลอง	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอวังแก้ว	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสอง	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอวังชิ้น	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเด่นชัย	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอหนองม่วงไข่	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
แม่ฮ่องสอน	อำเภอแม่ลาน้อย	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอปาย	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอแม่สะเรียง	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอขุนยวม	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสบเมย	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอปางมะผ้า	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
กระบี่	อำเภออ่าวลึก	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเมืองกระบี่	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอคลองท่อม	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
กระบี่ (ต่อ)	อำเภอเหนือคลอง	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเขาพนม	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเกาะลันตา	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอปลายพระยา	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอลำทับ	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
กาญจนบุรี	อำเภอด่านมะกอก	21	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอด่านช้าง	17	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอเมืองกาญจนบุรี	16	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอพนมทวน	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอไทรโยค	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเลาขวัญ	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอทองผาภูมิ	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบ่อพลอย	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอศรีสวัสดิ์	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอด่านมะขามเตี้ย	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสังขละบุรี	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอหนองปรือ	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอห้วยกระเจา	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
กาฬสินธุ์	อำเภอเมืองกาฬสินธุ์	18	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอยางตลาด	17	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอกุฉินารายณ์	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอห้วยเม็ก	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอกมลาไสย	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอหนองกุงศรี	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสมเด็จ	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอกำแพง	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสหัสขันธ์	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเขาวง	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอท่าคันโท	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอนาคู	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอนามน	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอฆ้องชัย	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอดอนจาน	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอห้วยผึ้ง	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสามชัย	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอร่องคำ	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
กำแพงเพชร	อำเภอเมืองกำแพงเพชร	20	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอคลองขลุง	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอขาณุวรลักษบุรี	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอพรานกระต่าย	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอไทรงาม	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอลานกระบือ	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอปางศิามาศคี	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอโกสัมพีนคร	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
	อำเภอคลองลาน	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
	อำเภอทรายทองวัฒนา	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
	อำเภอปางศิลาทอง	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
ขอนแก่น	อำเภอเมืองขอนแก่น	20	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอชุมแพ	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอน้ำพอง	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอพล	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอหนองเรือ	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอหนองสองห้อง	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอภูเวียง	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบ้านไผ่	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
ขอนแก่น (ต่อ)	อำเภอสหัสขันธ์	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอกระนวน	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอชนบท	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอมัญจาคีรี	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบ้านฝาง	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเวียงชัย	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภออุบลรัตน์	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเขาสมบวง	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอพระยืน	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอภูผาม่าน	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอโคกโพธิ์ไชย	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอซำสูง	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอโนนศิลา	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบ้านแฮด	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเวียงใหญ่	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเปือยน้อย	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเวียงเก่า	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
	อำเภอหนองนาคำ	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
จันทบุรี	อำเภอเมืองจันทบุรี	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอท่าใหม่	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอขลุง	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอนายายอาม	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอมะขาม	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอโป่งน้ำร้อน	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสอยดาว	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอแหลมสิงห์	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอแก่งหางแมว	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเขาคิชฌกูฏ	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
ฉะเชิงเทรา	อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา	21	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอบางปะกง	16	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบ้านโพธิ์	16	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบางน้ำเปรี้ยว	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอพนมสารคาม	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบางคล้า	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอแปลงยาว	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอคลองเขื่อน	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสนามชัยเขต	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
ฉะเชิงเทรา (ต่อ)	อำเภอราชสาสน์	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
	อำเภอท่าตะเกียบ	2	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
ชลบุรี	อำเภอพนัสนิคม	20	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอเมืองชลบุรี	17	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอบ้านบึง	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบางละมุง	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบางละมุง	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสัตหีบ	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบ่อทอง	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอศรีราชา	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอหนองใหญ่	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเกาะจันทร์	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเกาะสีชัง	1	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
ชัยนาท	อำเภอเมืองชัยนาท	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอหันคา	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสรรคบุรี	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสรรพยา	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอมโนรมย์	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอวัดสิงห์	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
ชัยนาท (ต่อ)	อำเภอเนินขาม	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอหนองมะโมง	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
ชัยภูมิ	อำเภอเมืองชัยภูมิ	22	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอเกษตรสมบูรณ์	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอภูเขียว	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอแก้งคร้อ	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอจัตุรัส	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอกอนสวรรค์	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอกอนสาร	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบำเหน็จณรงค์	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอหนองบัวแดง	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบ้านเขว้า	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเทพสถิต	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบ้านแท่น	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอหนองบัวระเหว	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเนินสง่า	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอภักดีชุมพล	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอซับใหญ่	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
ชุมพร	อำเภอเมืองชุมพร	20	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอหลังสวน	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอท่าแซะ	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสวี	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอปะทิว	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอพะโต๊ะ	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอละแม	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอทุ่งตะโก	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
ตรัง	อำเภอห้วยยอด	19	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอเมืองตรัง	17	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอกันตัง	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอปะเหลียน	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอย่านตาขาว	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอนาโยง	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสิเกา	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอวิภาว	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอวังวิเศษ	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอหาดสำราญ	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
ตราด	อำเภอเมืองตราด	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเขาสมิง	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบ่อไร่	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอแหลมงอบ	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอคลองใหญ่	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเกาะกูด	2	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
	อำเภอเกาะช้าง	2	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
ตาก	อำเภอเมืองตาก	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอแม่สอด	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอแม่ระมาด	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบ้านตาก	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอท่าสองยาง	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสามเงา	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอพบพระ	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภออุ้มผาง	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอวังเจ้า	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
นครนายก	อำเภอเมืองนครนายก	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอองครักษ์	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบ้านนา	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
นครนายก (ต่อ)	อำเภอปากพลี	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
นครปฐม	อำเภอเมืองนครปฐม	29	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอนครชัยศรี	25	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอบางเลน	19	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอสามพราน	17	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอกำแพงแสน	16	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอดอนตูม	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอพุทธมณฑล	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
นครพนม	อำเภอเมืองนครพนม	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอนาแก	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอธาตุพนม	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอศรีสงคราม	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอปลาปาก	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอท่าอุเทน	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเรณูนคร	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอโพนสวรรค์	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอนาหว้า	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบ้านแพง	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอนาทม	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
นครพนม (ต่อ)	อำเภอวังยาง	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
นครราชสีมา	อำเภอเมืองนครราชสีมา	28	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอด่านขุนทด	18	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอโนนสูง	18	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอปักธงชัย	18	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอครบุรี	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสีคิ้ว	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอปากช่อง	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอประทาย	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอพิมาย	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสูงเนิน	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอด่าน	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอโนนไทย	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอโชคชัย	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอห้วยแถลง	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบัวใหญ่	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอชุมพวง	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอจักราช (ใหญ่กว่า)	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอขามสะแกแสง	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
นครราชสีมา (ต่อ)	อำเภอหนองบุญมาก	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเสิงสาง	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอลำทะเมนชัย	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเฉลิมพระเกียรติ	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอโนนแดง	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอพระทองคำ	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอวังน้ำเขียว	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสีดา	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอแก้งสนามนาง	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบัวลาย	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบ้านเหลื่อม	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอลำทะเมนชัย	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเทพารักษ์	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเมืองยาง	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
นครศรีธรรมราช	อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช	18	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอปากพนัง	17	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอทุ่งสง	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอฉวาง	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอชะอวด	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
นครศรีธรรมราช (ต่อ)	อำเภอหัวไทร	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอนครหลวง	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสิชล	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเชียรใหญ่	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอทุ่งใหญ่	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอร่อนพิบูลย์	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอพรหมคีรี	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอพิปูน	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอลานสกา	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอจุฬาภรณ์	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอขนอม	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเฉลิมพระเกียรติ	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอนบพิตำ	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอนาบอน	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบางขัน	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอพระพรหม	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอช้างกลาง	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
	อำเภอฉ่ำพรรณรา	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
นครสวรรค์	อำเภอเมืองนครสวรรค์	19	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอบรรพตพิสัย	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอลาดยาว	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอชุมแสง	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอตากาลี	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอท่าตะโก	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอพยุหะคีรี	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอโกรกพระ	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอหนองบัว	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอไพศาลี	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอตากฟ้า	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเก้าเลี้ยว	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอแม่วงก์	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอชุมตาบง	2	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
	อำเภอแม่เปิน	1	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
นนทบุรี	อำเภอบางบัวทอง	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอไทรน้อย	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบางใหญ่	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอปากเกร็ด	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
นนทบุรี (ต่อ)	อำเภอเมืองนนทบุรี	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบางกรวย	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
นราธิวาส	อำเภอศรีสาคร	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอระแงะ	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเมืองนราธิวาส	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอแว้ง	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอตากใบ	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบาเจาะ	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอช้าง	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอศรีสาคร	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสุไหงปาดี	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสุคิริน	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอจะแนะ	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสุไหงโกทก	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเจาะไอร้อง	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
น่าน	อำเภอเวียงสา	16	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเมืองน่าน	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบัว	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอท่าวังผา	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
น่าน (ต่อ)	อำเภอนาน้อย	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอภูเพียง	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเชียงกลาง	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอทุ่งช้าง	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอแม่จริม	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอนาหมื่น	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบ่อเกลือ	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบ้านหลวง	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสองแคว	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
	อำเภอสันติสุข	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
	อำเภอเฉลิมพระเกียรติ	2	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
บึงกาฬ	อำเภอเมืองบึงกาฬ	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเซกา	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอพรเจริญ	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอโซ่พิสัย	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบึงโขงหลง	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอศรีวิไล	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอปากคาด	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบุ่งคล้า	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
บุรีรัมย์	อำเภอเมืองบุรีรัมย์	20	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอประโคนชัย	17	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอลำปลายมาศ	17	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอนาโพธิ์	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสตึก	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอกระสัง	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบ้านกรวด	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอหนองกี่	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอแคนดง	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอพุทไธสง	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอหนองหงส์	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอห้วยราช	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเฉลิมพระเกียรติ	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอละหานทราย	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอนางรอง	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอโนนดินแดง	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอพลับพลาชัย	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอโนนสุวรรณ	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
บุรีรัมย์ (ต่อ)	อำเภอบ้านด่าน	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอปะคำ	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอดูเมือง	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอขามเฒ่า	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
ปทุมธานี	อำเภอเมืองปทุมธานี	16	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอลำลูกกา	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสามโคก	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอลาดหลุมแก้ว	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอหนองเสือ	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอลำลูกกา	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอธัญบุรี	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
ประจวบคีรีขันธ์	อำเภอบางสะพาน	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอปราณบุรี	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอกุยบุรี	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอทับสะแก	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอหัวหิน	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบางสะพานน้อย	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสามร้อยยอด	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1



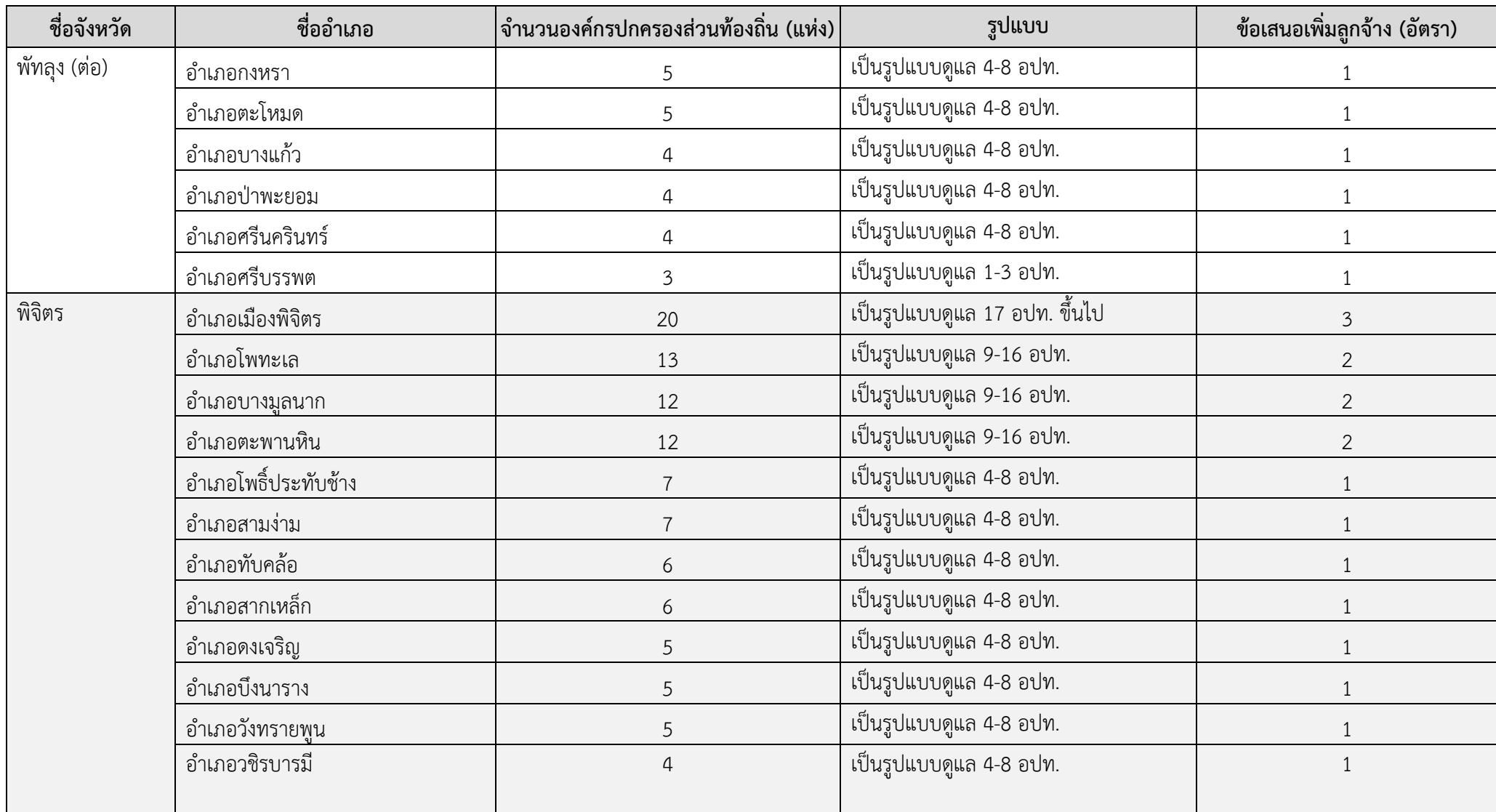
ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
ปราจีนบุรี	อำเภอกบินทร์บุรี	17	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอเมืองปราจีนบุรี	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอประจันตคาม	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอศรีมหาโพธิ์	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบ้านสร้าง	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอนาดี	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอศรีมโหสถ	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
ปัตตานี	อำเภอยะหริ่ง	18	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอโคกโพธิ์	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอยะรัง	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอหนองจิก	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเมืองปัตตานี	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอมายอ	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอปะนาเระ	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสายบุรี	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอทุ่งยางแดง	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอกะพ้อ	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
	อำเภอแม่ลาน	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
	อำเภอไม้แก่น	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
พระนครศรีอยุธยา	อำเภอบางปะอิน	18	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอพระนครศรีอยุธยา	16	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเสนา	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภออุทัย	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอท่าเรือ	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบางไทร	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบางปะหัน	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอวังน้อย	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอผักไห่	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอนครหลวง	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอภาชี	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอลาดบัวหลวง	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอมหาราช	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบางบาล	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบางซ้าย	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบ้านแพรก	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
พะเยา	อำเภอเมืองพะเยา	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเชียงคำ	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอดอกคำใต้	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
พะเยา (ต่อ)	อำเภอปง	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอจุน	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอแม่ใจ	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอภูกามยาว	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอภูพาน	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเชียงม่วน	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
พังงา	อำเภอตะกั่วทุ่ง	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเมืองพังงา	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอตะกั่วป่า	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอท้ายเหมือง	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอทับปุด	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอกะปง	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอกระบุรี	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเกาะยาว	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
พัทลุง	อำเภอเมืองพัทลุง	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอควนขนุน	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอปากพะยูน	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเขาชัยสน	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอป่าบอน	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1





ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
พิษณุโลก	อำเภอเมืองพิษณุโลก	22	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภ�푼ทรหมพิราม	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบางระกำ	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอวังทอง	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอนครไทย	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบางกระทุ่ม	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเนินมะปราง	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอชาติตระการ	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอวัดโบสถ์	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
ภูเก็ต	อำเภอเมืองภูเก็ต	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอถลาง	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอกะทู้	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
มหาสารคาม	อำเภอโกสุมพิสัย	18	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอเมืองมหาสารคาม	16	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบรบือ	16	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอวาปีปทุม	16	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอนาเชือก	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอกันทรวิชัย	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
มหาสารคาม (ต่อ)	อำเภอเชียงยืน	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอนาคู	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอยางสีสุราช	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอแกลง	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอกุฉิร	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอชื่นชม	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
มุกดาหาร	อำเภอเมืองมุกดาหาร	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอกำแพง	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอดอนตาล	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอนิคมน้ำอ้อย	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอดงหลวง	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอหนองสูง	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอหว้านใหญ่	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
ยโสธร	อำเภอเมืองยโสธร	19	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอกำแพงแก้ว	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเลิงนกทา	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอมหาชนะชัย	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอกุดชุม	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอทรายมูล	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
ยโสธร (ต่อ)	อำเภอป่าติ้ว	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอค้อวัง	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอไทยเจริญ	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
ยะลา	อำเภอรามัน	17	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอเมืองยะลา	16	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอยะหา	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบันนังสตา	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอธารโต	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเบตง	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอกรงปินัง	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอกาบัง	2	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
ร้อยเอ็ด	อำเภอเสลภูมิ	17	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอเมืองร้อยเอ็ด	16	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสว่างแดนดิน	16	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอโพนทอง	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเกษตรวิสัย	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอพนมไพร	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอจตุรพักตรพิมาน	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภออาจสามารถ	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
ร้อยเอ็ด (ต่อ)	อำเภอหนองพอก	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอโพธิ์ชัย	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอทุ่งเขาหลวง	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอปทุมรัตต์	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอจังหาร	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอธวัชบุรี	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอศรีสมเด็จ	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเชียงขวัญ	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอโพนทราย	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเมยวดี	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเมืองสรวง	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอหนองฮี	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
ระนอง	อำเภอเมืองระนอง	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอกระบุรี	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอกะเปอร์	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอละอุ่น	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสุขสำราญ	2	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
ระยอง	อำเภอแกลง	17	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอเมืองระยอง	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
ระยอง (ต่อ)	อำเภอบ้านค่าย	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอปลวกแดง	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบ้านฉาง	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอวังจันทร์	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเขาชะเมา	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอนิคมพัฒนา	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
ราชบุรี	อำเภอเมืองราชบุรี	23	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอโพธาราม	20	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอบ้านโป่ง	17	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอดำเนินสะดวก	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอปากท่อ	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอจอมบึง	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบางแพ	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสวนผึ้ง	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอวัดเพลง	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบ้านคา	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
ลพบุรี	อำเภอเมืองลพบุรี	23	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอบ้านหมี่	21	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอชัยบาดาล	17	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
ลพบุรี (ต่อ)	อำเภอโคกสำโรง	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอท่าเรือ	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอพัฒนานิคม	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอหนองม่วง	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอท่าหลวง	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอลำสนธิ	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอโคกเจริญ	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสระโบสถ์	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
ลำปาง	อำเภอเมืองลำปาง	16	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเกาะ	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอแม่ทะ	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเกาะคา	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอวังเหนือ	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอแจ้ห่ม	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเถิน	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอห้างฉัตร	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเมืองปาน	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอแม่เมาะ	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสบปราบ	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
ลำปาง (ต่อ)	อำเภอเสริมงาม	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอแม่พริก	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
ลำพูน	อำเภอเมืองลำพูน	18	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอลี้	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอแม่ทา	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอป่าซาง	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบ้านโฮ่ง	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอทุ่งหัวช้าง	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเวียงหนองล่อง	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
	อำเภอบ้านธิ	2	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
ศรีสะเกษ	อำเภอขุขันธ์	23	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอกันทรลักษ์	21	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภออุทุมพรพิสัย	20	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอเมืองศรีสะเกษ	18	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอกันทรารมย์	17	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอราษีไศล	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอขุนหาญ	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอปรางค์กู่	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอวังหิน	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
ศรีสะเกษ (ต่อ)	อำเภอศรีรัตนะ	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอไพรบึง	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอภูสิงห์	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอยางชุมน้อย	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอห้วยทับทัน	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอน้ำเกลี้ยง	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอพยุห์	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอโนนคูณ	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเบญจลักษ์	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอศีลาลาด	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเมืองจันทร์	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
	อำเภอบึงบูรพ์	2	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
สกลนคร	อำเภอเมืองสกลนคร	19	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอสว่างแดนดิน	18	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภาวารนาวาส	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอพรรณานิคม	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบ้านม่วง	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภออากาศอำนวย	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
สกลนคร (ต่อ)	อำเภอเจริญศิลป์	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอกุสุมาลย์	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอพังโคน	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอวาริชภูมิ	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอคำตากล้า	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอโพนนาแก้ว	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอส่องดาว	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอกุดบาก	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอโคกศรีสุพรรณ	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเต่างอย	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอนิคมน้ำอูน	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอภูพาน	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
สงขลา	อำเภอจะนะ	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอหาดใหญ่	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอระโนด	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสทิงพระ	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอนาทวี	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสะเดา	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสะบ้าย้อย	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
สงขลา (ต่อ)	อำเภอสิงหนคร	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเทพา	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเมืองสงขลา	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอรัตนภูมิ	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอคลองหอยโข่ง	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอควนเนียง	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอกระแสสินธุ์	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอนาหม่อม	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบางกล่ำ	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
สตูล	อำเภอเมืองสตูล	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอละงู	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอทุ่งหว้า	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอควนโดน	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอท่าแพ	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอควนกาหลง	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
	อำเภอมะนัง	2	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
สมุทรปราการ	อำเภอเมืองสมุทรปราการ	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบางบ่อ	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอพระประแดง	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
สมุทรปราการ (ต่อ)	อำเภอบางพลี	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอพระสมุทรเจดีย์	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบางเสาธง	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
สมุทรสงคราม	อำเภออัมพวา	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเมืองสมุทรสงคราม	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบางคนที	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
สมุทรสาคร	อำเภอเมืองสมุทรสาคร	18	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอกะทู้ม้าน	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบ้านแพ้ว	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
สระแก้ว	อำเภออรัญประเทศ	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเมืองสระแก้ว	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอวัฒนานคร	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอคลองหาด	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอตาพระยา	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเขาฉกรรจ์	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอโคกสูง	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอวังน้ำเย็น	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอวังสมบูรณ์	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
สระบุรี	อำเภอหนองแค	19	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอแก่งคอย	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเมืองสระบุรี	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเสาไห้	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบ้านหมือ	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอพระพุทธบาท	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอวิหารแดง	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเฉลิมพระเกียรติ	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอมวกเหล็ก	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอหนองแซง	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอวังม่วง	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอหนองโดน	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอดอนพุด	2	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
สิงห์บุรี	อำเภออินทร์บุรี	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเมืองสิงห์บุรี	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอค่ายบางระจัน	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบางระจัน	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอพรหมบุรี	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอท่าช้าง	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
สุโขทัย	อำเภอเมืองสุโขทัย	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสวรรคโลก	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอศรีสำโรง	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอคีรีมาศ	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอกงไกรลาศ	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอศรีสัชนาลัย	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบ้านด่านลานหอย	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอทุ่งเสลี่ยม	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอศรีนคร	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
สุพรรณบุรี	อำเภอเมืองสุพรรณบุรี	23	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอบางปลาม้า	18	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอเดิมบางนางบวช	16	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสองพี่น้อง	16	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภออู่ทอง	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอศรีประจันต์	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอด่านช้าง	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอดอนเจดีย์	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสามชุก	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอหนองหญ้าไซ	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
สุราษฎร์ธานี	อำเภอพุนพิน	17	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอกาญจนดิษฐ์	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบ้านนาสาร	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอพระแสง (ใหญ่กว่า/ไกลกว่า)	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอไชยา	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอคีรีรัฐนิคม	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอท่าชนะ	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอท่าฉาง	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเคียนซา	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอพนม	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเวียงสระ	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอดอนสัก	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบ้านตาขุน	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบ้านนาเดิม	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเกาะพะงัน	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอชัยบุรี	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอวิภาวดี	2	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
	อำเภอเกาะสมุย	1	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
สุรินทร์	อำเภอเมืองสุรินทร์	23	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอปราสาท	20	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอกีษรภูมิ	16	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอรัตนบุรี	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสังขะ	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอดำรง	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสำโรงทาบ	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอจอมพระ	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอชุมพลบุรี	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสนม	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบัวเขต	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอกาบเชิง	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอลำดวน	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเขวาสินรินทร์	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอโนนนารายณ์	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสรีณรงค์	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอพนมดงรัก	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
หนองคาย	อำเภอเมืองหนองคาย	17	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอโพนพิสัย	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
หนองคาย (ต่อ)	อำเภอท่าบ่อ	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสังคม	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเฝ้าไร่	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอรันทนวาปี	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอศรีเชียงใหม่	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอโพธิ์ตาก	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
	อำเภอสระใคร	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
หนองบัวลำภู	อำเภอเมืองหนองบัวลำภู	18	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอศรีบุญเรือง	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอโนนสัง	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอนากลาง	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสุวรรณคูหา	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอนาวัง	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
อ่างทอง	อำเภอวิเศษชัยชาญ	16	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอโพธิ์ทอง	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเมืองอ่างทอง	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอแสวงหา	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอป่าโมก	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอไชโย	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
อ่างทอง (ต่อ)	อำเภอสามโก้	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
อำนาจเจริญ	อำเภอเมืองอำนาจเจริญ	22	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอหัวตะพาน	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอปทุมราชวงศา	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอลืออำนาจ	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเสนางคนิคม	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอชานุมาน	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอพนา	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
อุดรธานี	อำเภอเมืองอุดรธานี	25	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอกุมภวาปี	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอหนองหาน	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบ้านดุง	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบ้านผือ	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเพ็ญ	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอกุดจับ	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอหนองวัวซอ	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอน้ำโสม	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอศรีธาตุ	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอวังสามหมอ	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
อุดรธานี (ต่อ)	อำเภอโนนสะอาด	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสร้างคอม	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอไชยวาน	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอทุ่งฝน	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอหนองแสง	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอกู่แก้ว	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอนายูง	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอประจักษ์ศิลปาคม	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
	อำเภอพิบูลย์รักษ์	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
อุดรดิตถ์	อำเภอเมืองอุดรดิตถ์	19	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอพิชัย	13	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอท่าปลา	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอลับแล	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอตรอน	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอน้ำปาด	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอทองแสนขัน	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอพากทำ	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอบ้านโคก	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
อุทัยธานี	อำเภอบ้านไร่	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเมืองอุทัยธานี	11	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอหนองฉาง	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอทัพทัน	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอลานสัก	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสว่างอารมณ์	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอหนองขาหย่าง	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอห้วยคต	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
อุบลราชธานี	อำเภอตระการพืชผล	23	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอเดชอุดม	20	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอโขงเจียม	19	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภวารินชำราบ	17	เป็นรูปแบบดูแล 17 อปท. ขึ้นไป	3
	อำเภอพิบูลมังสาหาร	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอม่วงสามสิบ	15	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเมืองอุบลราชธานี	14	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอศรีเมืองใหม่	12	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอเขมราฐ	10	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอบุณฑริก	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2
	อำเภอสำโรง	9	เป็นรูปแบบดูแล 9-16 อปท.	2

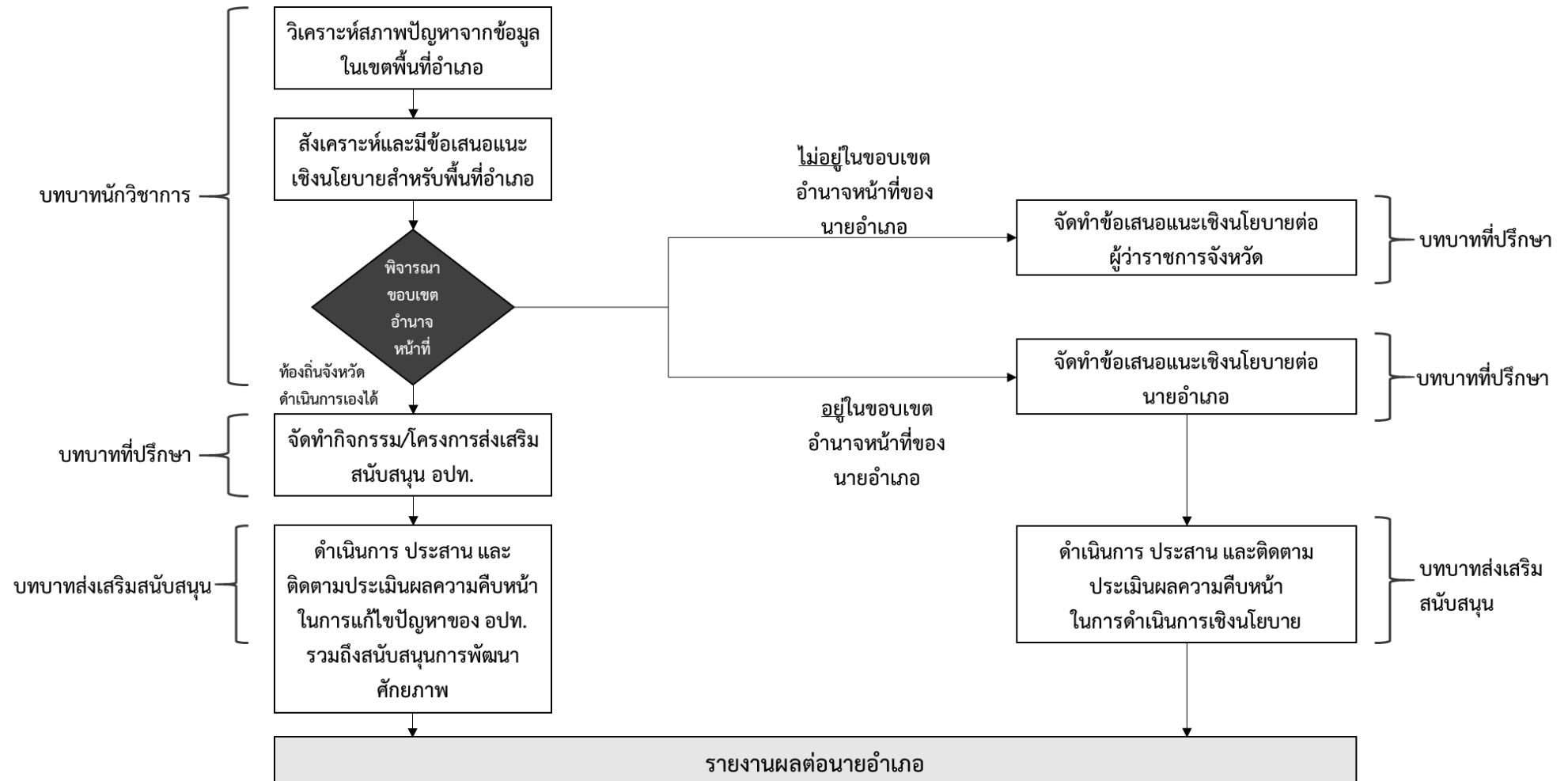


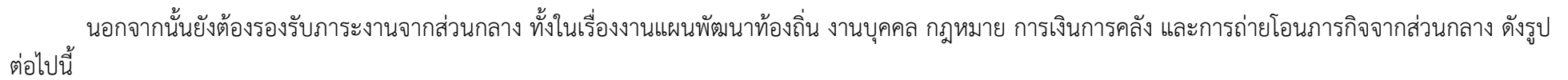
ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	รูปแบบ	ข้อเสนอเพิ่มลูกจ้าง (อัตรา)
อุบลราชธานี (ต่อ)	อำเภอน้ำยืน	8	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอนาจะหลวย	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสรินธร	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอตาลสุม	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอโพธิ์ไทร	7	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอกุดข้าวปุ้น	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอโขงเจียม	6	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอทุ่งศรีอุดม	5	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอดอนมดแดง	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอนาตาล	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอน้ำขุ่น	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอสว่างวีระวงศ์	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอเหล่าเสือโก้ก	4	เป็นรูปแบบดูแล 4-8 อปท.	1
	อำเภอนาเยีย	3	เป็นรูปแบบดูแล 1-3 อปท.	1
รวม				1,340

จากตารางจะเห็นว่ากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้องมีการจัดเตรียมงบประมาณเพื่อจ้างลูกจ้างประมาณ 1,340 อัตรา หรือตามค่าแรงขั้นต่ำประมาณ 9,000 บาท/เดือน เป็นจำนวนเงินทั้งหมด 144.72 ล้านบาท โดยแนวทางในการดำเนินการบริหารงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ นั้น จะต้องมีความเข้มแข็งในการส่งเสริมและให้คำปรึกษากับนายอำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ดังรูปต่อไปนี้



กลไกการทำงานและการบริหารงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ







ทั้งนี้ ในระยะแรก อาจสร้างขวัญกำลังใจผ่านการกำหนดตำแหน่งชำนาญการพิเศษหรืออาวุโส ในลักษณะเพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพื้นที่ 1-X (ตามทางเลือกที่ 3 ก่อน) โดยตามหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. นั้นจะมีการกำหนดจำนวนกรอบอัตราข้าราชการได้กลุ่มงาน จึงมีผลในการดำเนินการดังนี้

ชื่อส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังข้าราชการ ที่เสนอใหม่	ข้อเสนอในการปรับอัตรากำลัง
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต	23	อาจต้องดึงอัตรากำลังบางส่วนมาจากนครราชสีมา เพื่อกำหนดอัตรากำลังของกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดตราด	24	อาจต้องดึงอัตรากำลังบางส่วนมาจากนครราชสีมา เพื่อกำหนดอัตรากำลังของกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสตูล	24	อาจต้องดึงอัตรากำลังบางส่วนมาจากนครราชสีมา เพื่อกำหนดอัตรากำลังของกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสงคราม	24	อาจต้องดึงอัตรากำลังบางส่วนมาจากนครราชสีมา เพื่อกำหนดอัตรากำลังของกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี	25	อาจต้องดึงอัตรากำลังบางส่วนมาจากนครราชสีมา เพื่อกำหนดอัตรากำลังของกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระนอง	25	อาจต้องดึงอัตรากำลังบางส่วนมาจากนครราชสีมา เพื่อกำหนดอัตรากำลังของกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครนายก	26	<u>เพิ่ม</u> กลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 1 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร	26	<u>เพิ่ม</u> กลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 1 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกระบี่	27	<u>เพิ่ม</u> กลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 1 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมุกดาหาร	27	<u>เพิ่ม</u> กลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 1 กลุ่ม







ชื่อส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังข้าราชการ ที่เสนอใหม่	ข้อเสนอในการปรับอัตรากำลัง
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก	42	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 2 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี	43	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 2 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา	43	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 2 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลำปาง	43	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 2 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์	44	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 2 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครพนม	44	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 2 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดน่าน	44	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 2 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี	44	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 2 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม	45	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 2 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี	46	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 3 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี	47	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 3 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี	48	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 3 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์	50	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 3 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ	53	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 3 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร	54	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 3 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	55	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 3 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสงขลา	55	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 3 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี	59	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 4 กลุ่ม



ชื่อส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังข้าราชการ ที่เสนอใหม่	ข้อเสนอในการปรับอัตรากำลัง
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย	61	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 4 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์	61	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 4 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์	63	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 4 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด	65	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 5 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ	66	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 5 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี	70	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 5 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่	73	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 6 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช	73	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 6 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์	73	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 6 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น	77	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 6 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี	89	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 7 กลุ่ม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา	101	เพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 8 กลุ่ม (บางส่วนอาจต้อง เกลี้ยไปในจังหวัดอื่น ๆ

ทั้งนี้กระบวนการจะต้องมีการปรับปรุงการแบ่งหน่วยงานภายในของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดให้มีกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อกำหนดให้ดูแลกลุ่มอำเภอที่กระจายอยู่ในจังหวัด โดยกำหนดอำเภอ/กลุ่มอำเภอละ 5 อัตราตามแนวทางการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อสร้างทางเดินสายอาชีพให้กับข้าราชการในพื้นที่



หลังจากนั้น ในระยะถัดไป อาจจัดทำคำขอให้มียกเว้นอำนาจเป็นหน่วยงานในภูมิภาค เพื่อให้เป็นสถานะหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ อันส่งผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและ/หรือนายอำเภอสามารถแต่งตั้งให้รักษาราชการแทนหรือปฏิบัติราชการแทนตามหลักการมอบอำนาจ (Empowerment) ในกรณีต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การบริหารงานของอำเภอและเป็นคณะกรรมการคณะต่าง ๆ ได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการประชาชน การปฏิบัติราชการทั้งในระดับจังหวัด และระดับ อำเภอ ความชอบด้วยกฎหมาย (Legality) ความผูกมัดและพันธะสัญญาในการปฏิบัติงาน (Commitment) และควมมีภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) ในการปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ ได้อย่างเต็มที่ โดยสามารถสรุปเป็นแนวทางในระยะ 3 ปี (กรณียังขอให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอปรากฏ ในกฎกระทรวงไม่สำเร็จ) และระยะ 6-10 ปีหากสามารถกำหนดให้มีสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอให้ปรากฏในกฎกระทรวงสำเร็จ) ดังนี้

ตารางแสดงความเป็นไปได้ในการกำหนดตำแหน่งอาวุโส/ชำนาญการพิเศษเพิ่มในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

สำนักงานส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด	จำนวน ข้าราชการ	จำนวนชำนาญ การพิเศษ/อาวุโส ที่ควรเพิ่มขึ้น ใน 3 ปีแรก (A)	จำนวน อำเภอ (B)	ชำนาญการ พิเศษได้กลุ่ม ส่งเสริมฯ	จำนวนตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส ที่ควรทยอยเพิ่มแต่ละปีตามจำนวนที่กำหนด ในช่อง (A)			จำนวนที่ ไม่ได้ปรับ ระดับใน 3 ปีนี้ (B)-(A)	จำนวนตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ/ อาวุโสที่ควรทยอยเพิ่มหลังมียกเว้นอำนาจ ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการแล้ว (อัตรา)		
					2564	2565	2566		2567	2568	2569
เชียงใหม่	73	10	25	1	4	3	3	15	5	5	5
เชียงราย	61	8	18	1	2	3	3	10	3	3	4
เพชรบุรี	32	2	8	1	1	0	1	6	2	2	2
เพชรบูรณ์	44	4	11	1	2	1	1	7	2	2	3
เลย	42	4	14	1	2	1	1	10	3	3	4
แพร่	35	3	8	1	1	1	1	5	2	2	1
แม่ฮ่องสอน	29	1	7	1	1	0	0	6	2	2	2
กระบี่	27	1	8	1	1	0	0	7	2	2	3
กาญจนบุรี	47	5	13	1	1	2	2	8	3	3	2



สำนักงานส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด	จำนวน ข้าราชการ	จำนวนชำนาญ การพิเศษ/อาวุโส ที่ควรเพิ่มขึ้น ใน 3 ปีแรก (A)	จำนวน อำเภอ (B)	ชำนาญการ พิเศษได้กลุ่ม ส่งเสริมฯ	จำนวนตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส ที่ควรทยอยเพิ่มแต่ละปีตามจำนวนที่กำหนด ในช่อง (A)			จำนวนที่ ไม่ได้ปรับ ระดับใน 3 ปีนี้ (B)-(A)	จำนวนตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ/ อาวุโสที่ควรทยอยเพิ่มหลังมีท้องถิ่นอำเภอ ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการแล้ว (อัตรา)		
					2564	2565	2566		2567	2568	2569
กาฬสินธุ์	61	8	18	1	2	3	3	10	3	3	4
กำแพงเพชร	36	3	11	1	1	1	1	8	3	3	2
ขอนแก่น	77	11	26	1	3	4	4	15	5	5	5
จันทบุรี	34	2	10	1	1	0	1	8	3	3	2
ฉะเชิงเทรา	40	4	11	1	2	1	1	7	2	2	3
ชลบุรี	43	4	11	1	2	1	1	7	2	2	3
ชัยนาท	32	2	8	1	1	0	1	6	2	2	2
ชัยภูมิ	53	6	16	1	2	2	2	10	3	3	4
ชุมพร	33	2	8	1	1	0	1	6	2	2	2
ตรัง	38	3	10	1	1	1	1	7	2	2	3
ตราด	24	1	7	1	1	0	0	6	2	2	2
ตาก	30	2	9	1	1	0	1	7	2	2	3
นครนายก	26	1	4	1	1	0	0	3	1	1	1
นครปฐม	41	4	7	1	2	1	1	3	1	1	1
นครพนม	44	4	12	1	2	1	1	8	3	3	2
นครราชสีมา	101	16	32	1	6	5	5	16	5	5	6



สำนักงานส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด	จำนวน ข้าราชการ	จำนวนชำนาญ การพิเศษ/อาวุโส ที่ควรเพิ่มขึ้น ใน 3 ปีแรก (A)	จำนวน อำเภอ (B)	ชำนาญการ พิเศษได้กลุ่ม ส่งเสริมฯ	จำนวนตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส ที่ควรทยอยเพิ่มแต่ละปีตามจำนวนที่กำหนด ในช่อง (A)			จำนวนที่ ไม่ได้ปรับ ระดับใน 3 ปีนี้ (B)-(A)	จำนวนตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ/ อาวุโสที่ควรทยอยเพิ่มหลังมีท้องถิ่นอำเภอ ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการแล้ว (อัตรา)		
					2564	2565	2566		2567	2568	2569
นครศรีธรรมราช	73	10	23	1	4	3	3	13	4	4	5
นครสวรรค์	50	6	15	1	2	2	2	9	3	3	3
นนทบุรี	28	1	6	1	1	0	0	5	2	2	1
นราธิวาส	43	4	13	1	2	1	1	9	3	3	3
น่าน	44	4	15	1	2	1	1	11	4	4	3
บึงกาฬ	28	1	8	1	1	0	0	7	2	2	3
บุรีรัมย์	73	10	23	1	4	3	3	13	4	4	5
ปทุมธานี	28	1	7	1	1	0	0	6	2	2	2
ประจวบคีรีขันธ์	30	2	8	1	1	0	1	6	2	2	2
ปราจีนบุรี	25	1	7	1	1	0	0	6	2	2	2
ปัตตานี	42	4	12	1	2	1	1	8	3	3	2
พระนครศรีอยุธยา	55	7	16	1	3	2	2	9	3	3	3
พะเยา	31	2	9	1	1	0	1	7	2	2	3
พังงา	28	1	8	1	1	0	0	7	2	2	3
พัทลุง	32	2	11	1	1	0	1	9	3	3	3
พิจิตร	38	3	12	1	1	1	1	9	3	3	3



สำนักงานส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด	จำนวน ข้าราชการ	จำนวนชำนาญ การพิเศษ/อาวุโส ที่ควรเพิ่มขึ้น ใน 3 ปีแรก (A)	จำนวน อำเภอ (B)	ชำนาญการ พิเศษได้กลุ่ม ส่งเสริมฯ	จำนวนตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส ที่ควรทยอยเพิ่มแต่ละปีตามจำนวนที่กำหนด ในช่อง (A)			จำนวนที่ ไม่ได้ปรับ ระดับใน 3 ปีนี้ (B)-(A)	จำนวนตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ/ อาวุโสที่ควรทยอยเพิ่มหลังมีท้องถิ่นอำเภอ ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการแล้ว (อัตรา)		
					2564	2565	2566		2567	2568	2569
พิษณุโลก	42	4	9	1	2	1	1	5	2	2	1
ภูเก็ต	23	1	3	1	1	0	0	2	1	1	0
มหาสารคาม	45	5	13	1	1	2	2	8	3	3	2
มุกดาหาร	27	1	7	1	1	0	0	6	2	2	2
ยโสธร	32	2	9	1	1	0	1	7	2	2	3
ยะลา	30	2	8	1	1	0	1	6	2	2	2
ร้อยเอ็ด	65	9	20	1	3	3	3	11	4	4	3
ระนอง	25	1	5	1	1	0	0	4	1	1	2
ระยอง	30	2	8	1	1	0	1	6	2	2	2
ราชบุรี	40	4	10	1	2	1	1	6	2	2	2
ลพบุรี	44	4	11	1	2	1	1	7	2	2	3
ลำปาง	43	4	13	1	2	1	1	9	3	3	3
ลำพูน	31	2	8	1	1	0	1	6	2	2	2
ศรีสะเกษ	66	9	22	1	3	3	3	13	4	4	5
สกลนคร	54	6	18	1	2	2	2	12	4	4	4
สงขลา	55	7	16	1	3	2	2	9	3	3	3



สำนักงานส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด	จำนวน ข้าราชการ	จำนวนชำนาญ การพิเศษ/อาวุโส ที่ควรเพิ่มขึ้น ใน 3 ปีแรก (A)	จำนวน อำเภอ (B)	ชำนาญการ พิเศษได้กลุ่ม ส่งเสริมฯ	จำนวนตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส ที่ควรทยอยเพิ่มแต่ละปีตามจำนวนที่กำหนด ในช่อง (A)			จำนวนที่ ไม่ได้ปรับ ระดับใน 3 ปีนี้ (B)-(A)	จำนวนตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ/ อาวุโสที่ควรทยอยเพิ่มหลังมีท้องถิ่นอำเภอ ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการแล้ว (อัตรา)		
					2564	2565	2566		2567	2568	2569
สตูล	24	1	7	1	1	0	0	6	2	2	2
สมุทรปราการ	27	1	6	1	1	0	0	5	2	2	1
สมุทรสงคราม	24	1	3	1	1	0	0	2	1	1	0
สมุทรสาคร	26	1	3	1	1	0	0	2	1	1	0
สระแก้ว	28	1	9	1	1	0	0	8	3	3	2
สระบุรี	48	5	13	1	1	2	2	8	3	3	2
สิงห์บุรี	29	1	6	1	1	0	0	5	2	2	1
สุโขทัย	36	3	9	1	1	1	1	6	2	2	2
สุพรรณบุรี	46	5	10	1	1	2	2	5	2	2	1
สุราษฎร์ธานี	59	7	19	1	3	2	2	12	4	4	4
สุรินทร์	63	8	17	1	2	3	3	9	3	3	3
หนองคาย	30	2	9	1	1	0	1	7	2	2	3
หนองบัวลำภู	27	1	6	1	1	0	0	5	2	2	1
อ่างทอง	28	1	7	1	1	0	0	6	2	2	2
อำนาจเจริญ	27	1	7	1	1	0	0	6	2	2	2
อุดรธานี	70	10	20	1	4	3	3	10	3	3	4



สำนักงานส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด	จำนวน ข้าราชการ	จำนวนชำนาญ การพิเศษ/อาวุโส ที่ควรเพิ่มขึ้น ใน 3 ปีแรก (A)	จำนวน อำเภอ (B)	ชำนาญการ พิเศษได้กลุ่ม ส่งเสริมฯ	จำนวนตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส ที่ควรทยอยเพิ่มแต่ละปีตามจำนวนที่กำหนด ในช่อง (A)			จำนวนที่ ไม่ได้ปรับ ระดับใน 3 ปีนี้ (B)-(A)	จำนวนตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ/ อาวุโสที่ควรทยอยเพิ่มหลังมีท้องถิ่นอำเภอ ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการแล้ว (อัตรา)		
					2564	2565	2566		2567	2568	2569
อุดรดิตถ์	33	2	9	1	1	0	1	7	2	2	3
อุทัยธานี	29	1	8	1	1	0	0	7	2	2	3
อุบลราชธานี	89	13	25	1	5	4	4	12	4	4	4
รวม		298	878	76	128	78	92		192	192	196
คิดเพิ่มค่าเงินประจำตำแหน่ง 3,500 บาทต่อเดือน X 12 ต่อปี				3,192,000	5,376,000	3,276,000	3,864,000		8,064,000	8,064,000	8,232,000
ส่วนต่างตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งข้าราชการพลเรือน สามัญระหว่างชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ (49,790-33,960 = 15,830 บาท/ตำแหน่งต่อเดือน) X 12 ต่อปี				14,436,960	24,314,880	14,816,880	17,476,320		36,472,320	36,472,320	37,232,160

จากรูปจะเห็นว่าหากดำเนินการกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติการระดับชำนาญการพิเศษได้หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้ดูแลอำเภอเมือง อันจะมีองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลนครบางแห่ง ซึ่งเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดที่ต้องรับผิดชอบจำนวน 76 อัตรา และกำหนดหัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพื้นที่ 1-X ตามความเป็นไปได้ของแต่ละจังหวัดตามข้อกำหนดของสำนักงาน ก.พ. จะใช้เงินทั้งสิ้น 8,568,000 บาท (เนื่องจากมีเงินประจำตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น) หรือหากคิดตามสูตรของสำนักงาน ก.พ. ที่รวมค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ ฯลฯ ด้วยจะใช้เงินทั้งสิ้น 38,751,840 บาทต่อปี



อย่างไรก็ดีในปีถัด ๆ ไปอันได้แก่ปี 2565-2566 นั้นจะมีการทยอยกำหนดตำแหน่ง ซึ่งต้องใส่ไว้ในแผนกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อประกอบการเตรียมงบประมาณประมาณปีละ 14.8 ล้าน และ 17.4 ล้านตามลำดับ ซึ่งจะส่งผลให้มีตำแหน่งชำนาญการพิเศษ/อาวุโสที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพื้นที่ครบถ้วนตามที่เป็นไปได้ โดยจะทำหน้าที่ดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ หรือกลุ่มอำเภอที่สังกัด และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่การกำหนดเป็นท้องถิ่นอำเภอ/ท้องถิ่นกลุ่มอำเภอตามรูปแบบโครงสร้างที่ 2 กำหนดท้องถิ่นอำเภอเป็นสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด แต่รับผิดชอบเป็นอำเภอ/กลุ่มอำเภอ ทั้งนี้ ที่ปรึกษาเสนอให้มีการทยอยเพิ่มสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ หรือกลุ่มอำเภอโดยขึ้นกับ (1) จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบ (2) จำนวนปัญหา/ข้อร้องเรียนย้อนหลัง 3 ปี และ (3) ขนาดพื้นที่ ความห่างไกลจากเมืองและความทุรกันดาร (ข้อมูลจาก <http://www.e-report.energy.go.th/area.html>) โดยมีข้อเสนอ ดังนี้

ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
เชียงใหม่	อำเภอดอยสะเก็ด	14	X		
	อำเภอแม่แตง	13	X		
	อำเภอสันป่าตอง	13	X		
	อำเภอเมืองเชียงใหม่	10	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอสันทราย	12	X		
	อำเภอสารภี	12		X	
	อำเภอหางดง	12		X	
	อำเภอแม่วิม	11		X	
	อำเภอฝาง	10			X
	อำเภอพร้าว	10			X
	อำเภอสันกำแพง	10			X



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
เชียงใหม่ (ต่อ)	อำเภอเชียงดาว	9			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอแม่แจ่ม	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอจอมทอง	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอแม่สาย	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภออมก๋อย	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอฮอด	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอดอยเต่า	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอแม่วาง	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอแม่ออน	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสะเมิง	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอไชยปราการ	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอดอยหล่อ	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอกัลยาณิวัฒนา	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเวียงแหง	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
เชียงราย	อำเภอเมืองเชียงราย	15	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอพาน	16	X		
	อำเภอแม่จัน	13	X		
	อำเภอเทิง	12		X	



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
เชียงราย (ต่อ)	อำเภอแม่สาย	10		X	
	อำเภอแม่สรวย	9		X	
	อำเภอเวียงป่าเป้า	9			X
	อำเภอเชียงของ	8			X
	อำเภอเชียงแสน (ใหญ่กว่า/ไกลกว่า)	7			X
	อำเภอแม่ลาว	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอพญาเม็งราย	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเวียงชัย	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอป่าแดด	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอขุนตาล	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอแม่ฟ้าหลวง	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเวียงแก่น	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเวียงเชียงรุ้ง	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอดอยหลวง	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
เพชรบุรี	อำเภอเมืองเพชรบุรี	21	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอบ้านลาด	15	X		
	อำเภอท่ายาง	13			X
	อำเภอบ้านแหลม	11			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
เพชรบุรี (ต่อ)	อำเภอเขาชัย	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอชะอำ	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอแก่งกระจาน	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอหนองหญ้าปล้อง	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
เพชรบูรณ์	อำเภอหล่มสัก	21	X		
	อำเภอเมืองเพชรบูรณ์	19	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอวิเชียรบุรี	16	X		
	อำเภอหนองไผ่	15		X	
	อำเภอชนแดน	12			X
	อำเภอบึงสามพัน	10			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอหล่มเก่า	10			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอศรีเทพ	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอวังโป่ง	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเขาค้อ	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอน้ำหนาว	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
เลย	อำเภอเมืองเลย	15	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอด่านซ้าย	11	X		
	อำเภอวังสะพุง	11	X		



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
เลย (ต่อ)	อำเภอเชียงคาน	9		X	
	อำเภอปากชม	8			X
	อำเภอภูเรือ	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอท่าลี่	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอภูกระดึง	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอนาด้วง	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอนาแห้ว	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอผาขาว	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอภูหลวง	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเอราวัณ	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอหนองหิน	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
แพร่	อำเภอเมืองแพร่	19	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอสูงเม่น	13	X		
	อำเภอลอง	11		X	
	อำเภอวังทอง	10			X
	อำเภอสอง	9			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอวังชิ้น	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเด่นชัย	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
แพร่ (ต่อ)	อำเภอหนองม่วงไข่	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
แม่ฮ่องสอน	อำเภอแม่ลาน้อย	9	X		
	อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน	7	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอปาย	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอแม่สะเรียง	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอขุนยวม	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสบเมย	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอปางมะผ้า	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
กระบี่	อำเภออ่าวลึก	11	X		
	อำเภอเมืองกระบี่	9	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอคลองท่อม	9			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเหนือคลอง	9			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเขาพนม	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเกาะลันตา	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอปลายพระยา	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอลำทับ	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
กาญจนบุรี	อำเภот่ามะกา	21	X		
	อำเภอท่าม่วง	17		X	



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
กาญจนบุรี (ต่อ)	อำเภอเมืองกาญจนบุรี	15	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอพนมทวน	10		X	
	อำเภอไทรโยค	9			X
	อำเภอเลาขวัญ	9			X
	อำเภอทองผาภูมิ	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบ่อพลอย	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอศรีสวัสดิ์	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอด่านมะขามเตี้ย	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสังขละบุรี	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอหนองปรือ	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอห้วยกระเจา	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
กาฬสินธุ์	อำเภอเมืองกาฬสินธุ์	17	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอยางตลาด	17	X		
	อำเภอกุฉินารายณ์	14	X		
	อำเภอห้วยเม็ก	11		X	
	อำเภอกมลาไสย	10		X	
	อำเภอหนองกุงศรี	10		X	
	อำเภอสมเด็จ	9			X



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
กาฬสินธุ์ (ต่อ)	อำเภอก้ามวง	8			X
	อำเภอสหัสขันธ์	8			X
	อำเภอเขาวง	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอท่าคันโท	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอนาคู	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอนามน	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอฆ้องชัย	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอดอนจาน	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอห้วยผึ้ง	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสามชัย	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอร่องคำ	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
กำแพงเพชร	อำเภอเมืองกำแพงเพชร	19	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอคลองขลุง	14	X		
	อำเภอชาณุวรลักษบุรี	13		X	
	อำเภอพรานกระต่าย	11			X
	อำเภอไทรงาม	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอลานกระบือ	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบึงสามัคคี	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
กำแพงเพชร (ต่อ)	อำเภอโกสัมพีนคร	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอคลองลาน	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอทรายทองวัฒนา	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอปางศิลาทอง	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
ขอนแก่น	อำเภอเมืองขอนแก่น	18	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอชุมแพ	15	X		
	อำเภอน้ำพอง	14	X		
	อำเภอพล	13	X		
	อำเภอหนองเรือ	13		X	
	อำเภอหนองสองห้อง	13		X	
	อำเภอภูเวียง	12		X	
	อำเภอบ้านไผ่	11		X	
	อำเภอสีชมพู	11			X
	อำเภอกระนวน	10			X
	อำเภอชนบท	9			X
	อำเภอัญญาศรี	9			X
	อำเภอบ้านฝาง	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเวียงชัย	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
ขอนแก่น (ต่อ)	อำเภออุบลรัตน์	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเขาสมบก	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอพระยืน	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอภูผาม่าน	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอโคกโพธิ์ไชย	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอซำสูง	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอโนนศิลา	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบ้านแฮด	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเวียงใหญ่	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเปือยน้อย	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเวียงเก่า	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอหนองนาคร่า	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
จันทบุรี	อำเภอเมืองจันทบุรี	14	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอท่าใหม่	13	X		
	อำเภอขลุง	12			X
	อำเภอนายายอาม	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอมะขาม	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอโป่งน้ำร้อน	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
จันทบุรี (ต่อ)	อำเภอสอยดาว	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอแหลมสิงห์	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอแก่งหางแมว	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเขาคิชฌกูฏ	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
ฉะเชิงเทรา	อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา	20	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอบางปะกง	16	X		
	อำเภอบ้านโพธิ์	16	X		
	อำเภอบางน้ำเปรี้ยว	14		X	
	อำเภอพนมสารคาม	11			X
	อำเภอบางคล้า	9			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอแปลงยาว	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอคลองเขื่อน	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสนามชัยเขต	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอราชสาส์น	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอท่าตะเกียบ	2			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
ชลบุรี	อำเภอพนัสนิคม	20	X		
	อำเภอเมืองชลบุรี	16	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอบ้านบึง	11	X		



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
ชลบุรี (ต่อ)	อำเภอบางละมุง	10		X	
	อำเภอบางละมุง	7			X
	อำเภอสัตหีบ	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบ่อทอง	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอศรีราชา	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอหนองใหญ่	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเกาะจันทร์	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเกาะสีชัง	1			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
ชัยนาท	อำเภอเมืองชัยนาท	9	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอหันคา	10	X		
	อำเภอสรรคบุรี (ใหญ่กว่า/ไกลกว่า)	9			X
	อำเภอสรรพยา	9			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอมโนรมย์	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอวัดสิงห์	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเนินขาม	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอหนองมะโมง	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
ชัยภูมิ	อำเภอเมืองชัยภูมิ	21	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอเกษตรสมบูรณ์	13	X		



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
ชัยภูมิ (ต่อ)	อำเภอภูเขียว	13	X		
	อำเภอแก้งคร้อ	12		X	
	อำเภอจัตุรัส	11		X	
	อำเภอกอนสวรรค์	10			X
	อำเภอกอนสาร (ไกลกว่า)	9			X
	อำเภอบำเหน็จณรงค์	9			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอหนองบัวแดง	9			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบ้านเขว้า	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเทพสถิต	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบ้านแท่น	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอหนองบัวระเหว	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเนินสง่า	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอกักตี่ชุมพล	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอซับใหญ่	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
ชุมพร	อำเภอเมืองชุมพร	19	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอหลังสวน (ไกลกว่า)	12	X		
	อำเภอท่าแซะ	12			X
	อำเภอสวี	11			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
ชุมพร (ต่อ)	อำเภอปะทิว	10			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอพะโต๊ะ	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอละแม	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอทุ่งตะโก	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
ตรัง	อำเภอห้วยยอด	19	X		
	อำเภอเมืองตรัง	15	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอกันตัง	14		X	
	อำเภอปะเหลียน	12			X
	อำเภอย่านตาขาว	9			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอนาโยง	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสิเกา	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอรัษฎา	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอวังวิเศษ	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอหาดสำราญ	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
ตราด	อำเภอเมืองตราด	14	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอเขาสมิง	10	X		
	อำเภอบ่อไร่	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอแหลมงอบ	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
ตราด (ต่อ)	อำเภอคลองใหญ่	4			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเกาะกูด	2			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเกาะช้าง	2			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
ตาก	อำเภอเมืองตาก	11	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอแม่สอด	11	X		
	อำเภอแม่ระมาด (ใหญ่กว่า/ไกลกว่า)	8			X
	อำเภอบ้านตาก	8			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอท่าสองยาง	7			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสามเงา	7			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอพบพระ	6			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภออุ้มผาง	5			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอวังเจ้า	4			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
นครนายก	อำเภอเมืองนครนายก	14	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอองครักษ์	12	X		
	อำเภอบ้านนา	11			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอปากพลี	8			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
นครปฐม	อำเภอเมืองนครปฐม	27	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอนครชัยศรี	25	X		



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
นครปฐม (ต่อ)	อำเภอบางเลน	19	X		
	อำเภอสามพราน	17		X	
	อำเภอกำแพงแสน	16			X
	อำเภอดอนตูม	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอพุทธมณฑล	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
นครพนม	อำเภอเมืองนครพนม	14	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอนาแก	13	X		
	อำเภอธาตุพนม	12	X		
	อำเภอศรีสงคราม	10		X	
	อำเภอปลาปาก (ใหญ่กว่า/ไกลกว่า)	9			X
	อำเภอท่าอุเทน	9			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเรณูนคร	9			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอโพนสวรรค์	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอนาหว้า	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบ้านแพง	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอนาทม	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอวังยาง	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
นครราชสีมา	อำเภอเมืองนครราชสีมา	26	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
นครราชสีมา (ต่อ)	อำเภอด่านขุนทด	18	X		
	อำเภอโนนสูง	18	X		
	อำเภอปักธงชัย	18	X		
	อำเภอครบุรี	15	X		
	อำเภอสีคิ้ว	15	X		
	อำเภอปากช่อง (ใหญ่กว่า)	14	X		
	อำเภอประทาย	14		X	
	อำเภอพิมาย	13		X	
	อำเภอสูงเนิน	13		X	
	อำเภอคง (ไกลกว่า)	12		X	
	อำเภอโนนไทย (ใหญ่กว่า)	12		X	
	อำเภอโชคชัย	12			X
	อำเภอห้วยแถลง	12			X
	อำเภอบัวใหญ่	11			X
	อำเภอชุมพวง	10			X
	อำเภอจักราช (ใหญ่กว่า)	9			X
	อำเภอขามสะแกแสง	9			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอหนองบุญมาก	9			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
นครราชสีมา (ต่อ)	อำเภอเสิงสาง	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอขามทะเลสอ	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเฉลิมพระเกียรติ	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอโนนแดง	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอพระทองคำ	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอวังน้ำเขียว	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสีดา	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอแก้งสนามนาง	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบัวลาย	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบ้านเหลื่อม	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอลำทะเมนชัย	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเทพารักษ์	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเมืองยาง	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
นครศรีธรรมราช	อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช	16	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอปากพนัง	17	X		
	อำเภอทุ่งสง	13	X		
	อำเภอฉวาง (ใหญ่กว่า/ไกลกว่า)	12	X		
	อำเภอชะอวด (ใหญ่กว่า)	12	X		



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
นครศรีธรรมราช (ต่อ)	อำเภอหัวไทร	12		X	
	อำเภอนครหลวง	11		X	
	อำเภอเสนา (ใหญ่กว่า/ไกลกว่า)	10		X	
	อำเภอเสนาใหญ่	10			X
	อำเภอทุ่งใหญ่	8			X
	อำเภอร่อนพิบูลย์	8			X
	อำเภอพรหมคีรี	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอพิปูน	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอลานสกา	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอจุฬาภรณ์	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอขนอม	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเฉลิมพระเกียรติ	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอนบพิตำ	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอนาบอน	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบางขัน	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอพระพรหม	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอช้างกลาง	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอฉ่ำพรรณรา	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
นครสวรรค์	อำเภอเมืองนครสวรรค์	17	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอบรรพตพิสัย	14	X		
	อำเภอลาดยาว	14	X		
	อำเภอชุมแสง	13		X	
	อำเภอตากาลี	12		X	
	อำเภอท่าตะโก	11			X
	อำเภอพยุหะคีรี	11			X
	อำเภอโกรกพระ	10			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอหนองบัว	10			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอไพศาลี	9			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอตากฟ้า	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเก้าเลี้ยว	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอแม่วงก์	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอชุมตาบง	2			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอแม่เปิน	1			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
นนทบุรี	อำเภอบางบัวทอง	9	X		
	อำเภอไทรน้อย	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบางใหญ่	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
นนทบุรี (ต่อ)	อำเภอปากเกร็ด	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเมืองนนทบุรี	5	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอบางกรวย	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
นราธิวาส	อำเภอศรีสาคร	10	X		
	อำเภอระแงะ	9	X		
	อำเภอเมืองนราธิวาส	8	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอแว้ง (ใหญ่กว่า/ไกลกว่า)	8		X	
	อำเภอดากใบ	8			X
	อำเภอบาเจาะ	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอยี่งอ	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอศรีสาคร	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสุไหงปาดี	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสุคิริน	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอจะแนะ	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสุไหงโกลลก	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเจาะไอร้อง	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
น่าน	อำเภอเวียงสา	16	X		
	อำเภอเมืองน่าน	11	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
น่าน (ต่อ)	อำเภอปัว	12	X		
	อำเภอท่าวังผา	10		X	
	อำเภอนาน้อย	8			X
	อำเภอภูเพียง	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเชียงกลาง	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอทุ่งช้าง	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอแม่จริม	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอนาหมื่น	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบ่อเกลือ	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบ้านหลวง	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสองแคว	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสันติสุข	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเฉลิมพระเกียรติ	2			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
บึงกาฬ	อำเภอเมืองบึงกาฬ	11	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอเซกา	11	X		
	อำเภอพรเจริญ	9			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอโซ่พิสัย	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบึงโขงหลง	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
บึงกาฬ (ต่อ)	อำเภอศรีวิไล	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอปากคาด	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบุ่งคล้า	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
บุรีรัมย์	อำเภอเมืองบุรีรัมย์	19	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอประโคนชัย	17	X		
	อำเภอลำปลายมาศ	17	X		
	อำเภอนาโพธิ์	15	X		
	อำเภอสตึก	13	X		
	อำเภอกระสัง	12		X	
	อำเภอบ้านกรวด	11		X	
	อำเภอหนองกี่	11		X	
	อำเภอแคนดง	8			X
	อำเภอพุทไธสง	8			X
	อำเภอหนองหงส์	8			X
	อำเภอห้วยราช	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเฉลิมพระเกียรติ	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอละหานทราย	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอนางรอง	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
บุรีรัมย์ (ต่อ)	อำเภอโนนดินแดง	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอพลับพลาชัย	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอโนนสุวรรณ	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบ้านด่าน	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอปะคำ	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภुकุเมือง	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอขามเฒ่า	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
ปทุมธานี	อำเภอเมืองปทุมธานี	15	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอลำลูกกา (ใหญ่กว่า/ไกลกว่า)	11	X		
	อำเภอสามโคก	11			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอลาดหลุมแก้ว	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอหนองเสือ	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอลองหลวง	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอธัญบุรี	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
ประจวบคีรีขันธ์	อำเภอบางสะพาน	10	X		
	อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์	8	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอปราณบุรี	9			X



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
ประจวบคีรีขันธ์ (ต่อ)	อำเภอกุยบุรี	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอทับสะแก	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอหัวหิน	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบางสะพานน้อย	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสามร้อยยอด	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
ปราจีนบุรี	อำเภอกบินทร์บุรี	17	X		
	อำเภอเมืองปราจีนบุรี	14	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอประจันตคาม	10			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอศรีมหาโพธิ์	9			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบ้านสร้าง	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอนาดี	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอศรีมโหสถ	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
ปัตตานี	อำเภอยะหริ่ง	18	X		
	อำเภอโคกโพธิ์	14	X		
	อำเภอยะรัง (ไกลกว่า)	13		X	
	อำเภอหนองจิก	13			X
	อำเภอเมืองปัตตานี	11	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอมายอ	11			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
ปัตตานี (ต่อ)	อำเภอปะนาเระ	10			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสายบุรี	10			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอทุ่งยางแดง	4			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอกะป้อ	3			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอแม่ลาน	3			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอไม้แก่น	3			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
พระนครศรีอยุธยา	อำเภอบางปะอิน	18	X		
	อำเภอพระนครศรีอยุธยา	14	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอเสนา	14	X		
	อำเภออุทัย	12	X		
	อำเภอท่าเรือ	11		X	
	อำเภอบางไทร	11		X	
	อำเภอบางปะหัน	11			X
	อำเภอวังน้อย (ใหญ่กว่า)	10			X
	อำเภอดักไถ่	10			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอนครหลวง	8			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอภาชี	8			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอลาดบัวหลวง	8			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
พระนครศรีอยุธยา (ต่อ)	อำเภอมหาราช	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบางบาล	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบางซ้าย	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบ้านแพรก	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
พะเยา	อำเภอเมืองพะเยา	14	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอเชียงคำ (ไกลกว่า)	11	X		
	อำเภอดอกคำใต้	11			X
	อำเภอปง	9			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอจุน	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอแม่ใจ	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอภูซาง	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอภูกามยาว	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเชียงม่วน	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
พังงา	อำเภอตะกั่วทุ่ง	10	X		
	อำเภอเมืองพังงา	8	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอตะกั่วป่า	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอท้ายเหมือง	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอทับปุด	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
พังงา (ต่อ)	อำเภอกะปง	5			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอคุระบุรี	5			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเกาะยาว	3			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
พัทลุง	อำเภอเมืองพัทลุง	14	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอควนขนุน	14	X		
	อำเภอปากพะยูน	8			X
	อำเภอเขาชัยสน	6			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอป่าบอน	6			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอกงหรา	5			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอตะโหมด	5			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบางแก้ว	4			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอป่าพะยอม	4			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอศรีนครินทร์	4			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอศรีบรรพต	3			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
พิจิตร	อำเภอเมืองพิจิตร	19	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอโพทะเล	13	X		
	อำเภอบางมูลนาก (ไกลมาก)	12		X	
	อำเภอตะพานหิน	12			X



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
พิจิตร (ต่อ)	อำเภอโพธิ์ประทับช้าง	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสากเหล็ก	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอทับคล้อ	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสามง่าม	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอดงเจริญ	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเนินขาม	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอวังทรายพูน	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอวังทรายพูน	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
พิษณุโลก	อำเภอเมืองพิษณุโลก	20	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอพรหมพิราม	14	X		
	อำเภอบางระกำ	13	X		
	อำเภอวังทอง	12		X	
	อำเภอนครไทย	11			X
	อำเภอบางกระทุ่ม	9			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเนินมะปราง	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอชาติตระการ	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอวัดโบสถ์	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
ภูเก็ต	อำเภอเมืองภูเก็ต	6	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอถลาง	8	X		
	อำเภอกะทู้	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
มหาสารคาม	อำเภอโกสุมพิสัย	18	X		
	อำเภอเมืองมหาสารคาม	15	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอบรบือ	16		X	
	อำเภอวาปีปทุม	16		X	
	อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย	15			X
	อำเภอนาเชือก (ไกลกว่า)	11			X
	อำเภอกันทรวิชัย	11			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเชียงยืน	9			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอนาดูน	9			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอยางสีสุราช	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอแกดำ	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอกุดรัง	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอชื่นชม	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
มุกดาหาร	อำเภอเมืองมุกดาหาร	14	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอคำชะอี	10	X		



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
มุกดาหาร (ต่อ)	อำเภอดอนตาล	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอนิคมน้ำอ้อย	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอดงหลวง	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอหนองสูง	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอหว้านใหญ่	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
ยโสธร	อำเภอเมืองยโสธร	18	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอคำเขื่อนแก้ว	14	X		
	อำเภอเลิงนกทา	12			X
	อำเภอมหาชนะชัย	11			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอกุดชุม	10			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอทรายมูล	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอป่าติ้ว	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอค้อวัง	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอไทยเจริญ	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
ยะลา	อำเภอรามัน	17	X		
	อำเภอเมืองยะลา	14	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอยะหา	8			X
	อำเภอบันนังสตา	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
ยะลา (ต่อ)	อำเภอธารโต	5			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเบตง	5			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอกรงปินัง	4			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอกาบัง	2			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
ร้อยเอ็ด	อำเภอเสลภูมิ	17	X		
	อำเภอเมืองร้อยเอ็ด	16	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอสุวรรณภูมิ	16	X		
	อำเภอโพนทอง (ใหญ่กว่า)	15	X		
	อำเภอเกษตรวิสัย	15		X	
	อำเภอพนมไพร	14		X	
	อำเภอจตุรพักตรพิมาน	13		X	
	อำเภออาจสามารถ	11			X
	อำเภอหนองพอก (ไกลกว่า)	10			X
	อำเภอโพธิ์ชัย	10			X
	อำเภอทุ่งเขาหลวง	10			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอปทุมรัตต์	9			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอจังหาร	8			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอธวัชบุรี	8			รอกฏกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
ร้อยเอ็ด (ต่อ)	อำเภอศรีสมเด็จ	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเชียงขวัญ	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอพนทราย	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเมยวดี	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเมืองสรวง	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอหนองฮี	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
ระนอง	อำเภอเมืองระนอง	12	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอกระบุรี	8	X		
	อำเภอกะเปอร์	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอละอุ่น	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสุขสำราญ	2			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
ระยอง	อำเภอแกลง	17	X		
	อำเภอเมืองระยอง	14	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอบ้านค่าย	9			X
	อำเภอปลวกแดง	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบ้านฉาง	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอวังจันทร์	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเขาชะเมา	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
ระยอง (ต่อ)	อำเภอนิคมน้ำจืด	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
ราชบุรี	อำเภอเมืองราชบุรี	22	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอโพธาราม	20	X		
	อำเภอบ้านโป่ง	17	X		
	อำเภอดำเนินสะดวก	13		X	
	อำเภอปากท่อ	12			X
	อำเภอจอมบึง	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบางแพ	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสวนผึ้ง	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอวัดเพลง	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบ้านคา	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
ลพบุรี	อำเภอเมืองลพบุรี	22	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอบ้านหมี่	21	X		
	อำเภอชัยบาดาล	17	X		
	อำเภอโคกสำโรง	14		X	
	อำเภอท่าม่วง	12			X
	อำเภอพัฒนานิคม	11			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอหนองม่วง	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
ลพบุรี (ต่อ)	อำเภอท่าหลวง	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอลำสนธิ	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอโคกเจริญ	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสระโบสถ์	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
ลำปาง	อำเภอเมืองลำปาง	14	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภองาว	10	X		
	อำเภอแม่ทะ	10	X		
	อำเภอเกาะคา	10		X	
	อำเภอวังเหนือ	9			X
	อำเภอแจ้ห่ม	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเถิน	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอห้างฉัตร	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเมืองปาน	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอแม่เมาะ	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสบปราบ	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเสริมงาม	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอแม่พริก	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
ลำพูน	อำเภอเมืองลำพูน	16	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอลี้	10	X		
	อำเภอแม่ทา (ใหญ่กว่า/ไกลกว่า)	8			X
	อำเภอป่าซาง	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบ้านโฮ่ง	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอทุ่งหัวช้าง	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเวียงหนองล่อง	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบ้านธิ	2			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
ศรีสะเกษ	อำเภอขุนซัน	23	X		
	อำเภอกันทรลักษ์	21	X		
	อำเภออุทุมพรพิสัย	20	X		
	อำเภอเมืองศรีสะเกษ	17	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอกันทรารมย์	17		X	
	อำเภอราษีไศล	14		X	
	อำเภอขุนหาญ	13		X	
	อำเภอปรางค์กู่	11			X
	อำเภอวังหิน	8			X
	อำเภอศรีรัตนะ	8			X



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
ศรีสะเกษ (ต่อ)	อำเภอไพรบึง	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอภูสิงห์	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอยางชุมน้อย	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอห้วยทับทัน	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอน้ำเกลี้ยง	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอพยุห์	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอโนนคูณ	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเบญจลักษ์	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอศีลาลาด	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเมืองจันทร์	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอขี้พุ่ม	2			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
สกลนคร	อำเภอเมืองสกลนคร	17	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอสว่างแดนดิน	18	X		
	อำเภาวารนาวาส	15	X		
	อำเภอพรรณานิคม	11		X	
	อำเภอบ้านม่วง	10		X	
	อำเภออากาศอำนวย	9			X



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
สกลนคร (ต่อ)	อำเภอเจริญศิลป์ (ไกลกว่า)	6			X
	อำเภอกุสุมาลย์	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอพังโคน	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภวาริชภูมิ	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอคำตากล้า	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอโพนนาแก้ว	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอส่องดาว	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอกุดบาก	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอโคกศรีสุพรรณ	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเต่างอย	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอนิคมน้ำอูน	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอภูพาน	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
สงขลา	อำเภอจะนะ	15	X		
	อำเภอหาดใหญ่	14	X		
	อำเภอระโนด	13	X		
	อำเภอสทิงพระ	12		X	
	อำเภอนาทวี	11		X	
	อำเภอสะเดา	11			X



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
สงขลา (ต่อ)	อำเภอสะบ้าย้อย (ไกลกว่า/ใหญ่กว่า)	10			X
	อำเภอสิงหนคร	10			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเทพา	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเมืองสงขลา	5	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอรัตภูมิ	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอคลองหอยโข่ง	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอควนเนียง	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอกระแสสินธุ์	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอนาหม่อม	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบางกล่ำ	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
สตูล	อำเภอเมืองสตูล	14	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอละงู	7	X		
	อำเภอทุ่งหว้า	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอควนโดน	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอท่าแพ	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอควนกาหลง	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอมะนัง	2			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
สมุทรปราการ	อำเภอเมืองสมุทรปราการ	11	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอบางบ่อ	10	X		
	อำเภอพระประแดง	9			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบางพลี	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอพระสมุทรเจดีย์	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบางเสาธง	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
สมุทรสงคราม	อำเภออัมพวา	13	X		
	อำเภอเมืองสมุทรสงคราม	11	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอบางคนที	11			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
สมุทรสาคร	อำเภอเมืองสมุทรสาคร	16	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอกระทุ่มแบน	9	X		
	อำเภอบ้านแพ้ว	10			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
สระแก้ว	อำเภออรัญประเทศ	13	X		
	อำเภอเมืองสระแก้ว	11	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอวัฒนานคร	12			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอคลองหาด	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอตาพระยา	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเขาฉกรรจ์	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
สระแก้ว (ต่อ)	อำเภอโคกสูง	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอวังน้ำเย็น	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอวังสมบูรณ์	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
สระบุรี	อำเภอหนองแค	19	X		
	อำเภอแก่งคอย	13		X	
	อำเภอเมืองสระบุรี	11	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอเสาไห้	10		X	
	อำเภอบ้านหมอ	9			X
	อำเภอพระพุทธบาท (ใหญ่กว่า)	8			X
	อำเภอวิหารแดง	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเฉลิมพระเกียรติ	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอมวกเหล็ก	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอหนองแซง	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอวังม่วง	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอหนองโดน	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอดอนพุด	2			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
สิงห์บุรี	อำเภออินทร์บุรี	11	X		
	อำเภอเมืองสิงห์บุรี	8	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
สิงห์บุรี (ต่อ)	อำเภอบางระจัน	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบางระจัน	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอพรหมบุรี	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอท่าช้าง	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
สุโขทัย	อำเภอเมืองสุโขทัย	12	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอสวรรคโลก (ไกลกว่า)	13	X		
	อำเภอศรีสำโรง	13		X	
	อำเภอคีรีมาศ (ใหญ่กว่า/ไกลกว่า)	11			X
	อำเภอกงไกรลาศ	11			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอศรีสัชนาลัย	10			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบ้านด่านลานหอย	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอทุ่งเสลี่ยม	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอศรีนคร	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
สุพรรณบุรี	อำเภอเมืองสุพรรณบุรี	22	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอบางปลาม้า	18	X		
	อำเภอเดิมบางนางบวช	16		X	
	อำเภอสองพี่น้อง	16		X	
	อำเภออู่ทอง	15			X



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
สุพรรณบุรี (ต่อ)	อำเภอศรีประจันต์	10			X
	อำเภอด่านช้าง	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอดอนเจดีย์	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสามชุก	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอหนองหญ้าไซ	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
สุราษฎร์ธานี	อำเภอพุนพิน	17	X		
	อำเภอกาญจนดิษฐ์	14	X		
	อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี	9	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอบ้านนาสาร	11	X		
	อำเภอพระแสง (ใหญ่กว่า/ไกลกว่า)	9		X	
	อำเภอไชยา	9		X	
	อำเภอคีรีรัฐนิคม	9			X
	อำเภอท่าชนะ	7			X
	อำเภอท่าฉาง	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเคียนซา	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอพนม	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเวียงสระ	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอดอนสัก	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
สุราษฎร์ธานี (ต่อ)	อำเภอบ้านตาขุน	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบ้านนาเดิม	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเกาะพะงัน	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอชัยบุรี	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอวิภาวดี	2			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเกาะสมุย	1			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
สุรินทร์	อำเภอเมืองสุรินทร์	22	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอปราสาท	20	X		
	อำเภอศีขรภูมิ	16	X		
	อำเภอรัตนบุรี	13		X	
	อำเภอสังขะ	13		X	
	อำเภอท่าตูม (ใหญ่กว่า)	11		X	
	อำเภอสำโรงทาบ	11			X
	อำเภอจอมพระ	10			X
	อำเภอชุมพลบุรี	10			X
	อำเภอสนม	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบัวเขต	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอกาบเชิง	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
สุรินทร์ (ต่อ)	อำเภอลำดวน	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเขวาสินรินทร์	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอโนนนารายณ์	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอศรีณรงค์	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอพนมดงรัก	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
หนองคาย	อำเภอเมืองหนองคาย	16	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอโพนพิสัย (ใหญ่กว่า)	12	X		
	อำเภอท่าบ่อ	12			X
	อำเภอสังคม	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเฝ้าไร่	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอรัตนวาปี	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอศรีเชียงใหม่	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอโพนพิสัย	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอศรีบุญเรือง	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
หนองบัวลำภู	อำเภอเมืองหนองบัวลำภู	17	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอศรีบุญเรือง	13	X		
	อำเภอโนนสัง	11			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอนากลาง	10			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
หนองบัวลำภู (ต่อ)	อำเภอสุวรรณคูหา	9			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอนาวัง	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
อ่างทอง	อำเภอวิเศษชัยชาญ	15	X		
	อำเภอโพธิ์ทอง	14			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเมืองอ่างทอง	12	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอแสวงหา	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอป่าโมก	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอไชโย	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสามโก้	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
อำนาจเจริญ	อำเภอเมืองอำนาจเจริญ	21	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอหัวตะพาน (ใหญ่กว่า/ไกลกว่า)	8	X		
	อำเภอปทุมราชวงศา	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอลืออำนาจ	8			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเสนางคนิคม	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอชานุมาน	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอพนา	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
อุดรธานี	อำเภอเมืองอุดรธานี	23	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอกุมภวาปี	15	X		



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
อุดรธานี (ต่อ)	อำเภอหนองหาน	15	X		
	อำเภอบ้านดุง	14	X		
	อำเภอบ้านผือ	14	X		
	อำเภอเพ็ญ	12		X	
	อำเภอกุดจับ	11		X	
	อำเภอหนองวัวซอ	9		X	
	อำเภอน้ำโสม	8			X
	อำเภอศรีธาตุ	8			X
	อำเภอวังสามหมอ (ไกลกว่า)	7			X
	อำเภอโนนสะอาด	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสร้างคอม	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอไชยวาน	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอทุ่งฝน	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอหนองแสง	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอกู่แก้ว	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอนายูง	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอประจักษ์ศิลปาคม	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอพิบูลย์รักษ์	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
อุตรดิตถ์	อำเภอเมืองอุตรดิตถ์	18	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอพิชัย	13	X		
	อำเภอท่าปลา (ไกลกว่า)	10			X
	อำเภอลับแล	10			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอตรอน	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอน้ำปาด	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอทองแสนขัน	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอปากท่า	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอบ้านโคก	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
อุทัยธานี	อำเภอบ้านไร่	14	X		
	อำเภอเมืองอุทัยธานี	10	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอหนองฉาง	10			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอทัพทัน	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอลานสัก	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสว่างอารมณ์	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอหนองขาหย่าง	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอห้วยคต	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
อุบลราชธานี	อำเภอตระการพืชผล	23	X		
	อำเภอเดชอุดม	20	X		
	อำเภอเขื่องใน	19	X		
	อำเภวารินชำราบ	17	X		
	อำเภอพิบูลมังสาหาร (ใหญ่กว่า)	15	X		
	อำเภอม่วงสามสิบ	15		X	
	อำเภอเมืองอุบลราชธานี	12	กำหนดเป็นผู้ปฏิบัติได้กลุ่มส่งเสริมฯ		
	อำเภอศรีเมืองใหม่	12		X	
	อำเภอเขมราฐ	10		X	
	อำเภอบุณฑริก (ใหญ่กว่า/ไกลกว่า)	9		X	
	อำเภอสำโรง	9			X
	อำเภอน้ำยืน	8			X
	อำเภอนาจะหลวย (ไกลกว่า)	7			X
	อำเภอสิรินธร	7			X
	อำเภอตาลสุม	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอโพธิ์ไทร	7			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอกุดข้าวปุ้น	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอโขงเจียม	6			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค



ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอ	จำนวน อบท. (เทศบาล และ อบต.) ที่รับผิดชอบ (แห่ง)	X แสดงได้ว่า ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอในอำเภอนั้น ได้กำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส		
			2564	2565	2566
อุบลราชธานี (ต่อ)	อำเภอทุ่งศรีอุดม	5			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอดอนมดแดง	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอนาตาล	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอน้ำขุ่น	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอสว่างวีระวงศ์	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอเหล่าเสือโก้ก	4			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค
	อำเภอนาเยีย	3			รอกฎกระทรวงกำหนดเป็นภูมิภาค

จากตารางจะเห็นว่าการกำหนดหัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการปกครองพื้นที่ในแต่ละปีตามจำนวนอัตราที่เป็นไปได้ในตารางที่ผ่านมาตามหลักการของสำนักงาน ก.พ. และแนวทางการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติอาจให้หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการปกครองพื้นที่ทำหน้าที่เป็นท้องถิ่นอำเภอ/ท้องถิ่นกลุ่มอำเภอ (โดยกำกับท้องถิ่นอำเภออื่น ๆ ในกลุ่มงานผ่านการใช้ระบบออนไลน์หรือเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงาน)

ตัวอย่างการมอบหมายงานหลังกำหนดเป็นกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพื้นที่ 1-X (ในรูปแบบที่ 3) และการเปลี่ยนถ่ายไปสู่รูปแบบที่ 2 ที่เป็นท้องถิ่นอำเภอ ตามรัฐมนตรีประกาศกำหนด

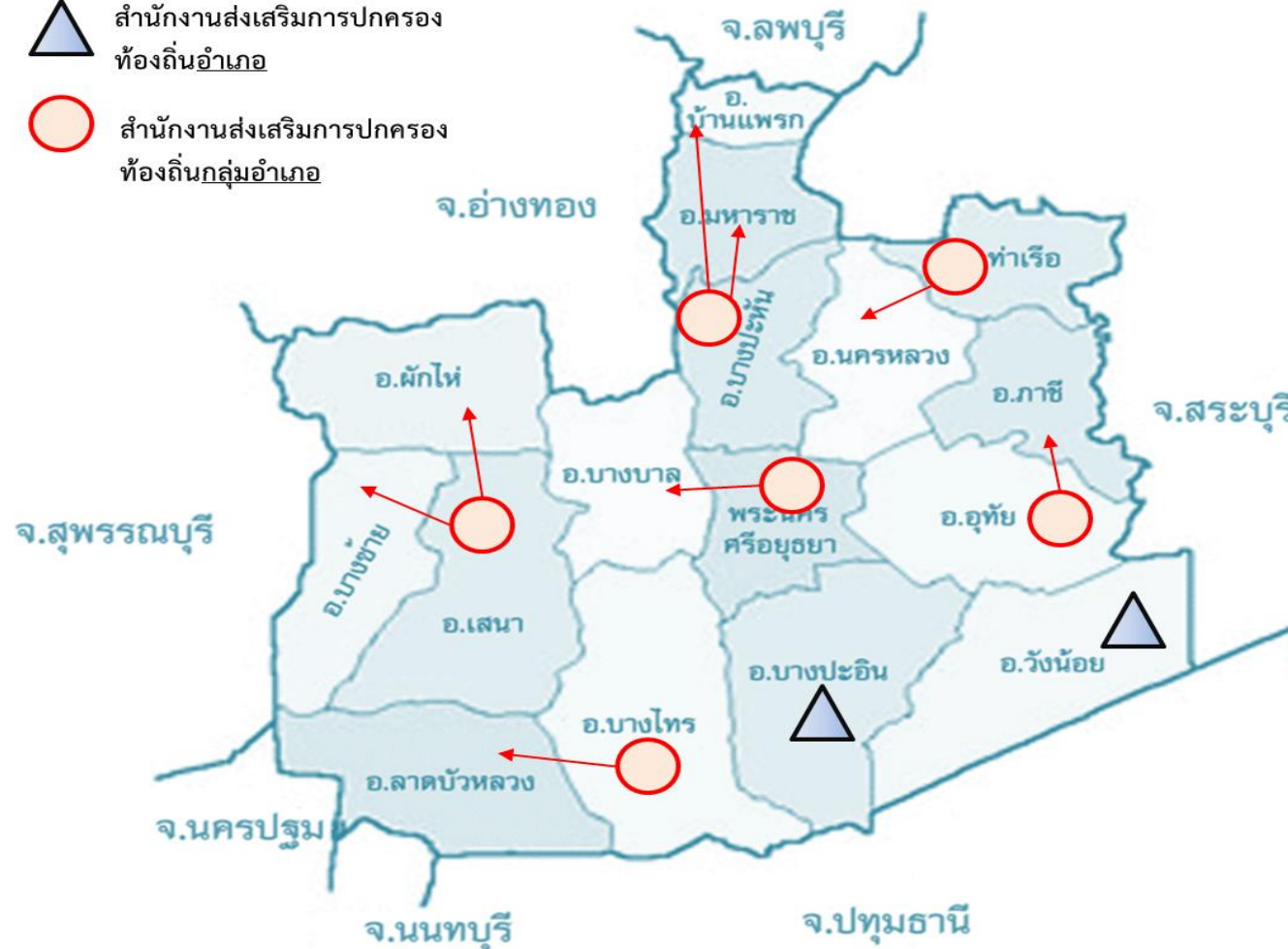
เช่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยานั้นมีจำนวนอำเภอที่ได้กำหนดเป็นชำนาญการพิเศษ/อาวุโสจำนวน 8 จาก 16 อำเภอ ก่อนจะมีกฎกระทรวงดังนี้

ชื่อจังหวัด	ชื่ออำเภอและปีที่ได้เป็นชำนาญการพิเศษ		
	2564	2565	2566
พระนครศรีอยุธยา	อำเภอบางปะอิน อำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอเสนา และอำเภออุทัย	อำเภอท่าเรือ และ อำเภอบางไทร	อำเภอบางปะหัน และ อำเภอมั่นนอย



ดังนั้นจึงมีการมอบหมายงานก่อนทยอยปรับปรุงให้ท้องถิ่นอำเภอทุกอำเภอเป็นหน่วยงานในภูมิภาค ดังรูปตัวอย่างต่อไปนี้

- ▲ สำนักงานส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่นอำเภอ
- สำนักงานส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่นกลุ่มอำเภอ



- จากรูปจะเห็นว่าจะมีบางท้องถิ่นอำเภอ กำกับดูแลอำเภอเดียวในปีแรกเลย (เช่น ในรูปนี้คือท้องถิ่นอำเภอบางประอิน กับ ท้องถิ่นอำเภอวังน้อย) ในขณะที่ท้องถิ่น อำเภอบางแห่งอาจต้องเป็น ท้องถิ่นกลุ่ม อำเภอ เนื่องจากต้องดูแลท้องถิ่นอำเภอ อื่น ๆ ที่ยังไม่ได้กำหนดเป็นท้องถิ่น อำเภอภูมิภาคใน 2-3 ปีแรก
- อย่างไรก็ดีในทางปฏิบัติ ให้กระจาย ข้าราชการไปเป็นท้องถิ่นอำเภออยู่ใน ทุกอำเภอ เพื่อส่งเสริมงานของ อบท. และให้คำปรึกษานายอำเภอ และส่วน ราชการอื่น ๆ ในพื้นที่ โดยรายงานผล การทำงานกับท้องถิ่นกลุ่มอำเภอผ่าน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ท้องถิ่น อำเภอหนองหวงอาจต้องรายงานท้องถิ่น กลุ่มอำเภอท่าเรือ (ซึ่งได้กำหนดเป็น ข้าราชการพิเศษก่อนแล้ว) เป็นต้น



3) มีข้อเสนอให้ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนภายใน เพื่อให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ใหม่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

3.1 กลุ่มประสานการตรวจราชการกรม ควรมิอยู่ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และเพิ่มการวิเคราะห์ฐานข้อมูลก่อนลงไปตรวจราชการ เพื่อให้การลงไปพื้นที่เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถเป็นตัวแทนของอธิบดีได้อย่างเหมาะสม

3.2 กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น เสนอให้มีการปรับเพิ่มกลุ่มกำกับดูแลการใช้อำนาจขององค์กรปกครองท้องถิ่น เนื่องจากมีภาระงานจำนวนมากจากทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแยกออกจากงานวินิจฉัยที่ภาระงานตอบการหารือและคำปรึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ทั้งนี้อาจพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังด้วย) และกลุ่มให้คำปรึกษา

3.3 กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น ปรับเปลี่ยนบทบาทที่แต่เดิมเน้นการออกไปตรวจสอบ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่าง ๆ ซึ่งอาจทับซ้อนกับการตรวจสอบในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด (ซึ่งใช้มาตรฐานในการตรวจสอบเดียวกัน) เป็นการดำเนินการวิชาการเชิงลึกซึ่งจะเป็นประโยชน์กับทั้งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า ได้แก่ งานพัฒนาระบบตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน งานติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงตามข้อสังเกต/ข้อสั่งการ งานนิเทศ งานตรวจนาร่อง งานตรวจปัญหาใหญ่ ซึ่งจะประหยัดงบประมาณในการลงพื้นที่

3.4 กองยุทธศาสตร์และแผนงาน เสนอให้มีการปรับโดยนํางานการขอรับงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมารวมในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน เนื่องจากปัจจุบันมีการติดตามประเมินผลการใช้งบประมาณในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรับการขอรับงบประมาณในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่แล้วจากกองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น

3.5 กองส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษท้องถิ่น เสนอให้ปรับเปลี่ยนชื่อกลุ่มให้ง่ายต่อการเข้าใจภารกิจ คือ กลุ่มงานวิชาการ กลุ่มงานแผนและงบประมาณ กลุ่มงานการศึกษาเด็กปฐมวัย กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและกึ่งนอกระบบ

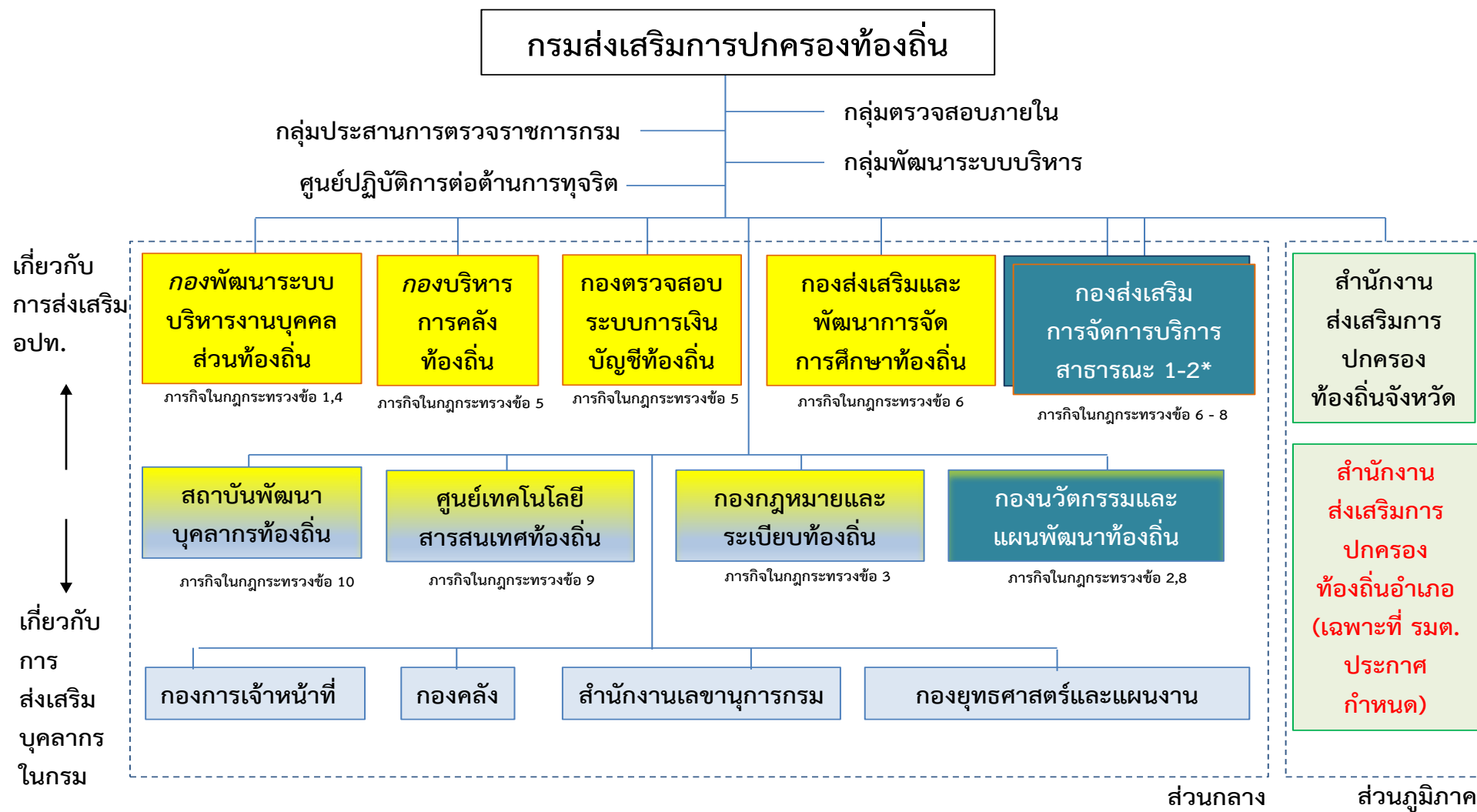
3.6 สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เสนอให้รวมงานบริหารการฝึกอบรม 1-3 เข้าด้วยกันเพื่อให้การทำงานเป็นแบบบูรณาการ รวมถึงควรปรับปรุงให้ฝ่ายบริหารทั่วไป เป็นกลุ่มอำนวยการ เนื่องจากมีความแตกต่างจากฝ่ายบริหารทั่วไปของหน่วยงานอื่น ๆ เช่น มีการจัดเก็บรายได้ของการฝึกอบรม และมีการบริหารงบประมาณกว่า 600 ล้านบาท

3.7 สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น เสนอให้ปรับลดงานการจัดสรรเงินอุดหนุนในระยะ 10 ปี เนื่องจากในระยะยาวจะต้องลดการจ่ายงบประมาณแก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในปี พ.ศ. 2562 เทศบาลนครและเทศบาลเมือง ในปี พ.ศ. 2563 และเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ในปี พ.ศ. 2564 ต่อไป แต่อาจพิจารณาเพิ่มกลุ่มงานพัฒนาระบบภาษี เพื่อรองรับงานตามภาระงานในอนาคต

3.8 สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เสนอให้เพิ่มกลุ่มงานสรรหา เนื่องจากต้องรองรับปริมาณที่ต้องสรรหาและสอบแข่งขันจากส่วนกลางแต่ละภาคเพื่อให้รองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น



โดยสรุปจึงได้โครงสร้างองค์กรใหม่ดังนี้





4.7.2 ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการงาน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการขับเคลื่อนงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยในส่วนกลางปฏิบัติหน้าที่ในการคิด วางแผน และออกแบบนโยบาย แนวทาง มาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานส่วนภูมิภาคในระดับจังหวัด คือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดไปขับเคลื่อนในระดับพื้นที่ให้บรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการจัดตั้งกลไกระดับอำเภอซึ่งทำงานและให้คำปรึกษาใกล้ชิดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อลดอุปสรรคในด้านการรายงานข้อมูล ที่มีปริมาณมากจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มายังส่วนกลาง ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้นำเทคโนโลยีนวัตกรรมสมัยใหม่เข้ามาใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน ภายใต้ "แผนปฏิบัติการดิจิทัล 4 ปี (พ.ศ.2561-2564)" โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ การดำเนินงานและการให้บริการ สาธารณะ โดยมี 3 ยุทธศาสตร์ และ 6 กลยุทธ์ดังนี้

- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นองค์กรดิจิทัล**
เป้าหมาย เพื่อเสริมความเข้มแข็งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และพัฒนาองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล
กลยุทธ์
 - 1.1 พัฒนาระบบสารสนเทศของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสู่องค์กรดิจิทัล
 - 1.2 การจัดหาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
 - **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรดิจิทัล**
เป้าหมาย เพื่อส่งเสริมให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมสู่องค์กรดิจิทัล
กลยุทธ์
 - 2.1 การส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล
 - 2.2 การส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการให้บริการประชาชน
 - **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล**
เป้าหมาย เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
กลยุทธ์
 - 3.1 การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล
 - 3.2 การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล
- นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอในการปรับปรุงกระบวนการงานและปรับเปลี่ยนภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้



ตารางที่ 13: ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาองค์กร

ภารกิจหลัก	บทบาทภารกิจ		แนวทางการพัฒนาองค์กร
	As-Is	To-Be	
1. ภารกิจการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น 1.1 งานส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น 1.2 งานส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 1.3 งานส่งเสริมการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ 1.4 งานส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิต 1.5 งานส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีท้องถิ่น 1.6 งานส่งเสริมการกระจายอำนาจและการจัดทำงบประมาณเงินอุดหนุน 1.7 งานวิชาการและวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น	Facilitator Regulator	คงเดิม (แต่งงานขยายจึง มีการปรับปรุง โครงสร้างและ อัตรากำลัง)	- พิจารณาปรับปรุงโครงสร้างองค์กรใหม่ - อาจจัดทำรูปแบบใหม่ในการจัดแผนพัฒนาที่ลดการใช้เอกสาร และส่งเสริมอิสระให้กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น - อาจเสนอให้แยกเงินอุดหนุนที่จ่ายตามภารกิจของกระทรวงต่าง ๆ หรืออาจพิจารณาเป็นงบล่าช้าให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปบริหารจัดการเองในยอดที่ได้รับ แต่มีการตรวจสอบที่เข้มข้นมากขึ้น
2. ภารกิจการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาท้องถิ่น 2.1 งานยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น 2.2 งานส่งเสริมการจัดการศึกษาท้องถิ่น 2.3 งานส่งเสริมการจัดการศึกษาปฐมวัยและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2.4 งานส่งเสริมการศึกษานอกระบบศิลปวัฒนธรรม	Facilitator	คงเดิม (แต่ปรับปรุง กระบวนการ)	บูรณาการและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา และส่งเสริมคู่มือในด้านต่าง ๆ
3. ภารกิจการบริหารการคลังท้องถิ่น 3.1 งานจัดสรรเงินอุดหนุนและพัฒนาระบบงบประมาณ 3.2 งานนโยบายการคลังและพัฒนารายได้ 3.3 งานพัฒนาระบบบัญชีท้องถิ่น 3.4 งานบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการ	Facilitator Regulator	คงเดิม (แต่ปรับปรุง กระบวนการด้วย การใช้ IT)	บูรณาการและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการคลังท้องถิ่น ได้แก่ e-LAAS โปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX 3000) และ โปรแกรมประยุกต์ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (LTAX GIS)



ภารกิจหลัก	บทบาทภารกิจ		แนวทางการพัฒนาองค์กร
	As-Is	To-Be	
4. ภารกิจการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น 4.1 งานส่งเสริมการบริหารงานบุคคลทางการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น 4.3 งานมาตรฐานวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ 4.4 งานประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง 4.5 การขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมสำหรับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติ มาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. 2562	Facilitator Regulator	คงเดิม (แต่ปรับปรุง กระบวนการด้วย การใช้ IT)	• บูรณาการและพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น • พิจารณาบูรณาการการทำงานระหว่างสำนักงาน ก.ธ. และภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น • ส่งเสริมให้ความรู้ในระเบียบงานบุคคลมากขึ้นผ่านช่องทางต่าง ๆ • ลดการสรรหาบางตำแหน่ง และเน้นเฉพาะตำแหน่งแรกบรรจุ และตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. ภารกิจการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น 5.1 งานด้านพัฒนาวิชาการ 5.2 งานนโยบายและแผนการฝึกอบรม 5.3 งานบริหารการฝึกอบรม	Facilitator	คงเดิม (แต่ปรับปรุงให้ทันสมัยและตรงความต้องการ)	• เพิ่มหลักสูตรและรูปแบบการพัฒนาใหม่ ๆ เช่น ระบบ online และเน้นการพัฒนาข้าราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นด้วย • ปรับเนื้อหาวิชาให้รองรับ Government 4.0 และทิศทางการพัฒนาประเทศ เช่น การใช้ AI ในการทำงาน ฯลฯ
6. ภารกิจการส่งเสริมและสนับสนุนกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น 6.1 งานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่นในการจัดทำและปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6.2 งานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่นในการพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	Facilitator Regulator	คงเดิม (แต่เร่งการดำเนินการให้เร็วและมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนมากขึ้น)	• เร่งการดำเนินการปรับปรุงระเบียบกฎหมายในความรับผิดชอบ • เพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ให้กว้างขวางมากขึ้นในการแสดงความคิดเห็นต่อร่างกฎหมายใหม่



ภารกิจหลัก	บทบาทภารกิจ		แนวทางการพัฒนาองค์กร
	As-Is	To-Be	
6.3 งานวินิจฉัยและกำกับดูแล 6.4 งานเรื่องร้องทุกข์			
7. ภารกิจการตรวจสอบระบบการเงินและบัญชีท้องถิ่น 7.1 งานตรวจสอบการคลัง การเงิน การบัญชี การพัสดุท้องถิ่น	Operator	คงเดิม (แต่เพิ่มการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้)	เชื่อมโยงกรณีที่พบความผิดพลาดลงไปเป็นแบบอย่างให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่น ๆ เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น
8. ภารกิจการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น 8.1 งานสารสนเทศ 8.2 งานระบบงานคอมพิวเตอร์ 8.3 งานวิชาการคอมพิวเตอร์	Facilitator	คงเดิม (แต่ปรับปรุง กระบวนการ) เพิ่มบทบาท Operator	- เร่งการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมสมัยใหม่เข้ามาใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน ภายใต้ “แผนปฏิบัติการดิจิทัล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 4 ปี (พ.ศ.2561 - 2564)” - บริหารระบบการใช้งานให้ใช้ง่าย (User Friendly) - พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นศูนย์กลางในการนำข้อมูลไปใช้บริหารจัดการท้องถิ่น โดยใช้ข้อมูลในลักษณะ Big Data - ส่งเสริมการใช้ดิจิทัลกับงานต่าง ๆ เช่น ปรับปรุงการใช้ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ สะดวก ลดต้นทุน ลดค่าใช้จ่ายบน Digital Platform



ภารกิจหลัก	บทบาทภารกิจ		แนวทางการพัฒนาองค์กร
	As-Is	To-Be	
9 ภารกิจป้องกันปราบปรามการทุจริตและคุ้มครองจริยธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 9.1 จัดทำแผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม	Facilitator	Facilitator (แต่ปรับปรุงกระบวนการ)	ส่งเสริมการคุ้มครองจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2561

4.7.3 ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

ปัจจุบันได้มีการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงเข้าสู่ระบบอันจะทำให้การทำงานของกรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. การดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถและมีความเหมาะสมโดยการใช้ระบบคัดเลือกสรรหาบุคลากรคุณภาพ โดยมีลักษณะเฉพาะเจาะจงกับตำแหน่งงานในแต่ละด้าน เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ และการสั่งสมประสบการณ์ทางสายอาชีพ
2. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ อันได้แก่
 - 2.1 ตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิด้านการปกครองท้องถิ่น
 - 2.2 ตำแหน่งอำนวยการระดับสูงสำหรับกองตรวจสอบระบบการเงินและบัญชีท้องถิ่น กองคลัง และกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (ในระยะยาวอาจเพิ่มผู้ตรวจราชการกรม ถ้ามีการกำหนดท้องถิ่นอำเภอเป็นภูมิภาคตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของ ก.พ.)
 - 2.3 ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญอันได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ผู้เชี่ยวชาญด้านตรวจสอบภายในและผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบบริหาร เป็นต้น
 - 2.4 ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษตามแผนการกำหนดตำแหน่ง 3 ปี
3. การขาดอัตรากำลังโดยเฉพาะบุคลากรในระดับปฏิบัติการ บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพียงพอที่จะสามารถให้คำปรึกษาได้อย่างเฉพาะเจาะจงถูกต้องและแม่นยำ เนื่องจากขาดการประเมินความต้องการในด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามาในอนาคต โดยเสนอให้เพิ่มอัตรากำลังดังนี้



- ตำแหน่งนิติกรในกองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น โดยเฉพาะในการวินิจฉัย กำกับดูแล และคดี เนื่องจากมีปริมาณงานจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น เป็นทวีคูณนับตั้งแต่มีการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
 - ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนในกลุ่มประสานการตรวจราชการกรม เพื่อให้สามารถวิเคราะห์และจัดเตรียมข้อมูลให้กับผู้ตรวจราชการกรม หรือร่วมถอดบทเรียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จไว้ให้เป็นแบบอย่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ
 - ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ในกองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น เพื่อรองรับงานส่งเสริมการบริการสาธารณะในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสาธารณสุข เป็นต้น
 - ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น เพื่อรองรับการทำงานในรัฐบาล 4.0 เช่น การพัฒนาระบบงาน เป็นต้น
 - ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ในสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการสอบแข่งขันและสรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากส่วนกลาง
 - ตำแหน่งนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เพื่อรองรับงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. ให้สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเป็นเจ้าภาพในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการระยะ 5 ปีของแต่ละวิชาชีพในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
5. การพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรดำเนินการร่วมกันระหว่างกองการเจ้าหน้าที่ และสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการกำหนด หลักสูตรและวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 5 ปี ผ่านการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น ๆ โดยอาจไม่จำเป็นต้อง ดำเนินการเอง อาจมอบหมายให้หน่วยงานด้านการศึกษา ส่วนราชการ หรือหน่วยงานเอกชนดำเนินการแทนได้ กำหนดให้มี**หลักสูตรเฉพาะเพื่อการพัฒนา นักบริหาร**ในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้มีความเข้มแข็ง พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีเครือข่าย การทำงาน และได้รับองค์ความรู้ใหม่ ๆ โดยเสนอให้มีหลักสูตรเฉพาะอย่างน้อยดังนี้
- 5.1 หลักสูตรเตรียมนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นระดับชำนาญการพิเศษ
 - 5.2 หลักสูตรเตรียมท้องถิ่นจังหวัด
 - 5.3 หลักสูตรนักบริหารการปกครองท้องถิ่นระดับต้น/กลาง/สูง
- ทั้งนี้ผู้จบการศึกษาควรได้รับเข็มวิทยฐานะ เหมือนเข็มวิทยฐานะของกรมการปกครอง กรมราชทัณฑ์ เป็นต้น
6. การพัฒนาระบบการวัดผลและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี การวิเคราะห์การจัดการข้อมูลและสารสนเทศภายในองค์กรยังไม่สามารถดำเนินการได้ อย่างครอบคลุม และทันสมัย เนื่องจาก**ขาดระบบข้อมูลกลาง**ที่ทุกหน่วยสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนและการถ่ายทอดนโยบาย ตลอดจน การติดตามประเมินผล จึงควรมีการอบรมให้บุคลากรสามารถบันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน



7. ควรปรับปรุงในรูปแบบการพัฒนาใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับปริมาณงานของเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะ เช่น การพัฒนาแบบ Online, Info Graphic ฯลฯ โดยเฉพาะในด้านการคิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรม การใช้ภาษาต่างประเทศ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการจัดการสมัยใหม่ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันการเปลี่ยนแปลง

4.7.4 ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการศึกษาข้อมูล วิจัย วิเคราะห์และประเมินผลเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายในการผลักดันร่างกฎหมายใหม่ ๆ ที่จะสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบ โดยมีร่างกฎหมายใหม่ ๆ ดังนี้
 1. ร่างพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. และร่างประมวลกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมี การเปลี่ยนแปลง เช่น การรวมกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลมาเป็นพระราชบัญญัติฉบับเดียว การกำหนดแนวทางในการรวมองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาล เป็นต้น ทั้งนี้ขอเสนอให้ระบุหน้าที่ของท้องถิ่นจังหวัด และท้องถิ่นอำเภอลงในร่างพระราชบัญญัตินี้
 2. ร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. โดยมีการเปลี่ยนแปลง เช่น การกำหนดชื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่น กำหนดให้มีองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลแต่เพียงองค์กรเดียว บัญญัติให้เมืองพัทยาที่กึ่งระบบคุณธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น บัญญัติในเรื่องการแต่งตั้ง โอน ย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การรักษาวินัย และเรื่องอื่นโดยถือแนวทางกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน เป็นต้น
 3. ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น พ.ศ. โดยมีการเปลี่ยนแปลง เช่น การกำหนดนิยามให้เกิดความชัดเจนในผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ผู้ริเริ่ม หรือการกำหนดจำนวนผู้มีสิทธิเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น หรือ กำหนดระยะเวลาในการพิจารณาร่างข้อบัญญัติท้องถิ่นซ้ำ เป็นต้น
 4. ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น (ฉบับที่..) พ.ศ. โดยมีการเปลี่ยนแปลง เช่น การกำหนดจำนวนการเข้าชื่อเพื่อให้มีการลงคะแนนเสียงถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น เป็นต้น
 5. ร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา (ฉบับที่..) พ.ศ.



4.8 ข้อเสนอ (ร่าง) แผนในการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

จากข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านจึงนำมาสู่การจัดทำแผนการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นใน 4 ประเด็น ดังต่อไปนี้

- ประเด็นที่ 1 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างครบวงจรทุกด้าน
- ประเด็นที่ 2 สร้างความเข้มแข็งให้การปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้เอื้อต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ประเด็นที่ 3 ส่งเสริมการโอนถ่ายภารกิจตามแผนกระจายอำนาจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ประเด็นที่ 4 ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างหน่วยงานรัฐทั้งในส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค



ตารางที่ 14: ตารางแสดงแผนการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ประเด็น	วิธีดำเนินการ (How to) ในแต่ละปี	เป้าหมายหรือผลลัพธ์	ผลผลิต (Output) ที่ได้รับในแต่ละปีงบประมาณ		
			2563	2564	2565
1. เสริมสร้าง ความเข้มแข็ง ให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อย่างครบวงจร ทุกด้าน	1.1 การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ผ่านสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ เช่น e-learning เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลท้องถิ่น ปี 2563 พัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในชุดวิชา ด้านดิจิทัล ด้านมาตรฐานการบริการสาธารณะ และด้านระเบียบต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 3 ชุดวิชา ปี 2563 - 2565 พัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในชุดวิชาด้านดิจิทัล ด้านมาตรฐานการบริการสาธารณะ ด้านภาษา ด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์/นวัตกรรม และด้านระเบียบต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 5 ชุดวิชา ผู้รับผิดชอบ : สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	1. เกิดการเรียนรู้ผ่าน e-learning เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหาวิชา สามารถวิเคราะห์ และสังเคราะห์งานในหน้าที่ได้ 2. เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ทั้งด้านความรู้ แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ ระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3. เกิดความร่วมมือใหม่ ๆ กับสถาบันการศึกษา/หน่วยงานอื่นในหลักสูตรวิชาใหม่ ที่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน 4. ประหยัดงบประมาณด้านค่าใช้จ่ายและเวลาในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และกระบวนการทำงานของข้าราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ ๆ	1) มีระบบ e-learning จำนวนไม่น้อยกว่า 3 ชุดวิชา 2) ร้อยละ 40 ของข้าราชการและพนักงานราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เข้าไปใช้ระบบ e-learning 3) เกิดหลักสูตรและมีการจัดโครงการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นภายใต้ความร่วมมือทางวิชาการ (MOU) จำนวน 5 หลักสูตร	1) มีระบบ e-learning จำนวนไม่น้อยกว่า 5 ชุดวิชา 2) ร้อยละ 50 ของข้าราชการและพนักงานราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เข้าไปใช้ระบบ e-learning 3) ร้อยละ 20 ของข้าราชการท้องถิ่น เข้าไปใช้ระบบ e-learning 4) เกิดหลักสูตรและมีการจัดโครงการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นภายใต้ความร่วมมือทางวิชาการ (MOU) จำนวน 7 หลักสูตร	1) ระบบ e-learning จำนวนไม่น้อยกว่า 5 ชุดวิชา 2) ร้อยละ 60 ของข้าราชการและพนักงานราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เข้าไปใช้ระบบ e-learning 3) ร้อยละ 40 ของข้าราชการท้องถิ่น เข้าไปใช้ระบบ e-learning 4) เกิดหลักสูตรและมีการจัดโครงการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นภายใต้ความร่วมมือทางวิชาการ (MOU) จำนวน 9 หลักสูตร



ประเด็น	วิธีดำเนินการ (How to) ในแต่ละปี	เป้าหมายหรือผลลัพธ์	ผลผลิต (Output) ที่ได้รับในแต่ละปีงบประมาณ		
			2563	2564	2565
1. เสริมสร้าง ความเข้มแข็งให้แก่ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอย่าง ครบวงจรทุกด้าน (ต่อ)	1.2 ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความโปร่งใสและได้คะแนนการประเมิน ตามแนวทางของ ป.ป.ช. (Integrity Transparency Assessment: ITA) สูงขึ้น ปี 2563 นำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาวิเคราะห์ Gap เพื่อส่งเสริมและแก้ไขปัญหา ปี 2564 จัดทำคู่มือและแผนการส่งเสริมการดำเนินการ ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจากปัญหาที่ผ่านมา/ผลการ ประเมิน ปี 2565 ดำเนินการเพื่อส่งเสริมการดำเนินการคุณธรรม และความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้รับผิดชอบ : กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหาร งานท้องถิ่น	1) มีคู่มือและแผนการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ รับรู้และมีจิตสำนึกที่ดีในการเป็นองค์กร ที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส และเป็น การสร้างภาพลักษณ์ ที่ดีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในสายตาของ ประชาชนทั่วไป 3) ผลการประเมิน ITA ในภาพรวมของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีขึ้น	1) มีรายงานผล การวิเคราะห์ Gap เพื่อส่งเสริมและแก้ไข ปัญหาความไม่โปร่งใส ที่เกิดขึ้น	1) เกิดคู่มือและแผนการ ส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใสขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะ 3 ปี 2) ร้อยละ 60 ของ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับคู่มือ และการ สื่อสารเพื่อสร้าง ความเข้าใจในการ เป็นองค์กรที่มีคุณธรรม และความโปร่งใส	1) ร้อยละ 80 ดำเนินการ ได้ตามแผนการส่งเสริม คุณธรรมและ ความโปร่งใสขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ร้อยละ 80 ของ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับคู่มือ และการ สื่อสารเพื่อสร้างความ เข้าใจในการเป็นองค์กร ที่มีคุณธรรมและ ความโปร่งใส 3) ผลการประเมิน ITA ในภาพรวมขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ดีขึ้น 20%



ประเด็น	วิธีดำเนินการ (How to) ในแต่ละปี	เป้าหมายหรือผลลัพธ์	ผลผลิต (Output) ที่ได้รับในแต่ละปีงบประมาณ		
			2563	2564	2565
1. เสริมสร้าง ความเข้มแข็งให้แก่ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอย่าง ครบวงจรทุกด้าน (ต่อ)	1.3 เกิดการปรับปรุงระเบียบและมาตรฐาน ด้านการคลัง รวมถึงมีการตรวจสอบการคลัง การเงิน การบัญชี และการพัสดุขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า 2,400 แห่ง ปี 2563 - 2565 ปรับปรุงระเบียบ และดำเนินการตรวจสอบ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนที่ได้รับ การอนุมัติ และจัดทำรายงานการตรวจสอบ แจ้งผู้กำกับดูแลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่รับตรวจทราบ เพื่อดำเนินการแก้ไขตาม ข้อสังเกต นอกจากนั้นอาจนำไปสู่ การพัฒนาระเบียบใหม่ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น เปลี่ยนการ กำหนดอำนาจหน้าที่ที่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น สามารถทำได้ในลักษณะ Positive Lists เป็น Negative Lists เหมือนในต่างประเทศ หรือ เพิ่มระเบียบสำหรับการกู้เงิน หรือการ ทำงานร่วมกับภาคเอกชน ฯลฯ ผู้รับผิดชอบ : สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น และกองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น	1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการ ตรวจสอบสามารถใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อดำเนินกิจกรรมตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยง ต่อการถูกหักทวงจากหน่วยงาน ภายนอก 2) ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น มีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับผู้ปฏิบัติงาน และมีการใช้จ่ายงบประมาณให้เกิด ประโยชน์สูงสุด 3) มีการปรับปรุงระเบียบที่เอื้อต่อ การทำงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	1) องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จำนวน ไม่น้อยกว่า 1,200 แห่ง (นับสะสม) ได้รับ การตรวจสอบ ด้านการคลัง การเงิน การบัญชี และการพัสดุ 2) มีการปรับปรุงระเบียบ ใหม่ อย่างน้อย 1 เรื่อง เพื่อเอื้อประโยชน์ ให้การปฏิบัติหน้าที่ ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	1) องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จำนวน ไม่น้อยกว่า 1,800 แห่ง (นับสะสม) ได้รับ การตรวจสอบ ด้านการคลัง การเงิน การบัญชี และการพัสดุ 2) มีการปรับปรุงระเบียบ ใหม่ อย่างน้อย 2 เรื่อง (นับสะสม) เพื่อเอื้อ ประโยชน์ให้กับ การปฏิบัติหน้าที่ ของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	1) องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จำนวน ไม่น้อยกว่า 2,400 แห่ง (นับสะสม) ได้รับ การตรวจสอบ ด้านการคลัง การเงิน การบัญชี และการพัสดุ 2) มีการปรับปรุงระเบียบ ใหม่ อย่างน้อย 3 เรื่อง (นับสะสม) เพื่อเอื้อ ประโยชน์ให้กับ การปฏิบัติหน้าที่ของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น



ประเด็น	วิธีดำเนินการ (How to) ในแต่ละปี	เป้าหมายหรือผลลัพธ์	ผลผลิต (Output) ที่ได้รับในแต่ละปีงบประมาณ		
			2563	2564	2565
1. เสริมสร้าง ความเข้มแข็งให้แก่ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอย่าง ครบวงจรทุกด้าน (ต่อ)	1.4 เกิดการปรับปรุงและพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลกลางเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยบูรณาการข้อมูลทั้งหมดให้อยู่ใน Single Platform ปี 2563 ปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง ให้รองรับข้อมูลมาตรฐานการบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถ ตรวจติดตามได้ ปี 2564 จัดฝึกอบรมการใช้ระบบข้อมูลกลาง เพื่อให้เข้าใจ การดำเนินการตามแผนการบูรณาการและสอดคล้อง นโยบาย Thailand 4.0 ของรัฐบาล รวมถึงเริ่ม เชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลกลาง เข้ากับข้อมูลอื่น ๆ เช่น ระบบภาษี ระบบบุคคล ฯลฯ ปี 2565 กำหนดฐานข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบ Single Platform เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถเข้ามาใช้งานได้เป็นข้อมูลเดียว ผู้รับผิดชอบ : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น	1) ระบบข้อมูลกลาง องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ได้รับการปรับปรุง และพัฒนาครบด้านของการบริการ สาธารณะและพร้อมให้บริการ 2) โครงสร้างชุดข้อมูลที่ได้จาก การปรับปรุงและบูรณาการข้อมูล เป็นชุดข้อมูลที่มีประโยชน์ และสามารถ นำไปใช้ในการบริหารงานท้องถิ่นในด้าน ของมิติต่าง ๆ และบริการเผยแพร่ ให้สามารถเข้าถึงได้มากที่สุด 3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการ อบรมและเข้าใจแนวทางการใช้ระบบ ฐานข้อมูลกลาง เพื่อเป็นประโยชน์ ในการทำงานตามเป้าหมาย 4) กรมสามารถติดตามงานและผลการ บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด	1) องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ทั้ง 7,851 แห่ง สามารถ นำเข้าข้อมูลครบ ในระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น 2) มีการอบรมผู้ใช้ใน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ร้อยละ 80 ของกลุ่มเป้าหมาย ทั้งหมด	1) มีการอบรมผู้ใช้ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ร้อยละ 85 ของ กลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 2) มีนโยบายอย่างน้อย 1 เรื่องที่เกี่ยวกับมาตรฐาน การบริการสาธารณะ ที่เกิดจากการติดตามข้อมูล กลาง และใช้ Data Science	1) มีการอบรมผู้ใช้ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ร้อยละ 90 ของ กลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 2) มีนโยบายอย่างน้อย 2 เรื่องที่เกี่ยวกับ มาตรฐานการบริการ สาธารณะที่เกิดจาก การติดตามข้อมูลกลาง และใช้ Data Science



ประเด็น	วิธีดำเนินการ (How to) ในแต่ละปี	เป้าหมายหรือผลลัพธ์	ผลผลิต (Output) ที่ได้รับในแต่ละปีงบประมาณ		
			2563	2564	2565
1. เสริมสร้าง ความเข้มแข็งให้แก่ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอย่าง ครบวงจรทุกด้าน (ต่อ)	1.5 สร้างคู่มือและสร้างความเข้าใจมาตรฐาน การบริการสาธารณะให้กับประชาชนขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น <u>ปี 2563</u> รวบรวมคู่มือการอำนวยความสะดวกที่ได้ ดำเนินการแล้วให้กับประชาชนขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงเพิ่มคู่มือใหม่ ๆ ในกระบวนการบริการประชาชนใหม่ ๆ <u>ปี 2563</u> รวบรวมปัญหาอุปสรรค และกำหนดมาตรฐาน การบริการสาธารณะ <u>ปี 2564</u> ดำเนินการจัดทำระบบสารสนเทศเกี่ยวกับ ฐานข้อมูลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และข้อเสนอแนะจากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการ เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและให้บริการประชาชน <u>ผู้รับผิดชอบ : หน่วยงานใหม่</u>	ระบบสารสนเทศเกี่ยวกับฐานข้อมูลคู่มือ การอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพด้านการบริการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับประชาชน ในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นประชาชนได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว และลดขั้นตอน	มีแนวทางการจัดทำ ฐานข้อมูลคู่มือการอำนวยความสะดวกให้กับ ประชาชนของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (รวมถึงจัดทำคู่มือใหม่ ๆ ในกระบวนการบริการ ประชาชนใหม่ ๆ)	มีรายงานสรุปปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะจากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในการ พัฒนามาตรฐานการบริการ สาธารณะ	มีระบบสารสนเทศฐานข้อมูล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการบริการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น



ประเด็น	วิธีดำเนินการ (How to) ในแต่ละปี	เป้าหมายหรือผลลัพธ์	ผลผลิต (Output) ที่ได้รับในแต่ละปีงบประมาณ		
			2563	2564	2565
1. เสริมสร้าง ความเข้มแข็งให้แก่ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอย่าง ครบวงจรทุกด้าน (ต่อ)	1.6 ปรับปรุงวิธีการประเมินผลประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ปี 2563 ปรับปรุงวิธีประเมินประสิทธิภาพขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การบริการสาธารณะและประสิทธิภาพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2564 ฝึกอบรม/สื่อสารผลการประเมินประสิทธิภาพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) และ ดำเนินการประเมินรูปแบบใหม่ เพื่อไปปรับปรุง ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ซึ่งอาจแตกต่างกันตามลักษณะของ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น) ปี 2565 ปรับปรุงระบบสารสนเทศให้เป็นแบบ Real Time ที่ติดตามและประเมินผลได้ ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาระบบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น	ระบบสารสนเทศรายงานผลการประเมิน ประสิทธิภาพขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นสมบูรณ์ครบทุกขั้นตอน แบบ Real Time พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	มี ระบบ การ ประเมิน ประสิทธิภาพขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่	มีการสื่อสารระบบการประเมิน ประสิทธิภาพขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่ และ นำข้อเสนอแนะจากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมาใช้ในการ ปรับปรุงต่อไป	มีระบบสารสนเทศเกี่ยวกับ ฐานข้อมูลการประเมิน ประสิทธิภาพขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น แบบ Real Time



ประเด็น	วิธีดำเนินการ (How to) ในแต่ละปี	เป้าหมายหรือผลลัพธ์	ผลผลิต (Output) ที่ได้รับในแต่ละปีงบประมาณ		
			2563	2564	2565
1. เสริมสร้าง ความเข้มแข็งให้แก่ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอย่างครบ วงจรทุกด้าน (ต่อ)	1.7 การผลักดันร่างพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และร่างประมวลกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น <u>ปี 2563</u> จัดส่งร่างพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและร่างประมวลกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปยังกระทรวงมหาดไทย <u>ปี 2564</u> ผลักดันพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและร่างประมวลกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติจริง <u>ปี 2565</u> เผยแพร่ร่างกฎหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ราชการส่วนภูมิภาคและประชาชน <u>ผู้รับผิดชอบ</u> : กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น	ร่างพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และร่างประมวลกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าสู่การพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ แล้วนำไปสู่การใช้จริง	1) มีร่างพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและร่างประมวลกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปยังกระทรวงมหาดไทย ที่ผ่านการรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานภายในและต่างหน่วยงาน รายกลุ่ม จังหวัด แยกเป็นรายภาค	1) เกิดพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประมวลกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	1) มีการสื่อสารกฎหมายดังกล่าวแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างน้อย 3 ครั้ง



ประเด็น	วิธีดำเนินการ (How to) ในแต่ละปี	เป้าหมายหรือผลลัพธ์	ผลผลิต (Output) ที่ได้รับในแต่ละปีงบประมาณ		
			2563	2564	2565
2. สร้างความเข้มแข็งให้กับ การปฏิบัติงาน ของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น เพื่อให้เอื้อต่อ การทำงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	2.1 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรใหม่ ปี 2563 จัดส่งข้อเสนอการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และร่างกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ ของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ไปกระทรวงมหาดไทย/สำนักงาน ก.พ.ร. ปี 2564 ผลักดันให้เกิดกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ปี 2565 จัดแบ่งหน่วยงานใหม่ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วน ราชการใหม่ <u>ผู้รับผิดชอบ</u> : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการ แบ่งโครงสร้างองค์กรใหม่ที่สอดคล้อง กับภารกิจและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	มีร่างข้อเสนอ การปรับปรุงโครงสร้าง องค์กรและร่างกฎกระทรวง การแบ่งส่วนราชการของ กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นไปยังสำนักงาน ก.พ.ร.	เสนอ ครม. พิจารณาร่าง กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น พ.ศ.	มีการจัดแบ่งหน่วยงานใหม่ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วน ราชการใหม่



ประเด็น	วิธีดำเนินการ (How to) ในแต่ละปี	เป้าหมายหรือผลลัพธ์	ผลผลิต (Output) ที่ได้รับในแต่ละปีงบประมาณ		
			2563	2564	2565
2. สร้างความเข้มแข็งให้กับ การปฏิบัติงาน ของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น เพื่อให้เอื้อต่อ การทำงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)	2.2 จัดทำแผนอัตรากำลัง พ.ศ. 2564-2566 เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น <u>ปี 2563</u> จัดส่งข้อเสนอแผนอัตรากำลัง พ.ศ. 2564-2566 แก่ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย/สำนักงาน ก.พ. <u>ปี 2564</u> ผลักดันให้เกิดการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการ/ พนักงานราชการใหม่ที่สอดคล้องกับภารกิจของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น <u>ปี 2565</u> จัดสรรอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรใหม่ <u>ผู้รับผิดชอบ</u> : กองการเจ้าหน้าที่	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมี แผนอัตรากำลัง พ.ศ. 2564-2566 และ สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนดไว้	มีข้อเสนอแผนอัตรากำลัง พ.ศ. 2564-2566 แก่ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย	แผนอัตรากำลัง พ.ศ. 2564- 2566 ได้รับอนุมัติ จาก ก.พ. /คปร.	มีการดำเนินการตามแผน อัตรากำลัง ผ่านการจัดสรร อัตรากำลังที่เหมาะสม กับปริมาณงานในแต่ละ หน่วยงาน



ประเด็น	วิธีดำเนินการ (How to) ในแต่ละปี	เป้าหมายหรือผลลัพธ์	ผลผลิต (Output) ที่ได้รับในแต่ละปีงบประมาณ		
			2563	2564	2565
3. ส่งเสริมการโอนถ่ายภารกิจตามแผนกระจายอำนาจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.1 การจัดทำฐานข้อมูลภารกิจถ่ายโอน เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะ ปี 2563 1. รวบรวมข้อมูล ข้อจำกัดของการรับการถ่ายโอนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีภารกิจใดที่สามารถดำเนินการได้ และภารกิจใดมีข้อจำกัดในการรับการถ่ายโอน ฯลฯ 2. จัดส่งฐานข้อมูลภารกิจถ่ายโอนให้จังหวัดทุกแห่งเพื่อให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำ ทบทวน ฐานข้อมูลภารกิจที่มีการถ่ายโอนแล้ว พร้อมปัญหา/อุปสรรค (ถ้ามี) และข้อเสนอแนะเพื่อรายงานคณะกรรมการอำนวยการกระจายอำนาจ ระดับจังหวัดทราบ 3. คณะอนุกรรมการอำนวยการกระจายอำนาจ ระดับจังหวัดตรวจสอบฐานข้อมูลภารกิจถ่ายโอนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำ พร้อมข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหา/อุปสรรค (ถ้ามี) โดยให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์และกำหนดแนวทางแก้ไข ปี 2564-2565 ดำเนินการแก้ไข เพื่อให้เกิดการถ่ายโอนภารกิจตามแผนกระจายอำนาจ อย่างสมบูรณ์ ผู้รับผิดชอบ : กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น	มีระบบสารสนเทศฐานข้อมูลภารกิจถ่ายโอน ทั้ง 3 ประเภท: 1. ภารกิจที่มีการถ่ายโอนสมบูรณ์ครบทุกขั้นตอน 2. ภารกิจที่มีการทยอยถ่ายโอน และยังไม่สมบูรณ์ทุกขั้นตอน 3. ภารกิจที่ยังไม่ได้มีการถ่ายโอนตามแผนปฏิบัติการฯ (ฉบับที่ 1, 2) พร้อมปัญหา/อุปสรรค ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะจาก: 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ คณะอนุกรรมการอำนวยการกระจายอำนาจ ระดับจังหวัด 2) หน่วยงานของรัฐที่มีการถ่ายโอนและ ผู้แทน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภารกิจที่ทยอยถ่ายโอนไม่สมบูรณ์และภารกิจที่ยังไม่ได้มีการถ่ายโอน	1) มีแนวทางการจัดทำฐานข้อมูลภารกิจถ่ายโอนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) มีฐานข้อมูลภารกิจที่ได้มีการถ่ายโอนแล้ว พร้อมปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง 3) มีแนวทางในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดการถ่ายโอนภารกิจตามแผนกระจายอำนาจ	1) จัดทำข้อเสนอภารกิจที่มีการทยอยถ่ายโอนหรือยังมิได้มีการถ่ายโอน (ถ้ามี) แก่ ก.ธ. พิจารณากำหนดกลไกและขั้นตอนการขับเคลื่อนภารกิจถ่ายโอน 2) ดำเนินการแก้ไขและส่งเสริมให้เกิดการถ่ายโอนภารกิจตามแผนกระจายอำนาจ	1) ดำเนินการแก้ไขและส่งเสริมให้เกิดการถ่ายโอนภารกิจตามแผนกระจายอำนาจ 2) เกิดระบบสารสนเทศฐานข้อมูลภารกิจถ่ายโอน ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ประเด็น	วิธีดำเนินการ (How to) ในแต่ละปี	เป้าหมายหรือผลลัพธ์	ผลผลิต (Output) ที่ได้รับในแต่ละปีงบประมาณ		
			2563	2564	2565
4. ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นด้วยกันเอง รวมทั้งความร่วมมือกับส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคมากขึ้น	4.1 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการทำความตกลงร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2563 1. สำรวจข้อมูลเบื้องต้นความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการ 2. จัดทำคู่มือความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2564 1. จัดการอบรม/เผยแพร่ความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2. จัดทำข้อมูลการบันทึกข้อตกลงร่วมมือระหว่างท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือกับหน่วยงานรัฐ/เอกชน 3. ประชาสัมพันธ์สนับสนุนและเชิญชวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือทำความร่วมมือกับหน่วยงานรัฐ/เอกชน ปี 2565 ติดตามประเมินผล ให้คำแนะนำ และขยายผล <u>ผู้รับผิดชอบ</u> : คณะทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	1) จัดทำ/เผยแพร่คู่มือความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือระหว่างหน่วยงานรัฐ/เอกชนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 7,851 แห่ง 2) มีระบบฐานข้อมูลความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือระหว่างหน่วยงานรัฐ/เอกชน 3) มีต้นแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดำเนินการจัดทำความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง	1) ตั้งคณะทำงานจัดทำแนวทางการทำความตกลงร่วมมือกันจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ข้อมูลความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) ทำคู่มือความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/หน่วยงานรัฐ และร่วมกับเอกชน 4) เผยแพร่คู่มือความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/หน่วยงานรัฐ และร่วมกับเอกชน	1) จัดอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ประชาสัมพันธ์สนับสนุนและเชิญชวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือร่วมกับหน่วยงานรัฐ/เอกชน 3) มีต้นแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดทำความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างน้อย จังหวัดละ 1 แห่ง	1) ติดตามผลการดำเนินการความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบและขยายผลการดำเนินการความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละจังหวัดที่ขยายผลไปสู่ท้องถิ่นอื่นเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 20 ของจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบ



อย่างไรก็ดี จากข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ทางคณะที่ปรึกษาจึงมีข้อเสนอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นใน 3 ระยะ คือ ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์และข้อเสนอในแต่ละยุทธศาสตร์	เจ้าภาพ	ผลที่จะได้	ข้อพึงระวังในทางปฏิบัติ	ระยะสั้น (3 ปี)			ระยะกลาง (5 ปี)		ระยะยาว (10 ปี)	
				2563	2564	2565	2566	2567	2568-2572	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความเข้มแข็งให้กับการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้เอื้อต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น										
ข้อเสนอที่ 1.1 การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรใหม่										
จัดทำคำขอเพิ่ม 3 หน่วยงานในส่วนกลาง (ลด 1 หน่วยงาน) และคำขอจัดตั้งหน่วยงานในภูมิภาคในรูปแบบที่ 1-2	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คำขอเข้าสู่ อ.กพร. กระทรวง	ควรปรึกษากับเจ้าหน้าที่ กพร. เป็นระยะ	↔						
แก้ไขและจัดทำกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ.		กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ.	อาจต้องปรึกษานักกฎหมายเป็นระยะ และในกรณีที่ไม่ผ่านต้องมาปรับแก้โครงสร้างองค์กรภายในตามทีออกในกฎกระทรวง		↔					
จัดทำการประกาศจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ/กลุ่มอำเภอ ในกรณีที่ในกฎกระทรวงไม่ได้ให้ทั้ง 878 อำเภอเป็นหน่วยงานภูมิภาคในรอบเดียว โดยทยอยขอตามแผนที่กำหนดไว้จนถึงปี 2568		ประกาศจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ	อาจต้องนำข้อเสนอของที่ปรึกษามาพิจารณาเพิ่มเติม เช่น หากมีบางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครบถ้วนแล้วอาจส่งผลต่อปริมาณงานเป็นต้น				↔			



ประเด็นยุทธศาสตร์และข้อเสนอในแต่ละยุทธศาสตร์	เจ้าภาพ	ผลที่จะได้	ข้อพึงระวังในทางปฏิบัติ	ระยะสั้น (3 ปี)			ระยะกลาง (5 ปี)		ระยะยาว (10 ปี)
				2563	2564	2565	2566	2567	2568-2572
ข้อเสนอที่ 1.2 การจัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง 3 ปี									
- จัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง 3 ปี โดยประกอบด้วย - การกำหนดตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญจำนวน 4 ตำแหน่งและทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 ตำแหน่ง - การปรับระดับตำแหน่งให้เป็นอำนวยการสูง จำนวน 4 ตำแหน่ง - การกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติระดับอาวุโส/ชำนาญการพิเศษจำนวน 76 ตำแหน่งได้กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น - การกำหนดตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพื้นที่ 1-X จำนวน 128, 78 และ 92 ตำแหน่งใน 3 ปี ตามลำดับ	กองการเจ้าหน้าที่	แผนการกำหนดตำแหน่ง เพื่อเตรียมงบประมาณ และเสนอต่อ อ.ก.พ. กรม/กระทรวงต่อไป	ต้องพิจารณาสถานการณ์ทางการเงิน/งบประมาณของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงบประมาณของประเทศ	↔					
ดำเนินการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปีที่ได้ขอไว้	กองการเจ้าหน้าที่	ตำแหน่งที่มีการปรับระดับขึ้นตามแผนกำหนดตำแหน่งที่ผ่านการอนุมัติจาก ก.พ.	ต้องอธิบายให้เจ้าหน้าที่ในกรมเข้าใจว่าตำแหน่งที่กำหนดกับการสรรหาเข้าสู่ตำแหน่ง เป็นคนละส่วนกัน ไม่ได้หมายความว่าผู้ครองตำแหน่งเดิมจะได้เลื่อนขั้นอัตโนมัติตามเลขที่ตำแหน่ง		←	→			



ประเด็นยุทธศาสตร์และข้อเสนอในแต่ละยุทธศาสตร์	เจ้าภาพ	ผลที่จะได้	ข้อพึงระวังในทางปฏิบัติ	ระยะสั้น (3 ปี)			ระยะกลาง (5 ปี)		ระยะยาว (10 ปี)
				2563	2564	2565	2566	2567	2568-2572
กรณีที่ได้กำหนดตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอเป็นหน่วยงานในภูมิภาค อาจพิจารณาจัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง 3 ปีถัดไป โดยเพิ่มตำแหน่งระดับอาวุโส/ชำนาญการพิเศษ รวมถึงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม ให้สอดคล้องกับเขตตรวจราชการของกระทรวงมหาดไทยอีกด้วย	กองการเจ้าหน้าที่	แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2567-2569	ต้องรอผลการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรที่ปรากฏในกฎกระทรวงใหม่ในปี 2565 มาประกอบกันด้วย					↔	
ข้อเสนอที่ 1.3 การจัดทำแผนอัตรากำลัง พ.ศ. 2565-2568 เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น									
ทบทวนภาระงาน และสัมมนาเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนดทั้งอัตรากำลังของข้าราชการ และพนักงานราชการที่จะรองรับภารกิจในอนาคต โดยเชื่อมโยงเนื้องานกับแผนการกระจายอำนาจฯ และกฎระเบียบใหม่ ๆ ของหน่วยงานกลาง/กระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กองการเจ้าหน้าที่	แผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและภาระงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ซึ่งไม่ได้ปรับเปลี่ยนอย่างจริงจังมาตั้งแต่ปี 2547 หรือมากกว่า 10 ปี)	ควรให้เชื่อมโยงกับแนวทางการกำหนดแผนอัตรากำลังที่ ก.พ. กำหนด ทั้งในส่วน of ข้าราชการ และพนักงานราชการ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ			↔			
เสนอแผนอัตรากำลัง และจัดทำคำขอรับจัดสรรกรอบอัตรากำลังแก่ อ.ก.พ. กรม/กระทรวงตามลำดับ เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและแนวโน้มการส่งเสริมการกระจายอำนาจที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต		คำขอรับจัดสรรกรอบอัตรากำลังของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ.2565-2568	ควรดำเนินการหลังแผนกระจายอำนาจฉบับใหม่ มีความชัดเจน เพื่อให้ภาระงานในการส่งเสริมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชัดเจนขึ้น				←	→	



ประเด็นยุทธศาสตร์และข้อเสนอในแต่ละยุทธศาสตร์	เจ้าภาพ	ผลที่จะได้	ข้อพึงระวังในทางปฏิบัติ	ระยะสั้น (3 ปี)			ระยะกลาง (5 ปี)		ระยะยาว (10 ปี)
				2563	2564	2565	2566	2567	2568-2572
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่บุคลากรในกรม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างครบวงจรทุกด้าน									
ข้อเสนอที่ 2.1 การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ และจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นจังหวัด/ท้องถิ่นอำเภอ									
จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ 5 ปี ของแต่ละสายวิชาชีพในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาตามทางเดินสายอาชีพ (Career Planning)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ 5 ปี	ควรเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรแต่ละหน่วยงาน/วิชาชีพ รวมถึงควรอ้างอิงแนวโน้มของประเทศ และสถานการณ์โลก เช่น ทักษะในศตวรรษที่ 21	←	→				
กำหนดให้มีหลักสูตรเฉพาะเพื่อการพัฒนาผู้บริหารในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พร้อมกำหนดเข้มวิทยฐานะ		หลักสูตรเตรียมท้องถิ่นอำเภอ และหลักสูตรเตรียมท้องถิ่นจังหวัด	ควรเป็นหลักสูตรที่สร้างความรู้ที่จำเป็นต่อการเป็นท้องถิ่นอำเภอและท้องถิ่นจังหวัด เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนราชการในพื้นที่		↔				
ดำเนินการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ 5 ปี และตามหลักสูตรเตรียมท้องถิ่นอำเภอ/หลักสูตรเตรียมท้องถิ่นจังหวัด (ทั้งนี้อาจต้องหารือร่วมกับกองยุทธศาสตร์และแผนงาน เพื่อเตรียมงบประมาณรองรับแต่ละปี)		ข้าราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ควรเตรียมงบประมาณอย่างน้อยร้อยละ 3 ของงบรายจ่ายบุคคลตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนดใน ว27/2553			←			→



ประเด็นยุทธศาสตร์และข้อเสนอในแต่ละยุทธศาสตร์	เจ้าภาพ	ผลที่จะได้	ข้อพึงระวังในทางปฏิบัติ	ระยะสั้น (3 ปี)			ระยะกลาง (5 ปี)		ระยะยาว (10 ปี)
				2563	2564	2565	2566	2567	2568-2572
ข้อเสนอที่ 2.2 การสร้างคู่มือและสร้างความเข้าใจมาตรฐานการบริการสาธารณะให้กับประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (รูปแบบต่าง ๆ)									
ระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในรูปแบบไตรภาคี คือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ร่วมกับ 1) ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องภารกิจกระจายอำนาจ 2) ตัวแทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคประชาชน/เอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดทำมาตรฐานบริการสาธารณะสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ บริบทของพื้นที่ และความทันสมัยตามความต้องการของประชาชน	กองส่งเสริมการจัดการบริการสาธารณะ 1-2	รูปแบบการทำงานแบบไตรภาคี	อาจนำร่องในภารกิจใหม่ เช่น การบริการสาธารณะที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยในพื้นที่ภาคใต้ เพื่อให้เห็นบริบทการสร้างมาตรฐานบริการสาธารณะที่อิงกับบริบทพื้นที่เป็นหลัก		↔				
นำมาตรฐานการบริการสาธารณะที่กำหนดขึ้นไปจัดทำในรูปแบบคู่มือการทำงานที่เข้าใจง่ายในรูปแบบต่าง ๆ เช่น Flowchart การ์ตูน Clip หรือ Infographic ฯลฯ เป็นต้น		คู่มือและเอกสารเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการบริการสาธารณะให้กับประชาชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับของคู่มืออาจมีความแตกต่างกันตามกลุ่ม เป้าหมาย เช่น ระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือประชาชนผู้รับบริการ เช่น กลุ่มเด็ก กลุ่มวัยทำงาน ฯลฯ			←			→
ติดตามและประเมินผลเป็นระยะ ๆ ทุก 2-3 ปี เพื่อให้คู่มือและมาตรฐานบริการสาธารณะมีความทันสมัยและสอดคล้องกับแนวโน้ม/สถานการณ์		รายงานผลการติดตาม/ประเมินผล รวมถึงข้อเสนอการปรับปรุง	ควรเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน				↔		↔



ประเด็นยุทธศาสตร์และข้อเสนอในแต่ละยุทธศาสตร์	เจ้าภาพ	ผลที่จะได้	ข้อพึงระวังในทางปฏิบัติ	ระยะสั้น (3 ปี)			ระยะกลาง (5 ปี)		ระยะยาว (10 ปี)
				2563	2564	2565	2566	2567	2568-2572
ข้อเสนอที่ 2.3 การปรับปรุงวิธีการประเมินผลประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA)									
ทบทวนข้อคิดเห็นที่ผ่านมาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสัมมนากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งศึกษา Best Practice ในภาครัฐ/เอกชนทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมากำหนดรูปแบบการประเมินผลรูปแบบใหม่ ๆ ที่สะท้อนประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละบริบท/แต่ละลักษณะอย่างแท้จริง เช่น มีการกำหนดกระบวนการประเมินแตกต่างกันตามความพร้อมเหมือนในรัฐวิสาหกิจไทยที่แบ่งเป็นประเภท A-C เป็นต้น	กองพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	ระบบการประเมินผลประสิทธิภาพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในหลายมิติที่สะท้อนศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทที่แตกต่างกัน	ควรเน้นการมีส่วนร่วมของเครือข่ายวิชาการ และตัวแทนผู้ทรงคุณวุฒิใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ ก. ต่าง ๆ เพื่อให้ระบบประเมินผลนั้นนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละขนาด/ลักษณะ/ความพร้อมอย่างแท้จริง		↔				
ชี้แจง นำร่อง และประเมินระบบการประเมินผลประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดและอำเภอ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้าใจ และสามารถนำระบบการประเมินผลประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปใช้ในการพัฒนาตนเองในหลากหลายมิติ เช่น ความโปร่งใส การบริการประชาชน ฯลฯ	ควรครอบคลุมในหลากหลายมิติ ทั้งผลต่อการพัฒนาพื้นที่ ผลประโยชน์ต่อประชาชน และการบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน เช่น ระบบทรัพยากรบุคคล ระบบการเงินการคลัง ฯลฯ			↔			



ประเด็นยุทธศาสตร์และข้อเสนอในแต่ละยุทธศาสตร์	เจ้าภาพ	ผลที่จะได้	ข้อพึงระวังในทางปฏิบัติ	ระยะสั้น (3 ปี)			ระยะกลาง (5 ปี)		ระยะยาว (10 ปี)
				2563	2564	2565	2566	2567	2568-2572
ข้อเสนอที่ 2.4 การจัดทำร่างกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น									
ผลักดัน (ร่าง) กฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. และร่างประมวลกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยควรมีข้อเสนอให้ระบุหน้าที่ของท้องถิ่นจังหวัด และท้องถิ่นอำเภอกลงไปในร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว	กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น	พระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. และร่างประมวลกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-		←→				
ผลักดัน (ร่าง) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. โดยควรมีหน้าที่รับผิดชอบของกรมทั้งในส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาคที่ชัดเจน		พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.	-		←→				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการโอนถ่ายภารกิจตามแผนกระจายอำนาจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น									
ข้อเสนอที่ 3.1 การจัดทำฐานข้อมูลภารกิจถ่ายโอนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะ									
จัดทำฐานข้อมูลกลางที่เชื่อมโยงกับทุกส่วนราชการ (ที่เกี่ยวข้อง) รวมถึงเชื่อมโยงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อบอกสถานะ/พิกัด/ประสิทธิภาพของภารกิจที่กระจายอำนาจลงไปแล้ว	กองนวัตกรรมและแผนพัฒนาท้องถิ่น	ข้อมูลเพื่อประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาและปรับปรุงภารกิจที่ถ่ายโอนไปแล้ว และที่อาจจะถ่ายโอนเพิ่ม	การรวบรวมข้อมูลจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกว่า 7,851 แห่ง เป็นเรื่องที่ยุ่งยากมาก		←→				



ประเด็นยุทธศาสตร์และข้อเสนอในแต่ละยุทธศาสตร์	เจ้าภาพ	ผลที่จะได้	ข้อพึงระวังในทางปฏิบัติ	ระยะสั้น (3 ปี)			ระยะกลาง (5 ปี)		ระยะยาว (10 ปี)
				2563	2564	2565	2566	2567	2568-2572
จัดทำข้อบังคับในการให้ใส่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน (update) ในฐานข้อมูลกลาง เพื่อประโยชน์ในการนำไปประกอบในการจัดทำแผนส่งเสริมการปฏิบัติงาน และปรับปรุงแผนการกระจายอำนาจ	กอง นวัตกรรม และ แผนพัฒนา ท้องถิ่น	ฐานข้อมูลกลางที่จะ ส่งเสริมให้เกิดการโอน ถ่ายภารกิจให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น	การออกแบบฐานข้อมูล ควรเน้นการมีส่วนร่วมของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และลด ความซับซ้อนของการใช้ ข้อมูล โดยพยายาม เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่มี อยู่เดิมของทุกส่วนราชการ ให้มากที่สุด				←		→
ข้อเสนอที่ 3.2 การปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยบูรณาการข้อมูลทั้งหมดให้อยู่ใน Single Platform									
นัดสัมมนาร่วมกับ Supplier เจ้าต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ e-Plan, LTAX, LPA, LOS, LSEP, LSS, e-LASS ระบบเบี้ยยังชีพ ระบบข้อมูลด้าน สวล. ระบบข้อมูลการศึกษาท้องถิ่น ระบบข้อมูลโครงสร้างพื้นฐาน ระบบข้อมูลด้านสาธารณสุข ฯลฯ เพื่อกำหนดแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลร่วมกันในรูปแบบ Single Platform	ศูนย์ เทคโนโลยี สารสนเทศ ท้องถิ่น	แนวทางการเชื่อมโยง ข้อมูลทั้งหมด ลงใน ระบบเดียวที่สามารถ ประมวลและวิเคราะห์ผล เสนอผู้บริหารได้ง่ายและ มีประสิทธิภาพสูงสุด	ต้องมีแนวทางในการ ประสานผลประโยชน์ร่วม ของ Supplier แต่ละราย เพื่อให้การเชื่อมต่อข้อมูล เป็นประโยชน์ร่วมกัน (Win-Win situation) รวมถึงเป็นประโยชน์ต่อ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการลงข้อมูล		↔				



ประเด็นยุทธศาสตร์และข้อเสนอในแต่ละยุทธศาสตร์	เจ้าภาพ	ผลที่จะได้	ข้อพึงระวังในทางปฏิบัติ	ระยะสั้น (3 ปี)			ระยะกลาง (5 ปี)		ระยะยาว (10 ปี)
				2563	2564	2565	2566	2567	2568-2572
(หากสามารถหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลได้) ให้มีการจ้างเหมาพัฒนา Single Platform	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น	Single Platform ที่ง่ายต่อการใช้งาน			↔				
ทดสอบการทำงานของระบบฐานข้อมูล พร้อมสื่อสารให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด/อำเภอเข้าใจกระบวนการใช้งาน		ระบบฐานข้อมูลกลาง	ระบบใหม่ ๆ ที่พัฒนาขึ้นระหว่างปี 2563-2565 ควรเชื่อมโยงเข้ากับระบบฐานข้อมูลกลางนี้ด้วย				↔		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างหน่วยงานรัฐทั้งในส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค รวมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน									
ข้อเสนอที่ 4.1 การส่งเสริมและพัฒนาระบบการทำความตกลงร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (และองค์กรภาคประชาชน)									
พัฒนาระบบการทำความตกลงร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การทำงานบูรณาการทั้งในระดับภายในจังหวัด และระดับ Agenda-based	กองนวัตกรรมและแผนพัฒนาท้องถิ่น	ระบบความตกลงร่วมมือ (MOU) ที่เป็นแบบอย่างความสำเร็จ	เน้น Quick win เพื่อให้เกิดการขยายผลในวงกว้างเพิ่มขึ้น			↔			
พัฒนาแนวทางให้ประชาชนในพื้นที่ที่สามารถเข้ามาเป็นหุ้นส่วนกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ ตั้งแต่ปัญหาถึงการแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง		ข้อเสนอการปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอน (ทั้งด้านการเงิน บุคคล กฎหมาย แผนพัฒนาท้องถิ่น ฯลฯ) ที่เน้นให้ประชาชนสามารถเข้ามาร่วมมือกับองค์กรปกครอง	ควรเน้นการศึกษา Best Practice ในส่วนราชการที่ประสบความสำเร็จ			↔			



ประเด็นยุทธศาสตร์และข้อเสนอในแต่ละยุทธศาสตร์	เจ้าภาพ	ผลที่จะได้	ข้อพึงระวังในทางปฏิบัติ	ระยะสั้น (3 ปี)			ระยะกลาง (5 ปี)		ระยะยาว (10 ปี)
				2563	2564	2565	2566	2567	2568-2572
		ส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริงและทั่วถึง							
ติดตามประเมินผล และจัดการความรู้ (Knowledge Management) กรณีที่ประสบความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทำงานร่วมกัน หรือกรณีการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาสำคัญในพื้นที่ เพื่อเป็นแบบอย่างในการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และขยายผลไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ	กอง นวัตกรรม และ แผนพัฒนา ท้องถิ่น	หนังสือ หรือเอกสาร ในรูปแบบต่าง ๆ (เช่น Clip, Pocket Book ที่แสดงความสำเร็จ ของการทำงานของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นตามแนวทาง ที่กรมส่งเสริมให้ดำเนิน การ อันจะเป็นการ สื่อสารประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ของ กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่นอีกด้วย	เน้นการนำเสนอที่น่าสนใจ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติ ตามหรือการขยายผล ในระยะยาว					←→	

โดยข้อเสนอทั้งหมดนี้ จะทำให้บทบาทของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะผู้พัฒนาและให้ปรึกษาแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการเพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ และการลดความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาในระดับพื้นที่ต่อไป



บทที่ 5

ข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

5.1 ผลการวิเคราะห์ภารกิจ (Business Analysis)

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2559 โดยมีหน้าที่รับผิดชอบหลักดังต่อไปนี้

- (13) ดำเนินการพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (14) ส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดทำ ประสาน และบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่น และวางระบบในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น
- (15) ดำเนินการจัดทำ แก้ไข ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (16) กำหนดแนวทางและจัดทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (17) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานด้านการเงิน การคลัง การงบประมาณ การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ และการประกอบกิจการพาณิชย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งวางระบบตรวจสอบระบบการเงิน การบัญชี และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (18) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการบริการสาธารณะและการศึกษาในอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (19) **วิจัย สร้างนวัตกรรมและพัฒนามาตรฐานการบริการสาธารณะรวมถึงสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีคุณภาพตามหลักวิชาการ บริบทของพื้นที่ และความต้องการของประชาชนจากผลการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง**
- (20) กำหนดแนวทาง วางระบบ และสร้างตัวชี้วัดเพื่อเป็นมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐาน
- (21) **เสริมสร้างประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง ส่งเสริมธรรมาภิบาล** และส่งเสริมภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (22) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (23) พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและของกรม
- (24) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

โดยสามารถแสดงผลการเปลี่ยนแปลงระหว่างหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบัน กับหน้าที่รับผิดชอบใหม่ได้ตามตารางการวิเคราะห์ต่อไปนี้



ตารางแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ภารกิจใหม่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตามประเด็น
(Checklist) ที่จะขอจัดตั้งส่วนราชการใหม่

ภารกิจ/ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	เหตุผล
1) ดำเนินการพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
เป็นงานที่มีความคุ้มค่าต่อการใช้ทรัพยากรทางการบริหารหรือไม่	✓		เนื่องจากการกำหนดระบบ รูปแบบ และโครงสร้าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมจะส่งผลให้การทำงานและบริการประชาชนมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติอยู่หรือไม่	✓		จำเป็นตามกฎหมายที่ต้องมีการปรับปรุง และพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เป็นงานที่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อนอยู่ที่ใดหรือไม่		✓	ไม่มีเพราะเป็นหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตามกฎหมาย
เป็นงานที่ถือเป็นหน้าที่หลักใช่หรือไม่	✓		การกำหนดระบบ รูปแบบ และโครงสร้างการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแนวทางที่สำคัญในการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
เป็นงานที่มอบ/กระจายอำนาจไปให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นได้หรือไม่		✓	ต้องเป็นไปตามหลักวิชาการและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ไม่สามารถกระจายให้แต่ละพื้นที่ดำเนินการเองได้
เป็นงานที่ดำเนินการโดยจัดตั้งเป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นได้หรือไม่		✓	ควรเป็นราชการ เนื่องจากต้องมีคำสั่งทางการปกครอง เพื่อกำหนดรูปแบบ และโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยรัฐทั้งหมดหรือไม่	✓		เนื่องจากการกำหนดระบบ รูปแบบ และโครงสร้างของหน่วยงานรัฐจึงควรเป็นรัฐที่เป็นผู้ดำเนินการ
มีภารกิจที่เกี่ยวกับการดำเนินการที่สอดคล้องกับภารกิจอย่างน้อยข้อใดข้อหนึ่งใช่หรือไม่ ก) การรักษา บังคับใช้กฎหมาย และการอนุมัติ อนุญาต (Regulator) ข) การส่งเสริมและถ่ายทอดองค์ความรู้ (Facilitator) ค) การจัดบริการภาครัฐให้ประชาชน (Operator)	✓		เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายเป็นสำคัญ
เป็นภารกิจที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและมีปริมาณงานที่ดำเนินการมากใช่หรือไม่	✓		มีปริมาณงานในการดำเนินการเป็นจำนวนมาก ตามคำขอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ภารกิจ/ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	เหตุผล
2) ส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดทำ ประสาน และบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่น และวางระบบในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น			
เป็นงานที่มีความคุ้มค่าต่อการใช้ทรัพยากรทางการบริหารหรือไม่	✓		การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เป็นการสร้างความชัดเจนในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการติดตามประเมินผลจะทำให้มั่นใจว่าประชาชนได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง
เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติอยู่หรือไม่	✓		แผนพัฒนาท้องถิ่นจะเป็นแนวทางการดำเนินการในแต่ละปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงทำให้ง่ายต่อการตรวจสอบของประชาชน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย
เป็นงานที่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อนอยู่ที่ใดหรือไม่		✓	การส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เป็นหน้าที่ตามแนวปฏิบัติของระเบียบกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เป็นงานที่ถือเป็นหน้าที่หลักใช่หรือไม่	✓		การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ ถือเป็นปัจจัยหลักสำคัญของการส่งเสริมการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิผล
เป็นงานที่มอบ/กระจายอำนาจไปให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นได้หรือไม่		✓	ต้องเป็นไปตามหลักวิชาการและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ไม่สามารถกระจายให้แต่ละพื้นที่ดำเนินการเองได้
เป็นงานที่ดำเนินการโดยจัดตั้งเป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นได้หรือไม่		✓	การส่งเสริมและกำกับดูแล รวมถึงติดตามและประเมินผลหน่วยงานรัฐ ควรเป็นงานของภาคราชการพลเรือน
เป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยรัฐทั้งหมดหรือไม่	✓		เนื่องจากเป็นงานที่อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคง หรือเศรษฐกิจ หรือสังคมของพื้นที่ จึงควรดำเนินการโดยรัฐ
มีภารกิจที่เกี่ยวกับการดำเนินการที่สอดคล้องกับภารกิจอย่างน้อยข้อใดข้อหนึ่งใช่หรือไม่ ก) การรักษา บังคับใช้กฎหมาย และการอนุมัติ อนุญาต (Regulator) ข) การส่งเสริมและถ่ายทอดองค์ความรู้ (Facilitator) ค) การจัดบริการภาครัฐให้ประชาชน (Operator)	✓		เกี่ยวกับทั้งการบังคับใช้กฎหมาย และการส่งเสริม/ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนสูงสุด
เป็นภารกิจที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและมีปริมาณงานที่ดำเนินการมากใช่หรือไม่	✓		การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพจะใช้เวลาในการดำเนินการจำนวนมาก และต้องสนองประชาชนในพื้นที่



ภารกิจ/ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	เหตุผล
3) ดำเนินการจัดทำ แก้ไข ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
เป็นงานที่มีความคุ้มค่าต่อการใช้ทรัพยากรทางการบริหารหรือไม่	✓		การจัดทำ ปรับปรุง แก้ไข และให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่ท้องถิ่นให้ทันสมัย และถูกต้องจะช่วยประหยัดเวลาการทำงานและคุ้มค่าต่อการใช้ทรัพยากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละพื้นที่
เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติอยู่หรือไม่	✓		เป็นอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
เป็นงานที่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อนอยู่ที่ใดหรือไม่		✓	เป็นอำนาจตามกฎหมายของกรม
เป็นงานที่ถือเป็นหน้าที่หลักใช่หรือไม่	✓		การจัดทำ แก้ไข ปรับปรุงกฎหมายหรือระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน้าที่รับผิดชอบหลักของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เป็นงานที่มอบ/กระจายอำนาจไปให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นได้หรือไม่		✓	ต้องเป็นไปตามหลักวิชาการและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ไม่สามารถกระจายให้แต่ละพื้นที่ดำเนินการเองได้
เป็นงานที่ดำเนินการโดยจัดตั้งเป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นได้หรือไม่		✓	การดำเนินการที่เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ควรเป็นงานของภาคราชการพลเรือน
เป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยรัฐทั้งหมดหรือไม่	✓		เนื่องจากเป็นงานที่อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคง หรือเศรษฐกิจ หรือสังคมของพื้นที่ จึงควรดำเนินการโดยรัฐ
มีภารกิจที่เกี่ยวกับการดำเนินการที่สอดคล้องกับภารกิจอย่างน้อยข้อใดข้อหนึ่งใช่หรือไม่ ก) การรักษา บังคับใช้กฎหมาย และการอนุมัติ อนุญาต (Regulator) ข) การส่งเสริมและถ่ายทอดองค์ความรู้ (Facilitator) ค) การจัดบริการภาครัฐให้ประชาชน (Operator)	✓		เกี่ยวกับการรักษาและบังคับใช้กฎหมาย เพื่อก่อให้เกิดผลต่อการบริการประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
เป็นภารกิจที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและมีปริมาณงานที่ดำเนินการมากใช่หรือไม่	✓		การจัดทำ แก้ไข ปรับปรุงกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีภาระงานจำนวนมากต่อวัน เนื่องจากมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กว่า 7,000 แห่ง ที่มีความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนในพื้นที่ที่แตกต่างกัน



ภารกิจ/ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	เหตุผล
4) กำหนดแนวทางและจัดทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น			
เป็นงานที่มีความคุ้มค่าต่อการ ใช้ทรัพยากรทางการบริหารหรือไม่	✓		เนื่องจากการกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ที่เหมาะสมจะส่งผลให้การทำงานและบริการประชาชนมี ประสิทธิภาพ และส่งผลให้ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติอยู่หรือไม่	✓		จำเป็นตามกฎหมายที่ต้องมีการปรับปรุง และพัฒนามาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เป็นงานที่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อนอยู่ที่ใด หรือไม่		✓	ไม่มีเพราะเป็นหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เป็นงานที่ถือเป็นหน้าที่หลักใช่หรือไม่	✓		การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแนวทางที่สำคัญในการส่งเสริม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
เป็นงานที่มอบ/กระจายอำนาจไปให้ ภูมิภาค/ท้องถิ่นได้หรือไม่		✓	ต้องเป็นไปตามหลักวิชาการและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ไม่สามารถกระจายให้แต่ละพื้นที่ดำเนินการเองได้
เป็นงานที่ดำเนินการโดยจัดตั้งเป็นองค์กร ของรัฐรูปแบบอื่นได้หรือไม่		✓	ควรเป็นราชการ เนื่องจากต้องมีคำสั่งทางการปกครอง เพื่อกำหนด มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
เป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยรัฐ ทั้งหมดหรือไม่	✓		เนื่องจากการกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลของหน่วยงานรัฐจึงควรเป็นรัฐที่เป็นผู้ดำเนินการ
มีภารกิจที่เกี่ยวกับการดำเนินการ ที่สอดคล้องกับภารกิจอย่างน้อยข้อใด ข้อหนึ่งใช่หรือไม่ ก) การรักษา บังคับใช้กฎหมาย และ การอนุมัติ อนุญาต (Regulator) ข) การส่งเสริมและถ่ายทอดองค์ความรู้ (Facilitator) ค) การจัดบริการภาครัฐให้ประชาชน (Operator)	✓		เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายเป็นสำคัญ
เป็นภารกิจที่สอดคล้องกับความต้องการ ของประชาชนและมีปริมาณงาน ที่ดำเนินการมากใช่หรือไม่	✓		มีปริมาณงานในการดำเนินการเป็นจำนวนมาก ตามคำขอของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ภารกิจ/ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	เหตุผล
5) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานด้านการเงิน การคลัง การงบประมาณ การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ และการประกอบกิจการพาณิชย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งวางระบบตรวจสอบระบบการเงิน การบัญชี และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
เป็นงานที่มีความคุ้มค่าต่อการใช้ทรัพยากรทางการบริหารหรือไม่	✓		เนื่องจากการวางระบบตรวจสอบระบบการเงิน การบัญชี และการพัสดุที่เหมาะสมจะส่งผลให้การทำงานและบริการประชาชน รวมถึงการใช้ทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด
เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติอยู่หรือไม่	✓		จำเป็นตามกฎหมายที่ต้องมีการปรับปรุง และพัฒนาระบบตรวจสอบระบบการเงิน การบัญชี และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เป็นงานที่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อนอยู่ที่ใดหรือไม่		✓	ไม่มีเพราะเป็นหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการประสานด้านการเงิน การคลัง การงบประมาณ การพัสดุ และการจัดเก็บรายได้
เป็นงานที่ถือเป็นหน้าที่หลักใช่หรือไม่	✓		การตรวจสอบระบบการเงิน การบัญชี และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแนวทางที่สำคัญในการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
เป็นงานที่มอบ/กระจายอำนาจไปให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นได้หรือไม่		✓	ต้องเป็นไปตามหลักวิชาการและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ไม่สามารถกระจายให้แต่ละพื้นที่ดำเนินการเองได้
เป็นงานที่ดำเนินการโดยจัดตั้งเป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นได้หรือไม่		✓	ควรเป็นราชการ เนื่องจากต้องมีคำสั่งทางการปกครอง เพื่อกำหนดระบบการเงินการคลัง และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยรัฐทั้งหมดหรือไม่	✓		เนื่องจากการกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานรัฐจึงควรเป็นรัฐที่เป็นผู้ดำเนินการ
มีภารกิจที่เกี่ยวกับการดำเนินการที่สอดคล้องกับภารกิจอย่างน้อยข้อใดข้อหนึ่งใช่หรือไม่ ก) การรักษา บังคับใช้กฎหมาย และการอนุมัติ อนุญาต (Regulator) ข) การส่งเสริมและถ่ายทอดองค์ความรู้ (Facilitator) ค) การจัดบริการภาครัฐให้ประชาชน (Operator)	✓		เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายเป็นสำคัญ
เป็นภารกิจที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและมีปริมาณงานที่ดำเนินการมากใช่หรือไม่	✓		มีปริมาณงานในการดำเนินการเป็นจำนวนมาก ตามคำขอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น





ภารกิจ/ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	เหตุผล
6) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการบริการสาธารณะและการศึกษาในอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
เป็นงานที่มีความคุ้มค่าต่อการใช้ทรัพยากรทางการบริหารหรือไม่	✓		การประสานและสนับสนุนการบริการสาธารณะและการศึกษาจะทำให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการและมีประสิทธิผล
เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติอยู่หรือไม่	✓		เป็นอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เป็นงานที่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อนอยู่ที่ใดหรือไม่		✓	ไม่มีเพราะเป็นหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการจัดการบริการสาธารณะและการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เป็นงานที่ถือเป็นหน้าที่หลักใช่หรือไม่	✓		การจัดการบริการสาธารณะและการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแนวทางที่สำคัญในการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
เป็นงานที่มอบ/กระจายอำนาจไปให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นได้หรือไม่		✓	ต้องเป็นไปตามหลักวิชาการและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศไม่สามารถกระจายให้แต่ละพื้นที่ดำเนินการเองได้
เป็นงานที่ดำเนินการโดยจัดตั้งเป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นได้หรือไม่		✓	ควรเป็นราชการ เนื่องจากต้องมีคำสั่งทางการปกครอง เพื่อให้การบริการสาธารณะและการศึกษามีแนวทางปฏิบัติเดียวกัน
เป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยรัฐทั้งหมดหรือไม่	✓		เนื่องจากการประสานกับหน่วยงานรัฐในการบริการสาธารณะและการศึกษาของประชาชน จึงควรเป็นรัฐที่เป็นผู้ดำเนินการ
มีภารกิจที่เกี่ยวกับการดำเนินการที่สอดคล้องกับภารกิจอย่างน้อยข้อใดข้อหนึ่งใช่หรือไม่ ก) การรักษา บังคับใช้กฎหมาย และการอนุมัติ อนุญาต (Regulator) ข) การส่งเสริมและถ่ายทอดองค์ความรู้ (Facilitator) ค) การจัดบริการภาครัฐให้ประชาชน (Operator)	✓		เกี่ยวกับทั้งการบังคับใช้กฎหมาย และการส่งเสริม/ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนสูงสุด
เป็นภารกิจที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและมีปริมาณงานที่ดำเนินการมากใช่หรือไม่	✓		มีปริมาณงานในการดำเนินการเป็นจำนวนมากตามแผนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น (ปัจจุบันมีมากกว่า 260 ภารกิจ)





ภารกิจ/ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	เหตุผล
7) วิจัย สร้างนวัตกรรมและพัฒนามาตรฐานการบริการสาธารณะ รวมถึงสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีคุณภาพตามหลักวิชาการ บริบทของพื้นที่ และความต้องการของประชาชนจากผลความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง			
เป็นงานที่มีความคุ้มค่าต่อการใช้ทรัพยากรทางการบริหารหรือไม่	✓		การวิจัยและสร้างมาตรฐานการบริการสาธารณะที่เข้ากับบริบทของพื้นที่ ผ่านการทำงานร่วมกับหน่วยงานรัฐอื่น ๆ จะส่งผลให้การใช้ทรัพยากรในแต่ละพื้นที่เป็นไปอย่างเหมาะสมสูงสุด
เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติอยู่หรือไม่	✓		การนำ Best Practice หรือแนวปฏิบัติของหน่วยงานกลางมาใช้ อาจไม่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกพื้นที่ จึงควรมีการศึกษาตามหลักวิชาการ และสร้างมาตรฐานการบริหารที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เป็นงานที่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อนอยู่ที่ใดหรือไม่		✓	เป็นหน้าที่ตามกฎหมายที่ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการส่งเสริมบริการสาธารณะ จึงควรมีการกำหนดมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันโดยใช้รูปแบบคณะกรรมการ
เป็นงานที่ถือเป็นหน้าที่หลักใช่หรือไม่	✓		กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรเป็นหลักให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำมาตรฐานบริการสาธารณะ
เป็นงานที่มอบ/กระจายอำนาจไปให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นได้หรือไม่		✓	การจัดทำมาตรฐานควรเป็นหน้าที่ของหน่วยงานกลาง เพื่อให้ครอบคลุมทั่วประเทศแต่มีทำงานในรูปแบบไตรภาคี
เป็นงานที่ดำเนินการโดยจัดตั้งเป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นได้หรือไม่		✓	ควรเป็นราชการ เนื่องจากต้องมีคำสั่งทางการปกครอง เพื่อกำหนดมาตรฐานการบริการสาธารณะของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยรัฐทั้งหมดหรือไม่	✓		เนื่องจากการกำหนดมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานรัฐ จึงควรเป็นรัฐที่เป็นผู้ดำเนินการ
มีภารกิจที่เกี่ยวกับการดำเนินการที่สอดคล้องกับภารกิจอย่างน้อยข้อใดข้อหนึ่งใช่หรือไม่ ก) การรักษา บังคับใช้กฎหมาย และการอนุมัติ อนุญาต (Regulator) ข) การส่งเสริมและถ่ายทอดองค์ความรู้ (Facilitator) ค) การจัดบริการภาครัฐให้ประชาชน (Operator)	✓		เกี่ยวกับทั้งการบังคับใช้กฎหมาย และการส่งเสริม/ถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนสูงสุด จึงเสนอการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อันประกอบด้วย ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ตัวแทนจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตัวแทนภาคประชาชน เพื่อให้การบังคับมาตรฐานบริการสาธารณะ เกิดการยอมรับไปปฏิบัติสูงสุด
เป็นภารกิจที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและมีปริมาณงานที่ดำเนินการมากใช่หรือไม่	✓		การกำหนดมาตรฐานบริการสาธารณะจะทำให้การบริการประชาชนเป็นไปตามความต้องการของพื้นที่มากขึ้น





ภารกิจ/ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	เหตุผล
8) กำหนดแนวทาง วางระบบ และสร้างตัวชี้วัดเพื่อเป็นมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐาน			
เป็นงานที่มีความคุ้มค่าต่อการใช้ทรัพยากรทางการบริหารหรือไม่	✓		การกำกับดูแลให้การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นมาตรฐาน จะส่งผลให้การใช้ทรัพยากรในแต่ละพื้นที่เป็นไปอย่างเหมาะสมสูงสุด
เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติอยู่หรือไม่	✓		การกำหนดตัวชี้วัดและกำกับดูแลการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดเป้าหมาย และการติดตามประเมินผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน
เป็นงานที่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อนอยู่ที่ใดหรือไม่		✓	เป็นหน้าที่ตามกฎหมายที่ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ
เป็นงานที่ถือเป็นหน้าที่หลักใช่หรือไม่	✓		กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรเป็นหลักให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดแนวทาง วางระบบ และสร้างตัวชี้วัด
เป็นงานที่มอบ/กระจายอำนาจไปให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นได้หรือไม่		✓	การจัดทำระบบและตัวชี้วัดในการประเมินผลในภาพรวมควรเป็นหน้าที่ของหน่วยงานกลาง เพื่อให้เท่าเทียมกันทั่วประเทศ
เป็นงานที่ดำเนินการโดยจัดตั้งเป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นได้หรือไม่		✓	ควรเป็นราชการ เนื่องจากต้องมีคำสั่งทางการปกครอง เพื่อกำหนดระบบและตัวชี้วัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยรัฐทั้งหมดหรือไม่	✓		เนื่องจากการกำหนดมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานรัฐ จึงควรเป็นรัฐที่เป็นผู้ดำเนินการ
มีภารกิจที่เกี่ยวกับการดำเนินการที่สอดคล้องกับภารกิจอย่างน้อยข้อใดข้อหนึ่งใช่หรือไม่ ก) การรักษา บังคับใช้กฎหมาย และการอนุมัติ อนุญาต (Regulator) ข) การส่งเสริมและถ่ายทอดองค์ความรู้ (Facilitator) ค) การจัดบริการภาครัฐให้ประชาชน (Operator)	✓		เกี่ยวกับทั้งการบังคับใช้กฎหมาย และการส่งเสริม/ถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนสูงสุด
เป็นภารกิจที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและมีปริมาณงานที่ดำเนินการมากใช่หรือไม่	✓		การกำหนดระบบและตัวชี้วัดจะทำให้การบริการประชาชนเป็นไปตามความต้องการของพื้นที่มากขึ้น





ภารกิจ/ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	เหตุผล
9) เสริมสร้างประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง ส่งเสริมธรรมาภิบาล และส่งเสริมภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
เป็นงานที่มีความคุ้มค่าต่อการใช้ทรัพยากรทางการบริหารหรือไม่	✓		เป็นภาระตามรัฐธรรมนูญของประเทศที่ต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น
เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติอยู่หรือไม่	✓		การส่งเสริมและเสริมสร้างประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล เป็นแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
เป็นงานที่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อนอยู่ที่ใดหรือไม่	✓		แม้ทุกหน่วยงานราชการในกระทรวงมหาดไทยจะดำเนินการ แต่ผลกระทบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะส่งผลตรงต่อ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เป็นงานที่ถือเป็นหน้าที่หลักใช่หรือไม่	✓		เป็นภารกิจตามกฎหมาย
เป็นงานที่มอบ/กระจายอำนาจไปให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นได้หรือไม่		✓	ควรเป็นราชการ เนื่องจากต้องมีคำสั่งของการปกครอง เพื่อกำหนดมาตรฐานการบริการสาธารณะของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เป็นงานที่ดำเนินการโดยจัดตั้งเป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นได้หรือไม่		✓	เนื่องจากเป็นงานสำคัญของรัฐจึงควรเป็นรัฐที่เป็นผู้ดำเนินการ
เป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยรัฐทั้งหมดหรือไม่		✓	ทุกคนควรมีส่วนร่วมในการดำเนินการ แต่หากมีเจ้าภาพในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะทำให้เป็นมาตรฐาน และเป็นแนวทางปฏิบัติเดียวกันทั่วประเทศ
มีภารกิจที่เกี่ยวกับการดำเนินการที่สอดคล้องกับภารกิจอย่างน้อยข้อใดข้อหนึ่งใช่หรือไม่ ก) การรักษา บังคับใช้กฎหมาย และการอนุมัติ อนุญาต (Regulator) ข) การส่งเสริมและถ่ายทอดองค์ความรู้ (Facilitator) ค) การจัดบริการภาครัฐให้ประชาชน (Operator)	✓		เกี่ยวกับทั้งการบังคับใช้กฎหมาย และการส่งเสริม/ถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนสูงสุด
เป็นภารกิจที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและมีปริมาณงานที่ดำเนินการมากใช่หรือไม่	✓		การกำหนดมาตรฐานบริการสาธารณะจะทำให้การบริการประชาชนเป็นไปตามความต้องการของพื้นที่มากขึ้น





ภารกิจ/ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	เหตุผล
10) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
เป็นงานที่มีความคุ้มค่าต่อการใช้ทรัพยากรทางการบริหารหรือไม่	✓		การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง (Single Platform) จะทำให้การจัดการข้อมูลทั่วประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติอยู่หรือไม่	✓		ควรดูแลข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ควรเป็นงานที่หน่วยงานกลางดำเนินการ
เป็นงานที่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อนอยู่ที่ใดหรือไม่		✓	การพัฒนาระบบและบริหารข้อมูลเป็นงานที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ดำเนินการมาตลอด 10 ปี หากแต่ต้องมีการบูรณาการระบบต่าง ๆ ให้เป็นฐานข้อมูลกลาง
เป็นงานที่ถือเป็นหน้าที่หลักใช่หรือไม่	✓		ในยุค Thailand 4.0 ควรเป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อให้สามารถกำหนดนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก (Big Data)
เป็นงานที่มอบ/กระจายอำนาจไปให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นได้หรือไม่		✓	การบริหารข้อมูลในภาพรวมควรทำโดยหน่วยงานกลาง เพื่อให้มีศูนย์กลางอยู่ที่เดียว
เป็นงานที่ดำเนินการโดยจัดตั้งเป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นได้หรือไม่		✓	ข้อมูลบางส่วนอาจมีความละเอียดอ่อน และเป็นความลับของทางราชการ จึงควรดำเนินการโดยหน่วยงานรัฐ
เป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยรัฐทั้งหมดหรือไม่		✓	การพัฒนาระบบข้อมูล อาจดำเนินการโดยจ้างเหมาเอกชนที่มีความชำนาญและมีเทคโนโลยีระดับสูง แต่การบริหาร จัดเก็บ และรักษาข้อมูลควรดำเนินการโดยรัฐ
มีภารกิจที่เกี่ยวกับการดำเนินการที่สอดคล้องกับภารกิจอย่างน้อยข้อใดข้อหนึ่งใช่หรือไม่ ก) การรักษา บังคับใช้กฎหมาย และการอนุมัติ อนุญาต (Regulator) ข) การส่งเสริมและถ่ายทอดองค์ความรู้ (Facilitator) ค) การจัดบริการภาครัฐให้ประชาชน (Operator)	✓		ในระยะยาวอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐให้กับประชาชน
เป็นภารกิจที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและมีปริมาณงานที่ดำเนินการมากใช่หรือไม่	✓		สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศ ที่มุ่งเน้นการบริหารด้านดิจิทัล



ภารกิจ/ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	เหตุผล
11) พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและของกรม			
เป็นงานที่มีความคุ้มค่าต่อการใช้ทรัพยากรทางการบริหารหรือไม่	✓		การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และของกรมมีความคุ้มค่าสูงสุด
เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติอยู่หรือไม่	✓		การพัฒนาคน เป็นกระบวนการสำคัญและเป็นปัจจัยหลักในการสร้างนวัตกรรมในพื้นที่
เป็นงานที่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อนอยู่ที่ใดหรือไม่	✓		หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวนมาก แต่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรเน้นการพัฒนาค่านิยมและองค์ความรู้เฉพาะในการบริหารจัดการพื้นที่ตามหลักกฎหมาย
เป็นงานที่ถือเป็นหน้าที่หลักใช่หรือไม่	✓		ควรเป็นงานหลักในการส่งเสริมการทำงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เป็นงานที่มอบ/กระจายอำนาจไปให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นได้หรือไม่	✓		กระจายไปยังหน่วยงานในภูมิภาคของกรมได้บางส่วน
เป็นงานที่ดำเนินการโดยจัดตั้งเป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นได้หรือไม่		✓	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดแนวปฏิบัติและมาตรฐานการทำงานจึงง่ายกว่าที่จะดำเนินการพัฒนาเอง
เป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยรัฐทั้งหมดหรือไม่		✓	อาจเน้นการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน NGOs หรือผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน
มีภารกิจที่เกี่ยวกับการดำเนินการที่สอดคล้องกับภารกิจอย่างน้อยข้อใดข้อหนึ่งใช่หรือไม่ ก) การรักษา บังคับใช้กฎหมาย และการอนุมัติ อนุญาต (Regulator) ข) การส่งเสริมและถ่ายทอดองค์ความรู้ (Facilitator) ค) การจัดบริการภาครัฐให้ประชาชน (Operator)	✓		เป็นการส่งเสริมและถ่ายทอดองค์ความรู้ (Facilitator) ของบุคลากรทั้งใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เป็นภารกิจที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและมีปริมาณงานที่ดำเนินการมากใช่หรือไม่	✓		มีบุคลากรในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั่วประเทศมากกว่า 20,000 ราย



โดยมีวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ตามแผนยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ : ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะตามมาตรฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ได้อย่างทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ภายในปี 2565

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภททุกระดับให้ร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในระดับพื้นที่ให้เติบโตอย่างเข้มแข็ง สมบูรณ์ ด้วยธรรมาภิบาลที่ทุกภาคส่วนของประเทศให้การยอมรับ เชื่อมั่นและมีภาพลักษณ์ที่ดีในระดับนานาชาติ
2. สร้างสรรค์มาตรการ มาตรฐาน ระเบียบ กฎหมายเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ 20 ปี ด้วยนวัตกรรมสร้างคุณค่าองค์ความรู้และเทคโนโลยีแห่งยุคดิจิทัล พร้อมระบบการให้คำแนะนำ ปรีกษา การประสาน และการสนับสนุนด้วยความเชี่ยวชาญทางการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและการบริหารจัดการในระดับสากล
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการบริหารและการบริการสาธารณะของท้องถิ่นด้วยมาตรฐานการจัดการระดับสากล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกประเภททุกระดับให้มีความมั่นคง และยั่งยืน เป็นฐานการขับเคลื่อนท้องถิ่นที่เชื่อมโยงกับการเสริมสร้างเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความสมดุลในการพัฒนาของท้องถิ่นกับความจำเป็นในการพัฒนาประเทศสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว
4. บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภททุกระดับให้มีปริมาณและสมรรถนะที่เพียงพอและสอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการรองรับภารกิจ การบริการประชาชน และการพัฒนาสู่การเปลี่ยนแปลง
5. พัฒนาการให้มีสมรรถนะสูง ทันสมัย เป็นองค์กรคุณธรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งความสุข ด้วยคุณภาพการบริหารจัดการในระดับสากล และวัฒนธรรมที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างประชาธิปไตยให้เข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของประชาชน

เป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

- ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในระดับท้องถิ่นมีความเข้มแข็งมากขึ้นประชาชนมีความตื่นรู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาประชาธิปไตยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระบอบการบริหารของท้องถิ่นของประเทศได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ
- ส่งเสริมสนับสนุนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและแนวทางการพัฒนาสู่ท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนและประชาชนได้รับประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีบทบาทเด่นในการส่งเสริมสนับสนุนโครงการพัฒนาของพระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์ที่ตั้งอยู่ในท้องถิ่น ให้เข้มแข็ง เกิดความยั่งยืน ประชาชนได้ใช้ประโยชน์ ในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาและนำสู่การปฏิบัติ





กลยุทธ์

1. สร้างและพัฒนากระบวนการประชาธิปไตยแก่เยาวชนในสถานศึกษาของท้องถิ่นและเยาวชน ในท้องถิ่น เพื่อสร้างหลักประกันประชาธิปไตยของท้องถิ่นในอนาคต
2. พัฒนาการกระบวนการประชาธิปไตยและกระบวนการทางสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้มแข็ง เพื่อเป็นหลักทางประชาธิปไตยให้กับท้องถิ่นและประชาชน รวมถึงพัฒนากระบวนการประชาธิปไตย ให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
3. เสริมสร้างความสมานฉันท์และเสริมสร้างความเข้าใจ แก่ประชาชน บุคลากรของท้องถิ่น ในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
4. ร่วมเป็นกำลังหลักสำคัญของกระทรวงมหาดไทยในระดับพื้นที่ ในการระดมพลังขององค์กรภาคีทุกภาคส่วนในท้องถิ่นในการร่วมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อการแสดงความจงรักภักดีแก่สถาบันพระมหากษัตริย์
5. ส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนด้วยการระเบิดจากภายในท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้มีคุณภาพ

เป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย มีองค์ความรู้วัฒนธรรมเพื่อการขับเคลื่อนงานในการกิจรองรับการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ และการพัฒนาของประเทศ ตามโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ 20 ปี
- โครงสร้างพื้นฐานการเสริมสร้างการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา การสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานอย่างทั่วถึงทั้งประเทศ รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจในท้องถิ่นเติบโต หนุนเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากในท้องถิ่นเติบโตอย่างต่อเนื่อง สร้างงาน อาชีพ รายได้ เศรษฐกิจแก่ชุมชนให้เติบโตมากขึ้นตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรดิจิทัลทุกภารกิจ การบริหารการบริการมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพรองรับการขับเคลื่อนประเทศไทย Smart Thailand
- ประชาชนได้รับบริการสาธารณะจากท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพ ทัวถึง นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี และปัญหาความเหลื่อมล้ำในท้องถิ่นลดลง
- บริการสาธารณะของท้องถิ่นมีความทันสมัย มาตรฐานสากล สามารถรองรับการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศและโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0
- การศึกษา การสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณภาพและมาตรฐาน

กลยุทธ์

1. เสริมสร้างศักยภาพและขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสรรค์สร้างนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาภารกิจบริการในระดับพื้นที่รองรับยุทธศาสตร์ประเทศ และไทยแลนด์ 4.0



2. รวมพลังองค์กรภาคีทุกภาคส่วนหนุนเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์กรดิจิทัล และองค์กรแห่งนวัตกรรม
3. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนากลไกเพื่อการกระจายทรัพยากรและการบริการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าถึงความต้องการเร่งด่วนสำคัญของพื้นที่ผ่านการบูรณาการทรัพยากรร่วมกับจังหวัด และองค์กรภาคีเครือข่ายในรูปแบบภารกิจร่วมภาครัฐ ท้องถิ่นเป็นฐานประชาชนเป็นศูนย์กลาง
4. ระดมพลังจากองค์กรภาคีทุกภาคส่วน ภาคประชาชน ในการร่วมกับท้องถิ่นเพื่อการสร้างคุณธรรม สมบูรณ์ รักษา และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม การสร้างแหล่งพลังงานในท้องถิ่นเพื่อการพึ่งตนเอง และการใช้ประโยชน์ที่ยั่งยืนและสมดุล
5. ร่วมเสริมสร้างศักยภาพการพึ่งตนเองทางการเงิน-การคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยการระดมพลังทุกภาคส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากในท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
6. เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะของท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากล ให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพได้มาตรฐานตรงตามความต้องการของประชาชนและทิศทางการพัฒนาประเทศ 20 ปี และโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0
7. ร่วมสนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับท้องถิ่นเพื่อเป็นกำลังหลักในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่นในการพึ่งตนเองและรองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน
8. สร้างกลไกมาตรการรองรับการขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมเสริมสร้างสวัสดิการสังคม เสริมความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคมระดับพื้นที่
9. พัฒนาการบริการสาธารณะ ของท้องถิ่นผ่านการร่วมหรือการดำเนินการของเอกชนหรือหน่วยงานรัฐที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริการประชาชน
10. เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากลรองรับความต้องการของประชาชน ภาคธุรกิจและทิศทางการพัฒนาประเทศไทย 4.0
11. รวมพลังองค์กรภาคีทุกภาคส่วนร่วมหนุนเสริมการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืนตามเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ Sustainable Development Goals (SDGs)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาการบริหารจัดการและส่งเสริมธรรมาภิบาลท้องถิ่น

เป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยมีมาตรฐานและมีศักยภาพในการบริหารจัดการภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล จนประชาชนในพื้นที่ให้การยอมรับเชื่อมั่นในความเป็นมืออาชีพ และการมีธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่ดีให้บริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และโปร่งใส ตรวจสอบได้ และทำให้คะแนนดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชันของท้องถิ่นให้อยู่สูงกว่าร้อยละ 50 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาการบริหารจัดการการเงินการคลังให้สอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปประเทศ และรัฐธรรมนูญ จนมีขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้





กลยุทธ์

1. ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อสร้างพลังการขับเคลื่อนค่านิยมด้านการทุจริตจากฐานของการพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ
2. ยกระดับการจัดการธรรมาภิบาลท้องถิ่นด้วยการป้องกันการทุจริตในการปกครองท้องถิ่นที่มีมาตรฐานสากล หนุนเสริมภาพลักษณ์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยร่วมขับเคลื่อนประเทศไทย ชี้อตรงไปตรงมา ให้เป็นที่ประจักษ์ในระดับนานาชาติ
3. สร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการมาตรฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศด้วยมาตรฐานการให้คำปรึกษาระดับสากล และการประเมินผ่านการมีส่วนร่วมจากองค์กรภาคีทุกภาคส่วน
4. สร้างสรรค์มาตรฐาน รูปแบบ แนวทางเพื่อความคล่องตัว และการพึ่งตนเองในด้านรายได้ของท้องถิ่น และการสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่สามารถพึ่งตนเองได้อย่างเหมาะสม
5. ปรับโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาด ที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า
6. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภารกิจการถ่ายโอนภารกิจ จากภาครัฐสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในการจัดบริการประชาชนและไม่เป็นภาระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระยะยาว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาประเทศ

เป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

- บุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีสมรรถนะสูง มีความเชี่ยวชาญในการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจนเป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังคม และภาคีทุกภาคส่วน
- บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง สามารถจัดบริการให้แก่ประชาชนได้อย่างมีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของประชาชน
- วัฒนธรรมองค์กรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความเข้มแข็ง บุคลากรมีความสุขและภาคภูมิใจต่อองค์กร

กลยุทธ์

1. สร้างระบบคุณธรรมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาลในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลก้าวสู่ธรรมาภิบาลการบริหารทรัพยากรบุคคลยุค 4.0
2. สร้างระบบการพัฒนาบุคลากร และผู้นำรองรับการพัฒนากรมสู่สากล และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่แข่งขันได้
3. ปฏิรูประบบโครงสร้างและระบบบริหารจัดการกำลังคนของกรมให้มีประสิทธิภาพ มีความสมดุลกับการพัฒนาตามยุทธศาสตร์กรม และการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าสูงสุด
4. สร้างระบบการเรียนรู้ การจัดการตนเองตามค่านิยมร่วม และความจำเป็นในการขับเคลื่อนการพัฒนากกรม และความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกอย่างเท่าทัน
5. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีธรรมาภิบาล และพร้อมเปิดรับ การตรวจสอบอย่างโปร่งใสสู่ท้องถิ่นยุคใหม่





6. พัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นนักบริหาร นักการเมือง และผู้ปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาลและพร้อมเปิดรับการตรวจสอบอย่างโปร่งใส
7. เสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยวัฒนธรรมและวิถีพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงใช้เกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
- ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้รับบริการให้คำปรึกษาแนะนำ การประสาน และสนับสนุนอย่างมีมาตรฐานและทันความต้องการ
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรแห่งความทันสมัย มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่สมบูรณ์รองรับ การกิจ และยุทธศาสตร์
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรคุณธรรมที่มีธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

1. เสริมสร้างขีดความสามารถในการนำองค์กรของผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สู่องค์กรสมรรถนะสูงที่มีคุณธรรม
2. พัฒนาระบบการบริหารยุทธศาสตร์ทั่วทั้งองค์กรแบบครบวงจร เพื่อหนุนนำการพัฒนาตามความ เปลี่ยนแปลงในอนาคตและรองรับการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ
3. เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรใหม่ พัฒนาระบบการบริการลูกค้า และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นอย่างมืออาชีพ
4. พัฒนากลุ่มองค์กรดิจิทัลสร้างระบบการวัดผล การวิเคราะห์ การจัดการสารสนเทศ และการจัดการ ความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และทันสมัย
5. ส่งเสริม สนับสนุนธรรมาภิบาลในทุกภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นแนวปฏิบัติที่ดี ขององค์กรธรรมาภิบาลระดับประเทศ และนานาชาติ
6. ยกระดับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสู่องค์กรดิจิทัลทั่วทั้งองค์กร
7. เสริมสร้างบทบาทระหว่าง ประเทศของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเชื่อมโยงประชาคมอาเซียนและ ประชาคมโลก

5.2 เหตุผลความจำเป็นในการขอจัดตั้ง แสดงประโยชน์ที่จะเกิดกับรัฐและประชาชน

(1) เมื่อจัดตั้งแล้วจะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล/ยุทธศาสตร์ของชาติในด้านใด

จากผลการวิเคราะห์นโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงนั้น ทางกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นมีความเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ทั้ง 6 ด้านดังนี้



1. **ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง** โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติใน 2 ประเด็นย่อย
8 กิจกรรม ดังนี้

1.1 การรักษาความสงบภายในประเทศ

- มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง การมีส่วนร่วมของประชาชนและการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก และกองส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบรอง ได้แก่
 1. การส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม และการสนับสนุนโครงการตามแนวทางพระราชดำริ
 2. การดำเนินโครงการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา
 3. การส่งเสริมประชาธิปไตยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 4. การส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

- มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง การมีส่วนร่วมของประชาชนและการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก และกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบรอง ได้แก่
 1. การดำเนินโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 2. การบรรเทาความเดือดร้อนให้กับผู้ประสบภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากเหตุความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
 3. การดำเนินโครงการพัฒนาสถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
 4. การสนับสนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

2. **ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน** โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติใน 3 ประเด็นย่อย 6 กิจกรรม ดังนี้

2.1 การเกษตรสร้างมูลค่า

- มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้มีคุณภาพ
- เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่



1. การสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องอาหารปลอดภัย และเกษตรอินทรีย์

2.2 การสร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว

- มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้มีคุณภาพ
- เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่
 1. การส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Platform Airbnb)
 2. การดำเนินการยกระดับคุณภาพบริการ และส่งเสริมธุรกิจต่อเนื่องในแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง
 3. การดำเนินการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเมืองรอง
 4. การยกระดับการท่องเที่ยวเชิงประเพณี วัฒนธรรม /การท่องเที่ยววิถีชีวิตลุ่มน้ำโขงการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

2.3 การพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

- มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้มีคุณภาพ
- เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่
 1. การดำเนินงานตลาดประชารัฐ ท้องถิ่นสุขใจ 4.0 (สินค้า อาหาร ที่พัก แหล่งท่องเที่ยว)

3. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติใน 4 ประเด็นย่อย 8 กิจกรรม ดังนี้

3.1 การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

- มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้มีคุณภาพ
- เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่
 1. การเสริมสร้างคุณธรรมในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โรงเรียนคุณธรรม)

3.2 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

- มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้มีคุณภาพ
- เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมี กองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่
 1. การพัฒนาเด็กปฐมวัยในสถานศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 2. การพัฒนาเด็กช่วงวัยเรียน/วัยรุ่นในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



3.3 การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

- มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้มีคุณภาพ
- เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่
 1. การส่งเสริมและพัฒนายกระดับคุณภาพการศึกษา ด้านการอ่าน การเขียน และการคิดวิเคราะห์
 2. การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.4 การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี

- มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้มีคุณภาพ
- เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่
 1. การส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานตามแนวทางโครงการพระราชดำริ ด้านสาธารณสุข
 2. การส่งเสริมอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานเชิงรุก
 3. การดำเนินงานของนักบริบาลท้องถิ่น/ชุมชน

4. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติใน 3 ประเด็นย่อย 13 กิจกรรม ดังนี้

4.1 การลดความเหลื่อมล้ำ การสร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

- มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้มีคุณภาพ และยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการบริหารจัดการและส่งเสริมธรรมาภิบาลท้องถิ่น
- เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีสำนักบริหารการคลังท้องถิ่นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่
 1. การพัฒนาโปรแกรมแผนที่ภาษีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 2. การสร้างกลไกทางกฎหมาย และการบริหารเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้เสียภาษีท้องถิ่น
- เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่
 1. การส่งเสริมหลักประกันทางสังคมของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส



- เกี่ยวข้องกับการกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น และกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่
 1. การส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานการบริการด้านสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามภารกิจถ่ายโอน
 2. การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา เพื่อสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

4.2 การเสริมสร้างพลังทางสังคม

- มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้มีคุณภาพ
- เกี่ยวข้องกับการกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่
 1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ และการจัดวางผังเมืองที่เหมาะสม
 2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ และสภาพแวดล้อม (ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ)
 3. การส่งเสริมความเสมอภาคของหญิง/ชายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 4. การส่งเสริมความเสมอภาคของหญิง/ชายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- เกี่ยวข้องกับการกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่
 1. การพัฒนาระบบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านระบบเทคโนโลยี

4.3 การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งพาตนเอง และการจัดการตนเอง

- มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้มีคุณภาพ
- เกี่ยวข้องกับการกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่
 1. การสนับสนุนให้ชุมชนได้บริหารจัดการ และมีส่วนร่วมในกิจการที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนโดยตรง (การจัดทำแผนในทุกระดับ)
 2. การส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ส่งเสริมสนับสนุนระบบสวัสดิการชุมชน
 3. การส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน



5. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติใน 3 ประเด็นย่อย 14 กิจกรรม ดังนี้

5.1 สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคม เศรษฐกิจสีเขียว

- มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้มีคุณภาพ
- เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่
 1. การดำเนินงานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช อันเนื่องมาจากพระราชดำริ
 2. การบริหารจัดการลำน้ำและแหล่งน้ำขนาดเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สวยงามใช้ได้
 3. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการน้ำแบบบูรณาการ (การพัฒนา ลุ่มน้ำ แหล่งน้ำขนาดเล็ก)
 4. การป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำเสียในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีสำนักงานเลขานุการกรม เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่
 1. การดำเนินงานโครงการท้องถิ่นอาสาปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ “จิตอาสา สร้างป่า รักษาป่า”

5.2 สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล

- มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้มีคุณภาพ
- เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่
 1. การส่งเสริมและรณรงค์การจัดการขยะในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ติดชายฝั่งทะเล

5.3 พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรม และอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง

- มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้มีคุณภาพ
- เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่
 1. การส่งเสริมการบริหารจัดการขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 2. การขับเคลื่อนการรวมกลุ่มพื้นที่ในการบริหารจัดการขยะมูลฝอย
 3. การดำเนินงานอาสาสมัครท้องถิ่นรักษ์โลก (อถล.)



4. ธนาคารน้ำใต้ดิน
5. โคม หนอง นาโมเดล
6. การส่งเสริมการประหยัดพลังงาน และพลังงานทางเลือก
7. การส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำเทคโนโลยีด้านพลังงานทดแทนมาจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชน
8. ส่งเสริมให้เอกชนลงทุนในโครงการกำจัดขยะ เพื่อนำผลพลอยได้ไปผลิตกระแสไฟฟ้า

6. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติใน 6 ประเด็นย่อย 18 กิจกรรม ดังนี้

6.1 ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส

- มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง
- เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก และกองส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบรอง ได้แก่
 1. การอำนวยความสะดวกการให้บริการสาธารณะ
 2. ปรับปรุงกระบวนการให้บริการประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ลดขั้นตอนโดยใช้ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์มาให้บริการ)
 3. การปรับปรุงระบบข้อมูลกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (info.dla.go.th)

6.2 ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชน และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

- มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการบริหารจัดการ และส่งเสริมธรรมาภิบาลท้องถิ่น และยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง
- เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่
 1. การจัดทำแผนปฏิรูปกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นระยะที่ 3 ปี 2562 – 2564
 2. การปรับโครงสร้างการบริหารงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อรองรับการขับเคลื่อนแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ
- เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกองส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่
 1. การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA)



2. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการบริหารงาน และตรวจสอบการดำเนินการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6.3 ภาครัฐมีความทันสมัย

- มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการบริหารจัดการ และส่งเสริมธรรมาภิบาลท้องถิ่น
- เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีสำนักบริหารการคลังท้องถิ่นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่
 1. การพัฒนาระบบงบประมาณ ระบบบัญชี และการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ทันสมัย และมีมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด

6.4 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งเน้นความสำเร็จ และเป็นมืออาชีพ

- มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับภารกิจ และทิศทางการพัฒนาประเทศ
- เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกองการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก และ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบรอง ได้แก่
 1. การจัดระบบบริหารงานบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
 2. การจัดระบบบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 3. การพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
 4. การพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6.5 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการบริหารจัดการ และส่งเสริมธรรมาภิบาลท้องถิ่น และยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับภารกิจ และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง
- เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกองการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่
 1. การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการปฏิบัติราชการบนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ฯลฯ
- เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่
 1. การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)



2. การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6.6 กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

- มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง
- เกี่ยวข้องกับการกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกฎหมายและระเบียบท้องถิ่นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก และสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และกองการเลือกตั้งท้องถิ่นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบรอง ได้แก่
 1. การสนับสนุนการจัดทำกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น และกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวม 6 ฉบับ
 2. ร่างพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการท้องถิ่น พ.ศ.
 3. การจัดทำร่างพระราชบัญญัติ ให้ใช้ประมวลกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. และร่างประมวลกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากบทสรุปด้านบนจะเห็นได้ว่า กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีความเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐและยุทธศาสตร์จำนวนมาก โดยเฉพาะ กองส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งมีปริมาณงานจำนวนมากและเกี่ยวข้องกับหลายภารกิจที่ยุทธศาสตร์ชาติกำหนดไว้

(2) การจัดตั้งจะก่อให้เกิดการแก้ปัญหาข้อขัดข้องในปัจจุบัน หรือสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างไร และประชาชนจะได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น

จากผลการวิเคราะห์ต่าง ๆ พบปัญหาและโอกาสสำหรับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

(1) กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่นมีภาระงานจำนวนมาก และหลากหลายหน่วยงาน เช่น งานส่งเสริมการกระจายอำนาจ งานจัดทำงบประมาณเงินอุดหนุน งานส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี งานส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว สังคม และคุณภาพชีวิต งานส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน งานส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น งานวิชาการและวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น จึงอาจไม่สามารถลงลึกในแต่ละงานได้ ทั้ง ๆ ที่แต่ละงานเป็นภาระงานหลักที่จะขยายปริมาณงานจากผลการกระจายอำนาจมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การบริการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นช้าลง และมาตรฐานบริการที่จะให้ประชาชนไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจน อันจะทำให้การกำหนดมาตรฐานบริการของประชาชนในแต่ละพื้นที่เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

(2) การสร้างสัมพันธ์กับต่างประเทศ เพื่อพัฒนางานวิจัย และงานวิชาการร่วมกันในการพัฒนาท้องถิ่นจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพัฒนาแต่ละพื้นที่มากขึ้น

(3) ภายใต้การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อาจมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดมาตรฐานการบริการสาธารณะต่าง ๆ ให้ถูกต้องและเหมาะสมกับพื้นที่ จึงอาจต้องมีหน่วยงานซึ่งมีภารกิจที่ชัดเจนและรับผิดชอบให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อันส่งผลต่อการบริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพ





(4) การปฏิบัติหน้าที่ของ “ท้องถิ่นอำเภอ” ยังไม่อาจขับเคลื่อนภารกิจตามอำนาจหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มศักยภาพ เนื่องจากยังมิได้เป็นส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ปรากฏตามกฎหมายอย่างเต็มศักยภาพ เนื่องจากยังมิได้เป็นส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ปรากฏตามกฎหมายอย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง “ท้องถิ่นอำเภอ” ก็ยังไม่มีสถานะเป็นหัวหน้าส่วนราชการ ประจำอำเภอ เป็นเหตุให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและ/หรือนายอำเภอไม่สามารถแต่งตั้งให้รักษาราชการแทนหรือ ปฏิบัติราชการแทนตามหลักการมอบอำนาจ (Empowerment) ในกรณีต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของอำเภอและเป็นคณะกรรมการคณะต่าง ๆ ได้ ส่งผลให้เกิดความไม่คล่องตัวในการให้บริการประชาชน การปฏิบัติราชการทั้งในระดับจังหวัดและระดับอำเภอ ความชอบด้วยกฎหมาย (Legality) ความผูกมัดและ พันธะสัญญาในการปฏิบัติงาน (Commitment) และความสามารถรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) ในการปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ ได้อย่างเต็มที่

ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อแก้ปัญหาที่ผ่านมา อันจะทำให้การบริการประชาชนของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.3 ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ

จากปัญหาและบทบาทภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคตตามที่ได้อธิบายมาข้างต้น จึงมีข้อเสนอให้กำหนดโครงสร้างหน่วยงานสำหรับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในอนาคตดังต่อไปนี้

- (1) สำนักงานเลขานุการกรม
- (2) กองการเจ้าหน้าที่
- (3) กองคลัง
- (4) กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
- (5) กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น
- (6) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- (7) **กองนวัตกรรมและแผนพัฒนาท้องถิ่น**
- (8) กองบริหารการคลังท้องถิ่น
- (9) กองพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (10) **กองส่งเสริมการจัดการบริการสาธารณะ 1 (ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ และสังคม)**
- (11) **กองส่งเสริมการจัดการบริการสาธารณะ 2 (ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)**
- (12) กองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น
- (13) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น
- (14) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

- (1) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
- (2) **สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด**



โดยสามารถแสดงรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางแสดงข้อเสนอภารกิจใหม่

ภารกิจปัจจุบัน	ข้อเสนอภารกิจใหม่	เหตุผล
กลุ่มภารกิจบริหารจัดการภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
ภารกิจตรวจสอบภายใน	ภารกิจตรวจสอบภายใน	
- งานตรวจสอบและติดตาม	คงเดิม แต่เพิ่มการตรวจสอบด้านดิจิทัลมากขึ้น	รองรับนโยบาย Thailand 4.0
ภารกิจพัฒนาระบบบริหาร	ภารกิจพัฒนาระบบบริหาร	
- งานพัฒนาระบบราชการ (เช่น โครงสร้างองค์กร งานวิชาการ ฯลฯ)	คงเดิม	คล้ายคลึงกับส่วนราชการอื่น ๆ
- งานด้านคำรับรองปฏิบัติราชการ	คงเดิม	คล้ายคลึงกับส่วนราชการอื่น ๆ
ภารกิจประสานการตรวจราชการกรม	ภารกิจประสานการตรวจราชการกรม	
- งานผู้ตรวจราชการกรม	คงเดิม	คล้ายคลึงกับส่วนราชการอื่น ๆ
- งานสนับสนุนการตรวจราชการ	คงเดิม แต่เพิ่มการวิเคราะห์และประมวลข้อมูลเพื่อนำไปประกอบการตรวจราชการเชิงประเด็น/เชิงนโยบายได้	เพื่อให้ผู้ตรวจราชการกรมปฏิบัติงานในฐานะตัวแทนอธิบดีได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
ภารกิจปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ภารกิจปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
- งานต่อต้านทุจริต	คงเดิม	คล้ายคลึงกับส่วนราชการอื่น ๆ
- งานส่งเสริมจริยธรรม	คงเดิม	คล้ายคลึงกับส่วนราชการอื่น ๆ
ภารกิจเลขานุการกรม	ภารกิจเลขานุการกรม	
- งานสารบรรณกลาง	คงเดิม	คล้ายคลึงกับส่วนราชการอื่น ๆ
- งานกิจการพิเศษ	คงเดิม แต่เพิ่มความสำคัญของราชพิธีต่าง ๆ	เป็นงานสำคัญของภาครัฐ
- งานประชาสัมพันธ์	คงเดิม	คล้ายคลึงกับส่วนราชการอื่น ๆ
- งานช่วยอำนวยความสะดวก	คงเดิม	คล้ายคลึงกับส่วนราชการอื่น ๆ
ภารกิจยุทธศาสตร์และแผนงาน		
- งานยุทธศาสตร์และนโยบาย	คงเดิม	คล้ายคลึงกับส่วนราชการอื่น ๆ
- งานวิเคราะห์งบประมาณ	คงเดิม	คล้ายคลึงกับส่วนราชการอื่น ๆ
- งานติดตามประเมินผล	คงเดิม	คล้ายคลึงกับส่วนราชการอื่น ๆ
	งานวิเคราะห์งบประมาณเงินอุดหนุนท้องถิ่น	การเปลี่ยนแปลงวิธีการงบประมาณส่งผลต่อบทบาทของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการให้ความเห็นในภาพรวมด้านงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ





ภารกิจปัจจุบัน	ข้อเสนอภารกิจใหม่	เหตุผล
ภารกิจการเจ้าหน้าที่	ภารกิจการเจ้าหน้าที่	
- งานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาสมรรถนะ	คงเดิม	คล้ายคลึงกับส่วนราชการอื่น ๆ
- งานสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล	คงเดิม	คล้ายคลึงกับส่วนราชการอื่น ๆ
- งานบริหารผลการปฏิบัติงานและสวัสดิการ	คงเดิม	คล้ายคลึงกับส่วนราชการอื่น ๆ
- งานวินัย	คงเดิม	คล้ายคลึงกับส่วนราชการอื่น ๆ
ภารกิจคลัง	ภารกิจคลัง	
- งานการเงิน	คงเดิม	แต่เพิ่มการเบิกจ่ายเงินสอบสรรหาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- งานบัญชี	คงเดิม	แต่เพิ่มการจัดทำบัญชีที่เบิกจ่ายเงินสอบสรรหาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- งานพัสดุ สถานที่ และยานพาหนะ	คงเดิม	คงเดิม แต่เพิ่มการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงเพิ่มงานการจัดซื้อจัดจ้าง การสอบสรรหาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น



ภารกิจปัจจุบัน	ข้อเสนอภารกิจใหม่	เหตุผล
กลุ่มภารกิจบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
ภารกิจบริหารการคลังท้องถิ่น		
- งานนโยบายการคลังและพัฒนารายได้	งานนโยบายการคลังและพัฒนารายได้	เพิ่มงานด้านระบบภาษี
- งานการจัดสรรเงินอุดหนุนและพัฒนา ระบบงบประมาณ	งานพัฒนาระบบงบประมาณ	ค่อย ๆ ลดงานจัดสรรเงินอุดหนุนลง
- งานบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการ	งานบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการ	ให้ความสำคัญกับการจ่ายสวัสดิการ
- งานพัฒนาระบบบัญชีท้องถิ่น	งานพัฒนาระบบบัญชีท้องถิ่น	ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบงาน
ภารกิจตรวจสอบระบบการเงินบัญชี ท้องถิ่น		
- งานพัฒนาระบบการตรวจสอบ	คงเดิม	คล้ายคลึงกับส่วนราชการอื่น ๆ
- งานตรวจสอบ 1-3	งานตรวจสอบ 1-2	ยุบงานตรวจสอบในพื้นที่ลง อาจดำเนินการนิเทศ ให้ความรู้และ ตรวจสอบในภาพรวมเท่านั้น เพื่อลด ความทับซ้อนกับสำนักงานส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นจังหวัด
	งานพัฒนาระบบควบคุมภายใน	เพิ่มงานด้านระบบควบคุมภายใน
ภารกิจกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น		
- งานเรื่องร้องทุกข์	คงเดิม	ใกล้เคียงกับงานที่มีการบริการ ประชาชน หรือกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ
- งานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น 1-3 (6 ภาค)	คงเดิม แต่ต้องกระจายอำนาจและพัฒนา ประสิทธิภาพของจังหวัดให้ดำเนินการ ด้านกฎหมาย/ระเบียบให้มากขึ้น	เพื่อลดปริมาณงานที่เข้ามาส่วนกลาง และสร้างความรวดเร็วให้กับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้รับบริการ
- งานคดี	คงเดิม	คล้ายคลึงกับส่วนราชการอื่น ๆ
- งานวินิจฉัยและกำกับดูแล	งานวินิจฉัยกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น	ภาระงานในการให้คำปรึกษาและ วินิจฉัยจำนวนมาก
	งานกำกับดูแล	การกำกับดูแลการใช้อำนาจของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจ ที่เพิ่มสูงขึ้นทุกปี
ภารกิจพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงาน ท้องถิ่น	ยุบ และกระจายภาระงานในหน่วยงานใหม่ ที่เกี่ยวข้องตามข้อเสนอภารกิจใหม่	
- งานแผนพัฒนาท้องถิ่น	ย้ายไปกองนวัตกรรมและแผนพัฒนาท้องถิ่น	มีหน้าที่รับผิดชอบสอดคล้องกับภาระ งานของหน่วยงานที่กำหนดขึ้นใหม่



ภารกิจปัจจุบัน	ข้อเสนอภารกิจใหม่	เหตุผล
- งานวิชาการและวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	ย้ายไปงานนวัตกรรมและวิจัยในกองนวัตกรรมและแผนพัฒนาท้องถิ่น	มีหน้าที่รับผิดชอบสอดคล้องกับภาระงานของหน่วยงานที่กำหนดขึ้นใหม่
- งานส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีท้องถิ่น	ย้ายไปกองนวัตกรรมและแผนพัฒนาท้องถิ่น	มีหน้าที่รับผิดชอบสอดคล้องกับภาระงานของหน่วยงานที่กำหนดขึ้นใหม่
- งานส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิต	ย้ายไปกองส่งเสริมการจัดการบริการสาธารณะ ๑	มีหน้าที่รับผิดชอบสอดคล้องกับภาระงานของหน่วยงานที่กำหนดขึ้นใหม่
- งานส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	ย้ายไปกองส่งเสริมการจัดการบริการสาธารณะ ๑	มีหน้าที่รับผิดชอบสอดคล้องกับภาระงานของหน่วยงานที่กำหนดขึ้นใหม่
- งานส่งเสริมการกระจายอำนาจและการจัดทำงบประมาณเงินอุดหนุน	ย้ายไปงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกองนวัตกรรมและแผนพัฒนาท้องถิ่น	มีหน้าที่รับผิดชอบสอดคล้องกับภาระงานของหน่วยงานที่กำหนดขึ้นใหม่
- งานส่งเสริมการสาธารณสุข	ย้ายไปกองส่งเสริมการจัดการบริการสาธารณะ ๒	มีหน้าที่รับผิดชอบสอดคล้องกับภาระงานของหน่วยงานที่กำหนดขึ้นใหม่
- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	ย้ายไปกองส่งเสริมการจัดการบริการสาธารณะ ๒	มีหน้าที่รับผิดชอบสอดคล้องกับภาระงานของหน่วยงานที่กำหนดขึ้นใหม่
ภารกิจนวัตกรรมและแผนพัฒนาท้องถิ่น		
	งานแผนพัฒนาท้องถิ่น	สอดคล้องกับนโยบาย One-plan และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	งานนวัตกรรมและวิจัย	ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการพัฒนานวัตกรรมสำหรับการพัฒนาท้องถิ่นไทย ซึ่งรวมถึงการพัฒนาโครงการนวัตกรรมในระยะหลังการวิจัยและพัฒนา หรือการต่อยอดจากงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์สู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	งานติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการท้องถิ่น	การกำหนดตัวชี้วัด และสร้างมาตรฐานการทำงานเป็นกระบวนการหลักสำคัญ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
	งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	การสร้างคามเข้มแข็งในประชาธิปไตย ส่งเสริมธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นภารกิจสำคัญ



ภารกิจปัจจุบัน	ข้อเสนอภารกิจใหม่	เหตุผล
	งานต่างประเทศและประสานความร่วมมือ	ปัจจุบันภาระงานความร่วมมือระหว่างประเทศ ทุนการศึกษา และการทดสอบความสามารถด้านภาษาทวีความสำคัญขึ้น
	ภารกิจส่งเสริมการจัดการบริการสาธารณะ 1 (ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ และสังคม)	
	งานส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ การลงทุน และการท่องเที่ยว	พัฒนามาตรฐานบริการสาธารณะที่เกี่ยวกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านเศรษฐกิจ การเกษตร การลงทุน การท่องเที่ยว ฯลฯ
	งานส่งเสริมการพัฒนาในด้านสังคม และคุณภาพชีวิต	พัฒนามาตรฐานบริการสาธารณะที่เกี่ยวกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านสวัสดิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ รวมถึงศิลปะ วัฒนธรรม ฯลฯ
	งานส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนามาตรฐานบริการสาธารณะด้านการก่อสร้าง ถนน ทางเดิน และทางเท้า ด้านไฟฟ้าสาธารณะ ด้านระบบระบายน้ำ ด้านน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
	ภารกิจส่งเสริมการจัดการบริการสาธารณะ 2 (ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	
	งานส่งเสริมการสาธารณสุข	พัฒนามาตรฐานบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุข สุขภาพอนามัย สุขภาวะ การควบคุมโรค ฯลฯ
	งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	พัฒนามาตรฐานบริการสาธารณะด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ขยะมูลฝอย จัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ฯลฯ
ภารกิจส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น		
- งานส่งเสริมการจัดการศึกษาท้องถิ่น	คงเดิม	ข้อสอดคล้องกับภารกิจแล้ว
- งานยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น	งานแผนและงบประมาณด้านการศึกษาท้องถิ่น	เปลี่ยนชื่อให้เข้าใจง่าย





ภารกิจปัจจุบัน	ข้อเสนอภารกิจใหม่	เหตุผล
- งานส่งเสริมการจัดการศึกษาปฐมวัยและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	งานการศึกษาเด็กปฐมวัย	เปลี่ยนชื่อให้เข้าใจง่าย
- งานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	งานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและกิจกรรมเยาวชน	เปลี่ยนชื่อให้เข้าใจง่าย
ภารกิจเทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น		
- งานวิชาการคอมพิวเตอร์	คงเดิม	คล้ายคลึงกับส่วนราชการอื่น ๆ
- งานระบบงานคอมพิวเตอร์	คงเดิม	คล้ายคลึงกับส่วนราชการอื่น ๆ
- งานสารสนเทศ	คงเดิม แต่เน้นบูรณาการระบบสารสนเทศ	ปัจจุบันมีหลากหลายระบบ จึงควรจัดทำให้เป็น Single Platform ตามแนวทางการปฏิรูป ด้านกระบวนการงาน
ภารกิจพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น		
- งานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น	คงเดิม	แบ่งตามงานที่รับผิดชอบในกฎหมาย
- งานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	คงเดิม	แบ่งตามงานที่รับผิดชอบในกฎหมาย
- งานมาตรฐานวินัยบุคคลส่วนท้องถิ่น	คงเดิม	แบ่งตามงานที่รับผิดชอบในกฎหมาย
- งานส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	คงเดิม	แบ่งตามงานที่รับผิดชอบในกฎหมาย
	งานสรรหาบุคลากรท้องถิ่น	ตามแนวทางใหม่ที่เป็นการสรรหาและสอบแข่งขันจากส่วนกลาง
ภารกิจพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น		
	งานอำนวยการและบริหารรายได้	ให้ความสำคัญกับการจัดเก็บรายได้ของการฝึกอบรม และมีการบริหารงบประมาณกว่า 600 ล้านบาท
- งานวิชาการเพื่อการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	คงเดิม	แบ่งตามลักษณะงานที่รับผิดชอบครบถ้วนแล้ว
- งานนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	คงเดิม	แบ่งตามลักษณะงานที่รับผิดชอบครบถ้วนแล้ว
- งานบริหารการฝึกอบรม 1-3	คงเดิม (ทั้งนี้อาจพิจารณารวมการบริหารฝึกอบรมเข้าด้วยกัน)	แบ่งตามลักษณะงานที่รับผิดชอบครบถ้วนแล้ว





ภารกิจปัจจุบัน	ข้อเสนอภารกิจใหม่	เหตุผล
- งานบริการการฝึกอบรม	คงเดิม	แบ่งตามลักษณะงานที่รับผิดชอบครบถ้วนแล้ว
ภารกิจงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด		
- งานสนับสนุนผู้ว่าราชการจังหวัด	คงเดิม	ใกล้เคียงกับหน่วยงานอื่นในภูมิภาค
- งานกฎหมาย ระเบียบ และเรื่องร้องทุกข์	คงเดิม	แบ่งตามสายงานวิชาชีพ
- งานการเงิน บัญชี และการตรวจสอบ	คงเดิม	แบ่งตามสายงานวิชาชีพ
- งานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	คงเดิม	แบ่งตามสายงานวิชาชีพ
- งานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น	คงเดิม	แบ่งตามสายงานวิชาชีพ
- งานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ	ภารกิจงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ	
	งานสนับสนุนนายอำเภอ	การอำนวยความสะดวก สนับสนุนประสานงาน และช่วยเหลือนายอำเภอในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ โดยเฉพาะด้านแผน บุคลากร เงิน รวมถึงตรวจสอบการใช้งบประมาณ และการควบคุมภายในจะเพิ่มขึ้นตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลัง พ.ศ. 2561 และพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2562
	งานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	○ อำนวยความสะดวก สนับสนุน ประสานงาน และบูรณาการการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่รับผิดชอบ ○ ประสานงานและบูรณาการแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ○ พัฒนาคุณภาพระบบบริหารของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ○ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับอำเภอ



ภารกิจปัจจุบัน	ข้อเสนอภารกิจใหม่	เหตุผล
		○ ส่งเสริมวินัยทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างครบวงจร

จากข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงภารกิจใหม่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทำให้มีข้อเสนอในการปรับปรุงหน้าที่รับผิดชอบใหม่ของหน่วยงานต่าง ๆ ตามโครงสร้างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นใหม่ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอหน้าที่ความรับผิดชอบส่วนราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ข้อ 1 กลุ่มพัฒนาระบบบริหารเพื่อทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของกรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม
- (2) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในกรม
- (3) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และส่วนราชการในกรม
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 2 กลุ่มตรวจสอบภายในเพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในกรม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของกรม
- (2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 3 กลุ่มประสานการตรวจราชการกรม เพื่อทำหน้าที่หลักในการช่วยผู้ตรวจราชการกรม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ตรวจราชการกรม โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) จัดทำร่างแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรมเพื่อเสนอคณะกรรมการกำหนดแผนและติดตามผลการตรวจราชการ
- (2) ประสานแผนและติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกรมโดยความเห็นชอบของอธิบดี
- (3) รวบรวมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการตรวจราชการและจัดทำรายงานผลการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรมและประเมินผลการตรวจราชการ
- (4) สนับสนุนผู้ตรวจราชการกรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจและติดตามผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายของรัฐบาล แผนงานและโครงการ ตลอดจนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน



- (5) สนับสนุนผู้ตรวจราชการในการสืบสวนและสอบสวนข้อเท็จจริงและแก้ไขปัญหากรณีราษฎรร้องเรียนหรือร้องขอความช่วยเหลือตามที่ได้รับมอบหมาย
- (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 4 ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อทำหน้าที่หลักในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในกรม อันจะทำให้การปฏิบัติราชการมีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอแนะแก่อธิบดีเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรม รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และนโยบายที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อบริษัท
- (2) ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในกรมดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ
- (3) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในกรม และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (4) คำนึงจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
- (5) ประสานงาน เร่งรัด และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตาม (3) และ (4) และร่วมมือ ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (6) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมและการคำนึงจริยธรรม เสนอต่อบริษัทและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 5 สำนักงานเลขานุการกรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของกรม และราชการที่มีได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึง

- (1) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
- (2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของกรม
- (3) ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสารการปฏิบัติงานของกรม
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 6 กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของกรม เว้นแต่การฝึกอบรม
- (2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 7 กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การบริหารงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของกรม
- (2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย





ข้อ 8 กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่น รวมทั้งการให้คำปรึกษา วินิจฉัย และตีความข้อกฎหมาย
- (2) จัดทำและปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (3) ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์อันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (4) ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อหารือด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงจัดทำวิเคราะห์ข้อมูลและแนะนำแนวทางปฏิบัติในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 9 กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) วางระบบการตรวจสอบ ระบบการเงิน การบัญชี และการพัสดุของท้องถิ่น
- (2) ตรวจสอบ วิเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการคลัง การบัญชี การเงิน และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (3) ติดตามผลการดำเนินงานและประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทุจริตหรือผิดปกติด้านการเงิน
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 10 กองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ศึกษา วิเคราะห์และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนปฏิบัติการประจำปีของกรมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐและกระทรวง
- (2) ดำเนินการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีของกรม
- (3) เปรียบเทียบ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนปฏิบัติการประจำปีของกรม และจัดทำรายงานผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติการประจำปีของกรม
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 11 กองนวัตกรรมและแผนพัฒนาท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ส่งเสริม และสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำ ประสาน และบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ศึกษาวิจัยในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและท้องถิ่นแต่ละพื้นที่
- (3) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการพัฒนานวัตกรรมสำหรับการพัฒนาท้องถิ่นไทย ซึ่งรวมถึงการพัฒนา โครงการนวัตกรรมในระยะหลังการวิจัยและพัฒนา หรือการต่อยอดจากงานวิจัย และสิ่งประดิษฐ์สู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (4) ส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (5) ส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับทักษะความสามารถด้านเทคโนโลยีและการบริหารจัดการด้านนวัตกรรม





- (6) ดำเนินการวางระบบในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเกณฑ์ชี้วัดที่กำหนด
- (7) ส่งเสริม สนับสนุน และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (8) ประสาน รวบรวม วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณเงินอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประกอบการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีของกรม
- (9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 12 กองบริหารการคลังท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) พัฒนาระบบงบประมาณ ระบบบัญชี การจัดเก็บรายได้ และเงินกองทุนต่าง ๆ ของท้องถิ่น
- (2) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานด้านการเงิน การคลัง การงบประมาณ การจัดเก็บรายได้ และการประกอบกิจการพาณิชย์ของท้องถิ่น
- (3) จัดสรรรายได้และเงินอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 13 กองพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) พัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (2) พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล การกำหนดแนวทาง จัดทำและปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (3) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
- (4) ให้คำปรึกษาแนะนำ และติดตามการดำเนินงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (5) ดำเนินการเกี่ยวกับทะเบียนประวัติ และการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (6) ส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น
- (7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 14 กองส่งเสริมการจัดการบริการสาธารณะ 1 (ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ และสังคม)

- (1) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทางเศรษฐกิจ สังคม และการท่องเที่ยว
- (2) ศึกษา วิจัย จัดทำ และพัฒนามาตรฐานการบริการสาธารณะและตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม และการท่องเที่ยว ตลอดจนกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
- (3) สนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในด้านที่เกี่ยวข้องและคณะอนุกรรมการที่ได้รับมอบหมาย
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย



ข้อ 15 กองส่งเสริมการจัดการบริการสาธารณะ 2 (ด้านสาธารณะสุขและสิ่งแวดล้อม)

- (1) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการบริหารจัดการด้านสาธารณะสุขและสิ่งแวดล้อม
- (2) ศึกษา วิจัย จัดทำ และพัฒนามาตรฐานการบริการสาธารณะและตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านสาธารณะสุขและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
- (3) สนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในด้านที่เกี่ยวข้องและคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมาย
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 16 กองส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการบริหารจัดการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพัฒนากิจการด้านเด็ก เยาวชน ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (2) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำมาตรฐานการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางดำเนินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาท้องถิ่นในทุกระดับ
- (3) ติดตามประเมินผลการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาขีดความสามารถในการจัดบริการสาธารณะด้านการศึกษา เด็ก เยาวชน ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 17 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ ระบบงานคอมพิวเตอร์และเป็นศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานท้องถิ่น
- (2) ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ของกรม
- (3) บูรณาการและวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประกอบการกำหนดแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นของหน่วยงาน
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 18 สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนข้าราชการและลูกจ้างของกรม ยกเว้นการพัฒนาข้าราชการระดับสูงและหลักสูตรทั่วไป
- (2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 19 สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
- (2) อำนวยการ ประสาน ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย



ข้อ 20 สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่อำเภอที่ได้รับมอบหมายตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
- (2) อำนาจการ ประสาน ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอันเป็นอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

โดยสามารถสรุปข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการดังต่อไปนี้



TIA

สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพราชการ (สปร.)
Thailand Innovative Administration Consultancy Institute (TIA)



ข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการที่ขอปรับปรุงใหม่

การแบ่งส่วนราชการในปัจจุบัน	การแบ่งส่วนราชการที่ขอปรับปรุงใหม่	เหตุผล
หน่วยงานรายงานตรงกับอธิบดี (1) กลุ่มตรวจสอบภายใน (2) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (3) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (4) กลุ่มประสานการตรวจราชการกรม	หน่วยงานรายงานตรงกับอธิบดี (1) กลุ่มตรวจสอบภายใน (2) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (3) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (4) กลุ่มประสานการตรวจราชการกรม	คงเดิม
ก) ราชการบริหารส่วนกลาง		
(1) สำนักงานเลขานุการกรม	(1) สำนักงานเลขานุการกรม	คงเดิม เพิ่มงานราชพิธี
(2) กองการเจ้าหน้าที่	(2) กองการเจ้าหน้าที่	คงเดิม
(3) กองคลัง	(3) กองคลัง	คงเดิม
(4) กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น	(4) กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น	คงเดิม แต่เพิ่มงานกำกับดูแลการใช้อำนาจของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากปริมาณการกระจายอำนาจและภารกิจของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะเพิ่มขึ้น จึงต้องมีกลุ่มงานมากำกับดูแลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
(5) กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น	(5) กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น	คงเดิม แต่ปรับปรุงภารกิจในเชิงการพัฒนาระบบ การตรวจสอบในภาระที่ย่งยากมีผลกระทบสูง และเพิ่มการกระจายการตรวจสอบลงในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมากขึ้น
(6) กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น	ยุบหน่วยงาน	ตามแนวทาง One In, X Out ของ กพร. ซึ่งจะเห็นว่าหน่วยงานนี้มีภาระงานจำนวนมาก และมีความหลากหลายในวิชาชีพ (รวมถึงในปัจจุบันมีการจัดตั้งหน่วยงานภายในจำนวนมาก)





ข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการที่ขอปรับปรุงใหม่

การแบ่งส่วนราชการในปัจจุบัน	การแบ่งส่วนราชการที่ขอปรับปรุงใหม่	เหตุผล
(7) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	(6) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	เพิ่มงานวิเคราะห์งบประมาณเงินอุดหนุนท้องถิ่น
	* (7) กองนวัตกรรมและแผนพัฒนาท้องถิ่น	ให้ความสำคัญกับการวิจัย และการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่นของประเทศไทยมีความเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่ และการเปลี่ยนแปลงของดิจิทัลสารสนเทศ
	* (10) กองส่งเสริมการจัดการบริการสาธารณะ 1 (ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ และสังคม)	เพิ่มหน่วยงานให้ส่งเสริมมาตรฐานการบริการสาธารณะในด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน การส่งเสริมเศรษฐกิจ และการดูแลคุณภาพชีวิต รวมถึงการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
	* (11) กองส่งเสริมการจัดการบริการสาธารณะ 2 (ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	เพิ่มหน่วยงานให้ส่งเสริมมาตรฐานการบริการสาธารณะในด้านสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข รองรับการถ่ายโอนภาระงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงสอดคล้องกับกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือเทศบาลเมืองขนาดใหญ่
(8) กองส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น	(12) กองส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น	คงเดิม
(9) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น	(13) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น	คงเดิม แต่เพิ่มภาระงานในการบูรณาการระบบข้อมูลสารสนเทศ และการส่งเสริมให้กรมและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรดิจิทัล อันจะสนับสนุนการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0
(10) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	(14) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	คงเดิมและปรับปรุงหลักสูตรและภาระงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
(11) สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	(8) กองบริหารการคลังท้องถิ่น	ลดภารกิจด้านการให้เงินอุดหนุน แต่เพิ่มภาระงานด้านภาษี และการจัดระบบการคลังสู่ดิจิทัล



ข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการที่ขอปรับปรุงใหม่

การแบ่งส่วนราชการในปัจจุบัน	การแบ่งส่วนราชการที่ขอปรับปรุงใหม่	เหตุผล
(12) สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	(9) กองพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	คงเดิม แต่เพิ่มภาระงานการสรรหาและแต่งตั้งจากส่วนกลาง เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบรรจุข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค		
(1) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	(1) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	คงเดิม แต่อาจมีการแบ่งกลุ่มงานใหม่ ได้แก่ กลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพื้นที่ 1-X เพื่อให้มีการร่วมกันบูรณาการท้องถิ่นอำเภอไปในระยะแรก โดยมีข้อเสนอให้จัดตั้งกลุ่มงานตามวิชาชีพ อันได้แก่ กลุ่มงานส่งเสริมงานช่างและโครงสร้างพื้นฐาน กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษาท้องถิ่น กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามสภาพพื้นที่ พันธกิจ สภาพปัญหาความจำเป็น และปริมาณงานของพื้นที่ที่ต่อเนื่องตลอดปี ความคุ้มค่าและความสามารถในการตอบสนองความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด/อำเภอ ทั้งนี้ในระยะแรกอาจจัดตั้งเป็นกลุ่มงานภายในก่อน เพื่อหาปริมาณงานและความจำเป็นเป็นรายจังหวัด
	* (2) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ	เพิ่มหน่วยงาน โดยกระจายลงในพื้นที่รองรับแนวนโยบายของรัฐบาล ผู้บริหารและข้อมูลเชิงวิชาการที่แสดงถึงภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจากการกระจายอำนาจที่เพิ่มมากขึ้น รวมถึงงานขับเคลื่อนภารกิจ/งานตามยุทธศาสตร์ นโยบายและการมอบหมายตามภารกิจพิเศษ (Agenda Based) ของรัฐบาลเช่น การจัดการขยะมูลฝอยของประเทศ ฯลฯ เป็นต้น ทั้งนี้โดยการทดลองนำร่องของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อปี พ.ศ. 2560 - 2561 ในการศึกษารูปแบบการทำงานและประเมินความคุ้มค่าในการจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ พบว่ามีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน และการลงในพื้นที่ทำให้งาน



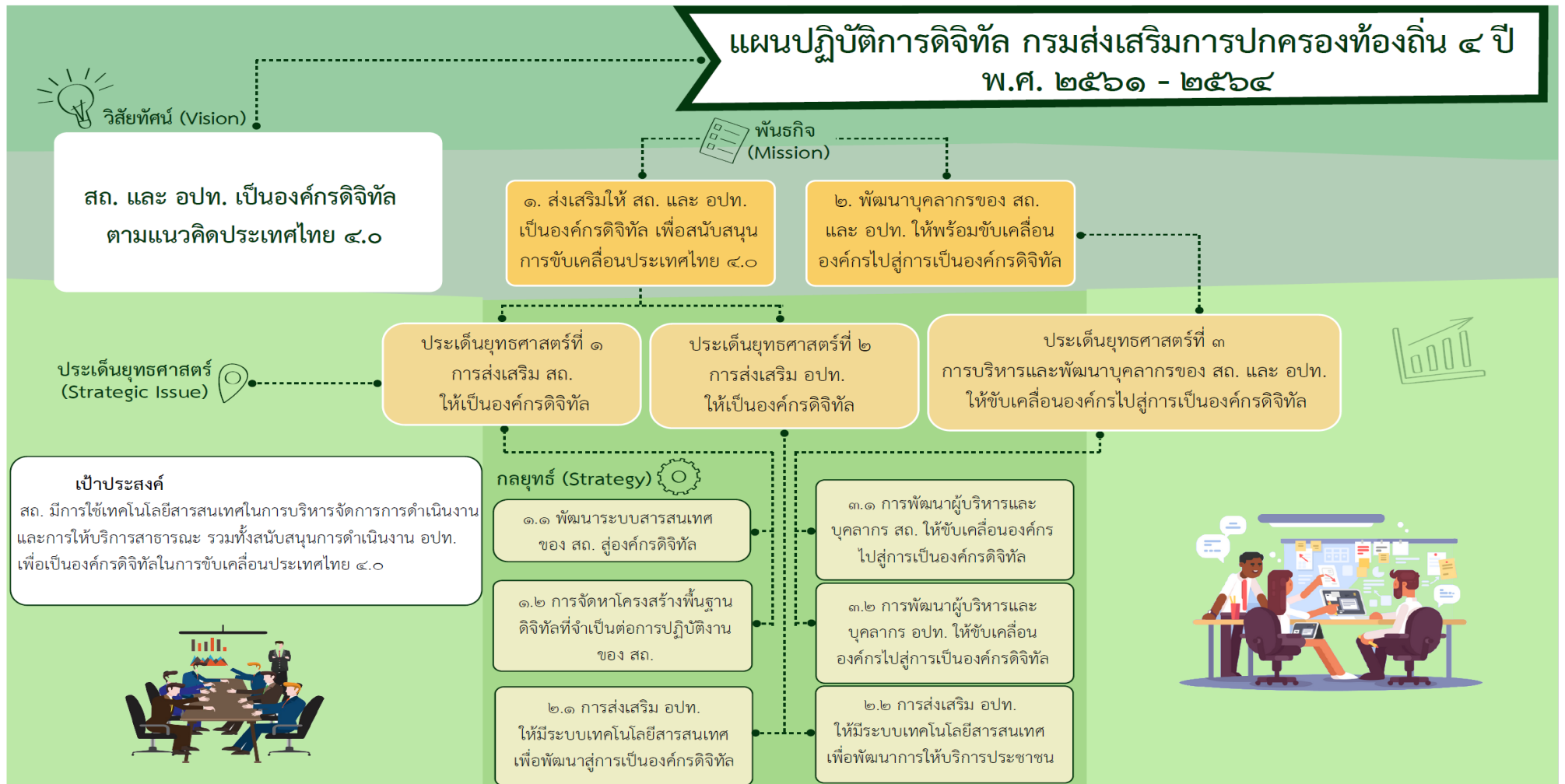
ข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการที่ขอปรับปรุงใหม่		
การแบ่งส่วนราชการในปัจจุบัน	การแบ่งส่วนราชการที่ขอปรับปรุงใหม่	เหตุผล
		ของนายอำเภอในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนั้น สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ เมื่อปี พ.ศ. 2561 ได้มีข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงในส่วนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่สำคัญว่า ควรดำเนินการให้มีการจัดตั้ง “สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ” เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค เพื่อขับเคลื่อนการกระจายอำนาจและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในปัจจุบันก็ได้มีการแบ่งหน่วยงานเป็นการภายในตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 ให้มีท้องถิ่นอำเภอในทุกอำเภอทำหน้าที่สนับสนุนการทำงานของนายอำเภอ และส่งเสริม/กำกับดูแลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันทำให้การขับเคลื่อนงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
	ลด 1 กอง เพิ่ม 3 กอง และเพิ่มหน่วยงานระดับอำเภอในภูมิภาค	

จากตารางจะเห็นการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานต่าง ๆ โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้นำเทคโนโลยีนวัตกรรมสมัยใหม่เข้ามาใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานทั้งในการบริหารจัดการ การดำเนินงานและการให้บริการสาธารณะ รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นองค์กรดิจิทัลในการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 โดยจัดทำเป็นแผนดิจิทัลของกรม ซึ่งประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยี 3 ประเด็นยุทธศาสตร์



1. **ประเด็นยุทธศาสตร์ 1** การส่งเสริมกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นองค์กรดิจิทัล โดยมีเป้าประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และพัฒนาไปสู่องค์กรดิจิทัลผ่านกลยุทธ์ต่าง ๆ คือ
 - กลยุทธ์ที่ 1.1 การพัฒนาระบบสารสนเทศของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีโครงการบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (Single Platform) และโครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
 - กลยุทธ์ 1.2 การจัดหาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีโครงการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ (Hardware) หรือโครงการจัดซื้อระบบถ่ายทอดสด (Streaming) การประชุมทางไกล ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Web Conference) อันจะทำให้ประหยัดเวลาในการเดินทางของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั่วประเทศ (รวมถึงประหยัดอัตราค่าจ้างของบุคลากรในกรมและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกด้วย)
2. **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** การส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรดิจิทัล โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมสู่องค์กรดิจิทัล ผ่านกลยุทธ์ในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เช่นโครงการจัดทำปรับปรุงระบบข้อมูลกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (info.dla.go.th) ซึ่งจะทำให้สามารถประมวลผลภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ในยุค Big Data ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** การบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลผ่านกลยุทธ์ต่าง ๆ คือ
 - กลยุทธ์ 3.1 การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เช่น โครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อการปรับเปลี่ยนและขับเคลื่อนไปสู่ราชการ 4.0 เพิ่มการปฏิบัติงานของของบุคลากรผ่านระบบสารสนเทศทางการศึกษา (E-learning)
 - กลยุทธ์ 3.2 การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เช่น โครงการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

ทั้งนี้สามารถแสดงเป็นแผนภาพสรุปได้ดังนี้



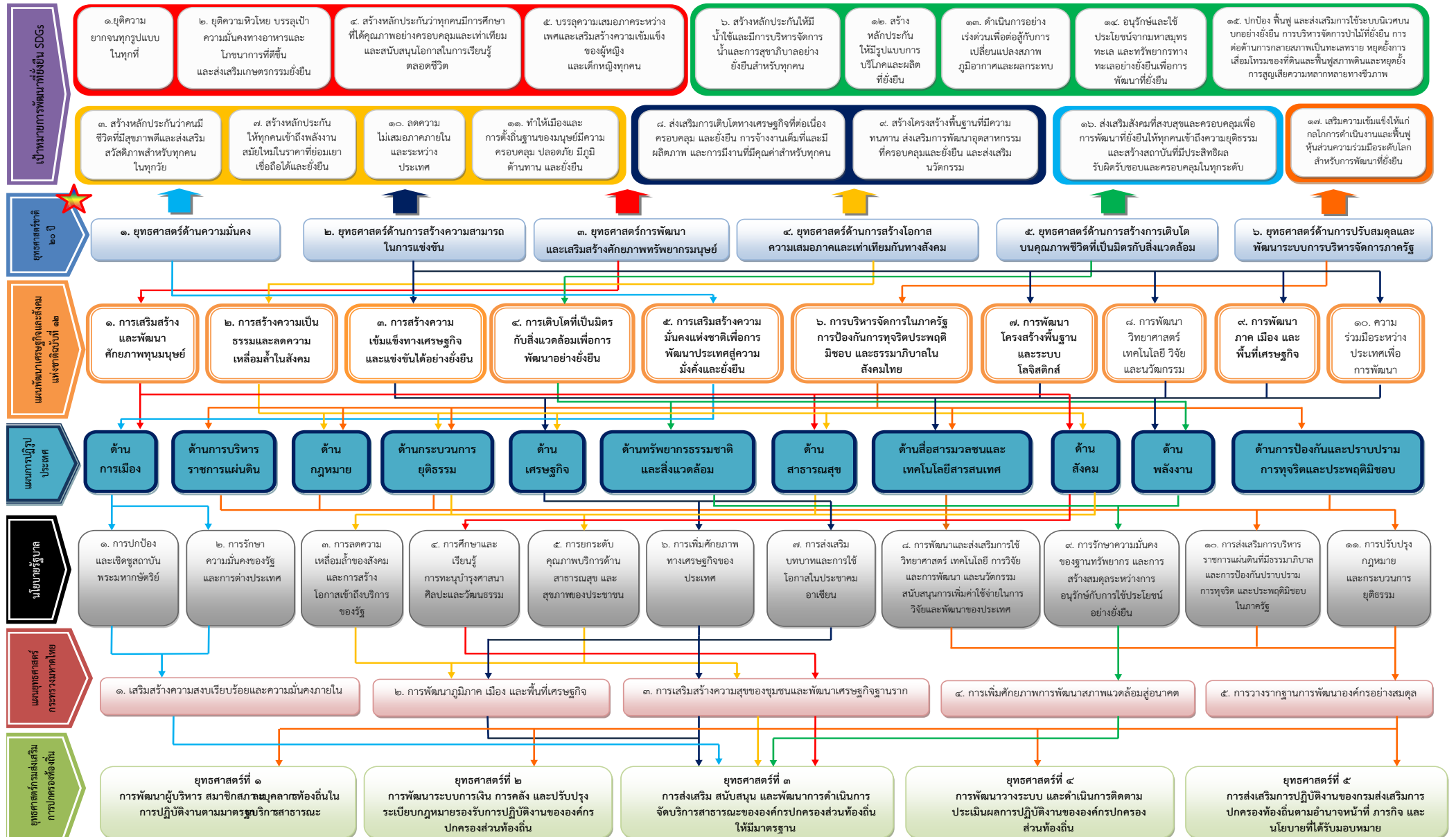
5.4 นโยบายแผนงานสำคัญที่ส่วนราชการต้องรับผิดชอบ

เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และประเด็นยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ดังนี้



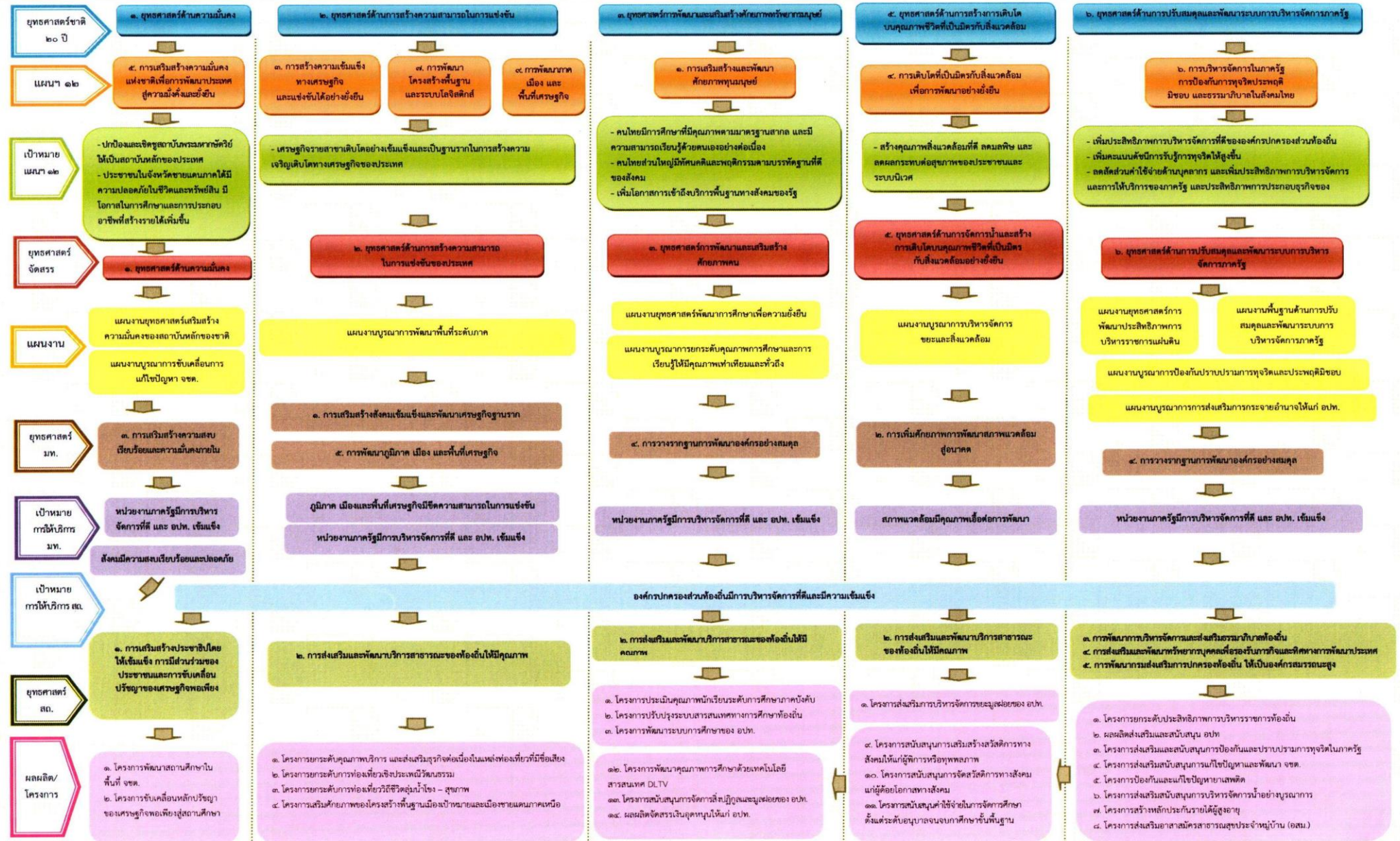


แผนที่ความเชื่อมโยง SDGs ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนการปฏิรูปประเทศ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย กับยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น





ผังความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒





5.5 ปริมาณงาน

ตามร่างแผนยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดเป้าประสงค์และค่าเป้าหมาย ดังนี้

5.4.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธ ศาสตร์ ชาติ	แผน แม่บท	แผน ปฏิรูป	แผน 12	แผน มั่นคง	นโยบาย คณะ รัฐมนตรี
1.1 อำนวย ความสะดวก ซึ่งสถาบัน หลักของชาติ	3. โครงการ ขับเคลื่อนหลัก ปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง สู่สถานศึกษา	ปี 62 - บุคลากรทางการศึกษาสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วม โครงการสามารถนำปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการจัด กิจกรรมทางการศึกษา	800 คน	1	1	-	5	3	ล1
		ปี 64 - บุคลากรทางการศึกษาสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วม โครงการสามารถนำปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการจัด กิจกรรมทางการศึกษา	800 คน						
		ปี 65 - บุคลากรทางการศึกษาสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วม โครงการสามารถนำปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการจัด กิจกรรมทางการศึกษา	800 คน						
1.2 เตรียม ความพร้อม ในการรับมือ ภัยคุกคาม ทุกรูปแบบ	7. โครงการป้องกัน และแก้ไขปัญหา ยาเสพติด	ปี 61 - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการสนับสนุนให้ดำเนินการป้องกัน และแก้ไขปัญหา ยาเสพติด	471 แห่ง	1	1	-	5	10	ล2, ร9
		ปี 62 - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการสนับสนุนให้ดำเนินการป้องกัน และแก้ไขปัญหา ยาเสพติด	471 แห่ง						
		ปี 63 - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการสนับสนุนให้ดำเนินการป้องกัน และแก้ไขปัญหา ยาเสพติด	600 แห่ง						
		ปี 64 - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการสนับสนุนให้ดำเนินการป้องกัน และแก้ไขปัญหา ยาเสพติด	600 แห่ง						
		ปี 65 - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการสนับสนุนให้ดำเนินการป้องกัน และแก้ไขปัญหา ยาเสพติด	600 แห่ง						





กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธศาสตร์ ชาติ	แผน แม่บท	แผน ปฏิบัติ	แผน 12	แผน มั่นคง	นโยบาย คณะ รัฐมนตรี
1.2 เตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทุกรูปแบบ (ต่อ)	18. โครงการพัฒนาสถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	ปี 61 – จำนวนบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีมาตรฐานและมีคุณภาพมากขึ้น	1,814 คน	1	1	-	5	7	ล2,ร9
		ปี 62 - จำนวนบุคลากรทางการศึกษาของ ศพด. สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีมาตรฐานและมีคุณภาพมากขึ้น	1,814 คน						
	19. โครงการส่งเสริมสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้	ปี 61 - จำนวนประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป้าหมาย ได้รับการจัดสรรเงินอุดหนุนสำหรับชดเชยรายได้ที่ลดลงจากเหตุการณ์ความไม่สงบ	2,651,839 คน	1	1	-	5	7	ล2,ร9
		ปี 61 – จำนวนข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้มีสิทธิได้รับการจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิ	700,070 คน						
		ปี 61 - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับเงินอุดหนุน เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่	349 แห่ง						
		ปี 61 - จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับค่าใช้จ่ายเงินเดือน เงินสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นตามสิทธิ	3,289 อัตรา						
		ปี 62 – จำนวนประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป้าหมาย ได้รับการจัดสรรเงินอุดหนุนสำหรับชดเชยรายได้ที่ลดลงจากเหตุการณ์ความไม่สงบ	2,651,839 คน						
		ปี 62 – จำนวนข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้มีสิทธิได้รับการจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิ	700,070 คน						



กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธศาสตร์ ชาติ	แผน แม่บท	แผน ปฏิรูป	แผน 12	แผน มั่นคง	นโยบาย คณะ รัฐมนตรี
1.2 เตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทุกรูปแบบ (ต่อ)	19. โครงการส่งเสริมสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ต่อ)	ปี 62 - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับเงินอุดหนุนเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่	349 แห่ง	1	1	-	5	7	ล2, ร9
		ปี 62 - จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าใช้จ่ายเงินเดือน เงินสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นตามสิทธิ	3,289 อัตรา						
		ปี 63 - จำนวนประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป้าหมาย ได้รับการจัดสรรเงินอุดหนุนสำหรับชดเชยรายได้ที่ลดลงจากเหตุการณ์ความไม่สงบ	2,672,807 คน						
		ปี 63 - จำนวนข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้มีสิทธิได้รับการจัดสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิ	700,070 คน						
		ปี 63 - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับเงินอุดหนุนเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่	349 แห่ง						
		ปี 63 - จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าใช้จ่ายเงินเดือน เงินสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นตามสิทธิ	3,289 อัตรา						
		ปี 64 - จำนวนประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป้าหมาย ได้รับการจัดสรรเงินอุดหนุนสำหรับชดเชยรายได้ที่ลดลงจากเหตุการณ์ความไม่สงบ	2,651,839 คน						
		ปี 64 - จำนวนข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้มีสิทธิได้รับการจัดสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิ	700,070 คน						
		ปี 64 - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับเงินอุดหนุนเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่	349 แห่ง						
		ปี 64 - จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับค่าใช้จ่ายเงินเดือน เงินสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นตามสิทธิ	3,289 อัตรา						





กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธ ศาสตร์ ชาติ	แผน แม่บท	แผน ปฏิรูป	แผน 12	แผน มั่นคง	นโยบาย คณะ รัฐมนตรี
1.2 เตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทุกรูปแบบ (ต่อ)	19. โครงการส่งเสริมสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ต่อ)	ปี 65 – จำนวนประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป้าหมาย ได้รับการจัดสรรเงินอุดหนุนสำหรับชดเชยรายได้ที่ลดลงจากเหตุการณ์ความไม่สงบ	2,651,839 คน	1	1	-	5	7	ล2, ร9
		ปี 65 – จำนวนข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้มีสิทธิได้รับการจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิ	700,070 คน						
		ปี 65 - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับเงินอุดหนุน เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่	349 แห่ง						
		ปี 65 - จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าใช้จ่ายเงินเดือน เงินสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นตามสิทธิ	3,289 อัตรา						

5.4.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธ ศาสตร์ ชาติ	แผน แม่บท	แผน ปฏิรูป	แผน 12	แผน มั่นคง	นโยบาย คณะ รัฐมนตรี
2.3 บูรณาการการบริหารจัดการเชิงพื้นที่	26. โครงการยกระดับคุณภาพบริการ และส่งเสริมธุรกิจต่อเนื่องในแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงของภาค	ปี 62 - พื้นที่สวนสาธารณะของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว	1 แห่ง	2	5	5	9	-	ล5, ร3
	27. โครงการยกระดับการท่องเที่ยวเชิงประเพณีวัฒนธรรม	ปี 62 - จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 5	2	5	5	9	-	ล5, ร3





กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธศาสตร์ ชาติ	แผน แม่บท	แผน ปฏิรูป	แผน 12	แผน มั่นคง	นโยบาย คณะ รัฐมนตรี
2.3 บูรณาการ การบริหาร จัดการ เชิงพื้นที่ (ต่อ)	28. โครงการ ยกระดับการ ท่องเที่ยววิถีชีวิต ลุ่มน้ำโขง – สุขภาพ	ปี 62 - จำนวนผู้ประกอบการ มีสถานที่จำหน่ายอาหารและ สินค้าที่ได้มาตรฐาน	ไม่น้อยกว่า 100 ราย	2	5	5	9	-	ล5, ร3
	29. โครงการเสริม ศักยภาพของโครงสร้าง พื้นฐานเมืองเป้าหมาย และเมืองชายแดน ภาคเหนือ	ปี 62 - มีการพัฒนาระบบ โครงสร้างสาธารณูปโภค และรองรับการขยายตัว ทางเศรษฐกิจในอนาคต	1 แห่ง	2	7	5	9	-	ล5
	30. โครงการเสริม ศักยภาพของ โครงสร้างพื้นฐาน เมืองเป้าหมายและ เมืองชายแดน	ปี 63 - รายได้จากการ ท่องเที่ยวและบริการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่เป้าหมายเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 4	2	7	5	9	-	ล5
	31. โครงการ ยกระดับการ ท่องเที่ยวคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	ปี 63 - รายได้จากการ ท่องเที่ยวและบริการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน พื้นที่เป้าหมายเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 4	2	5	5	9	-	ล5, ร3
	32. โครงการพัฒนา เมืองอุตสาหกรรม เมืองสำคัญและเมือง นำอยู่ภาคตะวันออก	ปี 63 - มูลค่าการลงทุน ภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ ภาคตะวันออกเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 4	4	15	9	9	-	ล7
	33. โครงการส่งเสริม การท่องเที่ยว เชิงนิเวศน์ ศาสนา วัฒนธรรม และอารยธรรม	ปี 63 - สัดส่วนรายได้ ของประชากรในพื้นที่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเป้าหมาย เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 4	2	5	5	9	-	ล5, ร3



กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธศาสตร์ ชาติ	แผน แม่บท	แผน ปฏิรูป	แผน 12	แผน มั่นคง	นโยบาย คณะ รัฐมนตรี
2.3 บูรณาการ การบริหาร จัดการ เชิงพื้นที่ (ต่อ)	34. โครงการแก้ไข ปัญหาทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ปี 63 – สัดส่วนปริมาณขยะ มูลฝอยที่ถูกกำจัดอย่างถูกต้อง และนำกลับมาใช้ใหม่	ร้อยละ 75	5	18	6	4	19	ล10
	35. โครงการ ยกระดับมาตรฐาน บริการและส่งเสริม ธุรกิจต่อเนื่อง ในแหล่งท่องเที่ยว ที่มีชื่อเสียงของภาค	ปี 63 - มูลค่าการค้าขายแดน ใต้เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 4	2	5	5	9	-	ล5, ร3
	36. โครงการพัฒนา แหล่งท่องเที่ยวบนบก บริเวณตอนในของ ภาคเชื่อมโยงกับ แหล่งท่องเที่ยวทาง ทะเลที่มีชื่อเสียง	ปี 63 - มูลค่าการค้าขายแดน ใต้เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 10	2	5	5	9	-	ล5, ร3
	37. โครงการป้องกัน และแก้ไขปัญห ความเสื่อมโทรมของ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	ปี 63 - มูลค่าการค้าขายแดน ใต้เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 10	5	18	6	4	19	ล10
	38. โครงการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน สนับสนุนการพัฒนา เขตอุตสาหกรรมและ การเชื่อมโยงการค้า โลก	ปี 63 – มูลค่าการส่งเสริม การลงทุนในเขตพื้นที่ระเบียง เศรษฐกิจภาคใต้	ร้อยละ 4	2	7	5	9	-	ล5



กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธ ศาสตร์ ชาติ	แผน แม่บท	แผน ปฏิรูป	แผน 12	แผน มั่นคง	นโยบาย คณะ รัฐมนตรี
2.3 บูรณาการ การบริหาร จัดการ เชิงพื้นที่ (ต่อ)	39. โครงการพัฒนา และส่งเสริม การท่องเที่ยว เชิงประวัติศาสตร์ ศาสนา และวัฒนธรรม	ปี 63 - รายได้จากการท่องเที่ยว ภาคกลางเพิ่มมากขึ้น	ร้อยละ 10	2	5	5	9	-	ล5, ร3
	40. โครงการพัฒนา และส่งเสริมการ ท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ และนิเวศน์	ปี 63 - รายได้การท่องเที่ยว ขยายตัวเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 3	2	5	5	9	-	ล5, ร3
	41. โครงการส่งเสริม และพัฒนาการ ท่องเที่ยวธรรมชาติ	ปี 63 - รายได้การท่องเที่ยว ขยายตัวเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 4	2	5	5	9	-	ล5, ร3

5.4.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างความสุขของชุมชนและพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธ ศาสตร์ ชาติ	แผน แม่บท	แผน ปฏิรูป	แผน 12	แผน มั่นคง	นโยบาย คณะ รัฐมนตรี
3.1 พัฒนา คุณภาพชีวิต ของประชาชน	7. โครงการส่งเสริม และพัฒนาการศึกษา	ปี 61 - สังคมได้รับการปรับปรุง พัฒนา ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น	ร้อยละ 1	3	12	9	1	-	ล8, ร7
	8. โครงการพัฒนา ระบบการศึกษา ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ปี 62 - สถานศึกษาสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนา ระบบการศึกษาอย่างเท่าเทียม และ ทั่วถึง	21,110 แห่ง	3	12	9	1	-	ล8, ร7



กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธศาสตร์ ชาติ	แผน แม่บท	แผน ปฏิรูป	แผน 12	แผน มั่นคง	นโยบาย คณะ รัฐมนตรี
3.1 พัฒนา คุณภาพชีวิต ของประชาชน (ต่อ)	8. โครงการพัฒนา ระบบการศึกษา ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ต่อ)	ปี 63 ปี 64 และ ปี 65 – สถานศึกษาสังกัด องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาระบบ การศึกษาอย่างเท่าเทียม และทั่วถึง	21,110 แห่ง	3	12	9	1	-	ล8, ร7
	9. โครงการประเมิน คุณภาพนักเรียน ระดับการศึกษา ภาคบังคับ	ปี 61 – จำนวนนักเรียนของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับชั้น ป.1 และป.3 ได้รับการ ทดสอบทางการศึกษาภาคบังคับ	99,047 คน	3	12	9	1	-	ล8, ร7
		ปี 62 - จำนวนนักเรียนของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับชั้น ป.1 และป.3 ได้รับการ ทดสอบทางการศึกษาภาคบังคับ	53,000 คน						
		ปี 62 - นักเรียนในสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงขึ้น	ร้อยละ 3						
		ปี 63 - จำนวนนักเรียนของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับชั้น ป.1 และป.3 ได้รับการ ทดสอบทางการศึกษาภาคบังคับ	54,000 คน						
		ปี 63 - นักเรียนในสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงขึ้น	ร้อยละ 5						
		ปี 64 - จำนวนนักเรียนของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับชั้น ป.1 และป.3 ได้รับการ ทดสอบทางการศึกษาภาคบังคับ	55,000 คน						
		ปี 64 - นักเรียนในสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงขึ้น	ร้อยละ 5						



กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนปฏิรูป	แผน 12	แผนมั่นคง	นโยบายคณะรัฐมนตรี
3.1 พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (ต่อ)	10. โครงการปรับปรุงระบบสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น	ปี 62 - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อนำไปใช้วางแผนการบริหารจัดการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1 ระบบ	3	12	9	1	-	ล8, ร7
	11. โครงการมีความสุข สนุกกับ 4H (Head Heart Hand Health)	ปี 61 - โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดกระบวนการเรียนรู้ 4H ร้อยละ 100	21,110 แห่ง	3	12	9	1	-	ล8, ร7
	12. โครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ปี 61 - นักเรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาขั้นพื้นฐาน	723,805 คน	3	12	9	1	-	ล8, ร7
		ปี 61 - ร้อยละของจำนวนผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมและยกระดับการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ 100						
		ปี 62 - นักเรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาขั้นพื้นฐาน	746,493 คน						
		ปี 62 - ร้อยละของจำนวนผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริม และยกระดับการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ 100						



กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธ ศาสตร์ ชาติ	แผน แม่บท	แผน ปฏิรูป	แผน 12	แผน มั่นคง	นโยบาย คณะ รัฐมนตรี
3.1 พัฒนา คุณภาพชีวิต ของประชาชน (ต่อ)	12. โครงการ สนับสนุนค่าใช้จ่าย ในการจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาล จนจบการศึกษาขั้น พื้นฐาน (ต่อ)	ปี 63 - นักเรียนในโรงเรียนสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับ การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	760,000 คน	3	12	9	1	-	88,ร7
		ปี 63 - ร้อยละของจำนวนผู้ปกครอง มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมและ ยกระดับการจัดการศึกษาโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ 100						
		ปี 64 - นักเรียนในโรงเรียนสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับ การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	780,000 คน						
		ปี 64 - ร้อยละของจำนวนผู้ปกครอง มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมและ ยกระดับการจัดการศึกษาโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ 100						
		ปี 65 - นักเรียนในโรงเรียนสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับ การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	800,000 คน						
		ปี 65 - ร้อยละของจำนวนผู้ปกครอง มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมและ ยกระดับการจัดการศึกษาโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ 100						



กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธ ศาสตร์ ชาติ	แผน แม่บท	แผน ปฏิรูป	แผน 12	แผน มั่นคง	นโยบาย คณะ รัฐมนตรี
3.1 พัฒนา คุณภาพชีวิต ของประชาชน (ต่อ)	13. โครงการพัฒนา คุณภาพการศึกษา ด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ DLTV	ปี 62 - ครู/ผู้ดูแลเด็กในโรงเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนา	6,887 แห่ง	3	12	9	1	-	ล8, ร7
		ปี 62 - ครู/ผู้ดูแลเด็ก มีองค์ความรู้ ทักษะในการดูแลเด็กปฐมวัย ที่ถูกต้อง สามารถจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย อย่างมีคุณภาพ และมาตรฐาน พัฒนาสมวัย	6,887 แห่ง						
		ปี 63 - ครู/ผู้ดูแลเด็กในโรงเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนา	6,887 แห่ง						
		ปี 63 - ครู/ผู้ดูแลเด็ก มีองค์ความรู้ ทักษะในการดูแลเด็กปฐมวัย ที่ถูกต้องสามารถจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย อย่างมีคุณภาพ และมาตรฐาน พัฒนาสมวัย	6,887 แห่ง						
		ปี 64 - ครู/ผู้ดูแลเด็กในโรงเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนา	6,887 แห่ง						
		ปี 64 - ครู/ผู้ดูแลเด็ก มีองค์ความรู้ ทักษะในการดูแลเด็กปฐมวัย ที่ถูกต้องสามารถจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย อย่างมีคุณภาพ และมาตรฐาน พัฒนาสมวัย	6,887 แห่ง						



กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธศาสตร์ ชาติ	แผน แม่บท	แผน ปฏิรูป	แผน 12	แผน มั่นคง	นโยบาย คณะ รัฐมนตรี
3.1 พัฒนา คุณภาพชีวิต ของประชาชน (ต่อ)	14. โครงการพัฒนา คุณภาพการศึกษา ด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ DLIT	ปี 61 - ผลการทดสอบ O-net ของนักเรียนในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีคะแนนเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 2	3	12	9	1	-	ล8, ร7
	15. โครงการพัฒนา ระบบครูพี่เลี้ยง	ปี 63 - ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินโครงการ	ระดับ 5	3	12	9	1	-	ล8, ร7
		ปี 64 - ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินโครงการ	ระดับ 5						
		ปี 65 - ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินโครงการ	ระดับ 5						
	16. โครงการเพิ่ม ศักยภาพครูให้มี สมรรถนะของครู ยุคใหม่	ปี 63 - ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินโครงการ	ระดับ 5	3	12	9	1	-	ล8, ร7
		ปี 64 - ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินโครงการ	ระดับ 5						
		ปี 65 - ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินโครงการ	ระดับ 5						
	17. โครงการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และคน ยากจน	ปี 61 - สังคมได้รับการปรับปรุง พัฒนา ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น	ร้อยละ 1	4	17	9	2	-	ร2
		ปี 63 - สังคมได้รับการปรับปรุง พัฒนา ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น	ร้อยละ 2						



กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธศาสตร์ ชาติ	แผน แม่บท	แผน ปฏิรูป	แผน 12	แผน มั่นคง	นโยบาย คณะ รัฐมนตรี
3.1 พัฒนา คุณภาพชีวิต ของประชาชน (ต่อ)	18. โครงการสร้าง หลักประกันรายได้ แก่ผู้สูงอายุ	ปี 61 – ผู้สูงอายุที่มีอายุที่มีสิทธิ รับเงินเบี้ยยังชีพ	7,623,546 คน	4	17	9	2	-	ร2
		ปี 61 – ร้อยละของจำนวนผู้สูงอายุ ที่ได้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ตรงตามกำหนดระยะเวลา	ร้อยละ 100						
		ปี 62 – ผู้สูงอายุที่มีอายุที่มีสิทธิ รับเงินเบี้ยยังชีพ	8,272,563 คน						
		ปี 62 – ร้อยละของจำนวนผู้สูงอายุ ที่ได้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ตรงตามกำหนดระยะเวลา	ร้อยละ 100						
		ปี 63 – ผู้สูงอายุที่มีอายุที่มีสิทธิรับ เงินเบี้ยยังชีพ	8,934,393 คน						
		ปี 63 – ร้อยละของจำนวนผู้สูงอายุ ที่ได้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ตรงตามกำหนดระยะเวลา	ร้อยละ 100						
		ปี 64 – ผู้สูงอายุที่มีอายุที่มีสิทธิ รับเงินเบี้ยยังชีพ	9,224,490 คน						
		ปี 64 – ร้อยละของจำนวนผู้สูงอายุ ที่ได้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ตรงตามกำหนดระยะเวลา	ร้อยละ 100						
		ปี 65 – ผู้สูงอายุที่มีอายุที่มีสิทธิ รับเงินเบี้ยยังชีพ	10,146,940 คน						
		ปี 65 – ร้อยละของจำนวนผู้สูงอายุ ที่ได้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ตรงตามกำหนดระยะเวลา	ร้อยละ 100						





กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนปฏิรูป	แผน 12	แผนมั่นคง	นโยบายคณะรัฐมนตรี
3.1 พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (ต่อ)	19. โครงการสนับสนุนการเสริมสร้างสวัสดิการทางสังคมให้แก่ผู้พิการหรือทุพพลภาพ	ปี 61 – จำนวนผู้พิการหรือทุพพลภาพที่ขึ้นทะเบียนได้รับการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพความพิการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	1,525,508 คน	4	17	9	2	-	ร2
		ปี 62 – จำนวนผู้พิการหรือทุพพลภาพที่ขึ้นทะเบียนได้รับการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพความพิการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	1,895,454 คน						
		ปี 63 – จำนวนผู้พิการหรือทุพพลภาพที่ขึ้นทะเบียนได้รับการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพความพิการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	1,933,363 คน						
		ปี 64 – จำนวนผู้พิการหรือทุพพลภาพที่ขึ้นทะเบียนได้รับการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพความพิการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	2,293,500 คน						
		ปี 65 – จำนวนผู้พิการหรือทุพพลภาพที่ขึ้นทะเบียนได้รับการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพความพิการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	2,522,850 คน						



กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธศาสตร์ ชาติ	แผน แม่บท	แผน ปฏิรูป	แผน 12	แผน มั่นคง	นโยบาย คณะ รัฐมนตรี
3.1 พัฒนา คุณภาพชีวิต ของประชาชน (ต่อ)	20. โครงการ สนับสนุนการจัด สวัสดิการทางสังคม แก่ผู้ด้อยโอกาส ทางสังคม	ปี 61 - จำนวนผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับ เงินสงเคราะห์	88,643 คน	4	17	9	2	-	ร2
		ปี 61 - ร้อยละของจำนวนผู้ป่วย เอดส์มีความพึงพอใจต่อการจ่ายเงิน เบี้ยยังชีพขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ 80						
		ปี 62 - จำนวนผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับ เงินสงเคราะห์	87,368 คน						
		ปี 62 - ร้อยละของจำนวนผู้ป่วย เอดส์มีความพึงพอใจต่อการจ่ายเงิน เบี้ยยังชีพขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ 80						
		ปี 63 - จำนวนผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับ เงินสงเคราะห์	89,466 คน						
		ปี 63 - ร้อยละของจำนวนผู้ป่วย เอดส์มีความพึงพอใจต่อการจ่ายเงิน เบี้ยยังชีพขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ 90						
		ปี 64 - จำนวนผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับ เงินสงเคราะห์	105,715 คน						
		ปี 64 - ร้อยละของจำนวนผู้ป่วย เอดส์มีความพึงพอใจต่อการจ่ายเงิน เบี้ยยังชีพขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ 90						
		ปี 65 - จำนวนผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับ เงินสงเคราะห์	116,286 คน						
		ปี 65 - ร้อยละของจำนวนผู้ป่วย เอดส์มีความพึงพอใจต่อการจ่ายเงิน เบี้ยยังชีพขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ 90						



5.4.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเพิ่มศักยภาพการพัฒนาสภาพแวดล้อมสู่นาคต

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธ ศาสตร์ ชาติ	แผน แม่บท	แผน ปฏิบัติ	แผน 12	แผน มั่นคง	นโยบาย คณะ รัฐมนตรี
4.1 พัฒนา สภาพแวดล้อม ให้มีความ เหมาะสมและ เติบโตอย่าง ยั่งยืน	1. โครงการส่งเสริม การบริหารจัดการ ขยะมูลฝอยของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ปี 61 - ขยะมูลฝอยชุมชนขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการจัดการ อย่างถูกต้อง	11.00 ต้นต่อ ปี	5	18	6	4	19	ล5, ล10
		ปี 61 - บุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและบุคลากรของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้รับ ความรู้ด้านการบริหารจัดการขยะมูล ฝอย	16,580 คน						
		ปี 61 - ปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนเข้าสู่ ระบบการกำจัดที่ปลายทางลดลง	ร้อยละ 5						
		ปี 62 - ขยะมูลฝอยชุมชนขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการจัดการ อย่างถูกต้อง	11.00 ต้นต่อ ปี						
		ปี 62 - บุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและบุคลากรของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้รับ ความรู้ด้านการบริหารจัดการขยะ มูลฝอย	20,000 คน						
		ปี 62 - ปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนเข้าสู่ ระบบการกำจัดที่ปลายทางลดลง	ร้อยละ 5						
		ปี 63 - ขยะมูลฝอยชุมชนขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการจัดการ อย่างถูกต้อง	11.20 ต้นต่อ ปี						
		ปี 63 - บุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและบุคลากรของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้รับ ความรู้ด้านการบริหารจัดการขยะ มูลฝอย	21,000 คน						





กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธ ศาสตร์ ชาติ	แผน แม่บท	แผน ปฏิบัติ	แผน 12	แผน มั่นคง	นโยบาย คณะ รัฐมนตรี
4.1 พัฒนา สภาพแวดล้อม ให้มีความ เหมาะสมและ เติบโตอย่าง ยั่งยืน	1. โครงการส่งเสริม การบริหารจัดการ ขยะมูลฝอยของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ปี 63 - ปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนเข้าสู่ ระบบการกำจัดที่ปลายทางลดลง	ร้อยละ 9						
		ปี 64 - ขยะมูลฝอยชุมชนขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการจัดการ อย่างถูกต้อง	10.82 ต้นต่อ ปี						
		ปี 64 - บุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและบุคลากรของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้รับ ความรู้ด้านการบริหารจัดการขยะ มูลฝอย	16,835 คน						
		ปี 64 - ปริมาณขยะมูลฝอยชุมชน เข้าสู่ระบบการกำจัดที่ปลายทางลดลง	ร้อยละ 9						
		ปี 65 - ขยะมูลฝอยชุมชนขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการจัดการ อย่างถูกต้อง	10.82 ต้นต่อ ปี						
		ปี 65 - บุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและบุคลากรของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้รับ ความรู้ด้านการบริหารจัดการขยะ มูลฝอย	16,835 คน						
		ปี 65 - ปริมาณขยะมูลฝอยชุมชน เข้าสู่ระบบการกำจัดที่ปลายทางลดลง	ร้อยละ 9						
	2. โครงการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการ สิ่งปฏิกูลและมูลฝอย ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ปี 62 - ดำเนินโครงการในการจัดการ สิ่งปฏิกูลและมูลฝอย	379 โครงการ	5	18	6	4	19	ล5, ล10
		ปี 63 - ดำเนินโครงการในการจัดการ สิ่งปฏิกูลและมูลฝอย	379 โครงการ						



กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนปฏิรูป	แผน 12	แผนมั่นคง	นโยบายคณะรัฐมนตรี
4.3 สนับสนุนการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ	1. โครงการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ	ปี 61 - องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำ	447 แห่ง	5	19	6	4	18	ล10, ร11
		ปี 62 - องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำ	447 แห่ง						
		ปี 62 - องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค	1,197 แห่ง						
		ปี 62 - องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาแหล่งน้ำตามที่ราษฎรถวายฎีกา	100 แห่ง						
		ปี 63 - องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำ	447 แห่ง						
		ปี 63 - องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค	1,197 แห่ง						
		ปี 63 - องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาแหล่งน้ำตามที่ราษฎรถวายฎีกา	100 แห่ง						
		ปี 64 - องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำ	447 แห่ง						
		ปี 64 - องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค	1,197 แห่ง						
		ปี 64 - องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาแหล่งน้ำตามที่ราษฎรถวายฎีกา	100 แห่ง						
		ปี 65 - องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำ	447 แห่ง						
		ปี 65 - องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค	1,197 แห่ง						
		ปี 65 - องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาแหล่งน้ำตามที่ราษฎรถวายฎีกา	100 แห่ง						



5.4.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การวางรากฐานการพัฒนาองค์กรอย่างสมดุล

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธ ศาสตร์ ชาติ	แผน แม่บท	แผน ปฏิรูป	แผน 12	แผน มั่นคง	นโยบาย คณะ รัฐมนตรี
5.3 สร้างความ โปร่งใสในการ บริหารงาน องค์กร	5. โครงการส่งเสริม และสนับสนุนการ ป้องกันและปราบปราม การทุจริตในภาครัฐ	ปี 61 – จำนวนบุคลากรของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เข้าร่วมรับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกให้มีความ ซื่อสัตย์สุจริต	1,750 คน	6	21	11	6	11	ล12, ร8
		ปี 62 – จำนวนบุคลากรของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เข้าร่วมรับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกให้มีความ ซื่อสัตย์สุจริต	4,800 คน						
		ปี 64 – จำนวนบุคลากรของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เข้าร่วมรับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกให้มีความ ซื่อสัตย์สุจริต	3,500 คน						
5.4 เพิ่ม ประสิทธิภาพ องค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น	1. โครงการยกระดับ ประสิทธิภาพการ บริหารราชการ ท้องถิ่น	ปี 61 – จำนวนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	7,850 แห่ง	6	20	2	6	-	ล11
		ปี 61 - จำนวนเรื่องร้องทุกข์ ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่น้อยกว่า 5 เรื่อง						
		ปี 61 - ร้อยละขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการประเมิน ประสิทธิภาพ (Local Performance Assessment)	ร้อยละ 100						



กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธศาสตร์ ชาติ	แผน แม่บท	แผน ปฏิรูป	แผน 12	แผน มั่นคง	นโยบาย คณะ รัฐมนตรี
5.4 เพิ่ม ประสิทธิภาพ องค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ต่อ)	1. โครงการยกระดับ ประสิทธิภาพการ บริหารราชการ ท้องถิ่น (ต่อ)	ปี 62 – จำนวนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	7,850 แห่ง	6	20	2	6	-	ล11
		ปี 62 - จำนวนเรื่องร้องทุกข์ ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่น้อยกว่า 3 เรื่อง						
		ปี 62 - ร้อยละขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการประเมิน ประสิทธิภาพ (Local Performance Assessment)	ร้อยละ 100						
		ปี 63 – จำนวนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	7,850 แห่ง						
		ปี 63 - จำนวนเรื่องร้องทุกข์ ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่น้อยกว่า 5 เรื่อง						
		ปี 63 - ร้อยละขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการประเมิน ประสิทธิภาพ (Local Performance Assessment)	ร้อยละ 100						
		ปี 64 – จำนวนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	7,850 แห่ง						





กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธศาสตร์ ชาติ	แผน แม่บท	แผน ปฏิรูป	แผน 12	แผน มั่นคง	นโยบาย คณะ รัฐมนตรี
5.4 เพิ่ม ประสิทธิภาพ องค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ต่อ)	1. โครงการยกระดับ ประสิทธิภาพการ บริหารราชการ ท้องถิ่น (ต่อ)	ปี 64 - จำนวนเรื่องร้องทุกข์ ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่น้อยกว่า 5 เรื่อง	6	20	2	6	-	ล11
		ปี 64 - ร้อยละขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการประเมิน ประสิทธิภาพ (Local Performance Assessment)	ร้อยละ 100						
		ปี 65 - จำนวนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	7,850 แห่ง						
		ปี 65 - จำนวนเรื่องร้องทุกข์ ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่น้อยกว่า 5 เรื่อง						
		ปี 65 - ร้อยละขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการประเมิน ประสิทธิภาพ (Local Performance Assessment)	ร้อยละ 100						
	2. ผลผลิตส่งเสริม และสนับสนุนองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ปี 61 - หน่วยงานสังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สามารถส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้ร้อยละ 100	7,850 แห่ง	6	20	2	6	-	ล11



กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธ ศาสตร์ ชาติ	แผน แม่บท	แผน ปฏิรูป	แผน 12	แผน มั่นคง	นโยบาย คณะ รัฐมนตรี
5.4 เพิ่ม ประสิทธิภาพ องค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ต่อ)	2. ผลผลิตส่งเสริม และสนับสนุนองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)	ปี 61 - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริม องค์ความรู้ การแนะนำให้คำปรึกษา ในการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	ร้อยละ 80	6	20	2	6	-	ล11
		ปี 62 - หน่วยงานสังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สามารถส่งเสริมสนับสนุนการ ดำเนินงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้ร้อยละ 100	7,850 แห่ง						
		ปี 62 - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริม องค์ความรู้ การแนะนำให้คำปรึกษา ในการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	ร้อยละ 80						
		ปี 63 - หน่วยงานสังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สามารถส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้ร้อยละ 100	7,850 แห่ง						
		ปี 63 - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมองค์ ความรู้ การแนะนำ ให้คำปรึกษา ในการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	ร้อยละ 80						
		ปี 64 - หน่วยงานสังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สามารถส่งเสริมสนับสนุนการ ดำเนินงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้ร้อยละ 100	7,850 แห่ง						



กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธ ศาสตร์ ชาติ	แผน แม่บท	แผน ปฏิรูป	แผน 12	แผน มั่นคง	นโยบาย คณะ รัฐมนตรี
5.4 เพิ่ม ประสิทธิภาพ องค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ต่อ)	2. ผลผลิตส่งเสริม และสนับสนุนองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)	ปี 64 - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริม องค์ความรู้ การแนะนำให้คำปรึกษา ในการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	ร้อยละ 80	6	20	2	6	-	ล11
		ปี 65 - หน่วยงานสังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สามารถส่งเสริมสนับสนุนการ ดำเนินงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้ร้อยละ 100	7,850 แห่ง						
		ปี 65 - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริม องค์ความรู้ การแนะนำให้คำปรึกษา ในการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	ร้อยละ 80						
	3. ผลผลิตจัดสรรเงิน อุดหนุนให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ปี 61 - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการจัดสรรงบประมาณเงิน อุดหนุนตามอำนาจหน้าที่และ ภารกิจถ่ายโอน	7,850 แห่ง	6	20	2	6	-	ล11
		ปี 62 - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการจัดสรรงบประมาณเงิน อุดหนุนตามอำนาจหน้าที่และ ภารกิจถ่ายโอน	7,850 แห่ง						
		ปี 63 - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการจัดสรรงบประมาณเงิน อุดหนุนตามอำนาจหน้าที่และ ภารกิจถ่ายโอน	7,850 แห่ง						



กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้องเชื่อมโยง					
				ยุทธศาสตร์ ชาติ	แผน แม่บท	แผน ปฏิรูป	แผน 12	แผน มั่นคง	นโยบาย คณะ รัฐมนตรี
5.4 เพิ่ม ประสิทธิภาพ องค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ต่อ)	3. ผลผลิตจัดสรรเงิน อุดหนุนให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)	ปี 64 – องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้รับการจัดสรร งบประมาณเงินอุดหนุนตามอำนาจ หน้าที่และภารกิจถ่ายโอน	7,850 แห่ง	6	20	2	6	-	ล11
		ปี 65 – องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้รับการจัดสรร งบประมาณเงินอุดหนุนตามอำนาจ หน้าที่และภารกิจถ่ายโอน	7,850 แห่ง						

หมายเหตุ : หมายเลขต่าง ๆ ในตารางจะแสดงความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ยุทธศาสตร์ชาติ 6 ด้าน

1. ด้านความมั่นคง
2. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4. ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
5. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ส่วนที่ 2 : แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 23 แผน

1. ความมั่นคง
2. การต่างประเทศ
3. การเกษตร
4. อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
5. การท่องเที่ยว
6. พื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ
7. โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล
8. ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่
9. เขตเศรษฐกิจพิเศษ
10. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม



11. ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
12. การพัฒนาการเรียนรู้
13. การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
14. ศักยภาพการกีฬา
15. พลังทางสังคม
16. เศรษฐกิจฐานราก
17. ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม
18. การเติบโตอย่างยั่งยืน
19. การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ
20. การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ
21. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
22. กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
23. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ส่วนที่ 3 : แผนการปฏิรูปประเทศ 11 ด้าน

1. ด้านการเมือง
2. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
3. ด้านกฎหมาย
4. ด้านกระบวนการยุติธรรม
5. ด้านเศรษฐกิจ
6. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
7. ด้านสาธารณสุข
8. ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ
9. ด้านสังคม
10. ด้านพลังงาน
11. ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ส่วนที่ 4 : แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 จำนวน 10 ยุทธศาสตร์

1. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
2. การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
3. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
4. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน



5. การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
6. การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
7. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
8. การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
9. การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
10. ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

ส่วนที่ 5 : นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ 19 แผน

1. การเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์
2. การข่าวกรองและการประเมินสถานการณ์ด้านความมั่นคง
3. การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
4. การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมแห่งชาติ
5. การพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ
6. การสร้างความสามัคคีปรองดอง
7. การป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้
8. การบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมือง
9. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์
10. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
11. การเสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยทุจริต
12. การรักษาความมั่นคงพื้นที่ชายแดน
13. การรักษาความมั่นคงทางทะเล
14. การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ
15. การป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงทางไซเบอร์
16. การรักษาคุณภาพสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ
17. การรักษาความมั่นคงทางพลังงาน
18. การรักษาความมั่นคงด้านอาหารและน้ำ
19. การรักษาความมั่นคงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



ส่วนที่ 6 : นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา

นโยบายหลัก 12 ด้าน

- ล1 การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
- ล2 การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ และความสงบสุขของประเทศ
- ล3 การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- ล4 การสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก
- ล5 การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย
- ล6 การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค
- ล7 การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก
- ล8 การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย
- ล9 การพัฒนาระบบสาธารณสุขและหลักประกันทางสังคม
- ล10 การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน
- ล11 การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ
- ล12 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรม

นโยบายเร่งด่วน 12 เรื่อง

- ร1 การแก้ไขปัญหาในการดำรงชีวิตของประชาชน
- ร2 การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ร3 มาตรการเศรษฐกิจเพื่อรองรับความผันผวนของเศรษฐกิจโลก
- ร4 การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและพัฒนาเกษตรกร
- ร5 การยกระดับศักยภาพของแรงงาน
- ร6 การวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคต
- ร7 การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21
- ร8 การแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการทั้งฝ่ายการเมือง และฝ่ายราชการประจำ
- ร9 การแก้ไขปัญหายาเสพติดและสร้างความสงบสุขในพื้นที่ชายแดนภาคใต้
- ร10 การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
- ร11 การจัดเตรียมมาตรการรองรับภัยแล้งและอุทกภัย
- ร12 การสนับสนุนให้มีการศึกษา การรับฟังความเห็นของประชาชน และการดำเนินการเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ



5.6 งบประมาณ

จากแผนปฏิบัติการ 5 ปีของกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. 2561-2565) ทำให้ได้งบประมาณของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดังนี้

ยุทธศาสตร์ในภาพรวม ของกระทรวงมหาดไทย	งบประมาณเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ล้านบาท)					
	2561	2562	2563	2564	2565	รวม
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความสงบ เรียบร้อยและ ความมั่นคงภายใน	1,929.70	1,928.86	1,599.96	2,084.60	2,084.60	9,627.72
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ	1,082.97	365.04	839.81	-	-	2,287.82
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างความสุข ของชุมชนและพัฒนา เศรษฐกิจฐานราก	78,997.82	87,872.95	89,881.78	106,346.78	116,149.78	479,249.11
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเพิ่มศักยภาพ การพัฒนาสภาพแวดล้อม สู่นาคต	5,762.04	4,781.68	6,061.92	5,050.00	5,050.00	26,705.64
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การวางรากฐาน การพัฒนาองค์กร อย่างสมดุล	144,598.33	151,058.56	155,611.56	166,880.97	175,165.02	793,314.45

5.7 อัตรากำลังของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรจะไม่เพิ่มอัตรากำลัง แต่เน้นการเกลี่ยตำแหน่งงานใหม่ตามกรอบภาระงานในแต่ละกรอบงานใหม่ โดยในปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีอัตรากำลังดังต่อไปนี้ ((ข้อมูล ณ เดือน มกราคม 2563)

ข้าราชการ 3,299 คน

พนักงานราชการ 154 คน

ลูกจ้างประจำ 5 คน



5.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่

การปรับโครงสร้างองค์กรตามที่เสนอจะทำให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

- (1) มีหน่วยงานในระดับพื้นที่ที่ทำหน้าที่ในการให้ความรู้ และติดตามการนำนโยบายของรัฐบาล และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่
- (2) สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- (3) เกิดการพัฒนาความรู้ทางวิชาการที่จำเป็นต่อการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งด้านแผนงาน แผนเงิน และแผนทรัพยากรบุคคล
- (4) เกิดหน่วยงานที่สนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจลงสู่การบริการสาธารณะให้กับประชาชนในแต่ละพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

5.9 ตัวชี้วัดที่สะท้อนประสิทธิภาพ

จากผลการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	สถานการณ์ปัจจุบัน	สิ่งที่คาดหวัง
คุณภาพชีวิตของครัวเรือนตามเกณฑ์ ความจำเป็นพื้นฐานเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 6.73	ร้อยละ 4.34
รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดเก็บเองเพิ่มขึ้น	23,000 ล้านบาท	24,000 ล้านบาท
ร้อยละความสำเร็จของการกระจาย ภารกิจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	29% ตามแผน	40% ตามแผน

5.10 ร่างกฎกระทรวง

จากการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบ จึงทำให้มีการเปลี่ยนแปลงกฎกระทรวงดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2559

ข้อ 2 ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (2) ส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดทำ ประสาน และบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่น และวางระบบในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น
- (3) ดำเนินการจัดทำ แก้ไข ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



(4) กำหนดแนวทางและจัดทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(5) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานด้านการเงิน การคลัง การงบประมาณ การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ และการประกอบกิจการพาณิชย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งวางระบบตรวจสอบระบบการเงิน การบัญชี และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(6) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการบริการสาธารณะและการศึกษาในอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(7) วิจัยและพัฒนามาตรฐานการบริการสาธารณะ รวมถึงสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้การบริการสาธารณะมีคุณภาพตามหลักวิชาการ บริบทของพื้นที่ และความต้องการของประชาชนจากผลการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

(8) กำหนดแนวทาง วางระบบ และสร้างตัวชี้วัดเพื่อเป็นมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐาน

(9) เสริมสร้างประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง ส่งเสริมธรรมาภิบาล และส่งเสริมภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(10) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(11) พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและของกรม

(12) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้อ 3 กลุ่มพัฒนาระบบบริหารเพื่อทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของกรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม

(2) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในกรม

(3) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และส่วนราชการในกรม

(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 4 กลุ่มตรวจสอบภายในเพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในกรม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของกรม

(2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย



ข้อ 5 กลุ่มประสานการตรวจราชการกรม เพื่อทำหน้าที่หลักในการช่วยผู้ตรวจราชการกรม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ตรวจราชการกรม โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) จัดทำร่างแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรมเพื่อเสนอคณะกรรมการกำหนดแผนและติดตามผลการตรวจราชการ
- (2) ประสานแผนและติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกรมโดยความเห็นชอบของอธิบดี
- (3) รวบรวมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการตรวจราชการและจัดทำรายงานผลการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรมและประเมินผลการตรวจราชการ
- (4) สนับสนุนผู้ตรวจราชการกรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจและติดตามผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายของรัฐบาล แผนงานและโครงการ ตลอดจนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน
- (5) สนับสนุนผู้ตรวจราชการในการสืบสวนและสอบสวนข้อเท็จจริงและแก้ไขปัญหากรณีราษฎรร้องเรียนหรือร้องขอความช่วยเหลือตามที่ได้รับมอบหมาย
- (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 6 ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อทำหน้าที่หลักในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการส่งเสริมค่านิยมจริยธรรมในกรมอันจะทำให้การปฏิบัติราชการมีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอแนะแก่อธิบดีเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรม รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และนโยบายที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อบริษัท
- (2) ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในกรมดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ
- (3) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในกรมและส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (4) คำนึงจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
- (5) ประสานงาน เร่งรัด และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตาม (3) และ (4) และร่วมมือ ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (6) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมและการคำนึงจริยธรรม เสนอต่อบริษัทและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 7 สำนักงานเลขานุการกรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของกรม และราชการที่มีได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึง

- (1) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
- (2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของกรม



- (3) ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสารการปฏิบัติงานของกรม
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 8 กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของกรม เว้นแต่การฝึกอบรม
- (2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 9 กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การบริหารงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของกรม
- (2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 10 กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่น รวมทั้งการให้คำปรึกษา วินิจฉัย และตีความข้อกฎหมาย
- (2) จัดทำและปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (3) ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์อันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (4) ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อหารือด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงจัดทำวิเคราะห์ข้อมูลและแนะนำแนวทางปฏิบัติในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 11 กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) วางระบบการตรวจสอบ ระบบการเงิน การบัญชี และการพัสดุของท้องถิ่น
- (2) ตรวจสอบ วิเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการคลัง การบัญชี การเงิน และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (3) ติดตามผลการดำเนินงานและประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทุจริตหรือผิดปกติด้านการเงิน
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 12 กองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ศึกษา วิเคราะห์และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการสี่ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของกรมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลและกระทรวง
- (2) ดำเนินการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีของกรม



- (3) เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการสี่ปีและแผนปฏิบัติราชการประจำปีของกรม และจัดทำรายงานผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของกรม
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 13 กองนวัตกรรมและแผนพัฒนาท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ส่งเสริม และสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำ ประสาน และบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ศึกษาวิจัยในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและท้องถิ่นแต่ละพื้นที่
- (3) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการพัฒนานวัตกรรมสำหรับการพัฒนาท้องถิ่นไทย ซึ่งรวมถึงการพัฒนาโครงการนวัตกรรมในระยะหลังการวิจัยและพัฒนา หรือการต่อยอดจากงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์สู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (4) ส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (5) ส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับทักษะความสามารถด้านเทคโนโลยีและการบริหารจัดการด้านนวัตกรรม
- (6) ดำเนินการวางระบบในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเกณฑ์ชี้วัดที่กำหนด
- (7) ส่งเสริม สนับสนุน และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (8) ประสาน รวบรวม วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณเงินอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประกอบการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีของกรม
- (9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 14 กองบริหารการคลังท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) พัฒนาระบบงบประมาณ ระบบบัญชี การจัดเก็บรายได้ และเงินกองทุนต่าง ๆ ของท้องถิ่น
- (2) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานด้านการเงิน การคลัง การงบประมาณ การจัดเก็บรายได้ และการประกอบกิจการพาณิชย์ของท้องถิ่น
- (3) จัดสรรรายได้และเงินอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 15 กองพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) พัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (2) พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล การกำหนดแนวทาง จัดทำและปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (3) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
- (4) ให้คำปรึกษาแนะนำ และติดตามการดำเนินงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



- (5) ดำเนินการเกี่ยวกับทะเบียนประวัติ และการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (6) ส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น
- (7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 16 กองส่งเสริมการจัดการบริการสาธารณะ 1 (ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ และสังคม)

- (1) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทางเศรษฐกิจ สังคม และการท่องเที่ยว
- (2) ศึกษา วิจัย จัดทำ และพัฒนามาตรฐานการบริการสาธารณะและตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม และการท่องเที่ยว ตลอดจนกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
- (3) สนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในด้านที่เกี่ยวข้อง และคณะอนุกรรมการที่ได้รับมอบหมาย
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 17 กองส่งเสริมการจัดการบริการสาธารณะ 2 (ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)

- (1) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการบริหารจัดการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (2) ศึกษา วิจัย จัดทำ และพัฒนามาตรฐานการบริการสาธารณะและตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
- (3) สนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในด้านที่เกี่ยวข้อง และคณะอนุกรรมการที่ได้รับมอบหมาย
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 18 กองส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการบริหารจัดการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพัฒนากิจการด้านเด็ก เยาวชน ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (2) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำมาตรฐานการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางดำเนินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาท้องถิ่นในทุกระดับ
- (3) ติดตามประเมินผลการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาขีดความสามารถในการจัดบริการสาธารณะด้านการศึกษา เด็ก เยาวชน ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 19 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ ระบบงานคอมพิวเตอร์และเป็นศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานท้องถิ่น



- (2) ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ของกรม
- (3) บูรณาการและวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประกอบการกำหนดแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นของหน่วยงาน
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 20 สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนข้าราชการและลูกจ้างของกรม ยกเว้นการพัฒนาข้าราชการระดับสูงและหลักสูตรทั่วไป
- (2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 21 สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
- (2) อำนวยการ ประสาน ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 22 สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่อำเภอที่ได้รับมอบหมายตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
- (2) อำนวยการ ประสาน ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอันเป็นอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ให้ไว้ ณ วันที่ .. เดือน พ.ศ. 25..

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



บทที่ 6

ผลการสำรวจและสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อการปฏิรูปองค์การ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

6.1 ผลการสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อการปฏิรูปองค์การ

ขณะที่ปรึกษาได้จัดการประชุมเพื่อนำเสนอและรับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) รายงานผลการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้ง 4 ภาค ดังนี้

- วันที่ 30 มกราคม 2563 ณ โรงแรมปรีซ์พาเลซ มหานาค กรุงเทพฯ
- วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2563 ณ โรงแรมหนองหาร เอลิแกนซ์ จ. สกลนคร
- วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563 ณ โรงแรมลำปางเวียงทอง จ. ลำปาง
- วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2563 ณ โรงแรมเรือรัฐา จ. ตรัง









โดยที่ปรึกษาได้ประมวลความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ข้าราชการระดับสูงในระดับจังหวัด และระดับอำเภอทั้ง 4 จังหวัด รวมทั้งข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมประชุม โดยสรุปเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ประเด็นเกี่ยวกับด้านโครงสร้าง และระบบงาน

- การวางบทบาทภารกิจของกรมให้ชัดเจนว่าทำหน้าที่ในส่วนที่เป็นผู้นำในการพัฒนาประเทศเชิงวิชาการ (Academic), เชิงสนับสนุน (Facilitator) และเชิงกำกับดูแล (Regulator) มากกว่าจะไปดำเนินการเอง (Operator) โดยเน้นการให้ความรู้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้าใจทิศทางการพัฒนาของประเทศ สามารถเชื่อมโยงนโยบายของประเทศสู่ท้องถิ่นตนเองได้โดยผ่านกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่เป็นตัวกลางระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค รวมถึงเป็นผู้สนับสนุน (Enabler) ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการต่อไป นอกจากนี้ทุกกระทรวงต้องมีหน้าที่สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องการตั้งงบประมาณสนับสนุน ไม่ควรมาตั้งงบประมาณไว้ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- ภารกิจที่มีการกระจายถ่ายโอนมาจากกระทรวงต่าง ๆ ควรมีการตั้งคณะทำงานจากกระทรวงต้นสังกัด ให้มาร่วมเป็นคณะทำงานร่วมกัน เพื่อสามารถให้ข้อคิดเห็นในเชิงเทคนิค และภารกิจของแต่ละกระทรวง ได้อย่างชัดเจน รวมทั้งการจัดตั้งงบประมาณ บุคลากร เครื่องมือ (3M) เพื่อรองรับภารกิจที่ถ่ายโอนมาด้วย
- การบูรณาการแผนงาน ประสานแผนงาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรเป็นเจ้าภาพในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Quality Management : LQM) ซึ่งวางเป้าหมายไว้ที่ร้อยละ 70 เป็นเป้าหมายที่มีความท้าทายสูง
- บางส่วนเสนอให้มีการเปลี่ยนชื่อหน่วยงาน
 - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นกรมการปกครองท้องถิ่น
 - สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เป็นสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด
 - สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ เป็นสำนักงานท้องถิ่นอำเภอ



- ที่ประชุมส่วนใหญ่เห็นด้วยกับข้อเสนอในการแบ่งกลุ่มงานใหม่ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด เพื่อรองรับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนมาจำนวนมากขึ้น เช่น กลุ่มงานด้านมาตรฐานการศึกษา กลุ่มงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กลุ่มงานโยธา ฯลฯ รวมทั้งการปรับฝ่ายบริหารทั่วไป เป็นกลุ่มงานอำนวยการ เพื่อรองรับภารกิจอื่นเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดค่างานสูงขึ้น และยังสร้างเส้นทางความก้าวหน้าของผู้อำนวยการกลุ่มงานอำนวยการเป็นระดับอาวุโสได้
- ปัจจุบันภาระงานของกลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบ และเรื่องร้องทุกข์ ของท้องถิ่นจังหวัด มีภาระงานในเรื่องการดำเนินคดีร้องเรียนมาก จนอาจไม่มีเวลาไปพัฒนา วิเคราะห์กฎหมาย ระเบียบที่ต้องปรับปรุงให้ทันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
 - จึงมีข้อเสนอให้แบ่งกลุ่มงานกฎหมายฯ ดังกล่าว เป็นกลุ่มงานที่ดูแลด้านข้อกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ กับกลุ่มงานที่ดูแลเรื่องร้องเรียน สอบสวนทางวินัย นอกจากนี้ยังทำให้มีระดับชำนาญการพิเศษเพิ่มขึ้นได้อีก
 - อย่างไรก็ตาม ในที่ประชุมบางท่านไม่เห็นด้วยกับการแบ่งกลุ่มกฎหมายฯ เป็น 2 กลุ่มข้างต้น เนื่องจากการมีกลุ่มเดียวจะช่วยกันทำงานได้ หากงานด้านใดด้านหนึ่งมีปริมาณมากกว่า รวมทั้งหากเพิ่มกลุ่มงาน จะสรรหาคำแหน่งนิติกรมาบรรจุเพิ่มได้ยาก แต่ทั้งนี้ควรเร่งบรรจุนิติกรให้เต็มตามกรอบอัตรากำลังเสียก่อน
 - ที่ประชุมบางภูมิภาคเสนอให้นิติกรมาช่วยเรื่องการร้องเรียน สอบสวนในท้องถิ่นอำเภอที่มีขนาดใหญ่
- ที่ประชุมทั้ง 4 ภาค เกือบทั้งหมดเห็นด้วยกับแนวทางการจัดตั้งรูปแบบท้องถิ่นทั้ง 3 รูปแบบ โดยให้เป็นไปตามแนวทางที่ที่ปรึกษานำเสนอตามระยะเวลา โดยเบื้องต้นคือการให้มีตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส ที่สามารถขอได้ตามกรอบอัตรากำลังที่มี ซึ่งอาจจะได้ไม่ครบทุกอำเภอ แต่จะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ทางที่ปรึกษาเสนอ เช่น จำนวน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ดูแล ความยุ่งยากซับซ้อนของภาระงาน ขนาดพื้นที่ ความทุรกันดารในการเดินทาง ความสำเร็จ/ผลงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างขึ้น ฯลฯ พร้อมทั้งดำเนินอีกแนวทางในการร่างบรรจุหน้าที่ความรับผิดชอบของท้องถิ่นอำเภอให้อยู่ในกฎกระทรวงของกรมไปด้วย ซึ่งอาจจะใช้เวลา 1-2 ปี
- การจัดตั้งท้องถิ่นอำเภอเป็นส่วนราชการในภูมิกานั้น ให้คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนที่จะได้รับ (Citizen Centric) เป็นสำคัญ มากกว่าประโยชน์เรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพเพียงอย่างเดียว โดยอาจจัดตั้งท้องถิ่นอำเภอเป็นบางแห่งที่มีความจำเป็นเร่งด่วนก่อน โดยบทบาทของท้องถิ่นอำเภอที่เน้นด้านการไปส่งเสริม ดูแล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้มาตรฐาน ตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนมาจากกระทรวงต่าง ๆ ช่วยให้การดำเนินงานของงบประมาณโดยตรง ตาม พระราชบัญญัติ วิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 รวมทั้งเป็นผู้ขับเคลื่อนกลไกการเชื่อมประสานเรื่องนโยบายของภาครัฐระหว่างระดับจังหวัด และระดับอำเภอ



- การจัดตั้งท้องถิ่นอำเภอเป็นส่วนราชการภูมิภาค มีประโยชน์ที่เกิดขึ้น เช่น
 - ช่วยให้เกิด One Stop Service ในระดับอำเภอ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนได้รับบริการที่รวดเร็ว ไม่ต้องเสียเวลาไปถึงตัวจังหวัด
 - ช่วยแบ่งเบาภาระของนายอำเภอ เปรียบเหมือนเสนาธิการ (“เส”) ของนายอำเภอ โดยเฉพาะอำเภอที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ และมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากที่ต้องดูแล เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในด้านกฎหมาย ระเบียบ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านสาธารณสุข ด้านคุณภาพชีวิต ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา ฯลฯ ตามภารกิจที่มีการถ่ายโอนมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ รวมทั้งช่วยอำเภอรักษาสถาบันหลักของชาติ แต่อย่างไรก็ตามก็มีความคิดเห็นสะท้อนว่า หน้าที่ของท้องถิ่นอำเภอควรส่งเสริมสนับสนุนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องบริการสาธารณะเท่านั้น **ไม่ควรไปปฏิบัติหน้าที่ด้านการกำกับดูแล**ของผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ โดยเฉพาะเรื่องการสอบสวนข้อร้องเรียน เนื่องจากมีศูนย์ดำรงธรรมในระดับจังหวัดและระดับอำเภออยู่แล้ว รวมทั้งภาระงานของกระทรวงอื่น ๆ ที่ฝากมา
 - ช่วยให้คำแนะนำ ปรีกษา บุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับแผนในระดับจังหวัด และระดับชาติ โดยสะท้อนความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นด้วยเช่นกัน รวมถึงเป็น Coach ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอด้านมาตรฐานการบริการสาธารณะ
 - ช่วยเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านต่าง ๆ รวมถึงเป็นกลไกประสานกับส่วนราชการในภูมิภาค กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ระบบ IT สามารถช่วยแบ่งเบางาน บริหารจัดการงานให้มีประสิทธิภาพได้ เช่นการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ได้แบบ Real Time หรือลักษณะงานที่เป็น Routine หรืออำนวยความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร แต่ไม่สามารถมาทดแทนบุคลากรได้อย่างเต็มรูปแบบในมิติของสังคมไทย เพราะเป็นงานที่ต้องใช้การปฏิสัมพันธ์ “ความเป็นมนุษย์” การเอื้ออาทรช่วยเหลือระหว่างกันและกันของเจ้าหน้าที่ และการให้บริการประชาชนภายในพื้นที่ อีกทั้งบางภาระงานด้านเอกสารระเบียบต้องใช้การอธิบาย การตีความ การประสานงานกับหลาย ๆ หน่วยงาน รวมทั้งมิติด้านจริยธรรมคุณธรรมที่อาจต้องใช้ดุลพินิจหรือประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ในการตัดสินใจอยู่
 - ควรจัดให้มีระบบที่รวบรวม พระราชบัญญัติ หรือระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีการ Update ความเปลี่ยนแปลง/ข้อยกเว้นต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรรวบรวมกรณีศึกษาของจังหวัดต่าง ๆ ที่เป็น Best Practice สำหรับการปฏิบัติงาน
 - ควรเพิ่มคนมากกว่าระบบ เพราะบางอำเภอมีจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์ทาง IT มากกว่าจำนวนคนที่มีอยู่ (เช่น ได้เครื่องมากกว่า 7 เครื่อง ทั้งที่มีจำนวนข้าราชการเพียง 1 ราย)



ประเด็นเกี่ยวกับด้านอัตรากำลัง และระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- ที่ประชุมทั้ง 4 ภาค เสนอให้กองการเจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อาจต้องวิเคราะห์วางแผนในเรื่อง Succession Plan และการจัดการความรู้ให้กับบุคลากรของกรมที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ เพื่อถ่ายทอดให้กับรุ่นน้อง ๆ ก่อนที่จะเกษียณอายุราชการ รวมทั้งการเพิ่มการฝึกอบรมให้กับบุคลากรของกรมให้มีความรู้เท่าทันที่จะไปส่งเสริม แนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศได้ ควรมี Training Roadmap ที่ชัดเจนในแต่ละตำแหน่ง จัดตั้งโรงเรียนท้องถิ่น จังหวัด/อำเภอ ระดับต้น ระดับสูง และมีหลักสูตรการอบรมที่ต้องบังคับฝึกอบรม เช่น ด้านบุคลากรท้องถิ่น ด้านการเงินท้องถิ่น ด้านกฎหมายท้องถิ่น ด้านการกำกับดูแลและการสอบสวนข้อร้องเรียน ฯลฯ
- ที่ประชุมทั้ง 4 ภาคเห็นด้วยกับการให้มีพนักงานมาช่วยท้องถิ่นอำเภออย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยอำเภอละ 1 คน เนื่องจากภาระงานด้านเอกสาร การลงพื้นที่ การประชุมกับส่วนราชการอื่น ๆ รวมถึงงบประมาณด้านพัสดุที่จำเป็นที่ ซึ่งท้องถิ่นอำเภอบางแห่งขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ สำนักงาน แต่บางแห่งก็มีวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ มีจำนวนมากเกินความจำเป็น โดยปัจจุบันมีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าด้วยหลากหลายวิธี เช่น ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนั้น ๆ ส่งเจ้าหน้าที่หมุนเวียนรายวัน รายสัปดาห์ หรือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งช่วยสนับสนุนงบประมาณในการจ้างพนักงานมาช่วย หรือท้องถิ่นอำเภอบางท่านต้องรับภาระในการจ้างพนักงานด้วยเงินส่วนตัว
- ที่ประชุมทั้ง 4 ภาคต้องการทราบหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าของท้องถิ่นอำเภอที่เป็นระดับชำนาญการพิเศษ ที่อยู่ใต้กลุ่มงานในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สามารถสอบเป็นท้องถิ่นจังหวัดได้เลยหรือไม่ หรือต้องเป็นหัวหน้ากลุ่มงานก่อนถึงจะสอบได้ ซึ่งทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ต้องมีนโยบายว่าจะเป็นอย่างไรรวมถึงหลักเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้ายภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นด้วย
- ที่ประชุมทั้ง 4 ภาคเสนอให้ท้องถิ่นอำเภอ และบุคลากรในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรได้รับการฝึกอบรม หรือหลักสูตรเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในระดับปฏิบัติการและชำนาญการ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถที่จะไปเป็นที่เลี้ยง ส่งเสริม ปณรรณาให้กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะเรื่องการจัดแผนในระดับท้องถิ่น/จังหวัด
- ที่ประชุมบางภูมิภาค เสนอให้มีเรื่องเงินประจำตำแหน่งของท้องถิ่นอำเภอ แต่อย่างไรก็ดี ที่ปรึกษาเสนอให้ค่อย ๆ ดำเนินการขอไปที่ละ Phasing คือเรื่องตำแหน่ง หน้าที่ที่ถูกต้องในกฎกระทรวงก่อน
- การขึ้นบัญชีของผู้ที่สอบผ่านการคัดเลือกสำหรับการแต่งตั้งข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษที่ใกล้จะครบกำหนดหมดอายุในปี 2563 แต่ยังไม่ได้รับการแต่งตั้ง ทำให้ต้องเตรียมตัวสอบใหม่ ซึ่งอาจเป็นภาระของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ
- การมีทางเดินสายอาชีพของตำแหน่งนิติกรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดให้เติบโตไปถึงระดับเชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ ตามภาระงานของแต่ละจังหวัดที่มีจำนวนมาก และมีความซับซ้อน
- การสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการรุ่นใหม่ที่เป็นท้องถิ่นอำเภอ ให้เห็นทางเจริญเติบโตในการรับราชการ ซึ่งปัจจุบันมีภาวะสมองไหล ของข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถไปอยู่ในหน่วยงานภาครัฐอื่น หรือหน่วยงานท้องถิ่น ทำให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เสียบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในอนาคต



- การสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการเดิมที่เป็นท้องถิ่นอำเภอที่มีอายุงานมานาน แต่ระดับชั้นงานไม่ได้ก้าวหน้าตาม แต่ในขณะเดียวกันข้าราชการท้องถิ่นนั้น เช่น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาล มีระดับชั้นงานที่สูงกว่า ซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคในการเข้าไปให้คำแนะนำ ส่งเสริม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้
- ปรับ Mind set ของบุคลากรในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เน้นเรื่องการกระจายอำนาจในส่วนภูมิภาค
- สำหรับพื้นที่ที่ห่างไกล ทุรกันดาร ควรมีการให้สวัสดิการพิเศษให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่
- ควรมีการสำรวจความพึงพอใจ ความพอใจของบุคลากรในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลดน้อยลง

ประเด็นเกี่ยวกับด้านการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- ควรบรรจุอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่นอำเภอในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินฯ ตามที่นายอำเภอแต่งตั้ง มอบหมายท้องถิ่นอำเภอช่วยปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ รวมทั้งการตีความในพระราชกฤษฎีกาการมอบอำนาจปี 2550 ที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นอำเภอ เนื่องจากในปัจจุบันท้องถิ่นอำเภอไม่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่ชัดเจน
- การบรรจุหน้าที่ความรับผิดชอบของท้องถิ่นอำเภอ ลงในร่างพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. และร่างประมวลกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การรวมกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล มาเป็นพระราชบัญญัติเดียว การกำหนดแนวทางในการรวมองค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาล
- หากมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายแม่แล้ว ต้องตามแก้ไขกฎหมายลูกให้สอดคล้อง เชื่อมโยงกัน รวมทั้งเชิญเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และส่วนกลางมาประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ ก่อนที่จะไปใช้งานจริงกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- หากทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และสร้างความก้าวหน้าทางสายอาชีพในตำแหน่งสำเร็จแล้ว ต้องเตรียมงบประมาณไว้ในแผนล่วงหน้าไว้ด้วย เพื่อรองรับค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่เพิ่มขึ้น
- ในบริบทการทำงานของส่วนราชการไทย การสร้างการบูรณาการเกิดขึ้นได้ยาก เนื่องจากแต่ละหน่วยงานของรัฐจะคำนึงถึงภาระหน้าที่ตาม Function ของตนเอง อีกทั้งในระดับจังหวัด ผู้ว่าราชการสามารถสั่งการได้เฉพาะหน่วยงานในกระทรวงมหาดไทยเท่านั้น แต่กระทรวงอื่น ๆ อาจจะได้สนองนโยบายตามได้
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต้องสามารถกำกับในระดับนโยบายให้กับท้องถิ่นได้ ถ้าไม่ทำตามต้องมีบทลงโทษ เช่น ถ้าไม่ทำแผนพัฒนาจังหวัดในปีนั้น ๆ ก็จะไม่ได้รับงบประมาณ



- จากการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมประชุมในระดับอำเภอ ประกอบด้วย เกษตรอำเภอ สาธารณสุขอำเภอ พัฒนาการอำเภอ ฯลฯ ของอำเภอต่าง ๆ ที่ได้เข้าสำรวจ เรื่องอัตรากำลังที่มีประมาณ 3 – 8 ราย ขณะที่ท้องถิ่นมีเพียง 1 คนในการปฏิบัติหน้าที่
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ฝากให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ช่วยทบทวนเกณฑ์การประเมิน LPA โดยให้คิดถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก มากกว่าจะวัดเพียงตัวชี้วัดที่ต้องทำให้ได้ตามแผน โดยอาจต้องปรับตัวชี้วัดให้เข้ากับบริบทของท้องถิ่น แต่ก็ยังมีมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กนั้นมีงบประมาณที่ใช้สำหรับการพัฒนาเพียง 1-2 ล้านบาท ทำให้ไม่สามารถตอบสนองภารกิจที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังกล่าวทำได้ เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ ซึ่งรัฐบาลมีแต่จะเพิ่มการถ่ายโอนภารกิจมาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งบประมาณ บุคลากร เทคโนโลยีไม่ได้โอนมาให้ตามภารกิจดังกล่าว
- ควรเน้นการเป็นองค์กรชั้นนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน ทั้งส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น แต่ยังคงตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และบริบทต่าง ๆ ที่แตกต่างกันในพื้นที่
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งเสนอว่าไม่ควรมีท้องถิ่นอำเภอ เนื่องจากทำให้ภาระงานเอกสารล่าช้า โดยควรมีการทำงานที่สั้น กระชับ รวดเร็ว สามารถติดต่อไปที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ได้โดยตรง อีกทั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมของบุคลากรในด้านต่าง ๆ และเมื่อต้องการข้อปรึกษา แนะนำก็จะติดต่อเข้ามาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นส่วนกลางได้ ดังนั้นอาจมีความจำเป็นต้องพิจารณาปรับปรุงศักยภาพท้องถิ่นอำเภอ เพื่อให้สามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ ไม่งั้นอาจถูกมองว่าเป็น “ธุรการ” ให้กับท้องถิ่นจังหวัดเท่านั้น

6.2 ผลการสำรวจเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อการปฏิรูปองค์กร

ขณะที่ปรึกษาได้ออกแบบสำรวจใน 3 ประเภท คือ แบบสำรวจสำหรับหน่วยงานในภูมิภาค หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีผลดังต่อไปนี้

6.2.1 ผลการสำรวจจากหน่วยงานในภูมิภาค

จากผลการสำรวจได้ผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 1,582 ราย และเป็นหัวหน้าส่วนราชการ/ข้าราชการในระดับจังหวัด 58% เป็นหัวหน้าส่วนราชการ/ข้าราชการในระดับอำเภอ 17% และอื่น ๆ ประมาณ 25% โดยมีผลการตอบแบบสอบถามสรุปได้ดังนี้

กิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา และแนะนำ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1.1 การส่งเสริมด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	6.3%	11.5%	28.3%	34.9%	19.0%
1.2 การส่งเสริม สนับสนุนด้านการจัดทำและบริหารงบประมาณ	9.0%	12.8%	28.4%	31.8%	17.9%
1.3 การส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาการบริหารงานบุคคล	9.9%	16.1%	27.2%	31.1%	15.7%



กิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา และแนะนำ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	น้อยที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
1.4 การส่งเสริม สนับสนุนด้านการเงินการคลัง/การพัสดุ รวมถึงงานด้านภาษี	12.3%	15.5%	28.4%	29.6%	14.2%
1.5 การส่งเสริม สนับสนุนด้านดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศ	11.1%	18.4%	31.2%	27.6%	11.8%
1.6 การส่งเสริม สนับสนุนด้านการบริหารจัดการ และการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	9.9%	13.0%	27.6%	31.9%	17.6%
1.7 การส่งเสริมงานด้านคุณภาพชีวิต ด้านการส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุขมูลฐาน	7.8%	14.7%	27.4%	33.1%	17.0%
1.8 การส่งเสริมงานด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันสาธารณภัย รวมถึง การบูรณาการการทำงานร่วมกับผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	7.2%	13.9%	25.3%	33.8%	19.8%
1.9 การส่งเสริมด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน การส่งเสริมการเกษตร การพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว	9.0%	16.1%	30.0%	31.7%	13.1%
1.10 การส่งเสริมด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ขยะมูลฝอย ฯลฯ	6.8%	13.4%	26.1%	33.5%	20.2%
1.11 การส่งเสริมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	6.7%	13.1%	26.5%	35.7%	18.1%
1.12 การส่งเสริมด้านการส่งเสริมและประสาน การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงงานพัฒนาเด็กปฐมวัย	8.9%	14.2%	26.0%	33.1%	17.8%
1.13 การส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีท้องถิ่น และการเลือกตั้ง	7.3%	14.1%	24.8%	34.4%	19.3%
1.14 การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	8.8%	13.7%	25.1%	30.8%	21.5%
1.15 การเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ กับหน่วยงานอื่น	4.8%	10.6%	26.5%	36.9%	21.2%
1.16 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน หรือการเชื่อมโยงเครือข่ายภาคประชาชนในการดำเนินการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	5.6%	11.4%	28.0%	35.0%	20.0%

จากตารางจะเห็นว่าหน่วยงานในภูมิภาคอื่น ๆ เห็นว่าหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีภาระงานในการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา และแนะนำแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมาก นอกจากนั้น ยังมีภารกิจอื่นดังนี้



กิจกรรมการอำนวยความสะดวก ประสาน สนับสนุน ให้คำปรึกษา และความเห็นในการปฏิบัติงานของนายอำเภอในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
2.1 การตรวจสอบหรือกลั่นกรองข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติท้องถิ่นเสนอความเห็นต่อนายอำเภอตามที่มอบหมาย	9.2%	9.3%	27.4%	31.8%	22.2%
2.2. การดำเนินการสอบสวนผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น	12.2%	13.5%	28.1%	29.3%	16.8%
2.3 การตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ หรือการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปโดยเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม	11.5%	11.1%	28.3%	30.2%	19.0%
2.4 การตรวจสอบข้อเท็จจริงกรณีมีการร้องเรียน/ร้องทุกข์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงช่วยนายอำเภอแนะนำ ตักเตือน หรือตรวจสอบกิจการตามขั้นตอนและวิธีการของกฎหมาย	10.3%	10.6%	26.5%	31.1%	21.5%
2.5 การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการผลักดันนโยบายรัฐบาลสู่ท้องถิ่น	6.5%	9.3%	29.3%	33.8%	21.1%
2.6 การเผยแพร่ คำสั่ง ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	7.2%	9.8%	27.5%	32.9%	22.6%
2.7 การให้คำแนะนำเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการ แก่กิจการสภา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	6.8%	11.0%	30.3%	31.7%	20.2%
2.8 การให้ความรู้ และพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น รวมทั้งการให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน	6.3%	11.9%	31.1%	32.1%	18.6%
2.9 การส่งเสริม และติดตามการดำเนินการตามนโยบาย รัฐบาล หรือกระทรวง รวมถึงการสรุปและรายงานผล	6.4%	9.4%	29.3%	34.4%	20.5%
2.10 การสนับสนุนการดำเนินการตามที่ได้รับแต่งตั้งเป็น คณะกรรมการ/คณะทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ ในระดับอำเภอ	6.3%	8.9%	29.7%	35.1%	19.9%

จากตารางจะเห็นว่าหน่วยงานในภูมิภาคอื่น ๆ เห็นว่าหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีภาระงานในการอำนวยความสะดวก ประสาน สนับสนุน ให้คำปรึกษา และความเห็นในการปฏิบัติงานของนายอำเภอในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมาก นอกจากนั้นยังมีการะงานด้านการอำนวยความสะดวก ประสาน สนับสนุน ให้คำปรึกษา และความเห็นในการปฏิบัติงานของส่วนราชการอื่นในภูมิภาคระดับอำเภอจำนวนมาก ดังนี้



กิจกรรมการอำนวยความสะดวก ประสาน สนับสนุน ให้คำปรึกษา และความเห็นในการปฏิบัติงานของส่วนราชการอื่น ในภูมิภาคระดับอำเภอ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
3.1 การเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงานในโครงการหรือกิจกรรมในระดับอำเภอ	6.8%	10.4%	29.6%	36.0%	17.2%
3.2 การบูรณาการขับเคลื่อนนโยบายพิเศษของรัฐบาลหรือโครงการใหม่ ๆ ที่ต้องบูรณาการกับส่วนราชการในระดับอำเภอ	5.1%	9.0%	30.0%	37.7%	18.1%
3.3 การประสานการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการอื่นที่ไม่มีสำนักงานระดับอำเภอ	5.4%	9.7%	30.6%	35.4%	18.8%

ซึ่งหากสอบถามถึงข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นนั้นจะได้ผลการสำรวจดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านกฎหมาย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
1.1 ควรมีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	74.5%	2.9%	22.6%
1.2 ควรมีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	72.4%	3.6%	23.9%
1.3 ควรมีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ระบบงบประมาณ ระบบบัญชี การจัดเก็บรายได้ และเงินกองทุนต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	71.9%	4.0%	24.1%
1.4 ควรมีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและประสบความสำเร็จตามแผนที่กำหนด	73.2%	4.2%	22.6%
1.5 ควรมีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ที่ส่งเสริมให้ภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	77.6%	3.8%	18.5%
2. ความคิดเห็นต่อด้านบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
2.1 ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังของข้าราชการ/พนักงานราชการของกรมที่อยู่ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	53.6%	15.0%	31.4%
2.2 ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังของข้าราชการ/พนักงานราชการของกรมที่อยู่ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ	61.3%	12.3%	26.4%
2.3 ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังของข้าราชการ/พนักงานราชการของกรมที่อยู่ในสังกัดส่วนกลาง	42.9%	18.6%	38.5%



2. ความคิดเห็นต่อด้านบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ต่อ)	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
2.4 ควรเร่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านดิจิทัล แก่เจ้าหน้าที่ของกรม	81.8%	1.9%	16.3%
2.5 ควรเร่งพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย หรือระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแก่เจ้าหน้าที่ของกรม	82.1%	2.0%	15.9%
2.6 ควรเร่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเชิงยุทธศาสตร์ แก่เจ้าหน้าที่ของกรม	81.5%	1.8%	16.6%
2.7 ควรเร่งพัฒนาความรู้ ทักษะ มาตรฐานการบริการสาธารณะให้กับแก่เจ้าหน้าที่ของกรม	81.8%	1.9%	16.4%
3. ความคิดเห็นต่อด้านแผนงานและงบประมาณ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
3.1 กระทรวงมหาดไทยควรมีการนำโครงการหรือกิจกรรมอื่น ๆ ตามนโยบายรัฐ ซึ่งได้มอบให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการมาจัดทำเป็นหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในปริมาณงาน (Workload)	78.3%	2.7%	19.0%
3.2 กระทรวงมหาดไทยควรสนับสนุนงบประมาณตามภาระงานหรือหน้าที่รับผิดชอบอื่น ๆ ตามนโยบายรัฐที่มอบให้กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	79.0%	2.2%	18.8%

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามในหน่วยงานภูมิภาคดังนี้

ด้านโครงสร้างและระบบงาน

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมีหน้าที่ที่ชัดเจน และจำเป็นต้องมีบุคลากรมาช่วยเหลือในสำนักงานที่ประจำอยู่อำเภอเป็นอย่างมาก (ซึ่งเป็นประเด็นที่ให้ข้อเสนอแนะจำนวนมากในแบบสำรวจประมาณ 50 กว่าข้อ)
- ควรมีการปรับโครงสร้างองค์กรให้ถูกต้องตามกฎหมาย
- งาน/โครงการ ซึ่งส่วนราชการอื่น ซึ่งกำหนดโครงสร้างคณะกรรมการ คณะทำงาน โดยมีท้องถิ่นอำเภอร่วมด้วย 90% จะมีงบประมาณดำเนินงานและมีค่าตอบแทนแก่คณะกรรมการ แต่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไม่มีแต่สั่งการเยอะ งานเยอะ บุคลากรน้อย แต่ต้องมีผลงาน 100% หากเป็นไปได้ ขอให้พิจารณาด้วย
- เน้นการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนโครงการหรือกิจกรรมของส่วนราชการในระดับพื้นที่
- ดันสังกัดควรสนับสนุนงบประมาณตามภาระงาน เพื่อความเหมาะสมและเพียงพอ
- เร่งรัดการดำเนินการจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเป็นภูมิภาคให้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย
- งบประมาณที่จัดสรรให้แก่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรระบุให้ชัดเจนเลยว่าถ้าหากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอไม่เบิกจ่าย ให้คืนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มิใช่ให้ถัวจ่ายในระดับจังหวัดได้
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีงานล้นควรเพิ่มคน เพิ่มงบ ตามปริมาณงานที่ครอบคลุมเกือบทุกกระทรวง ทบวง กรม ที่มุ่งเน้นเป้าหมายผ่านกรมลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีเป้าหมายคือ ประชาชน



- ควรให้ความสำคัญกับงานด้านสังคมเพิ่มมากขึ้น
- ควรมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้ได้มาตรฐาน
- เร่งการจ่ายเงินงบประมาณในการพัฒนาให้เร็วกว่านี้ เพื่อจะได้ดำเนินการพัฒนาในระดับท้องถิ่นอย่างรวดเร็วเพื่อประโยชน์ของประชาชน
- ควรให้หน่วยงาน function ในพื้นที่ร่วมพิจารณาแผนงานโครงการของท้องถิ่นระดับจังหวัดเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง
- ควรมีการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการบูรณาการงานในระดับพื้นที่ร่วมกับส่วนราชการในจังหวัด
- ควรเป็นหน่วยงานตั้งของงบประมาณเกี่ยวกับการจัดการขยะ/น้ำเสียโดยตรง
- ควรมีการประเมินความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณในแต่ละโครงการ/แผนงาน ระยะเวลาการใช้งานและการบำรุงรักษา
- การปฏิบัติงานควรให้ความสำคัญกับนโยบายของส่วนภูมิภาคทั้งจังหวัดและอำเภอ
- ยังมีหลายภารกิจที่ส่วนกลางส่งมอบอำนาจไว้ อาทิ อำนาจในการคัดเลือก ควรกระจายออกมาสู่ท้องถิ่น แต่ให้กำหนดกรอบบังคับไว้เหมือนที่คัดสรรจากส่วนกลาง เพื่อความรวดเร็วในการคัดสรรบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่
- พัฒนาระบบงานบริการให้เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้ทัดเทียมกับหน่วยราชการอื่น ๆ
- ส่งเสริมการกระจายอำนาจการตัดสินใจสู่ระดับผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม และส่งเสริมการบูรณาการหรือสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันของหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่นให้เพิ่มขึ้น
- พัฒนาระบบการสื่อสาร ให้มีการติดตามแบบ real time และมี best practice ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

ด้านบุคลากรและอัตรากำลัง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต้องมีการวางแผนอัตรากำลังและภารกิจหน้าที่ใหม่ เพื่อให้การดำเนินการในระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ควรจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอให้เป็นรูปธรรม และขอตั้งข้อสังเกตว่าบางหน่วยงาน (ไม่ขอกล่าวถึง) ทำไมภารกิจน้อยกว่ากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แต่บุคลากรเขาทำไมเพียงพอ และมากกว่างานด้วยซ้ำไป ทำไมเขามีลูกจ้างได้ ก็ยังไม่เข้าใจกับการบริหารงานของสำนักงาน กพร.
- จัดโครงสร้างตำแหน่งให้เหมาะสม กำหนดตำแหน่งให้มีความก้าวหน้า เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมุ่งส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควบคู่กับการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิใช่มุ่งเน้นไปที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ลืมดูความเจริญก้าวหน้าของคนในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- ถ้าเพิ่มคนไม่ได้ ก็อาจพิจารณาจัดโครงสร้างใหม่ด้วยแนวคิดโครงสร้าง Matrix
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้มั่นคงเท่าเทียมหน่วยราชการอื่น



- ควรพัฒนาบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอให้มีความรู้ความสามารถและส่งเสริมให้ก้าวหน้าในหน้าที่ราชการมากขึ้น และควรแต่งตั้งให้ท้องถิ่นอำเภอเป็นหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอเพื่อให้เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ควรมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ควรให้ความสำคัญและให้ขวัญและกำลังใจท้องถิ่นอำเภอบ้างอย่างน้อยผู้ที่เกษียณอายุราชการ กรณีอายุงานเยอะควรพิจารณาให้เลื่อนขั้นเป็นชำนาญการพิเศษเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเป็นเกียรติแก่วงศ์ตระกูลบ้าง
- ควรให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเป็นภูมิภาค เพื่อจะได้มีบุคลากรเพิ่มขึ้นในการดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และช่วยเหลือนายอำเภอได้อย่างเต็มรูปแบบ
- ควรจัดทำหลักสูตร เพื่อให้ข้าราชการท้องถิ่นมีจิตสำนึกและมุ่งบริการประชาชนทุกเพศทุกวัย
- ควรพัฒนาผู้นำก่อนพัฒนาบุคลากรระดับล่าง และมีการพัฒนาบุคลากรของส่วนงานตลอดเวลาและให้ทันสมัยก้าวหน้าทันเทคโนโลยี
- ควรมีทีมงานสนับสนุนต่อการทำงานของท้องถิ่นอำเภอ/จังหวัด เช่น พนักงานราชการ หรือธุรการ และพัฒนาความรู้ของบุคลากร เพื่อช่วยเหลือผู้กำกับดูแล เนื่องจากปัจจุบันเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ แค่นั้น

ด้านกฎหมาย

- เห็นควรให้ระบุอำนาจหน้าที่ชัดเจน และถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ/ข้อสั่งการ
- ควรให้บุคลากรมีการศึกษาข้อกฎหมายและระเบียบอย่างถูกต้อง
- ควรมีการอบรมซักซ้อมระเบียบข้อกฎหมาย แนวทางการดำเนินงาน ระบบสารสนเทศ ให้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน เพื่อสามารถนำความรู้ไปส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างชัดเจน
- ก่อนที่จะร่างระเบียบ กฎหมายอะไรใหม่ ให้มาเก็บข้อมูลในพื้นที่บ้าง ท้องถิ่นอำเภอเป็นผู้ที่ต้องเผชิญลำพังทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดก็จะเอาๆ หรือรับนโยบายมาให้มาวิเคราะห์ความเป็นจริงของแต่พื้นที่ภูมิภาค
- ควรมีระเบียบกฎหมายที่ชัดเจนในการเบิกจ่ายงบประมาณ

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- ควรขจัดปัญหาการคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เด็ดขาด มีการตรวจสอบการทุจริตในงบประมาณและโครงการต่าง ๆ อย่างเข้มข้น โดยเฉพาะการสอบเข้าทำงาน และการจ้างงานในตำแหน่งต่าง ๆ ยังมีการเรียกรับผลประโยชน์
- เป็นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ทำงานโดยอยู่บนพื้นฐานการตอบสนองแก้ไขปัญหาประชาชนมากกว่าการแก้ไขปัญหาของกระทรวงมหาดไทย
- ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตระหนักถึงความเดือดร้อนของประชาชนให้มากกว่านี้โดยใช้หลักการ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”



- ปริมาณงานที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายมิติ และยังซ้ำซ้อนในบางภารกิจ ควรชัดเจนมากกว่านี้ ในบางภารกิจที่เป็นของกรมอื่นควรถ่ายโอนมาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่านี้
- ควรมีการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมให้คุ้มค่ากับเม็ดเงินค่าตอบแทนอย่างจริงจัง
- พัฒนาให้มีความโปร่งใส เช่น มีผู้ตรวจสอบทุกหน่วยของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- กระทรวงมหาดไทยควรจัดสรรงบประมาณให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อจัดสรรให้จังหวัดดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายมากกว่านี้เหมือนส่วนราชการอื่น เนื่องจากการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการและประสานการปฏิบัติกับส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องมาร่วมพิจารณาโครงการ/กิจกรรมที่ส่วนกลางสั่งการให้ดำเนินการ

6.2.2 ผลการสำรวจจากหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากผลการสำรวจได้ผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 2,278 ราย โดยมีองค์การบริหารส่วนตำบล (องค์การบริหารส่วนตำบล) ตอบแบบสอบถามมากที่สุดดังตารางต่อไปนี้

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด	15	0.7%
เทศบาลนคร	8	0.4%
เทศบาลเมือง	127	5.6%
เทศบาลตำบล	678	29.8%
องค์การบริหารส่วนตำบล	1,420	62.3%
ไม่ระบุ/อื่น ๆ	30	1.3%
รวม	2,278	100.0%

ทั้งนี้ มีผลการตอบแบบสอบถามสรุปได้ดังนี้

กิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา และแนะนำ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1.1 การส่งเสริมด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	3.4%	8.1%	26.9%	41.4%	20.3%
1.2 การส่งเสริม สนับสนุนด้านการจัดทำและบริหารงบประมาณ	3.6%	8.6%	26.3%	40.5%	21.0%
1.3 การส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาการบริหารงานบุคคล	4.0%	9.7%	27.8%	40.8%	17.7%



กิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา และแนะนำ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	น้อยที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
1.4 การส่งเสริม สนับสนุนด้านการเงินการคลัง/การพัสดุ รวมถึงงานด้านภาษี	4.4%	9.8%	30.8%	39.2%	15.7%
1.5 การส่งเสริม สนับสนุนด้านดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศ	5.8%	13.7%	33.6%	34.2%	12.6%
1.6 การส่งเสริม สนับสนุนด้านการบริหารจัดการ และการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	4.3%	8.9%	29.2%	37.4%	20.2%
1.7 การส่งเสริมงานด้านคุณภาพชีวิต ด้านการส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุขมูลฐาน	4.6%	10.3%	29.7%	38.5%	16.9%
1.8 การส่งเสริมงานด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันสาธารณภัย รวมถึง การบูรณาการการทำงานร่วมกับผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ	4.3%	9.2%	27.9%	38.8%	19.8%
1.9 การส่งเสริมด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน การส่งเสริมการเกษตร การพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว	5.5%	14.1%	34.3%	34.5%	11.6%
1.10 การส่งเสริมด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ขยะมูลฝอย ฯลฯ เป็นต้น	4.2%	9.8%	28.1%	37.6%	20.4%
1.11 การส่งเสริมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.3%	10.1%	30.1%	36.7%	18.8%
1.12 การส่งเสริมด้านการส่งเสริมและประสาน การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงงานพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.1%	9.3%	27.7%	39.2%	19.7%
1.13 การส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีท้องถิ่น และการเลือกตั้ง	3.7%	8.2%	26.3%	40.5%	21.3%
1.14 การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	2.7%	6.6%	24.5%	43.9%	22.4%
1.15 การเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ กับหน่วยงาน อื่น	3.2%	7.1%	26.9%	40.9%	21.9%
1.16 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน หรือการเชื่อมโยงเครือข่ายภาคประชาชนในการดำเนินการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.8%	8.7%	26.3%	41.0%	20.1%



จากตารางจะเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ เห็นว่าหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการะงานในการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา และแนะนำแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมาก นอกจากนั้นยังมีการกิจอื่นดังนี้

กิจกรรมการอำนวยความสะดวก ประสาน สนับสนุน ให้คำปรึกษา และความเห็นในการปฏิบัติงานของนายอำเภอในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
2.1 การตรวจสอบหรือกลั่นกรองข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ท้องถิ่นเสนอความเห็นต่อนายอำเภอตามที่มอบหมาย	2.0%	3.8%	21.7%	45.7%	26.7%
2.2. การดำเนินการสอบสวนผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น	6.5%	10.4%	32.0%	37.7%	13.4%
2.3 การตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ หรือการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปโดยเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้มีการแข่งขัน อย่างเป็นธรรม	2.8%	6.8%	26.5%	42.0%	21.9%
2.4 การตรวจสอบข้อเท็จจริงกรณีมีการร้องเรียน/ร้องทุกข์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงช่วยนายอำเภอแนะนำ ตักเตือน หรือตรวจสอบกิจการตามขั้นตอนและวิธีการ ของกฎหมาย	3.2%	7.1%	23.9%	44.4%	21.4%
2.5 การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในการผลักดันนโยบายรัฐบาลสู่ท้องถิ่น	2.5%	6.2%	26.7%	44.2%	20.3%
2.6 การเผยแพร่ คำสั่ง ระเบียบ และหนังสือสั่งการ เกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	2.2%	5.1%	23.4%	44.6%	24.8%
2.7 การให้คำแนะนำเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการ แก่กิจการสภา และองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	3.2%	6.5%	28.4%	41.5%	20.4%
2.8 การให้ความรู้ และพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น รวมทั้งการ ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน	3.3%	7.9%	29.4%	41.4%	18.0%
2.9 การส่งเสริม และติดตามการดำเนินการตามนโยบาย รัฐบาล หรือกระทรวง รวมถึงการสรุปและรายงานผล	2.1%	4.7%	25.6%	46.7%	20.9%
2.10 การสนับสนุนการดำเนินการตามที่ได้รับแต่งตั้งเป็น คณะกรรมการ/คณะทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ ในระดับอำเภอ	2.3%	6.0%	26.8%	45.1%	19.8%



จากตารางจะเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีภาระงานในอำนาจการ ประสาน สนับสนุน ให้คำปรึกษา และความเห็นในการปฏิบัติงานของ นายอำเภอในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมาก นอกจากนั้นยังมีการทำงานกับส่วนราชการ ระดับอำเภอจำนวนมาก ดังนี้

กิจกรรมการอำนาจการ ประสาน สนับสนุน ให้คำปรึกษา และความเห็นในการปฏิบัติงานของส่วนราชการอื่น ในภูมิภาคระดับอำเภอ	น้อยที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
3.1 การเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงานในโครงการ หรือกิจกรรมในระดับอำเภอ	2.3%	6.6%	35.0%	42.3%	13.8%
3.2 การบูรณาการขับเคลื่อนนโยบายพิเศษของรัฐบาล หรือโครงการใหม่ ๆ ที่ต้องบูรณาการกับส่วนราชการในระดับ อำเภอ	2.0%	6.3%	32.4%	42.5%	16.8%
3.3 การประสานการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการอื่น ที่ไม่มีสำนักงานระดับอำเภอ	2.4%	6.5%	34.2%	41.4%	15.5%

ซึ่งหากสอบถามถึงข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นนั้น จะได้ ผลการสำรวจดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านกฎหมาย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
1.1 ควรมีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามอำนาจ หน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	84.5%	4.1%	11.4%
1.2 ควรมีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	83.1%	5.1%	11.7%
1.3 ควรมีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ระบบงบประมาณ ระบบบัญชี การจัดเก็บรายได้ และเงินกองทุนต่าง ๆ ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	75.4%	5.8%	18.8%
1.4 ควรมีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้เป็นไป อย่างต่อเนื่องและประสบความสำเร็จตามแผนที่กำหนด	83.0%	4.0%	13.0%
1.5 ควรมีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่ส่งเสริมให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วม ในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	78.8%	6.3%	15.0%



2. ความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านระบบทรัพยากรบุคคล	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
2.1 ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังของข้าราชการ/พนักงานราชการของกรมที่อยู่ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	61.2%	13.6%	25.2%
2.2 ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังของข้าราชการ/พนักงานราชการของกรมที่อยู่ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ	68.0%	12.6%	19.4%
2.3 ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังของข้าราชการ/พนักงานราชการของกรมที่อยู่ในสังกัดส่วนกลาง	47.2%	18.3%	34.5%
2.4 ควรเร่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านดิจิทัลแก่เจ้าหน้าที่ของกรม	84.0%	2.4%	13.6%
2.5 ควรเร่งพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย หรือระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแก่เจ้าหน้าที่ของกรม	84.9%	2.2%	12.9%
2.6 ควรเร่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเชิงยุทธศาสตร์ แก่เจ้าหน้าที่ของกรม	81.0%	2.4%	16.5%
2.7 ควรเร่งพัฒนาความรู้ ทักษะ มาตรฐานการบริการสาธารณะให้กับแก่เจ้าหน้าที่ของกรม	83.1%	2.5%	14.5%
3. ความคิดเห็นต่อการสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
3.1 ควรเพิ่มบทบาทในการส่งเสริมให้ประชาชนหรือเครือข่ายภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	82.6%	4.4%	13.0%
3.2 ควรเพิ่มบทบาทการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น	91.0%	1.8%	7.2%
3.3 ควรเพิ่มบทบาทด้านวิชาการและมาตรฐานการบริการสาธารณะ เพื่อให้การให้คำแนะนำมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	89.8%	1.4%	8.9%
3.4 ควรปรับปรุงตัวชี้วัดประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลให้สะท้อนบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่มากขึ้น	81.0%	5.4%	13.7%
3.5 ควรเพิ่มบทบาทการเป็นตัวกลางประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในภูมิภาค เพื่อสนับสนุนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น	83.8%	3.8%	12.5%
3.6 ควรเพิ่มบทบาทในฐานะผู้บูรณาการฐานข้อมูลและโปรแกรมเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น	87.2%	2.5%	10.3%
3.7 ควรเพิ่มบทบาทด้านการสร้างธรรมาภิบาล และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมากขึ้น	87.4%	2.4%	10.2%
3.8 ควรส่งเสริมการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มาก และชัดเจนขึ้น	91.3%	1.9%	6.8%



นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

ด้านโครงสร้างและระบบงาน

- ยกฐานะจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นกระทรวงท้องถิ่นไทย
- ลดบทบาทส่วนกลางลงให้มากที่สุดกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากที่สุด
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นกรมที่รับภาระทุกอย่าง อยากจะให้รับงานที่ทำได้โดยตรงและมีบทบาทต่ออำนาจหน้าที่ที่ระเบียบที่ชัดเจน ไม่ใช่ทุกงานมาลงที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ อาทิเช่น งานขึ้นทะเบียนเด็กแรกเกิด งานติดตามควบคุมนักโทษ งานด้านควบคุมไฟฟ้าและหลาย ๆ งานที่ลงสู่ท้องถิ่นล้วนเป็นงานฝาก
- อยากให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำกับดูแลงานที่ชัดเจน อยากเป็นกระทรวงกรมการปกครองโดยตรงที่ไม่ต้องเป็นแค่ช่วงที่ห้อยท้ายกระทรวงมหาดไทย เราจะทำงานถึงประชาชนโดยแท้จริง และจะเป็นการระเบิดจากภายใน
- การเขียนนโยบายควรเขียนจากความต้องการของประชาชน ไม่ใช่กำหนดนโยบายลงมาแต่ลึมนึกถึงกระบวนการทำงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงขอให้แก้ไขปัญหามาตรึงจุดแล้วประเทศจะพัฒนาอย่างยั่งยืนและมีเศรษฐกิจพอเพียงอย่างแน่นอน
- ควรผลักดันในเรื่องการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น หรือจัดตั้งกระทรวงองค์กรปกครองท้องถิ่น
- ควรกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเต็มรูปแบบ ทั้งงบประมาณและอำนาจหน้าที่ รวมทั้งให้ส่วนกลางจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นดำเนินกิจกรรมในพื้นที่อย่างพอเพียง
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรยกเลิกระบบ E – Plan ทันที เพราะคือข้อมูลไปเวลาประมวลผลออกมาใช้ประโยชน์อะไรไม่ได้เลย
- การตรวจ LPA กับการตรวจใบสัทธิรวมเป็นกันเป็นชุดเดียวเลยเพราะมันซ้ำซ้อนกัน
- LPA ออกตัวชี้วัดปีนี้เพื่อตรวจปีหน้า ไม่ใช่ออกมาแล้วตรวจย้อนหลัง ใครจะทำได้ จะเอาอะไร อยากให้มีอะไรแจ่มมาเลย ไม่ใช่เนิ่นเทียนออกตัวชี้วัดมาให้คนปฏิบัติทำเอกสารย้อนหลัง
- ควรปรับปรุงระบบสารสนเทศให้มีความเสถียรมากยิ่งขึ้น เนื่องจากบุคลากรเข้าใช้งานมากทำให้ระบบใช้งานไม่ได้
- นโยบายการพัฒนาต้องสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นในการแก้ปัญหาให้กับประชาชน สภาพภูมิประเทศที่แตกต่างกันไม่สามารถดำเนินตามนโยบายได้เช่นกัน
- ควรพัฒนากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นพื้นที่สาธารณะของข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวข้องกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไม่ควรมีส่วนภูมิภาคเพราะเป็นอุปสรรคในการทำงานเพราะมีขั้นตอนมากเกินไป ไม่เหมาะกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- ควรจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเป็นส่วนภูมิภาคโดยเร็ว
- ควรให้หนังสือสั่งการให้ชัดเจนในการปฏิบัติ และตอบข้อหารือให้รวดเร็ว
- ท้องถิ่นอำเภอมีได้ทำหน้าที่ในการส่งเสริมราชการท้องถิ่นเท่าที่ควรตามอำนาจหน้าที่ แต่จะเน้นการกำกับสั่งการมากกว่า



- ควรเชื่อมโยงข้อมูลทะเบียนราษฎรกับโปรแกรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อลดสำเนาบัตร หรือใช้ร่วมกับเครื่องอ่านบัตรเอนกประสงค์
- เปิดช่องทางสื่อสารทางออนไลน์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่ส่งเสริมก็พอ ผ่านการวางแผนทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติ แต่ไม่ต้องเอาภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปจัดทำ เช่น การจัดการศึกษา

ด้านบุคลากรและอัตรากำลัง

- ควรมีการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและการสร้างธรรมาภิบาล ตลอดจนตัวชี้วัดต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ รองรับการให้บริการประชาชนอย่างถูกต้องตามกฎหมายระเบียบที่กำหนด
- งานของท้องถิ่นอำเภอไม่ต้องมี ควรให้ปลัดอำเภอทำดีกว่า
- ควรเพิ่มอัตรากำลังให้กับท้องถิ่นอำเภอในการปฏิบัติงาน
- ควรมีผู้ตรวจสอบด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ควรมีการพัฒนาความรู้ ทักษะต่าง ๆ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นอำเภอควรให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน แนะนำ ให้ท้องถิ่นปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ มีใช้สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบอย่างเดียว

ด้านกฎหมาย

- การออกระเบียบของมหาดไทยควรอยู่ในกรอบแห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนด ไว้ และอยู่ในกรอบกระจายอำนาจ แต่ด้วยปัจจุบันกระทรวงมหาดไทยไม่ได้คำนึงถึงกฎหมายจัดตั้ง และพระราชบัญญัติกระจายอำนาจอย่างแท้จริง จึงทำให้การพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปด้วยความล่าช้าและไม่สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น การออกหลักเกณฑ์ขัดหรือแย้งกับการกระจายอำนาจและกฎหมายจัดตั้งท้องถิ่น ด้วยปัจจุบันนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรจำนวนจำกัด ส่วนมากทำงานของนโยบายรัฐบาลมากกว่าการทำงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายบัญญัติไว้ ทั้งที่ท้องถิ่นมีงบประมาณน้อย และอัตรากำลังน้อย แต่ราชการส่วนกลางก็ผลักภาระให้กับท้องถิ่น แทนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องทำงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้ง และการกระจายอำนาจเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นหลัก ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปด้วยความล่าช้าอันเนื่องมาจากราชการส่วนกลาง ไม่เข้าใจบริบทในการจัดตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ควรปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้ชัดเจน ไม่ปรับเปลี่ยนให้ยากต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ควรมีกฎหมายที่ชัดเจนสำหรับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- การออกระเบียบการช่วยเหลือชาวบ้านหรือผู้ยากไร้ให้ชัดเจนและเหมาะสมกับพื้นที่นั้น ๆ
- ควรแก้ไขระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่นด้านรายจ่ายงานบุคคลให้เป็นอิสระ
- ระเบียบ/มาตรฐาน/ท้องถิ่นแต่ละประเภทมีบริบทต่างกัน แต่ใช้ระเบียบบังคับเช่นเดียวกัน มันไม่เหมาะสม



ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- การจัดสรรงบประมาณและแก้ไขหลักเกณฑ์การจัดทำกรอบอัตรากำลัง เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กมีภารกิจเท่าเทียมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ แต่ติดขัดทั้งงบประมาณและกำลังคน
- ควรจัดสรรงบประมาณให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอบ้าง จะได้ไม่ต้องขอการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ควรให้ความอิสระในการตัดสินใจแก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยไม่ถูกครอบงำจากส่วนราชการอื่น ๆ ตามหลักการกระจายอำนาจ
- ควรส่งเสริมการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มาก และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการตนเองให้มากที่สุด และเป็นตัวกลางประสานไม่ให้หน่วยงานอื่นเข้ามาแทรกแซงการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ควรเปรียบเทียบโดยใช้มาตรฐานเดียวกัน เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่งแตกต่างกันทางการบริหาร
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต้องให้โอกาสเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเติบโตในสายงานของตนเองได้อย่างทัดเทียม เสมอภาคทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ควรเพิ่มเงินอุดหนุนท้องถิ่นที่มีรายได้น้อย เพราะแต่ละพื้นที่บริบทแตกต่างกัน เช่น มีจำนวนประชากรน้อย เป็นพื้นที่เกษตรกรรม
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นขาดยุทธศาสตร์การสร้างการแข่งขันให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้งานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นขาดความต่อเนื่อง กล่าวคือขึ้นอยู่กับอธิบดีแต่ละคนสนใจเรื่องใด ซึ่งคล้ายกับส่วนราชการอื่น
- ควรลดบทบาทกรมอื่นที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับท้องถิ่น (หากเป็นไปได้) เพราะอย่างไรส่วนมากมีงานอะไรก็ประสานมาให้ท้องถิ่นทำเป็นส่วนมาก ควรจะนำงบประมาณและอัตรากำลังคน มาพร้อมภาระงานที่ประสานให้ท้องถิ่นทำเพิ่มเติมด้วย
- ควรให้ท้องถิ่นกำหนดนโยบายของตนเองไม่ใช่รอแต่คำสั่งหรือนโยบายจากเบื้องบนเท่านั้น
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ปัญหาต่าง ๆ ในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วยเนื่องจากงบประมาณมีน้อย ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้กับพี่น้องประชาชนได้เท่าที่ควร
- ขอให้พิจารณาเพิ่มเงินประจำตำแหน่งข้าราชการทุกระดับ
- ควรมีการปรับปรุงภารกิจการกระจายอำนาจ แบ่งหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อให้แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย และการสั่งการที่ตรงประเด็นกับกฎหมายหลัก เพื่อลดความผิดพลาด และไม่ถูกดำเนินการคดีจากหน่วยตรวจสอบ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เป็นต้น
- ควรส่งเสริมและทำให้ข้าราชการในกรมเข้าใจการทำงานที่หลากหลายของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ 1 คน ต้องรับผิดชอบงานหลายอย่าง ตำแหน่งว่างก็ไม่มีคนครองตำแหน่ง ตำแหน่งสายบริหารว่างนานเกินไป ทำให้เกิดผลเสียกับประชาชนในหลาย ๆ ด้าน
- เพิ่มพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำบลและลดข้าราชการส่วนกลางให้มากที่สุด



6.2.3 ผลการสำรวจจากหน่วยงานภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

จากผลการสำรวจได้ผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 2,380 ราย แต่ไม่สามารถระบุแยกประเภทได้ เพราะมีการกรอกข้อมูลเพื่อปกปิดตัวตน เช่น มีผู้ที่อ้างว่าเป็นผู้บริหารถึง 58 ราย ซึ่งจริง ๆ ไม่สามารถมีเกิน 4 รายได้ โดยมีผลการตอบแบบสอบถามสรุปได้ดังนี้

กิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา และแนะนำ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	น้อยที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
1.1 การส่งเสริมด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	1.7%	4.9%	23.0%	36.6%	33.8%
1.2 การส่งเสริม สนับสนุนด้านการจัดทำและบริหาร งบประมาณ	1.7%	6.5%	21.8%	36.7%	33.4%
1.3 การส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาการบริหารงาน บุคคล	3.4%	8.8%	23.5%	37.9%	26.5%
1.4 การส่งเสริม สนับสนุนด้านการเงินการคลัง/การพัสดุ รวมถึงงานด้านภาษี	2.6%	8.2%	25.9%	36.8%	26.4%
1.5 การส่งเสริม สนับสนุนด้านดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.5%	10.3%	31.0%	33.9%	21.3%
1.6 การส่งเสริม สนับสนุนด้านการบริหารจัดการ และการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	1.8%	7.1%	23.6%	36.1%	31.5%
1.7 การส่งเสริมงานด้านคุณภาพชีวิต ด้านการส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุขมูลฐาน	2.4%	7.8%	24.3%	36.5%	29.0%
1.8 การส่งเสริมงานด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันสาธารณภัย รวมถึง การบูรณาการการทำงานร่วมกับผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	2.6%	7.2%	24.0%	37.0%	29.2%
1.9 การส่งเสริมด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน การส่งเสริมการเกษตร การพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว	3.4%	11.1%	29.6%	33.4%	22.6%
1.10 การส่งเสริมด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ขยะมูลฝอย ฯลฯ	2.0%	6.5%	20.9%	34.8%	35.8%
1.11 การส่งเสริมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	2.4%	7.2%	24.7%	35.8%	29.9%
1.12 การส่งเสริมด้านการส่งเสริมและประสานการจัดการ ศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงงานพัฒนา เด็กปฐมวัย	2.0%	6.8%	21.8%	36.1%	33.3%
1.13 การส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีท้องถิ่น และการเลือกตั้ง	2.0%	5.6%	22.9%	37.1%	32.5%



กิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา และแนะนำ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	น้อยที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
1.14 การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	1.1%	4.7%	19.9%	35.2%	39.2%
1.15 การเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ กับหน่วยงานอื่น	1.6%	5.0%	19.8%	36.4%	37.1%
1.16 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน หรือการเชื่อมโยงเครือข่ายภาคประชาชนในการดำเนินการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	2.1%	6.2%	21.7%	38.7%	31.3%

จากตารางจะเห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เห็นว่าหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการงานในการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา และแนะนำแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมาก นอกจากนั้นยังมีการกิจอื่นดังนี้

กิจกรรมการอำนวยความสะดวก ประสาน สนับสนุน ให้คำปรึกษา และความเห็นในการปฏิบัติงานของนายอำเภอในการกำกับ ดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	น้อยที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
2.1 การตรวจสอบหรือกลั่นกรองข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ท้องถิ่นเสนอความเห็นต่อนายอำเภอตามที่มอบหมาย	2.0%	3.2%	16.1%	34.9%	43.9%
2.2. การดำเนินการสอบสวนผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น	2.9%	6.2%	21.7%	33.3%	35.8%
2.3 การตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ หรือการจัดซื้อ จัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปโดยเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้มีการแข่งขัน อย่างเป็นธรรม	2.1%	5.4%	23.2%	37.4%	31.8%
2.4 การตรวจสอบข้อเท็จจริงกรณีมีการร้องเรียน/ร้องทุกข์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงช่วยนายอำเภอแนะนำ ตักเตือน หรือตรวจสอบกิจการตามขั้นตอน และวิธีการ ของกฎหมาย	2.0%	4.4%	18.4%	35.5%	39.7%
2.5 การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในการผลักดันนโยบายรัฐบาลสู่ท้องถิ่น	1.6%	4.6%	20.6%	36.7%	36.5%
2.6 การเผยแพร่ คำสั่ง ระเบียบ และหนังสือสั่งการ เกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	1.1%	3.4%	17.0%	35.6%	43.0%
2.7 การให้คำแนะนำเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการ แก่กิจการสภา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	1.4%	4.3%	20.1%	36.3%	37.9%
2.8 การให้ความรู้ และพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	1.3%	5.0%	21.3%	36.9%	35.4%



กิจกรรมการอำนวยความสะดวก ประสาน สนับสนุน ให้คำปรึกษา และความเห็นในการปฏิบัติงานของนายอำเภอในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
รวมทั้งการให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน					
2.9 การส่งเสริม และติดตามการดำเนินการตามนโยบาย รัฐบาล หรือกระทรวง รวมถึงการสรุปและรายงานผล	1.2%	3.7%	19.0%	36.7%	39.3%
2.10 การสนับสนุนการดำเนินการตามที่ได้รับแต่งตั้งเป็น คณะกรรมการ/คณะทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ ในระดับอำเภอ	1.6%	3.8%	19.2%	36.0%	39.4%

จากตารางจะเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีภาระงานในอำนวยความสะดวก ประสาน สนับสนุน ให้คำปรึกษา และความเห็นในการปฏิบัติงานของนายอำเภอในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากถึงมากที่สุด นอกจากนั้นยังมียังมีภาระงานกับส่วนราชการระดับอำเภอจำนวนมากถึงมากที่สุด ดังนี้

กิจกรรมการอำนวยความสะดวก ประสาน สนับสนุน ให้คำปรึกษา และความเห็นในการปฏิบัติงานของส่วนราชการอื่น ในภูมิภาคระดับอำเภอ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
3.1 การเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงานในโครงการ หรือกิจกรรมในระดับอำเภอ	1.8%	4.4%	21.6%	37.1%	35.0%
3.2 การบูรณาการขับเคลื่อนนโยบายพิเศษของรัฐบาล หรือโครงการใหม่ ๆ ที่ต้องบูรณาการกับส่วนราชการ ในระดับอำเภอ	1.5%	3.5%	21.0%	37.9%	36.1%
3.3 การประสานการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการอื่น ที่ไม่มีสำนักงานระดับอำเภอ	1.8%	4.0%	20.7%	35.6%	37.9%

ซึ่งหากสอบถามถึงข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นนั้น จะได้ผลการสำรวจดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านกฎหมาย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
1.1 ควรมีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	84.0%	3.0%	13.0%
1.2 ควรมีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	81.3%	3.3%	15.3%



1. ความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านกฎหมาย (ต่อ)	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
1.3 ควรมีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ระบบงบประมาณ ระบบบัญชี การจัดเก็บรายได้ และเงินกองทุนต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	77.2%	4.0%	18.8%
1.4 ควรมีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและประสบความสำเร็จตามแผนที่กำหนด	82.8%	2.7%	14.5%
1.5 ควรมีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ที่ส่งเสริมให้ภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	83.1%	2.9%	13.9%
2. ความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านระบบทรัพยากรบุคคล	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
2.1 ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังของข้าราชการ/พนักงานราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดที่อยู่ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	85.7%	4.6%	9.7%
2.2 ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังของข้าราชการ/พนักงานราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดที่อยู่ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ	88.8%	3.3%	7.9%
2.3 ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังของข้าราชการ/พนักงานราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดที่อยู่ในสังกัดส่วนกลาง	65.0%	9.2%	25.8%
2.4 ควรเร่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านดิจิทัล แก่เจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	89.6%	0.9%	9.5%
2.5 ควรเร่งพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย หรือระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแก่เจ้าหน้าที่ของกรม	90.0%	0.7%	9.3%
2.6 ควรเร่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเชิงยุทธศาสตร์ แก่เจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	88.0%	0.8%	11.2%
2.7 ควรเร่งพัฒนาความรู้ ทักษะ มาตรฐานการบริการสาธารณะ ให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	88.3%	1.3%	10.4%
3. ความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านแผนและงบประมาณ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
3.1 กระทรวงมหาดไทยควรมีการนำโครงการหรือกิจกรรมอื่น ๆ ตามนโยบายรัฐ ซึ่งได้มอบให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการมาจัดทำเป็นหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความชัดเจนในปริมาณงาน (Workload)	85.7%	2.0%	12.4%
3.2 กระทรวงมหาดไทยควรสนับสนุนงบประมาณตามภาระงานหรือหน้าที่รับผิดชอบอื่น ๆ ตามนโยบายรัฐที่มอบให้กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างเหมาะสมและเพียงพอ	91.3%	0.8%	7.8%



นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้ (จาก 1,000 กว่าข้อเสนอ)

ด้านโครงสร้างและระบบงาน

- การเพิ่มสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอให้เป็นส่วนภูมิภาค และเพิ่มอัตรากำลัง เช่น ลูกจ้างให้กับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ (เป็นเรื่องที่มีข้อเสนอแนะมากที่สุด ประมาณ 20% ของข้อเสนอ)
- ควรปรับทิศทางการทำงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอให้ตรงตามภารกิจหน้าที่ที่แท้จริงของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแยกออกจากการทำหน้าที่กำกับดูแล ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่โดยตรงของผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ โดยให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเป็นหน่วยสนับสนุนทางวิชาการ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่ใช่เป็นหน่วยปฏิบัติ ซึ่งเป็นที่ทราบแล้วว่าสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอไม่สามารถเอางานกำกับดูแลทั้งหมดที่ได้ทำมาเป็นปริมาณงานเพื่อกำหนดตำแหน่งได้
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรกำหนดภารกิจเฉพาะด้านของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ชัดเจน อย่าให้บุคลากรในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต้องทำทุกเรื่องเช่นในปัจจุบัน
- ระบบสารสนเทศของกรมควรรวมทุกระบบที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ เวลาต้องการดูข้อมูลในเรื่องใดเพียงระบบเดียว ก็สามารถดูได้ครบทุกด้าน
- ควรเพิ่มหน่วยงานเชี่ยวชาญในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น เพิ่มเจ้าหน้าที่รับผิดชอบตามภารกิจถ่ายโอนด้านการศึกษา/การสาธารณสุข เป็นต้น
- ยกฐานะกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นกระทรวง
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังไม่สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ และไม่มีแผนในการทำงาน ประกอบกับไม่เห็นถึงความสำคัญในการสนับสนุนงบประมาณในการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการสหวิชาชีพ
- ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการทำงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และจัดทำเป็น big data แบบ online
- ควรเพิ่มหน่วยตรวจสอบงานการเงิน และเป็นที่ปรึกษาการเบิกจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และควรยุบฝ่ายที่รับงานหน่วยงานอื่นมาทำ แล้วเป็นผลงานหน่วยอื่นนอกกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- ควรปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เป็นงานในความรับผิดชอบของกรมโดยแท้จริง ลดกระบวนการที่เป็นของหน่วยงานอื่น และลดการทำงานด้วยระบบกระดาษ ใช้ระบบสารสนเทศทำงานอย่างจริงจังเป็นระบบและรูปธรรม
- เพิ่มกองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุข และเพิ่มอัตรากำลัง เนื่องจากปริมาณงานเพิ่มขึ้น และจัดคนให้ตรงกับงาน
- ควรเพิ่มสำนัก/กองที่ดูแลด้านสวัสดิการของข้าราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นโดยตรง



- ยุบกองการเลือกตั้งและกองที่ไม่จำเป็น
- ตามอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรเพิ่มหน่วยงาน เนื่องจากปริมาณงาน ภารกิจงานที่ได้รับให้ดำเนินการ ประสาน เชื่อมประสาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปริมาณมากขึ้นตามภารกิจ/อำนาจหน้าที่ของกรม/กระทรวงอื่น
- เพิ่มกลุ่มงานการศึกษา กลุ่มงานที่ดูแลเกี่ยวกับวินัยและอุทธรณ์ และกลุ่มช่างและวิศวกร อยู่ที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
- ควรมีคณะทำงานลงพื้นที่ เลิกกระบวนการคิดแทนประชาชน และลดการคิดและสั่ง ไม่ตรงบริบทพื้นที่
- ควรเพิ่มกลุ่มงานวิเคราะห์ความเสี่ยงขององค์กร และปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ล่าช้า
- ควรมีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นโดยตรงที่ไม่ต้องขึ้นตรงกับกองกฎหมาย เหมือนกับกระทรวง/กรมอื่น ๆ
- ระบบข้อมูลต่าง ๆ ของท้องถิ่นควรเป็นระบบเดียว
- ควรมีการทำงานเชิงรุกในการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นโดยการจัดตั้งกลุ่มประสานการตรวจนิเทศ และติดตามการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละจังหวัดขึ้นอยู่กัจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ลงไปตรวจนิเทศแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่
- เพิ่มหน่วยงานด้านวิศวกรรม
- ควรให้กลุ่มงานกระจายอำนาจและจัดทำเงินอุดหนุน สังกัด กองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น ให้ไปรวมกับกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดทำค่าของงบประมาณส่วนกลาง และงบประมาณเงินอุดหนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีการประสานงานเชื่อมโยงข้อมูล จัดทำคำขอในภาพรวมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงไม่ควรแยกภารกิจงาน
- ควรแยกงานข้อมูลผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นในกองการเลือกตั้งท้องถิ่น ไปรวมกับสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- อยากให้มีระบบเข้าทำงานแบบทำที่สำนักงานและทำที่บ้านได้ตามความเหมาะสม
- ควรเพิ่มหน่วยตรวจสอบภายใน ประจำทุกจังหวัด
- เพิ่มหน่วยงานวิเทศสัมพันธ์ และพิจารณาบรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้เหมาะสมกับงาน
- ตั้งหน่วยงานเพื่อรับผิดชอบงานการสรรหาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามคำสั่งหัวหน้า คสช. 8/2560
- ควรยุบกองที่ไม่สามารถตอบข้อหารือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากหน่วยงานที่ปฏิบัติต้องตอบข้อหารือแทบทุกเรื่องจากกองที่จัดตั้งใหม่ที่ เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ขาดประสบการณ์ ขาดการศึกษาที่รับผิดชอบ ทำให้เพิ่มภาระกับหน่วยงานหลักเป็นอย่างมาก
- ควรยุบ ก.พ.ร. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และไปปรับปรุงสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
- ควรปรับปรุงกระบวนการที่ไปเพิ่มภาระให้กับหน่วยงานอื่น เช่น การกำหนดตัวชี้วัดใหม่ ๆ ต้องทำเอกสารประกอบหลายอย่างหลายขั้นตอน เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมจัดทำเพื่อให้ได้คะแนน มีการแบ่งข้อย่อยเพื่อตัดคะแนน แล้วกำหนดระยะเวลาการทำงานให้น้อย เพื่อให้ยุ่งยากมากขึ้น แต่หน่วยงานตัวเองได้คะแนน



เต็มเพราะสั่งให้หน่วยงานอื่นทำงาน ซึ่งการกำหนดตัวชี้วัดดังกล่าว ไม่ได้ช่วยให้การทำงานของกรมดีขึ้นเลย แต่เป็นการเพิ่มภาระ เพิ่มงานให้มากขึ้น ซึ่งมีการกำหนดมาทุกรอบการประเมิน เป็นการทำงานที่ไร้ประโยชน์ เสียเวลา สิ้นเปลืองวัสดุโดยไม่มีคุณค่า

- เพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- ควรปรับปรุงให้กระบวนการทำงานและระบบงานของทุกสำนักและกอง ให้สามารถดำเนินการประสาน
- ยุบหรือปรับบทบาทในงานตรวจสอบที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น และสร้างงานที่ส่งผลกระทบต่อ การปรับปรุงประสิทธิภาพของหน่วยตรวจสอบและป้องกันการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นรูปธรรม
- ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะช่วยลดขั้นตอนการทำงานในการแจ้งประชาสัมพันธ์ หนังสือสั่งการ ฯลฯ ซึ่งเป็นงานประจำที่มีจำนวนมากของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
- ใช้เทคโนโลยีในการสั่งการ เพิ่มความเร็ว และควรใช้เวลาการดำเนินการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และถูกต้อง และหากข้อมูลที่สามารถประสานข้อมูลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบได้โดยตรง ไม่ต้องแจกแบบสำรวจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความเร็วและข้อมูลถูกต้อง
- ควรให้กลุ่มงานครู และบุคลากรทางการศึกษารับผิดชอบโดยตรง โดยแยกจากสำนักบุคคล และในระดับ จังหวัดควรจัดตั้งกลุ่มงานครูและบุคลากรทางการศึกษารับผิดชอบโดยตรงแยกออกจากกลุ่มงานมาตรฐานฯ
- ควรเพิ่มงานรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์
- เพิ่มหน่วยงานการศึกษาท้องถิ่นในระดับจังหวัด ลดการรายงานโดยใช้ภาพถ่าย
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรตอบคำถามทุกครั้งและตรงประเด็น และควรกำหนดระยะเวลาในการตอบคำถาม
- งานบางอย่างในส่วนภูมิภาคนั้นมีหน่วยงานรับผิดชอบ เช่นงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสาธารณสุข เกษตร หรืออื่น ๆ หากมีข้อสั่งการจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น น่าจะเป็นการสั่งการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนข้อมูล หรือให้ความร่วมมือกับหน่วยงานหลัก เนื่องจากบางครั้งมีการสั่งการให้ดำเนินการ เก็บข้อมูลเกิดการซ้ำซ้อนกันทั้งหน่วยงานหลักก็เก็บ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นก็เก็บ ดังนั้นการรายงาน ข้อมูลจึงคลาดเคลื่อน และซ้ำซ้อน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะวิจารณ์ในเรื่องนี้มาก
- ควรมีคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างสำนัก กอง เพราะเกิดการไม่ยอมรับงาน /การรายงานให้มีศูนย์รวมข้อมูลทุก ๆ เรื่องของกรมไว้แห่งเดียว เพื่อจะไม่เป็นภาระจังหวัดรายงานซ้ำซ้อน
- ควรยกเลิกการจัดสรรเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ แล้วเปลี่ยนเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปแทน
- ข้อสั่งการที่ลงมาจากกรมนั้นเป็นเรื่องด่วนทุกเรื่อง ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่มีเวลาวางแผนการปฏิบัติงานให้รัดกุม และถ้าเร่งเกินไปอาจก่อปัญหาได้ เนื่องจากการทำงานระดับพื้นที่มีความละเอียดอ่อน จึงต้องการให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีแผนการปฏิบัติที่ชัดเจน และทำงานตามแผนเป็นหลัก



- หนังสือของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่แจ้งมาที่จังหวัดควรให้จังหวัดแจ้งนายอำเภอและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฉบับเดียวกัน (ไม่ต้องให้อำเภอทำหนังสือแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกครั้ง เพื่อลดปริมาณงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการรายงานให้รวดเร็วขึ้น)
- ควรระบุขอบเขต/นิยามของคำว่าส่งเสริมให้ชัดเจน และแบ่งงานให้ชัดเจนระหว่างหน่วยงานตามภารกิจ (มิติ Function) กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มิติพื้นที่)
- ควร Update ข้อมูลที่เป็นหนังสือสั่งการ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องให้หลากหลายมากกว่านี้ เพื่อไม่ให้ยากต่อการค้นหา
- ควรกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากกว่านี้ โดยกระจายไปภูมิภาคให้มาก เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน และเพิ่มความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น
- เห็นควรมีหน่วยงานให้คำปรึกษาปัญหากฎหมายในลักษณะ Call center ซึ่งตอบปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
- ควรมีเว็บไซต์หรือระบบสำหรับเก็บข้อมูลเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลกลางในทุก ๆ ด้าน เนื่องจากในปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการสำรวจข้อมูลมากมายแล้วบางเรื่องก็มีการสำรวจข้อมูลเดิม ๆ หลายครั้ง หากมีการพัฒนาในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลกลาง จะสามารถลดภาระงานตรงนี้ได้
- ควรลดขั้นตอนการทำงานให้เป็นแบบ one stop service
- ควรลดการทำ MOU กับทุกกระทรวง เนื่องจากปัจจุบันมีมากเกินไปกำลังคน
- ควรให้ผู้อำนวยการกลุ่มงานย้ายทุก 4 ปี เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และความหลากหลายของพื้นที่
- ควรบริหารจัดการภาระงานให้เหมาะสมกับหน้าที่และงานในตำแหน่ง
- ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ชพ.
- ควรจัดตั้งกลุ่มสำหรับตรวจสอบหรือดูแล ติดตามการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ตรวจสอบการจัดทำแผนให้เป็นไปตามระเบียบ หรือการติดตามการจัดทำแผนที่ภาษี ตรวจสอบหรือสุ่มตรวจการดำเนินงาน และเพิ่มอัตราตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการดูแลเรื่องปัญหาขยะและสิ่งแวดล้อม
- ระบบการทำงานควรให้เป็นแนวทางเดียวกันทุกจังหวัด
- ควรจัดเป็นโซนพื้นที่รับผิดชอบ ไม่ใช่ลงรายอำเภอ และเพิ่มภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- ควรมีกองเฉพาะที่รับผิดชอบงานนโยบายของรัฐบาล
- ควรเปลี่ยนชื่อและบทบาทจากกรมส่งเสริม (ส่งงานจากนโยบายจากกระทรวงอื่น ๆ) เสริม (เสริมงานจากกระทรวงอื่น ๆ) เป็นกรมพัฒนาการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้การเปลี่ยนบทบาทเป็นพัฒนา เนื่องจากส่งเสริมมาตั้งนานไม่เห็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะพัฒนาเสียที โดยเฉพาะในปัจจุบัน (ปี 2563) ประเทศไทยกำลังอยู่ในยุค Digital Disruption และกรมมีศักยภาพแต่ติดอยู่ที่ความคิดและทัศนคติ จึงควรอบรมและให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยไม่ควรอกระเบียบ แล้วเอาคนรู้ก่อนไปเป็น



วิทยากรร่วมกับมหาวิทยาลัย เผยแพร่ความรู้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรู้ก่อน ทั้ง ๆ ที่คนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตัวเองยังไม่รู้เรื่องเลย

- ระบบเอกสารควรเป็นแบบออนไลน์ การโต้ตอบหนังสือ แบบ Google form
- ท้องถิ่นอำเภอควรใช้ระบบดิจิทัลและการสื่อสารเทคโนโลยีแทน เช่น การติดตามหนังสือใช้ line ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งหนังสือทาง add line ไม่ต้องรอการสั่งการจากอำเภอ
- เพิ่มกลุ่มงานอำนวยการให้กับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เพิ่มกลุ่มงานการจัดการศึกษาและสาธารณสุขในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ปรับให้มีโครงสร้างสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ และควรปรับปรุงกระบวนการทำงานของกองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและสามารถดูแลพี่น้องข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพและเท่าทันกรมอื่นๆ ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย
- ควรมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
- เห็นควรปรับระบบการอบรมควรเป็นโควตาของกรมเอง ไม่ต้องไปยืมมือหน่วยงานมาอบรมโดยการจ้างเจ้าหน้าที่ของกรมมาเป็นวิทยากร ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายของท้องถิ่นสูงขึ้นเกินความจำเป็น
- สำนัก/กองควรจะมีการประสานงานกันภายในกรมก่อนที่จะมีหนังสือสั่งการลงไปจังหวัด เพราะบางครั้งสิ่งที่กอง/สำนัก สั่งการ กลับเป็นเรื่องใกล้เคียงกับที่กอง/สำนักหนึ่งได้แจ้งกับทางจังหวัดดำเนินการแล้ว
- ควรมีแนวทางที่แน่นอนสำหรับระเบียบที่ใช้ของหน่วยงานอื่นโดยอนุโลม เพราะบริบทบางอย่างที่แตกต่างกัน
- ควรเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการให้จังหวัดขนาดเล็กให้เพียงพอกับงานเช่นเดียวกับจังหวัดขนาดใหญ่กว่า เพราะเนื่องจากมีลักษณะเหมือนกันทั่วประเทศ ทำให้ภาระงานต่อคนที่ต้องรับผิดชอบในจังหวัดขนาดเล็กมากเกินไป บางคนอาจต้องรับผิดชอบทั้งงานจังหวัดและเป็นท้องถิ่นอำเภอควบคู่กัน ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพและทำให้รู้สึกเหนื่อย ท้อ ต่องานเกินไป เป็นเหตุผลให้ข้าราชการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ขอลาออกและขอโอนไปสังกัดอื่น
- เมื่อเปรียบเทียบระบบการทำงานของภาครัฐกับระบบการทำงานของเอกชน จะเห็นความแตกต่าง เช่น เบอร์โทรที่ไม่สามารถติดต่อได้ เอกชนแก้ไขภายในสามวัน แต่ระบบราชการ 3 เดือน 3 ปี ยังเหมือนเดิม บางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโทรศัพท์เสีย โทรไม่ติดเช่นไร ก็ยังไม่ติดเช่นนั้น

ด้านบุคลากรและอัตรากำลัง

- ควรนำระบบหรือกระบวนการด้านการบริหารบุคคลของกรมอื่นที่ประสบผลสำเร็จ มาเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยน แก้ไข เพื่อการพัฒนาปรับปรุงด้านบุคลากร ความก้าวหน้าของบุคลากรในสังกัด อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจ
- เพิ่มประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ไม่ใช่อบรมแต่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้รู้จริง รู้ทัน และหรือรู้มากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ในฐานะที่เป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



- ควรเพิ่มตำแหน่งนิติกร สนับสนุนโครงสร้างท้องถิ่นอำเภอ โดยนางานร้องเรียนให้ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดเป็นเจ้าภาพและให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเป็นกรรมการแทน
- ควรเพิ่มตำแหน่งเจ้าพนักงาน/นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เพื่อปฏิบัติหน้าที่
- เพิ่มความก้าวหน้าของตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป เป็นระดับชำนาญการพิเศษ
- เพิ่มตำแหน่งอาวุโส และให้อำนาจท้องถิ่นจังหวัด และอำเภอมากกว่าปัจจุบัน
- ควรมีตำแหน่งนักวิชาการพัสดุระดับจังหวัด
- ควรเพิ่มข้าราชการให้กับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เนื่องจากภารกิจของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมีคนปฏิบัติงานน้อย แต่งานมาก และมีความสำคัญ
- พัฒนาคณะให้มีคุณธรรม
- ควรเพิ่มบุคลากรที่ดูแลระบบ IT และปรับการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ลดขั้นตอนการทำงาน ลดการรายงานที่ซ้ำซ้อน
- ควรมีเงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนอื่น ๆ อย่างเหมาะสม เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น ๆ
- ให้ความสำคัญกับหน่วยงานระดับล่าง เนื่องจากเป็นระดับที่ทำงานเพื่อเร่งรัดให้เกิดการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดตัวชี้วัดไว้
- ควรมีการประเมิน 360 องศา เพื่อให้มีสติในการบังคับบัญชา และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
- ควรมีการแบ่งงานให้เท่ากันโดยชัดเจน เท่าเทียมกัน มิใช่คนทำงานได้ก็ทำตาย คนสบายก็ไม่ต้องทำอะไรเลย
- ควรจัดสรรคนที่มีความถนัดมาไว้ในงาน และควรมีการแบ่งงานให้ชัดเจนต่อเนื่อง หากใครหนักไปก็ให้มีคนมาช่วยเพิ่ม /การทำงานควรมีขั้นตอนที่ถูกต้องชัดเจน คนมาต่องานจะได้ทำต่อไม่ยากและไม่มั่ว
- ควรพัฒนาจิตสำนึกของข้าราชการให้มีความรับผิดชอบงานที่ทำ ไม่ปฏิเสธงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อไม่เป็นภาระให้ข้าราชการคนอื่น
- ควรแยกนิติกรออกจากราชการตำแหน่งอื่น ๆ เนื่องจากนิติกรมีความคิดในด้านแคบ และมองไม่รอบคอบ และครอบคลุมในทุกด้าน
- ควรเพิ่มตำแหน่งหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภาษาต่างประเทศ เพ่งให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีศักยภาพมากขึ้น
- การสอบเลื่อนระดับในสายเดียวกัน ให้มีสิทธิสมัครและสอบได้โดยไม่มีเงื่อนไขเคยดำรงตำแหน่ง เช่น เปิดสอบนักวิชาการเงินและบัญชี ไม่ควรมีเงื่อนไขว่าเคยดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี
- ควรไปเน้นเรื่องสวัสดิการของข้าราชการให้ดีขึ้นจะได้ประโยชน์โดยรวมมาก เช่น ลดราคาอาหาร จัดเต้น Aerobic ฟรี ชักชวนปลูกผักภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อลดค่าใช้จ่าย มีตลาดนัดขายของกิน ราคาถูกภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทุกวันศุกร์สิ้นเดือนโดยร้านค้าไม่เสียค่าใช้จ่าย เป็นต้น
- ควรมีการจัดอบรมเพื่อปรับปรุงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระบบงานที่ตนเองเกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง



- การจัดฝึกอบรมการใช้งานระบบต่าง ๆ ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดด้วย เช่นการอบรมการบันทึกข้อมูลแผนที่ภาษี และอื่น ๆ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะโทรมาปรึกษาสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด แต่ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมิได้อบรมเรื่องดังกล่าว หรือในการบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ในระบบสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดทำ User ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสามารถเข้าไปดูข้อมูลได้ เช่น การบันทึกข้อมูลจำนวน สุนัข-แมว เป็นต้น
- เพิ่มสวัสดิการเบี้ยเลี้ยงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอำเภอด้วย รวมถึงควรแก้ไขระเบียบควรให้ค่าตอบแทนคณะกรรมการช่วยเหลือประชาชน คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง คณะกรรมการสอบสวนผู้บริหาร คณะกรรมการคัดเลือกผู้ดูแลเด็กและครูดีเด่น คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดสรรค่าตอบแทนหรือให้แก่ระเบียบเบิกกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้นเรื่องต่อไป
- ลดจำนวนคนในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสังกัดส่วนกลาง เพิ่มส่วนอำเภอ
- เพิ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่มีความรู้ด้านการช่างหรือวิศวกรรมในระดับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เนื่องจากต้องพิจารณาการตรวจสอบความถูกต้องโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ควรลดจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีตำแหน่งสูงกว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- งานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร เช่น ความก้าวหน้าของบุคลากร ควรใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณา เช่น การโอน (ย้าย) บุคลากรควรได้รับสิทธิเท่าเทียมกัน เช่น บางคนบางที่อยู่สบายใกล้บ้าน ครอบครัวมีค่าใช้จ่ายน้อย บางคนอยู่ไกลบ้านครอบครัว เดินทาง ค่าใช้จ่าย ชีวิตลำบาก ทุกคนควรได้รับความสะดวกในการทำงานเท่ากัน มิควรมีระบบยึดครองที่ ไม่ยอมย้าย เพราะเกรงต้องลำบาก ต้องพิจารณาว่าคนอื่นเขาก็ลำบากและอยากมีความสะดวก ได้อยู่บ้าน ใกล้ชิดครอบครัวเหมือนกัน
- งานของกองการเจ้าหน้าที่ค่อนข้างอ่อน ทำให้ไม่สามารถต่อสู้เพื่อความก้าวหน้าของข้าราชการระดับปฏิบัติได้เท่าที่ควร ทำให้ข้าราชการมักขอโอนไปสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือกระทรวงอื่น
- บุคลากรควรมีความใส่ใจกับงาน เช่น การแจ้งให้บันทึกข้อมูลรายเดือน ก็มีความล่าช้า ไม่ตรงตามกำหนด อยากให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทำหนังสือกำชับ ระบุแนวทางให้ชัดเจน เช่น แต่ละปีงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปมีข้อจำกัดการใช้เงินอย่างไรบ้าง มีการแก้ไขในข้อใดหรือไม่ เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อสงสัยจะได้ตอบไปในทางเดียวกันของแต่ละปีงบประมาณ รวมทั้งการเชิญเข้ากลุ่มไลน์ของเจ้าหน้าที่บางคนยังไม่อยากเข้ากลุ่ม เพื่อสะดวกในการส่งหนังสือให้ทราบโดยเร็ว และสะดวกมากขึ้น ลดภาระค่าใช้จ่ายของการถ่ายเอกสารไปในตัวด้วย
- ควรมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเพื่อเฝ้าดูแลทรัพย์สินของหน่วยงานในเวลากลางคืน



ด้านกฎหมาย

- การประสานงานระหว่างหน่วยงานในระดับกรม ควรมีการปรึกษาและให้คำชี้แนะแนวทางให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยให้ถือปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการตัวใด ควรชัดเจนมากขึ้น
- ควรมีการปรับปรุงระเบียบและข้อกฎหมายให้ทันต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- กระทรวงมหาดไทยควรมอบหมายงานตามนโยบายให้ตรงตามภารกิจหน้าที่ของแต่ละกรม ซึ่งมีการกิจหน้าที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งไม่ใช่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกรมเดียว
- ควรเน้นประชาสัมพันธ์การทำงาน เช่น การลด/คัดแยกขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งนั้น ทาง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด และ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ ต้องดำเนินการ แต่กลายเป็นผลงานเป็นของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นควรเน้นให้หน่วยงานภายนอกรู้ว่าเป็นงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- หากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นอำนาจส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นภารกิจงานที่กว้างมาก ไร้ขอบเขตงาน ไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติ ก็ไม่แปลกที่ส่วนราชการ ทุกกรม/กระทรวงถึงส่งต่อภารกิจงานเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นส่งต่อหรือเชื่อมประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยรับหรือดำเนินการส่งต่อให้กับประชาชน โดยทุกกรม/กระทรวงอื่นไม่ได้แสดงบทบาทหรือการกำกับให้การดำเนินการในอำนาจหน้าที่ตามความถนัด ทักษะ การปฏิบัติเพื่อสนองตอบประชาชนได้โดยตรง ทำให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบาย อำนาจหน้าที่ของกรม/กระทรวง นั้น ๆ ได้อย่างแท้จริง และปริมาณงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นก็คงมากและมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ แต่ไม่สามารถนำงานหรือภารกิจงานของกรม/กระทรวงอื่นที่ส่งต่อ โดยผ่านกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ดำเนินการเชื่อมประสานการปฏิบัติไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งถึงประชาชน เมื่อภารกิจนั้นสำเร็จตรงตามเป้าหมายบรรลุวัตถุประสงค์ ก็ควรที่จะให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีผลงานตามผลสำเร็จของงานนั้น ๆ ที่กรม/ กระทรวงอื่นส่งมอบภารกิจงาน เพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการตามภารกิจงานนั้นด้วย เพื่อเป็นผลงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นด้วย
- ควรให้มีการประสานงานทางโทรศัพท์มือถือได้สะดวกยิ่งขึ้นเนื่องจากโทรเข้ากรมโดยตรงกว่าจะได้คุยกับเจ้าของเรื่องใช้เวลานาน ทำให้มีค่าใช้จ่ายในการโทรศัพท์ส่วนตัวสูง และควรมีโทรศัพท์ส่วนกลางในสำนักงานที่สามารถให้เจ้าหน้าที่ประสานงานได้คล่องตัว เนื่องจากตอนนี้ต้องใช้มือถือส่วนตัวโทรติดต่อประสานงานเอง
- ควรมีคำตอบแทน/เบี้ยประชุมในการประชุมตามนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



- ผู้บริหารในทุกระดับควรทบทวน และให้ความสำคัญกับคน งาน เงิน ให้แก่บุคลากรของบุคลากรในสังกัดในทุก ๆ ด้าน มิใช่ให้ทำงานมากเกินไปกำลังท้องถิ่นอำเภอที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอเพียงแค่นั้นคนเดียว แต่รับงานของทุกกระทรวง/กรมให้ดำเนินการในพื้นที่มากเกินไป อีกทั้งมีงานของกระทรวง ทบวง กรม อื่น ๆ ที่ไม่มีบุคลากรในอำเภอแต่มีงานให้ดำเนินการก็โยนให้ท้องถิ่นดำเนินการ โดยที่บางหน่วยงานตั้งหน่วยงานโดยอาศัยท้องถิ่นเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรของตนเอง แต่ภาระงานอยู่ที่ท้องถิ่นอำเภอ
- ควรหาวิธี ลดเวลา ลดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการจัดประชุมด้วยและในขณะที่รณรงค์เรื่องขยะ แต่การจัดประชุมแต่ละครั้งจะมีการจัดหาอาหารว่าง (ชากาแฟ น้ำดื่ม) ด้วยทุกครั้ง เมื่อเสร็จจากประชุมได้ขอความร่วมมือหยิบขยะของท่านทิ้งลงถังด้วย ซึ่งมีน้อยมาก

ซึ่งจากข้อมูลทั้งหมดนั้น อาจสรุปได้ว่าโดยทั้งหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ในภูมิภาค องค์การปกครองท้องถิ่น และข้าราชการภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่วนใหญ่เห็นควรให้มีการกำหนดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอและมีการปรับปรุงประสิทธิภาพทั้งในเชิงกฎหมาย บุคลากร แผนงาน และการมอบอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งทางคณะที่ปรึกษาจะนำไปเป็นข้อมูลที่ประกอบการสนับสนุนข้อเสนอที่ผ่านมามาทั้งหมด

นอกจากนั้นในวันที่ 13 มีนาคม 2563 ทางคณะที่ปรึกษาได้ร่วมกับกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ในการเข้าร่วมประชุมกับคณะทำงานของสำนักงาน ก.พ.ร. (โดยมี นายวิจิตร แสงทองล้วน ผู้ช่วยเลขาธิการ ก.พ.ร. นางสาวมัตติกา เทพหัสดิน ณ อยุธยา ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการ 1 และคณะทำงาน) เพื่อหารือเรื่องการปฏิรูประบบราชการทั้งในโครงสร้างองค์กร ระบบงานบุคคล กฎหมาย และกระบวนการ ซึ่งได้ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้



ผลการประชุมร่วมกับคณะทำงานจาก ก.พ.ร. ในวันที่ 13 มีนาคม 2563 ณ ห้องประชุมฝ่ายบริหาร ชั้น 5 ของสำนักงาน ก.พ.ร.



ทั้งนี้สามารถสรุปข้อเสนอแนะในการจัดทำข้อมูลเพื่อประกอบข้อเสนอปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. ควรสร้างให้เห็นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่เชื่อมโยงกับการสร้างให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งมากขึ้น สามารถดำเนินการบริการ สาธารณะที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้าง การบูรณาการของ One Plan ให้สะท้อนความต้องการของประชาชนที่มีความแตกต่างในแต่ละพื้นที่ มีทิศทางที่สอดคล้องกับแผนในระดับจังหวัด และนโยบายของรัฐบาลในระดับชาติด้วย
2. ควรแสดงข้อมูลที่แสดงความเชื่อมต่อของระบบงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น – ท้องถิ่น อำเภอ – ท้องถิ่นจังหวัด และกอง/สำนักที่อยู่ส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในรูปแบบ Value Chain ของภาพรวมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
3. ควรมีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการเพิ่มกองในส่วนกลางอีก 2 กองใหม่ มารองรับงานในอนาคต
4. เสนอข้อมูลหน้าที่รับผิดชอบของท้องถิ่นอำเภอที่ชัดเจนว่าทำอะไร ปริมาณเท่าไร กลุ่มเป้าหมาย เป็นใคร และเป็นภารกิจที่ต้องรับผิดชอบในระยะยาว หรือเป็นภารกิจช่วงสั้น ๆ นอกจากนี้ภารกิจ ดังกล่าวได้ลดทอดหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลงไปอย่างไร และจากหน้าที่ ภารกิจของท้องถิ่นอำเภอดังกล่าวสามารถมอบหมายให้หน่วยงานอื่น ๆ ได้หรือไม่ เช่น นายอำเภอ ฯลฯ
5. ควรมีข้อมูลที่สะท้อนความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ เช่น หน่วยงานราชการอื่น ๆ นายอำเภอ ผู้ว่าราชการ มีความต้องการท้องถิ่นอำเภอมากน้อยเพียงไร
6. ภารกิจที่ได้รับการกระจายอำนาจมานั้น อาจจะมีรายชื่อภารกิจเป็นจำนวนมาก แต่การถ่ายโอนภารกิจ มาจริง ๆ อาจจะยังไม่ได้เกิดขึ้นในระยะอันใกล้ ซึ่งต้องดูความพร้อม สมรรถนะ หลักเกณฑ์ในการ กระจายอำนาจมาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยเช่นกัน รวมทั้งทางกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ควรแสดงให้เห็นถึงการเตรียมความพร้อมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อรองรับ ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากภารกิจที่ถ่ายโอนมามากขึ้น ๆ
7. การเตรียมข้อมูลขอจัดตั้งท้องถิ่นอำเภอเป็นราชการส่วนภูมิภาคนั้น มีความสอดคล้องกับแผนปฏิรูป การจัดส่วนราชการในภูมิภาคที่สำนักงาน กพร. ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทอยู่ และให้ทาง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไปร่างแผนปฏิบัติการที่จะขับเคลื่อนงานในส่วนภูมิภาคต่อไป

ซึ่งที่ปรึกษาจะนำข้อเสนอทั้งหมดไปปรับปรุงแนวทางการจัดทำคำขอปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต่อไป



ภาคผนวก ก

ร่างข้อเสนอการจัดทำแผน 3 ปีสำหรับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ

ก.1 คำขอ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นขอให้คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงพิจารณาการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการประจำปี พ.ศ. 2564-2566 รวมทั้งสิ้น 298 ตำแหน่ง เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับการดำเนินการตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ บทบาทภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคุณภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป ก่อนนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

ก.2 เหตุผลและความจำเป็น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (2) ส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดทำ ประสาน และบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่น และวางระบบในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น
- (3) ดำเนินการจัดทำ แก้ไข ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (4) กำหนดแนวทางและจัดทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (5) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานด้านการเงิน การคลัง การงบประมาณ การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ และการประกอบกิจการพาณิชย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งวางระบบตรวจสอบระบบการเงิน การบัญชี และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (6) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการบริการสาธารณะและการศึกษาในอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (7) วิจัยและพัฒนามาตรฐานการบริการสาธารณะ เพื่อให้มีคุณภาพตามหลักวิชาการ บริบทของพื้นที่ และความต้องการของประชาชนจากผลการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง
- (8) กำหนดแนวทาง วางระบบ และสร้างตัวชี้วัดเพื่อเป็นมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐาน
- (9) เสริมสร้างประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง ส่งเสริมธรรมาภิบาล และส่งเสริมภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (10) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (11) พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและของกรม



(12) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังมิหน้าที่ในการดูแลกฎหมายหลัก ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องมีการตีความ ให้คำปรึกษา และเสนอแนะตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางของกฎหมายหลักดังนี้

- พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5)
- พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2562
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2562
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2562
- พระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ.2562
- พระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ.2562
- ระเบียบ ประกาศ ข้อสั่งการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ก.3 หลักเกณฑ์ประกอบการพิจารณา

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ ว20/2559 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2559 เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง โดยมีหลักเกณฑ์ในการยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่ง (เพิ่มเติม) และแนวทางการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของส่วนราชการดังนี้

3.1 ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองที่ปรากฏตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

3.2 ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

- ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองที่ปรากฏตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ 1 ระดับ
- ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ไม่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองปรากฏตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และรับผิดชอบขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม
- ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในกลุ่มงานต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองที่ปรากฏตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ 1 ระดับ

3.3 ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองที่ปรากฏตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ 1 ระดับ

ทั้งนี้ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นทางการบริหารราชการ โครงสร้างอัตรากำลังของส่วนราชการ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณภาพของงานของตำแหน่ง สภาพปัญหาด้านกำลังคนและงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในภาพรวมของส่วนราชการประกอบด้วย และต้องพิจารณากำหนดตำแหน่งภายใต้หลักการและแนวทางปฏิบัติตามที่ ก.พ. กำหนด และจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 2 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม



ทั้งนี้ในการยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่งเพื่อการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการให้พิจารณาดังนี้

- เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในองค์กรและต้องใช้บุคคลที่มีระยะเวลาในการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน หรือเป็นตำแหน่งที่มีค่างานสูงมากเป็นพิเศษ ซึ่งมีระดับและขอบเขตผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและส่งผลต่อการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน กรม กระทรวง และประเทศ
- เป็นตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบภารกิจที่ต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ หรือในส่วนราชการที่มีสภาพปัญหาวิกฤติด้านกำลังคนที่จะกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการ โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว จะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในภาพรวม โดยส่วนราชการจะต้องมีงบประมาณรองรับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว และไม่ใช้เป็นเหตุในการขอจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติมด้วย

โดยการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งให้พิจารณา เพื่อให้เป็นการใช้ตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความจำเป็นเร่งด่วน/ความสำคัญของภารกิจที่ส่วนราชการจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ ตลอดจนภารกิจงานสำคัญตามนโยบายรัฐบาล และคุณภาพของงานของตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงไป ให้ส่วนราชการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการล่วงหน้าในระยะ 3 ปี

ก.4 บทวิเคราะห์

พิจารณาจากเหตุผลความจำเป็น และจัดลำดับความสำคัญของการกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งกำหนดผลผลิต และผลลัพธ์ หรือเป้าหมายที่คาดว่าจะได้รับจากการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยสังเขป และค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปจากการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

ระบุเหตุผลของการเปลี่ยนแปลงของภารกิจ (เช่น นโยบายสำคัญของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นต้น)	ระบุรายละเอียดของงานที่ต้องดำเนินการ	ระบุบทบาท/ภารกิจที่อาจเพิ่มหรือลดจากการเปลี่ยนแปลงของภารกิจ	ระบุหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบตามบทบาท/ภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป	ระบุผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจระบบงาน และกระบวนการทำงานต่อกำลังคนของส่วนราชการโดยสรุป
(ใส่ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นอำเภอในปัจจุบัน)				



ก.5 ข้อเสนอของฝ่ายเลขานุการ

จากรายละเอียดของงานที่ต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล หรือยุทธศาสตร์ชาติ หรือยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในบทวิเคราะห์ที่ผ่านมาจะพบว่าสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดจะมีบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจะมีความยุ่งยากซับซ้อน และต้องการองค์ความรู้เชิงลึก และประสบการณ์ที่สูงขึ้นจึงควรมีการปรับปรุงระดับชั้นงานกับตำแหน่งที่มีผลกระทบดังกล่าว โดยจำนวนตำแหน่งทั้งหมดที่จะขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นจำแนกเป็นประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่งตามลำดับความสำคัญของตำแหน่งงานตามภารกิจและระยะเวลาที่จะปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นดังนี้

จำนวนตำแหน่ง	ต้นทุนที่เพิ่มขึ้น/เดือน/ตำแหน่ง	ต้นทุนต่อปี
298 ตำแหน่ง	3,500 บาท/เดือน	12,516,000 บาท

อย่างไรก็ดี เพื่อให้เกิดความประหยัดจึงเสนอให้มีการกำหนดตำแหน่งเป็นระยะ 3 ปี โดยไม่ต้องยุบตำแหน่งดังต่อไปนี้

ปีที่	จำนวนตำแหน่ง	ต้นทุนที่เพิ่มขึ้น/เดือน/ตำแหน่ง	ต้นทุนต่อปี
พ.ศ. 2564	128	3,500 บาท/เดือน	5,376,000 บาท
พ.ศ. 2565	78		3,276,000 บาท
พ.ศ. 2566	92		3,864,000 บาท
จำนวนตำแหน่งรวม	298	รวมงบประมาณ	12,516,000 บาท

ประเด็นพิจารณา

- ข้อเสนอคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงมหาดไทย / อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบกับแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. 2564-2566 ตามที่ฝ่ายเลขานุการนำเสนอ



ภาคผนวก ข ตารางแสดงคำอธิบายชื่อย่อหน่วยงานต่าง ๆ

ที่	อักษรย่อ	หน่วยงาน
1	สธ.	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2	ก.พ.ร.สธ.	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
3	กตภ.	กลุ่มตรวจสอบภายใน
4	สส.	สำนักงานเลขานุการกรม
5	กจ.	กองการเจ้าหน้าที่
6	กค.	กองคลัง
7	กม.	กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
8	ตบ.	กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น
9	กพส.	กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
10	กยผ.	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
11	กศ.	กองส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น
12	ศส.	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น
13	สพบ.	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
14	สน.คท.	สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น
15	สน.บถ.	สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
16	สธจ.	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
17	สธอ.	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
18	กต.	กองการเลือกตั้งท้องถิ่น
19	ศปท.	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
20	อปท.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
21	อบจ.	องค์การบริหารส่วนจังหวัด
22	อบต.	องค์การบริหารส่วนตำบล