



๑๕ ปี

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



พระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๔๒

โดยคณะ ป.ร.

รายงานประจำปี
๒๕๕๓

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ด.)

และสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ด.)



พระบรมราโชวาท
พระราชทานในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน
ปีพุทธศักราช ๒๕๓๗

ข้าราชการเป็นผู้มีหน้าที่การงานกว้างขวาง ต้องเกี่ยวข้องกับคนจนจำนวนมาก และการเกี่ยวข้องกับประสานประโยชน์กันนั้น ต้องอาศัยมิตรจิตและความเข้าใจอันดีต่อกัน เป็นพื้นฐาน ผู้ฉลาดจึงควรปรับปรุงการกระทำความคิดของตัวให้สุจริตผ่องใส พยายามสร้างเสริมความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่นให้สมบูรณ์ ทั้งพึงระลึกอยู่เสมอด้วยว่า ผู้อื่นเขาก็มีความมุ่งหวังที่จะสร้างสรรค์ความดี ความเจริญเช่นเดียวกับเรา ถ้าหากทุกฝ่ายทุกคนมีความเข้าใจดีต่อกัน การร่วมมือประสานงานย่อมจะเป็นได้โดยสะดวก และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่การแก้ปัญหาของบ้านเมือง

พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน
วันที่ ๑๘ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๓๗

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

■ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งปีนี้เป็นปีที่ ๓ สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ก.ถ. ชุดปัจจุบัน โดยมีผมเป็นประธาน ช่วง ๓ ปี ที่ผ่านมา ทางคณะกรรมการได้ดำเนินการตามภารกิจ หน้าที่ ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่น และประเทศชาติ

ผลการดำเนินงานที่สำคัญในรอบปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ที่ผ่านมา ทางคณะกรรมการได้ดำเนินการกำหนดโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๓ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ ตามประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๕ ที่เห็นชอบให้มีการปรับปรุงค่าตอบแทนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ (แถมบรรจุคดีปริญญาตรี ๑๕,๐๐๐ บาท) และได้ดำเนินการกำหนดโครงสร้างประโยชน์ตอบแทนอื่นรวมทั้งรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการตกค้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

นอกจากนี้ ก.ถ. โดยสำนักงาน ก.ถ. ในฐานะ ฝ่ายเลขานุการ ยังได้ขับเคลื่อนภารกิจในส่วนของการอบรม/สัมมนาให้ความรู้แก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น ตามพันธกิจที่สำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง อาทิ การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และการส่งเสริมมาตรฐาน ทางคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ตลอดจน การนิเทศและติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่จังหวัดต่างๆ โดยรับฟังปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ อันเป็นสิ่งสะท้อนกลับเพื่อประโยชน์ในการพัฒนามาตรฐานและระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำหรับทิศทาง และการดำเนินงานในปีต่อไป ก.ถ. ยังคงมีความตั้งใจอันแน่วแน่ที่จะพัฒนามาตรฐานและระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นเลิศและสอดคล้องกับสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในส่วนที่สำคัญ ได้แก่ การดำเนินการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จากระบบซี (Position Classification) เป็นระบบแบง์ (Broadband) นอกจากนั้นจะมีการกำหนดกรอบแนวทางและการดำเนินการในการเข้าสู่ระบบแบง์ ในเบื้องต้น ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน



นายปริญญา นาคฉัตริย์
ประธาน ก.ถ.

และอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงการกำหนดมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในสายงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับมาตรฐานและระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เป็นสากลยิ่งขึ้น โดยคณะกรรมการ ก.ถ. ได้อนุมัติให้ตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อกำหนดแนวทางให้ท้องถิ่นต่าง ๆ ได้ก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างเต็มรูปแบบ ให้ความร่วมมือกับประเทศ ในกลุ่มอาเซียนทั้งงานบุคลากร ด้านธุรกิจการค้า ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลต่อไป นอกจากนี้ คณะกรรมการ ก.ถ. ยังได้หาช่องทางที่จะเสริมสร้างขวัญกำลังใจเส้นทางความก้าวหน้าและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในฐานะกำลังสำคัญที่จะได้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็ง เพื่อ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้กับประชาชน และขับเคลื่อน การพัฒนาท้องถิ่น และประเทศชาติต่อไป

สุดท้ายนี้ การดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีผลสำเร็จ อย่างเป็นรูปธรรมได้ เกิดจากความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ที่ได้ประสานสัมพันธ์ บูรณาการการทำงานร่วมกัน โดยมุ่งประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ ในนามของประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ขอขอบพระคุณทุกท่าน มา ณ โอกาสนี้ และหวังว่ารายงานประจำปีฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนผู้สนใจในการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สืบไป

(นายปริญญา นาคฉัตริย์)
ประธาน ก.ถ.



พระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๕๒

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ไว้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๒



หลากหลายมุมมอง

ที่น่าสนใจ



โอกาส..ครบ

๑๕ ปี

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

หลากหลายมุมมอง ■■■

...ที่นาสนใจ

ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๒ - ๒๕๔๔ ผมเป็นอธิบดีกรมการปกครอง ซึ่งในสมัยนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมการปกครอง รวมถึงการบริหารงานบุคคลทั้งหมด การโยกย้ายแต่งตั้งจะดูความต้องการและภูมิสำเนาของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก และในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๒ ได้ออก พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขึ้นมาใช้บังคับทางกรมการปกครองในขณะนั้นได้ผลักดันให้ พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นดังกล่าวสำเร็จลุล่วง และมีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

จากปี พ.ศ. ๒๕๔๒ จนถึงปัจจุบัน พ.ร.บ. ฉบับนี้ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลา ๑๕ ปี การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีทั้งผลดี จุดเด่น และมีทั้งข้อบกพร่อง ซึ่งผมคิดว่าเราจะต้องมาช่วยกันทำให้ข้อบกพร่องต่าง ๆ ค่อย ๆ หายไป ซึ่งถ้าทำให้ผลดีมีมากกว่าข้อบกพร่องแล้ว ความน่าเชื่อถือของพี่น้องประชาชน ความศรัทธาจากประชาชน และจากมุมมองขององค์กรอื่น ๆ ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้นผมเห็นว่า

๑. พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ น่าจะมีการแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงและให้สอดคล้องกับความต้องการของพี่น้องประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ด้วย

การสรรหา การโยกย้าย การพ้นจากตำแหน่ง การสอบบรรจุ ทำอย่างไรถึงจะเกิดความเป็นธรรมมากที่สุดในการปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. แต่ละฉบับ น่าจะมีการทำประชาพิจารณ์สอบถามความต้องการ ความคิดเห็นจากหลายภาคส่วน



๒. โครงสร้างของการบริหารงานบุคคลของ อบท. ผมคิดว่ามีมากเกินไป มีหลาย ก. ทำให้ขาดความคล่องตัว น่าจะเกิดความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ จึงควรมีการปรับปรุง ให้เหลืออยู่เท่าที่จำเป็น จะได้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓. เพื่อให้อนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ก.ถ. ชุดปัจจุบันได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงมาตรฐานกลางให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย เพื่อตอบสนองผลประโยชน์ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะการกำหนดให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีโครงสร้างอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งเป็นของตนเอง



ไม่ต้องอนุโลมตามบัญชีเงินเดือน
ของข้าราชการพลเรือน ส่งผลให้การ
กำหนดโครงสร้างเงินเดือนและเงิน
ประจำตำแหน่งของข้าราชการและ
พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความก้าวหน้า
และสามารถได้รับผลตอบแทนที่สูง
ไม่น้อยกว่าข้าราชการพลเรือน ตลอดจน
แก้ไข ปรับปรุง กำหนดรายการค่าใช้จ่าย
เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและ
เงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น
และลูกจ้างให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน
อย่างไรก็ตามด้วยบริบทขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นได้เปลี่ยนแปลง
อย่างมากในห้วงระยะเวลาที่ผ่านมา
อันสืบเนื่องมาจากผลของการดำเนินการ
ตามแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งในเรื่องของภารกิจ งบประมาณและบุคลากร ดังนั้น องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องปรับตัวให้สามารถดำรงอยู่เพื่อให้
สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ คือ การบริการ
สาธารณะ เพื่อรับใช้พี่น้องประชาชนในท้องถิ่นให้ได้รับการ
ดูแลอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนปรับปรุงและ
พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสังกัดให้มีความรู้
ความสามารถและมีความทันสมัยต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่
ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามสิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ควรคำนึงถึง คือ สัดส่วนของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นกับภารกิจอำนาจหน้าที่และงบประมาณ
ควรจะต้องสอดคล้องและเหมาะสมซึ่งกันและกัน ทั้งนี้
เพื่อความยั่งยืนของตัวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง

(นายปริญญา นาคฉัตร์ย)
ประธาน ก.ถ.





ผมขอแสดงความยินดีที่สำนักงาน ก.ถ. ได้จัดทำวารสารเล่มพิเศษในวาระที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นบังคับใช้มาครบ ๑๕ ปี

เนื่องด้วยวิญญูติของผมและความห่างเหินจากทางปฏิบัติของ ก.ถ. และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเวลานาน ผมคงไม่สะดวกที่จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในเรื่องนี้ แต่ผมขออำนวยพรและตั้งความหวังว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเจริญพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามความมุ่งมาดปรารถนาที่เราเคยร่วมกันตั้งความหวังไว้ในอนาคตไม่ไกลเกินไป

ขออำนวยพรและขอให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่ ก.ถ. มีความสุขและเจริญด้วยศรัทธาตลอดไป

(นายอาษา เมฆสุวรรณค์)

อดีตประธาน ก.ถ. คนที่หนึ่ง



ประเทศไทยได้จัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินตามกฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ เป็นต้นมาจนกระทั่งปัจจุบันได้มีการกำหนดรูปแบบโครงสร้างการปกครองและการบริหารประเทศเป็น ๓ ส่วน หรือ ๓ ระบบ ไปด้วยกันคือ ทั้งระบบการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) ระบบการแบ่งมอบอำนาจให้ราชการส่วนภูมิภาค (Deconcentration) และระบบการบริหารส่วนท้องถิ่น (Decentralization) ซึ่งทั้ง ๓ ระบบ ได้มีส่วนในการปกครองและจัดระเบียบการบริหารประเทศเชื่อมสู่ความเจริญก้าวหน้ารุ่งเรือง และเพื่อความเป็นปึกแผ่นมั่นคงของสังคม และประเทศชาติอยู่ด้วยกันทั้งสิ้น ในระบบของราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค ย่อมเป็นที่เข้าใจกันแล้วเป็นการทั่วไป แต่สำหรับระบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เป็นระบบที่ ๓ นั้น ประเทศไทยได้นำมาใช้เสริมสร้างและสนับสนุนแนวคิดใน

การปกครองระบอบประชาธิปไตย หรือเป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ไปสู่การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหลักการที่ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ชุมชนได้มีส่วนร่วม (Participation) ในการปกครองตนเอง โดยถือหลักคิดที่ว่า ท้องถิ่นและประชาชนในท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหา ความต้องการ และความเป็นไปในวิถีชีวิตของตนเองดีกว่าบุคคลอื่นที่เป็นบุคคลภายนอก ซึ่งหลักการนี้ต้องการให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกผู้แทนของตนให้มาเป็นผู้บริหารของท้องถิ่นเอง รวมทั้งการเลือกผู้แทนของตนเข้ามาทำหน้าที่เป็นสมาชิกของสภาท้องถิ่นของตนเองด้วย ให้ผู้มีหน้าที่ในการพัฒนา และการกำกับดูแลการบริหารงานท้องถิ่นโดยผู้บริหารที่อาจเป็นนาย อบจ. นายกเทศมนตรีหรือนายก อบต. ก็ตาม ดำเนินการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ไปตามทิศทางความต้องการของประชาชน

ในประเทศไทยเรา การปกครองส่วนท้องถิ่นมีรูปการปกครองอยู่ด้วยกันหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ที่ปัจจุบันผู้บริหารและสภา อบจ. ก็มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่น (เขตพื้นที่ของจังหวัด ในระบบภูมิภาค) รูปแบบเทศบาล ซึ่งมีตั้งแต่เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร นอกจากนี้ได้เกิดมีองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เกิดขึ้นใหม่ตาม พ.ร.บ. สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ขึ้นมาใหม่อีก และเขตพื้นที่บริหารงานพัฒนาก็คือ พื้นที่ที่เป็นตำบล หมู่บ้านในท้องที่ที่เป็นชนบท ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗ สุดท้ายก็ยังมี อบท. ที่เป็นรูปแบบพิเศษอีกอันได้แก่ กรุงเทพมหานคร (กทม.) และเมืองพัทยาอีกด้วย ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ อบท. และในปัจจุบันยังมีแนวคิดที่จะจัดการปกครองท้องถิ่นในบริเวณพื้นที่ชายแดนของประเทศอีกหลายแห่ง เช่น อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก หรือพื้นที่ชายแดนของ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นระบบการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีวิวัฒนาการไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลาที่ไม่หยุดยั้ง



สำหรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ถือได้ว่าเป็นหลักการที่ดีและมีประโยชน์แก่ท้องถิ่น ชุมชน เป็นอย่างมาก ในปัจจุบันท้องถิ่นต่าง ๆ ทั้งในชนบทและที่เป็นชุมชนเมืองก็ได้มีการพัฒนาไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองอย่างมากมาย โดยเฉพาะในด้านการสร้างความสะดวกสบายให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้มีการพัฒนาด้านความจำเป็นพื้นฐาน (Infrastructure) อันได้แก่ ถนนหนทางต่าง ๆ ทั้งทางขนส่งสินค้าการเกษตร ในชนบท ถนนในหมู่บ้าน ตำบลต่าง ๆ หรือถนนเชื่อมโยงระหว่างตำบล อำเภอต่าง ๆ ด้วย นอกจากการพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐานแล้วยังมีการให้บริการคืนความสุข ในด้านสาธารณสุข สาธารณูปการต่าง ๆ เช่น ไฟฟ้า แสงสว่าง ในตำบล หมู่บ้าน การประปาตำบล หมู่บ้าน เป็นต้น ซึ่งนับว่าทำให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และเสริมการประกอบอาชีพ ให้ประชาชนในพื้นที่ได้มากที่สุด

อย่างไรก็ดี การพัฒนาความเจริญในชุมชน ตำบล หมู่บ้าน ที่เป็นหน้าที่ของ อปท. ก็ยังมีปัญหาต่าง ๆ ที่ต้องการ แก้ไขและให้ดีขึ้นไปอีกโดยเฉพาะในด้านคุณภาพชีวิตของ ประชาชน อนามัยชุมชน และปัญหามลพิษสภาพแวดล้อม ต่าง ๆ รวมทั้งขยะ ที่ทิ้งขยะมูลฝอย และความสะอาดต่าง ๆ ยังต้องได้รับการแก้ไขอีกหลาย ๆ พื้นที่โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สภาพแวดล้อมที่ยังรอการแก้ไขอย่างจริงจังในโอกาสต่อไป

ประเด็นสุดท้ายที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการของ อปท. ทั้งหลายในรูปแบบต่าง ๆ ที่กล่าวแล้ว รวมทั้งระบบ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ใช้อยู่ตามกฎหมายหรือ

ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีจุดอ่อนหรือ ข้อบกพร่องอยู่บางประการ จึงจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขกฎหมายดังกล่าว ในเรื่องการพัฒนาบุคลากร การสอบแข่งขัน เข้าสู่ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น การแต่งตั้ง โยกย้าย การเลื่อนขั้นตำแหน่ง และจัดระบบการบริหารงานหรือภารกิจ ตามกฎหมาย ซึ่งเป็นระบบ พี.ซี. (P.C.) อยู่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับระบบ ของข้าราชการ พลเรือนทั่วไป นอกจากนี้การจัดองค์กร การบริหารระดับส่วนกลางและระดับ จังหวัด ซึ่งปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ เพื่อดำรงรักษาระบบคุณธรรม (Merit System) ไว้ให้ได้ จึงเป็นสิ่งจำเป็นต้อง ปรับปรุงพัฒนาและแก้ไขกันต่อไปใน อนาคต ซึ่งอาจเป็นหน้าที่ของ สปช. ที่กำลังดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน

(นายประยูร พรหมพันธุ์)
อดีตรองอธิการบดี ก.ค. คนที่สอง



เนื่องในวาระ พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ใช้บังคับมาครบ ๑๕ ปี ข้าพเจ้าในฐานะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายใน ก.ถ. ได้รับรู้มาว่าในการบริหารงานบุคคลของ อปท. ตามกฎหมายดังกล่าวที่ผ่านมา ประมาณ ๑๕ ปี อปท. มีจุดอ่อนหลายประการ เช่น ปัญหาโครงสร้างการบริหารงานบุคคล และกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ปัญหาการทุจริตเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกหรือแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึง การจูงใจให้บุคลากรในพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่กับ อปท. เพราะ อปท. เป็นรากฐานของการพัฒนาการปกครองท้องถิ่นเพื่อนำไปสู่การปกครองตนเองของประชาชนได้อย่างแท้จริง ดังนั้น อปท. ในอนาคตจึงควรมีการแก้ไขปรับปรุงในเรื่องดังนี้

๑. โครงสร้างการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นควรเป็นองค์กรกลางองค์กรเดียวและมีมาตรฐานการปฏิบัติเดียวกันทั่วประเทศที่ทำให้กระบวนการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เป็นไปอย่างเป็นธรรม คล่องตัว และมีความเป็นอิสระ รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ ระบบเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ไม่ควรมียึดติดกับสำนักงาน ก.พ. เพราะท้องถิ่นมีความหลากหลายและแตกต่างจากข้าราชการพลเรือน

๒. การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ควรมีมาตรฐานกลางในการปฏิบัติโดยยึดหลัก ความยืดหยุ่นและความคล่องตัว และต้องยึดหลักความสนใจของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่จะโยกย้ายด้วย การให้ความดี ความชอบ ควรกระจายให้ข้าราชการฝ่ายประจำมิใช่การให้อำนาจแก่ผู้บริหารฝ่ายการเมืองฝ่ายเดียวเพื่อถ่วงดุลอำนาจกันและควรเปิดโอกาส ให้ท้องถิ่นมีอิสระในการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่นเองด้วย เพื่อให้ตรงกับภารกิจของ อปท. ในการให้บริการประชาชน สุดท้ายในการเกษียณอายุราชการของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ควรกระจายผลประโยชน์ให้แก่ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มากที่สุด โดยบริหารงานให้โปร่งใส

๓. องค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรม ควรสรรหาคนดี มีความรู้ความสามารถมาไว้ในองค์กร และพัฒนาส่งเสริมความรู้เพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่และเต็มใจ ไม่ใช่เป็นเพียงเลือกเพราะถูกนักการเมืองครอบงำ

๔. ประชาชนกับการบริหารท้องถิ่นควรคำนึงถึงประชาชนในท้องถิ่นว่าได้รับผลดีอย่างไรบ้าง ในเมื่อจัดระบบโครงสร้างใหม่แล้ว

๕. วัฒนธรรมข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบการทำงานในองค์กรท้องถิ่นด้วยความโปร่งใสในองค์กร

๖. อปท. ควรมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในอนาคต

(นายวิจิตร วิชัยสาร)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายใน ก.ถ.



พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ใช้มาครบ ๑๕ ปีแล้ว มีความเห็นว่า ในช่วง ๑๕ ปีที่ผ่านมาเกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาวะทุกด้านอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการสื่อสาร ซึ่งทำให้การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากมาย เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนทั้งด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา เศรษฐกิจ คุณภาพชีวิต โครงสร้างพื้นฐาน การท่องเที่ยว รวมทั้งการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสมและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรท้องถิ่นในการตอบสนองประชาชน

ตัวอย่างที่ทำให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นล่าช้า เนื่องจากพระราชบัญญัติดังกล่าว กำหนดรูปแบบ ขั้นตอนการออกระเบียบหลักเกณฑ์หลายชั้น เช่น ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางโครงสร้างอัตราเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ฯลฯ ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเมื่อได้ดำเนินการประกาศกำหนดเสร็จแล้ว ก็ยังไม่สามารถบังคับใช้ได้ ต้องส่งให้คณะกรรมการกลาง ของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปพิจารณากำหนดมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขต่าง ๆ ตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ ที่ผ่านมาระบวนการนี้ใช้ระยะเวลา ๕ ถึง ๘ เดือน หรือมากกว่านั้น และเมื่อได้วางมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์แล้วต้องส่งให้คณะกรรมการระดับจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไขให้สอดคล้องกับมาตรฐานกลาง และมาตรฐานทั่วไป ซึ่งจะเห็นได้ว่าจะมาถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กว่า ๗,๐๐๐ แห่ง และแต่ละแห่งไม่สามารถที่จะประกาศหลักเกณฑ์วันเดียวกันได้ จึงเกิดความล่าช้า และไม่เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน

สำหรับแนวทางแก้ไข ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการ ขั้นตอนเดียวกัน พร้อมกันทั่วประเทศ



เช่นเดียวกับ ก.พ. โดยให้เหลือ ก.ถ. ขึ้นตอนเดียว เมื่อประกาศมาตรฐานกลางแล้วสามารถใช้ได้ทันทีทั่วประเทศพร้อมกัน จะด้วยการรวบรวม ก.ถ. และ ก.จ. ในส่วนกลาง และให้มี ก.อปท.จ. เดียวในแต่ละจังหวัด ควรจะได้พิจารณา กำหนดองค์ประกอบ ของคณะกรรมการ ให้ครอบคลุม และเหมาะสม

ในนามตัวแทนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขอชื่นชมและขอบคุณคณะกรรมการ ก.ถ. ตลอดจนข้าราชการ บุคลากร สำนักงาน ก.ถ. ที่เกี่ยวข้องที่ได้ทุ่มเทกำลัง สติปัญญา กำลังกาย และสละเวลาเพื่อบุคลากรส่วนท้องถิ่น และเชื่อมั่นว่าจะยังคงได้รับความกรุณาจากทุกท่านตลอดไป

(Signature)

(นางปริมพร อ่ำพันธุ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สมุทรสงคราม
กรรมการผู้แทน ก.จ. ใน ก.ถ.





พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ปี ๒๕๔๒ ใช้มาครบ ๑๕ ปีแล้ว เห็นควรปรับปรุงให้ทันสมัยและเหมาะกับยุคปัจจุบัน ที่สำคัญที่สุด คณะกรรมการบริหารงานบุคคลควรมีชุดเดียว และต้องเป็นคนที่ท้องถิ่นเป็นหลัก สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคนั้น ระบบบริหารงานบุคคล อปท. ควรมี องค์กรกลางดูแลเป็นการโดยเฉพาะ และสร้างระบบถ่วงดุล ในระบบบริหารงานบุคคล เพื่อป้องกันการใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้อง และสร้างระบบคุณธรรม ให้เกิดในระบบ การบริหารงานบุคคล ควรมีกองทุนเงินเดือนและสวัสดิการ สำหรับข้าราชการ+ ลูกจ้าง อปท. ทั้งนี้ ในอนาคตนั้น ควรจะมี อปท. เพียง ๒ รูปแบบ คือ ๑. ในทางปกติ อปท. ทั่วประเทศ ควรมีรูปแบบเหมือนกันหมด ส่วนจะมีขนาดใหญ่ กลาง เล็ก ดูที่ความเหมาะสมกับการบริหารประชาชน ๒. ถ้าจะมีอีกรูปแบบที่มีลักษณะพิเศษ ก็ควรเป็น เมืองพิเศษ (เช่น พัทยา, กทม.)

(นายเชื้อ อ้นจินดา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จังหวัดนครนายก
กรรมการผู้แทน ก.อบต. ใน ก.ถ.



ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน มีดังนี้

๑. มาตรฐานการบริหารงานบุคคลของแต่ละ ก.ท้องถิ่น ไม่ว่าจะ ก.จ., ก.ท., ก.อบต. ยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อาทิ การกำหนดตำแหน่งของแต่ละ ก. ไม่เหมือนกัน เช่น ตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมมีกำหนดไว้ของ อบจ. แต่เทศบาลไม่ได้กำหนดไว้หรือการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการสรรหาบุคลากร บางตำแหน่งเป็นตำแหน่งขาดแคลนใน อบจ. แต่ไม่ขาดแคลนในเทศบาลมีวิธีการคัดเลือกที่แตกต่าง เช่น ตำแหน่งสถาปนิก วิศวกร ของ อบจ. ถือเป็นตำแหน่งขาดแคลนสามารถสอบคัดเลือกกรณีพิเศษได้ แต่เทศบาลไม่ถือเป็นตำแหน่งขาดแคลนทำให้เพียงวิธีการสอบแข่งขันบุคคลทั่วไปเท่านั้นบุคลากรแต่ละประเภทยังไม่สามารถโอนย้ายถ่ายเทไปสู่ตำแหน่งที่สูงได้ในองค์กรคนละประเภทกัน

๒. ความเป็นมาตรฐานการบริหารงานบุคคลในระดับ ก.จังหวัด แต่ละจังหวัดยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันขึ้นอยู่กับดุลพินิจและการตีความกฎหมายของ ก.จังหวัดเกิดปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลหลาย ๆ เรื่อง ซึ่งเป็นประเด็นฟ้องร้องสู่ศาลปกครอง

๓. การจัดการด้านพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ขาดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เมื่อมีการก้าวสู่ตำแหน่งหรือก่อนจะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งจึงทำให้การเลื่อนตำแหน่งหรือระดับเป็นการประเมินบุคลากรแบบไร้ประสิทธิภาพ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นจึงยังคงเป็นข้าราชการชั้นสองไม่เหมือนข้าราชการ ก.พ.

๔. เมื่อมีปัญหาข้อกฎหมาย หรือปัญหาในแนวทางปฏิบัติซึ่งหาข้อยุติไม่ได้จำเป็นต้องหารือ ก.กลาง ใช้ระยะเวลายาวนานมาก เพื่อใช้ในการตอบข้อหารือ

ส่วนแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค นั้นคิดว่าจะรวม ก.ท้องถิ่น ให้เป็น ก.เดียว ใช้หลักเกณฑ์มาตรฐานกลางเดียวกัน นอกจากนั้น ก. จังหวัดควรมีการประชุมซักซ้อมการพิจารณาด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ตลอดจนมีหน่วยงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีความเข้มแข็ง และเป็นมาตรฐานอีกยังคงมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และควรก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

ทั้งนี้ ในอนาคตการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นควรเป็นมาตรฐานเดียวกัน เป็นบุคลากรประเภทเดียวกันสามารถโอนย้ายถ่ายเทด้วยกันได้ เป็นไปในทิศทางเดียวกันรวมทั้งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีศักยภาพในการให้บริการประชาชนเป็นเลิศ ศักยภาพทางการปฏิบัติงานท้องถิ่นและต้นตัว มีความรู้ความสามารถมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานและพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างดีเยี่ยม

(นายอิทธิพล คุณปลื้ม)

นายกเมืองพัทยา

กรรมการผู้แทน ก.เมืองพัทยา ใน ก.ถ.





การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลต่อการจัดทำบริการสาธารณะ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในท้องถิ่น หากบุคลากรของท้องถิ่นได้รับการบริหารจัดการให้เป็นบุคลากรที่ดี มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสุขในการทำงาน ย่อมมีพลังในการขับเคลื่อนดำเนินภารกิจของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดีทำให้ท้องถิ่นเป็นเมืองน่าอยู่สำหรับประชาชนต่อไป

การบริหารงานบุคคลท้องถิ่นในปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่ายังมีความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาปรับปรุงในด้านต่าง ๆ เช่น

- ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าสู่องค์กร มีประเด็นต้องพิจารณาพัฒนาให้สามารถจูงใจให้คนดี คนเก่ง มีความรู้ความสามารถ มีความคิดในอันดับต้น ๆ ที่อยากมาทำงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจะอย่างไรให้วิธีการสรรหาบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคคลดังกล่าว มีโอกาสเข้าทำงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

- ด้านการจัดการโครงสร้างและอัตรากำลัง มีประเด็นต้องพิจารณาพัฒนา ให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร รวมทั้งความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปโดยระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

ปัญหาที่เป็นข้อขัดข้องในการจะดำเนินการพัฒนาดังกล่าว อาจเชื่อมโยงกับการจัดรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น การมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายขนาด ขนาดเล็กก็จะมีปัญหาด้านงบประมาณและรายได้ ไม่อาจดำเนินการได้ เช่น องค์กรขนาดใหญ่ รวมทั้งการมีองค์กรบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นหลายระดับ โดยไม่มีองค์กรกลางเพียงองค์กรเดียว มาตรฐานก็จะไม่เป็นไปในทางเดียวกัน ปัญหาเหล่านี้สมควรที่จะได้มีการศึกษาว่ามีความจำเป็นต้องจัดรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีขนาดที่เหมาะสม ในระดับที่ใกล้เคียงกัน มีรายได้งบประมาณที่เพียงพอต่อการบริหารจัดการภารกิจของท้องถิ่น ได้ในระดับเดียวกัน รวมทั้งควรมีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลเพียงองค์กรเดียวที่สามารถกำหนดมาตรฐาน และอำนาจในการสรรหาบุคลากร การแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากรให้เกิดความเป็นธรรมในมาตรฐานเดียวกันหรือไม่



โดยส่วนตัวแล้วเห็นว่าในอนาคตหากมีการจัดรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีขนาดไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาในประเด็นของรายได้งบประมาณที่มีความสัมพันธ์และเพียงพอในการบริหารจัดการท้องถิ่นได้อย่างใกล้เคียงกัน การบริหารงานบุคคลมีมาตรฐานเดียวกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็จะมีความเข้มแข็ง มีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างทัดเทียมกันในทุกท้องถิ่น และจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชาติ ลดการเคลื่อนย้ายของประชากรไปอยู่ท้องถิ่นหรือเมืองอื่นๆ ที่เจริญกว่า บุคลากรของท้องถิ่นจะรักท้องถิ่น และแข่งขันกันพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ช่วยให้ประเทศในภาพรวมพัฒนายิ่งขึ้น



(นายสมภาคย์ สุขอนันต์)
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
อนุกรรมการใน อ.ก.ถ.





วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.ถ.



■ วิสัยทัศน์

“เป็นหน่วยงานมุ่งความเป็นเลิศในการพัฒนามาตรฐาน และระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น”

■ พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อกำหนดมาตรฐานกลาง และแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาเพื่อวางระบบสารสนเทศข้อมูลบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ
๕. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

■ เป้าประสงค์

๑. มีระบบ เครื่องมือที่ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๒. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการด้านบุคคลอย่างมีมาตรฐาน
๔. บุคลากรของสำนักงาน ก.ถ. มีความรู้ ความสามารถด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมืออาชีพ

■ ประเด็นยุทธศาสตร์

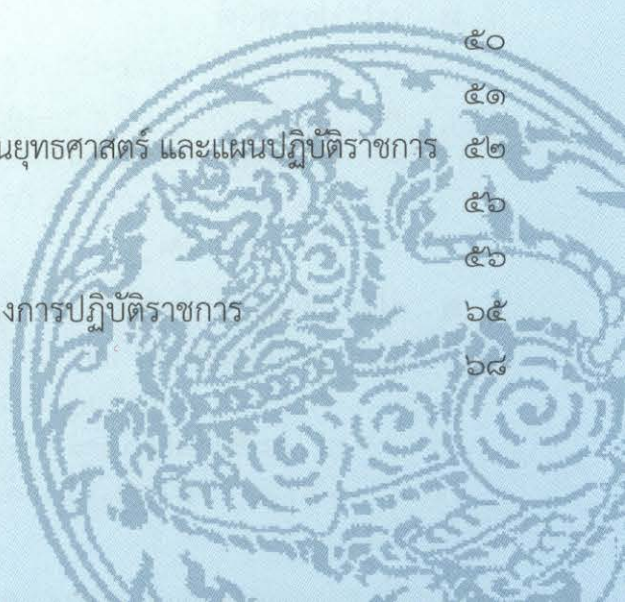
๑. การวิจัยและพัฒนาระบบ / เครื่องมือการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๒. การเสริมสร้างองค์ความรู้ / สมรรถนะด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. การพัฒนาสำนักงาน ก.ถ. ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง





สารบัญ...

■ พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	๑
■ สารจากประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๒
■ มุมมองที่น่าสนใจ ในโอกาสครบ ๑๕ ปี พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๓
■ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.ถ.	๑๕
ส่วนที่ ๑ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และผลงาน	๑๙
๑.๑ โครงสร้าง	๒๐
๑.๒ อำนาจหน้าที่	๒๓
๑.๓ ผลงาน	๒๔
● ผลงานที่สำคัญ	๒๗
● สรุปมติการประชุมที่สำคัญ	๒๘
๑.๔ คณะอนุกรรมการใน ก.ถ.	๓๓
● โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และผลงานที่สำคัญ	๓๔
ส่วนที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) และผลงาน	๔๙
๒.๑ โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	๕๐
๒.๒ อำนาจหน้าที่	๕๑
๒.๓ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ	๕๒
๒.๔ ผลงาน	๕๖
● ผลงานที่สำคัญ	๕๖
● ผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	๖๕
● การใช้จ่ายงบประมาณ	๖๘



สารบัญ ...

ส่วนที่ ๓	ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติหน้าที่	๗๑
ส่วนที่ ๔	ทิศทาง และแนวทางการดำเนินงานต่อไป	๗๕
ภาคผนวก		
■	ผนวก ก - ประกาศ ก.ธ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗	๗๙
■	ผนวก ข - ประกาศ ก.ธ. เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗	๘๓
■	ผนวก ค - ประกาศ ก.ธ. เรื่อง กำหนดหลักสูตรการพัฒนา และปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๗	๘๗
■	ผนวก ง - กรอบแนวทางการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๙๑
ประมวลภาพกิจกรรม		๙๙
คณะผู้จัดทำ		๑๒๐



หน้าว่าง

ส่วนที่ ๑



คณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
(ก.ถ.) และผลงาน

๑.๑ โครงสร้าง



พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๐ กำหนดให้มี คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น เรียกโดยย่อว่า “ก.ถ.” ประกอบด้วย

(๑) บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกตามมาตรา ๓๑ เป็นประธาน

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน ๖ คน ได้แก่

เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านบริหารและการจัดการหรือด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานทางวิชาการหรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ

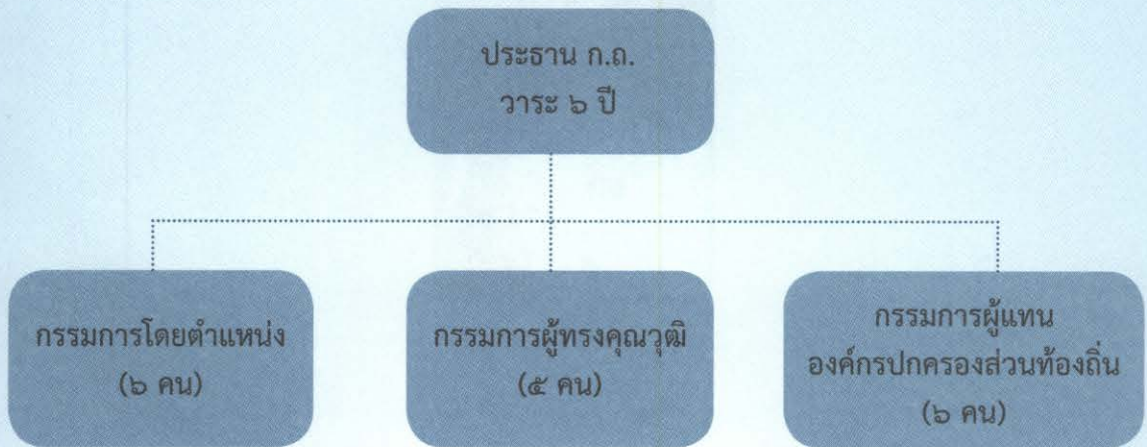
(๔) ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑ คน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ คน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ คน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ คน ผู้แทนคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา จำนวน ๑ คน และในกรณีที่มีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้มีผู้แทนคณะกรรมการพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นนั้นคัดเลือกกันเอง จำนวน ๑ คน

ให้ หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. เป็นเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น

สำหรับตำแหน่งประธาน ก.ถ. นั้น ตามมาตรา ๓๑ และ ๓๒ กำหนดให้มีการคัดเลือก ประธาน ก.ถ. โดยให้กรรมการตามมาตรา ๓๐ (๒) (๓) และ (๔) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนฝ่ายละ ๓ คน และให้บุคคลทั้ง ๙ คน ประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองโดยให้ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก และให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศแต่งตั้งบุคคลดังกล่าว เป็นประธาน ก.ถ. โดยมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๖ ปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งและให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว



โครงสร้างคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)



- » เลขาธิการ ก.พ.
- » เลขาธิการ สศช.
- » ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ
- » ปลัดกระทรวงการคลัง
- » ปลัดกระทรวงมหาดไทย
- » อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

- » ด้านการบริหารงานท้องถิ่น
- » ด้านการบริหารงานบุคคล
- » ด้านระบบราชการ
- » ด้านบริหารและการจัดการ
- » ด้านกฎหมาย

- » ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการ อบจ.
- » ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
- » ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
- » ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการ กทม.
- » ผู้แทนคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา
- » ผู้แทนคณะกรรมการพนักงาน อปท.อื่น (ถ้ามี)

เลขานุการ : หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.



คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)



นายปรีญญา นาคฉัตรีย์
ประธาน ก.ถ.



นายมนตรี กาญจนะจิตรา
เลขาธิการ ก.ถ.
กรรมการโดยตำแหน่ง



นายอาคม เดิมพิทยาโพลีธู
เลขาธิการ สศช.
กรรมการโดยตำแหน่ง



นายสมศักดิ์ โชติรัตน์ศิริ
ผู้อำนวยการ
สำนักงานประมาณ
กรรมการโดยตำแหน่ง



นายรังสรรค์ ศรีวรรศาสตร์
ปลัดกระทรวงการคลัง
กรรมการโดยตำแหน่ง



นายวิบูลย์ สงวนพงศ์
ปลัดกระทรวงมหาดไทย
กรรมการโดยตำแหน่ง



นายวัลลภ พึ่งพงษ์
อธิบดีกรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่น
กรรมการโดยตำแหน่ง



นางเลื่อมใส ไจแจ่ง
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านการบริหารงานท้องถิ่น



ร.ต.ต.เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านการบริหารงานบุคคล



นายมนูชญ์ วัฒนโกเมร
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านระบบราชการ



นายไพฑูรย์ บุญวัฒน์
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านบริหารและการจัดการ



นายวิจิตรา วิชัยสาร
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านกฎหมาย



นางปริมพร อ่าพันธ์
ผู้แทนคณะกรรมการกลาง
ข้าราชการ อบจ.



นายศุภกสิษฐ์ หุสสวัสดิ์
ผู้แทนคณะกรรมการกลาง
พนักงานเทศบาล



นายเชื้อ อันจินดา
ผู้แทนคณะกรรมการกลาง
พนักงานส่วนตำบล



นางนินนาท ชลิตานนท์
ผู้แทนคณะกรรมการ
ข้าราชการ กทม.



นายอิทธิพล คุณปลื้ม
ผู้แทนคณะกรรมการ
พนักงานเมืองพัทยา



เลขานุการ ก.ถ.



นายอรรชัชบุรี สัมพันธ์รัตน์
หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.
๑๑ ธ.ค. ๕๕ - ๑๐ ก.พ. ๕๗

นายสันติธร ยิ้มละมัย
หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.
๑๗ มี.ค. ๕๗ - ปัจจุบัน



๑.๒ อำนาจหน้าที่ ...

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ กำหนดให้ ก.ถ. มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) กำหนดมาตรฐานกลาง และแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงตลอดถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้ และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานกลาง และแนวทางจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะเจาะจง ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการ และความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

(๒) กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนเทศบาลและผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ

(๔) ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๕) ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่างๆ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ





(๗) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่น

การกำหนดมาตรฐานกลางตามวรรคหนึ่ง (๑) ให้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๒๙ ด้วย

๑.๓ ผลงาน ■■■

การดำเนินผลงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ผ่านมา แม้กรรมการใน ก.ถ. โดยตำแหน่งหลายท่านจะติดภารกิจสำคัญเร่งด่วนจนไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ในบางครั้ง แต่ก็ได้มีการมอบหมายผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน ซึ่งมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างดี เป็นผู้แทนเข้าร่วมประชุมอย่างสม่ำเสมอ อาทิ

เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้มอบหมายให้ นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์ รองเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นผู้แทนเข้าร่วมประชุม

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้มอบหมายให้ นางสาวดาววัลย์ คำภา รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นผู้เข้าร่วมประชุม

ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ ได้มอบหมายให้ นายธรรมศักดิ์ สัมพันธ์สันติกุล รองผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ เป็นผู้แทนเข้าร่วมประชุม

ปลัดกระทรวงการคลัง ได้มอบหมายให้ นางสาวเยาวนุช วิทยาภรณ์ ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย เป็นผู้แทนเข้าร่วมประชุม

ปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้มอบหมายให้ นายจรินทร์ จักกะพาก รองปลัดกระทรวงมหาดไทย หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาชุมชนและส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้แทนเข้าร่วมประชุม

อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มอบหมายให้ นายสมมติ คชายังยืน รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้แทนเข้าร่วมประชุม





ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ก.ถ. ได้มีการประชุมคณะกรรมการฯ รวมทั้งสิ้น ๑๑ ครั้ง ดังนี้

- ๑) ครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๖
- ๒) ครั้งที่ ๙/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
- ๓) ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖
- ๔) ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๗
- ๕) ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๗
- ๖) ครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๗
- ๗) ครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๗
- ๘) ครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗
- ๙) ครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗
- ๑๐) ครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๗
- ๑๑) ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๗





ภาพการประชุมคณะกรรมการฯ รวม ๑๑ ครั้ง



๑) ครั้งที่ ๘/๒๕๕๖
เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๖

๒) ครั้งที่ ๙/๒๕๕๖
เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖



๓) ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖
เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖

๔) ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗
เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๗

๕) ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗
เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๗



๖) ครั้งที่ ๓/๒๕๕๗
เมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๗

๗) ครั้งที่ ๔/๒๕๕๗
เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๗

๘) ครั้งที่ ๕/๒๕๕๗
เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗



๙) ครั้งที่ ๖/๒๕๕๗
เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑๐) ครั้งที่ ๗/๒๕๕๗
เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑๑) ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๗





๑.๓.๑ ผลงานที่สำคัญ

ผลงานที่สำคัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้มีการประชุมพิจารณา และมีมติในเรื่องที่มีความสำคัญในหลายด้าน ดังนี้

๑) ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า สร้างขวัญกำลังใจ และสิทธิประโยชน์ ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

- ได้ดำเนินการกำหนดโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๓ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป ตามประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ตามผนวก ก. ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๕ ที่เห็นชอบให้มีการปรับปรุงค่าตอบแทนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือนให้บรรจุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาลในอีก ๒ ปีถัดไป คือ อัตราเงินเดือนแรกบรรจุขั้นต่ำของวุฒิปริญญาตรี ในปีที่ ๑ (วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖) เท่ากับ ๑๓,๓๐๐ บาท และในปีที่ ๒ (วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗) เท่ากับ ๑๕,๐๐๐ บาท รวมทั้งกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุขั้นต่ำของคุณวุฒิอื่นให้สอดคล้องกับอัตราความแตกต่างระหว่างคุณวุฒิต่าง ๆ ที่กำหนดไว้เดิม ซึ่งจากการประกาศใช้โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนดังกล่าว ทำให้โครงสร้างอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่นดีกว่าของข้าราชการพลเรือน เนื่องจากอัตราเงินเดือนขั้นสูงของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับสูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนในประเภทและระดับ ที่เทียบเท่ากันค่อนข้างมาก

- ได้ดำเนินการกำหนดโครงสร้างประโยชน์ตอบแทนอื่น รวมทั้งรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือนและเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ตามประกาศ ก.ถ. เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ตามผนวก ข. ทั้งนี้ เพื่อให้ครอบคลุมรายการค่าใช้จ่ายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเบิกจ่ายจริงในปัจจุบัน และเป็นการแก้ไขปัญหาการหักท้วงของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เบิกเงินค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยไม่มีกฎหมายหรือระเบียบรองรับ





๒) ด้านการพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

ได้ดำเนินการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.ธ. เรื่อง การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ตามผนวก ค. ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่อย่างเป็นระบบและได้มาตรฐานอย่างเดียวกัน

๓) ด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ได้ดำเนินการกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามผนวก ง. รวมถึงแผนการสร้างเสริมของระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเข้าสู่ระบบใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓.๒ สรุปรมตติการประชุมที่สำคัญ

๑) มติการประชุม ก.ธ. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๖

(๑) การเลื่อนขึ้นเงินเดือนเกินวงเงินร้อยละ ๖ สำหรับข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และให้ระบบตำแหน่ง/วิทยฐานะ

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ โดยให้ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ในฐานะที่เป็นผู้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๑๗ มาตรา ๒๔ และมาตรา ๒๖ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นผู้เสนอข้อยกเว้นการปฏิบัติการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔ กรณีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเกินวงเงินร้อยละ ๖ สำหรับข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และใช้ระบบตำแหน่ง/วิทยฐานะ

ทั้งนี้ ที่ประชุมมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าควรเสนอข้อยกเว้นเฉพาะข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในทุกอันดับ ที่เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนแล้วอัตราเงินเดือนที่ได้รับมีจำนวนเงินเกินร้อยละ ๖ ให้ได้รับอัตราเงินเดือนจริงตามบัญชีอัตราเงินเดือน โดยไม่ให้นำไปคิดรวมกับข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่นรายอื่น ๆ



(๒) กรอบแนวทางการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบในหลักการกรอบแนวทางการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และมอบหมายคณะอนุกรรมการด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการตามกรอบแนวทางดังกล่าว โดยให้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้แทนเลขาธิการ ก.พ. และผู้แทนปลัดกระทรวงการคลังประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑. ระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นต้องยืดหยุ่นไปตามแต่ละรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ควรไปยึดติดกับ ก.พ. ซึ่งออกแบบบนพื้นฐานหลักการที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น การออกแบบระบบการบริหารงานบุคคลควรให้เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนการที่จะเอาข้อดีของ ก.พ. มาปรับใช้และหาทางแก้ไขในส่วนที่เป็นข้อเสียนั้น คิดว่าไม่น่าจะเหมาะสม

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลของภาครัฐในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยในวันนี้ ซึ่งระบบอาจจะดีกับหน่วยงานหนึ่งแต่อาจจะไม่เหมาะสมกับหน่วยงานอื่น โดยเฉพาะเมื่อมีการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน อาจจะมีการแข่งขันที่หลากหลายและมีการเคลื่อนย้ายแรงงานมากขึ้น ดังนั้น ไม่ว่าจะภาครัฐ หรือภาคเอกชน จึงควรที่จะนำปัจจัยต่างๆ เหล่านี้พิจารณาด้วย

๒) มติการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

(๑) การจัดทำบัญชีเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๓

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการไปประสานขอความเห็นจากสำนักงาน ก.พ. แล้วนำความเห็นมาเสนอเข้าที่ประชุมเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

(๒) แผนการปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนต่อไป

๓) มติการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖

- การจัดทำบัญชีเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๓

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๓ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป





ทั้งนี้ มอบให้คณะกรรมการด้านกฎหมายและเรื่องราวร้องทุกข์ ไปยกร่างแก้ไข ประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖ ข้อ ๔ โดยกำหนดให้ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๓ และเสนอให้ประธาน ก.ถ. พิจารณาลงนาม เมื่อประธาน ก.ถ. ลงนามแล้วให้ส่งเรื่องให้ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ใช้กับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และใช้ในการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือน สำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิปริญญาหรือประกาศนียบัตรจากการศึกษาหรือวิชาชีพที่ ก.จ., ก.ท., ก.อบต. หรือ ก.พ. รับรองว่าปริญญา หรือประกาศนียบัตร การศึกษา หรือวิชาชีพนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป โดยได้รับอัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าข้าราชการพลเรือน

๔) มติการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๗

- หลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ ทั้งนี้ มอบหมายให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยสถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเป็นหน่วยงานดำเนินการต่อไป

๕) มติการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๗

- แนวทางการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามบัญชี ๑ และบัญชี ๒

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ และให้ ก.จ. และ ก.ท. ดำเนินการต่อไป โดยไม่จำเป็นต้องหารือไปยังกระทรวงการคลัง เนื่องจากเป็นอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ ก.จ. และ ก.ท. อยู่แล้ว รวมทั้งให้ใช้แนวทางดังกล่าวในการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามบัญชี ๓ ที่มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ ด้วย

๖) มติการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๗

- การแก้ไขเพิ่มเติมรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และ เงินค่าจ้าง ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบในหลักการให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง โดยมอบหมายให้คณะกรรมการใน ก.ถ. ดำเนินการ ดังนี้

๑. มอบหมายให้คณะกรรมการใน ก.ถ. ด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณากำหนดโครงสร้างประโยชน์ตอบแทนอื่น



รวมทั้งรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ให้ครอบคลุมรายการค่าใช้จ่ายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเบิกจ่ายจริงในปัจจุบัน เพื่อมิให้กระทบต่อหลักเกณฑ์ตามมาตรา ๓๕

๒. มอบหมายให้คณะกรรมการใน ก.ถ. ด้านกฎหมายและเรื่องราวร้องทุกข์ พิจารณาอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเพื่อแก้ไขประกาศ ก.ถ. ฉบับลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๔๔ เรื่อง การจำแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ต่อไป

๓) มติการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๗

- การสร้างความสมบูรณ์ของระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบในหลักการสร้างความสมบูรณ์ของระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในแผนที่ ๑ ตามที่คณะกรรมการด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เสนอ

๒. มอบหมายคณะกรรมการด้านกฎหมายและเรื่องราวร้องทุกข์และคณะกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องตามแผนที่ ๒ แผนการเตรียมการด้านกฎหมาย

๓. มอบหมายคณะกรรมการด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามแผนที่ ๓ แผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์

๔. มอบหมายฝ่ายเลขานุการดำเนินการปรับปรุงกรอบแนวทางการดำเนินการ และแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน

๔) มติการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗

(๑) การปรับปรุงกรอบแนวทางการดำเนินการและแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบกรอบแนวทางการดำเนินการและแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ





๒. ให้แต่งตั้งคณะทำงานร่วมระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

(๒) ร่างประกาศ ก.ถ. เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่ประชุมมีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมร่างประกาศ ก.ถ. เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง และบัญชีแนบท้าย ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการด้านกฎหมายและเรื่องราวร้องทุกข์ และเมื่อฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการแก้ไขตามมติที่ประชุมแล้ว ให้ถือว่าที่ประชุมให้ความเห็นชอบ และนำร่างประกาศดังกล่าวเสนอประธาน ก.ถ. เพื่อลงนามต่อไป

๙) มติการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗

(๑) ร่างประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่อย่างเป็นระบบและได้มาตรฐานอย่างเดียวกัน

(๒) การปรับปรุงมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามมติคณะกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่เสนอให้มีการแก้ไขประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมในข้อ ๔, ๕, ๖, ๗, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙ และ ๒๐ และมอบให้คณะทำงานปรับปรุงมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่กระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งขึ้นตามมติที่ประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ ไปพิจารณาในรายละเอียดว่าจะแก้ไขเพิ่มเติมในประเด็นใดและอย่างไร เพื่อนำไปสู่การพิจารณาของ ก.ถ. อีกครั้งหนึ่ง

๑๐) มติการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

(๑) การกำหนดกรอบหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่



ที่ประชุมมีมติเห็นชอบในหลักการกำหนดกรอบหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ โดยมีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงในเรื่องของความครบถ้วนในหลักสูตรที่แต่ละประเภทตำแหน่งควรฝึกอบรม และรายละเอียดหลักสูตรภาคบังคับ ทั้งนี้ มอบหมายให้คณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรับข้อเสนอแนะข้างต้นไปพิจารณาดำเนินการ

(๒) ประกาศ ก.จ. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) ทั้ง ๓ คณะ ดำเนินการชี้แจงแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. ประกาศ ก.ท. และประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๖ เกี่ยวกับความหมายและรายละเอียดของการจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ตามประกาศดังกล่าวให้แก่ข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธาน ก.จังหวัด และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคโดยเร็วต่อไป ทั้งนี้ ให้รายงานผลการดำเนินการให้ ก.ถ. ทราบด้วย

๑๑) มติการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๗

- **การจัดทำแผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ตามแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น**

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบในหลักการแผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ตามแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการปรับปรุงแผนดังกล่าว ให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยให้หารือในรายละเอียดกับรองปลัดกระทรวงมหาดไทย หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาชุมชนและส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และรายงานผลให้ ก.ถ. ทราบต่อไป

๑.๔ คณะอนุกรรมการใน ก.ถ. ■■■

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๐ วรรคสี่ ประกอบมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ก.ถ. ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยดำเนินการตามภารกิจของ ก.ถ. จำนวน ๗ คณะ ดังนี้



โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และผลงานที่สำคัญ

๑ คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



นายไพฑูรย์ บุญวัฒน์
ประธานอนุกรรมการ



อโศกกรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่น
อนุกรรมการ



รองศาสตราจารย์ วุฒิสาร ตันไชย
รองเลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า
อนุกรรมการ



ผู้แทนสำนักงาน
คณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน
อนุกรรมการ



ผู้แทนสำนักงาน
คณะกรรมการ
พัฒนาระบบราชการ
อนุกรรมการ



ผู้แทนสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา
อนุกรรมการ



นายสมบูรณ์ สุขสำราญ
อนุกรรมการ



นายเมทินธ์ เมธาวีถล
อนุกรรมการ



นายพินิจ เจริญพานิช
ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร
อนุกรรมการ



นายสุรพล วาณิชเสณิ
รองผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี
อนุกรรมการ



หัวหน้าสำนักงาน ก.ค.
อนุกรรมการ



นายสมนึก ธนเดชากุล
นายกเทศมนตรีนครนทบุรี
อนุกรรมการ



นางสาวสมใจ สุวรรณคุภพาน
นายกเทศมนตรีนครภูเก็ต
อนุกรรมการ



นายสรณะ เพ็ห์นา
ปลัดเทศบาลตำบลแม่สะเรียง
จังหวัดแม่ฮ่องสอน
อนุกรรมการ



นายนพคุณ ชิตลการณั
ปลัดเทศบาลตำบลพระสมุทรเจดีย์
จังหวัดสมุทรปราการ
อนุกรรมการ



นายวิเชียร เจริญนพสิทธิ์
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงทอง
จังหวัดนนทบุรี
อนุกรรมการ



นายทรงศักดิ์ ไอษองคเสัง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ตง
จังหวัดถลนกร
อนุกรรมการ



นายทวิศักดิ์ เตชเดชช
รองปลัดกรุงเทพมหานคร
อนุกรรมการ



นายอิทธิพล คุณปลื้ม
นายกเมืองพัทยา
อนุกรรมการ



นายธงชัย ชัยรุ่งเรือง
อนุกรรมการ



นางพนิดา บัฒลังการณั
อนุกรรมการ



นายรังสรรค์ นันทากองค
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนา
ระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
สำนักงาน ก.ค.
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการส่วนกฎหมาย
สำนักงาน ก.ค.
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคล
สำนักงาน ก.ค.
อนุกรรมการและเลขานุการ



นักทรัพยากรบุคคล
ส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล
สำนักงาน ก.ค.
อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ



นักทรัพยากรบุคคล
ส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล
สำนักงาน ก.ค.
อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ



โดยมี นายไพฑูรย์ บุญวัฒน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ. ด้านบริหารและการจัดการ เป็นประธาน และผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ถ. เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ กำหนดให้มีหน้าที่ช่วยเหลือ ก.ถ. ดังต่อไปนี้

๑) ศึกษา เสนอแนะ เพื่อเสนอปรับปรุงหรือแก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและหนังสือเวียนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๒) ให้คำปรึกษาแนะนำในกรณีที่มีปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๓) จัดทำข้อมูลด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการพิจารณาของ ก.ถ.

๔) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย

๕) งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ผลงานที่สำคัญ คือ

- การกำหนดโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น (บัญชี ๓)
- การปรับปรุงมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น





๒ คณะอนุกรรมการด้านกฎหมายและเรื่องราวร้องทุกข์



นายวิจิตร วิชัยสาร
ประธานอนุกรรมการ



ผู้แทนสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
อนุกรรมการ



นายประสิทธิ์ สิบชนะ
ผู้ตรวจราชการกระทรวงการคลัง
อนุกรรมการ



นายเอนก เกษมสุข
อนุกรรมการ



ดร.ปราณี เกียรติสุระยานนท์
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมาย
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
อนุกรรมการ



หัวหน้าสำนักงาน ก.ด.
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา
ระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย
และระเบียบท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
อนุกรรมการ



นางปริมพร อัมพันธุ์
ปลัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
อนุกรรมการ



นายสัมฤทธิ์ ดวงโสม
นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์น้อย
จังหวัดนนทบุรี
อนุกรรมการ



นายวีระ กณาทันธุ์
ปลัดเทศบาลตำบลศาลทราย
จังหวัดปทุมธานี
อนุกรรมการ



นายยุทธไกร ตันชอุณห
รองปลัดเทศบาลเมืองท่าโขลง
จังหวัดปทุมธานี
อนุกรรมการ



นายวีระศักดิ์ ฮาดดา
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม
จังหวัดปทุมธานี
อนุกรรมการ



นายสมบุญ วารินสุข
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ตะเคียนเลื่อน จังหวัดนครสวรรค์
อนุกรรมการ



หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร
อนุกรรมการ



นายอิทธิพล คุณปลื้ม
นายกเมืองพัทยา
อนุกรรมการ



นายสิทธิภาพ เมืองคุ้ม
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการส่วนกฎหมาย
สำนักงาน ก.ด.
อนุกรรมการและเลขานุการ



นิตกร ส่วนกฎหมาย
สำนักงาน ก.ด.
อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ



นิตกร ส่วนกฎหมาย
สำนักงาน ก.ด.
อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ





๓ คณะอนุกรรมการด้านติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



นายมนุชญ์ วัฒนโกเมร
ประธานอนุกรรมการ



ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน
อนุกรรมการ



นายสมาน กลิ่นเกษร
อนุกรรมการ



นายนิคม เกิดขันหมาก
อนุกรรมการ



นายพินิจ พิทยภัลป์
อนุกรรมการ



นายศิเว สิริเสาวลักษณ์
อนุกรรมการ



นายวีระ ศรีวัฒนตระกูล
ผู้ว่าราชการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
อนุกรรมการ



นายชจรศักดิ์ สิงโตกุล
อนุกรรมการ



รศ.ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต
อนุกรรมการ



นายบุญฤดี บุญญา
อนุกรรมการ



นายพิษณุ พรหมจรรย์
อนุกรรมการ



หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
อนุกรรมการ



พันตำรวจเอก ธงชัย เข่นประเสริฐ
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
อนุกรรมการ



นายวิชัย บรรดาศักดิ์
นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี
อนุกรรมการ



นายคมกฤชณ์ สัมปัญญาเลิศ
นายกเทศมนตรีเมืองปากช่อง
จังหวัดนครราชสีมา
อนุกรรมการ



นายชินนทร์ ธรรมชูเขวรัตน์
นายกเทศมนตรีตำบลเสาชิงหิน
จังหวัดนนทบุรี
อนุกรรมการ



นายวัฒน์ชัย บุญมานะ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสด็จเหนือ
จังหวัดฉะเชิงเทรา
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริม
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงาน ก.ถ.
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการส่วนกฎหมาย
สำนักงาน ก.ถ.
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการส่วนสารสนเทศ
และติดตามประเมินผล
สำนักงาน ก.ถ.
อนุกรรมการและเลขานุการ



นักทรัพยากรบุคคล
ส่วนสารสนเทศและติดตามประเมินผล
สำนักงาน ก.ถ.
อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ



นักทรัพยากรบุคคล
ส่วนสารสนเทศและติดตามประเมินผล
สำนักงาน ก.ถ.
อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ





โดยมี นายมนุชญ์ วัฒนโกเมร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ. ด้านระบบราชการ เป็นประธาน และผู้อำนวยการส่วนสารสนเทศและติดตามประเมินผล สำนักงาน ก.ถ. เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ กำหนดให้มีหน้าที่ช่วยเหลือ ก.ถ. ดังต่อไปนี้

๑) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) การศึกษา และเสนอแนะในเรื่องเกี่ยวกับแนวทางในการวางระบบการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๓) ศึกษา และเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ ข้อมูลบุคคลส่วนท้องถิ่น

๔) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย

๕) งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ผลงานที่สำคัญ คือ

- การกำหนดโครงสร้างประโยชน์ตอบแทนอื่น รวมทั้งรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือนและเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง





๔ คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น



นางเลื่อมใส ไจแจ้ง
ประธานอนุกรรมการ



ดร.ดิฉลวดี บุรีกุล
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา
สถาบันพระปกเกล้า
อนุกรรมการ



นายธนศักดิ์ มาคะสิระ
นายกเทศมนตรีตำบลวัดเพลง
จังหวัดราชบุรี
ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
อนุกรรมการ



นายเชื้อ อินจินดา
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ
จังหวัดนครนายก
ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
อนุกรรมการ



หัวหน้าสำนักงาน ก.อ.
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบข้อมูล
ตำแหน่งและค่าตอบแทน
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานทั่วไป
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการส่วนประสาน
การถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคล
สำนักงาน ก.อ.
อนุกรรมการ



นายสุรชาติ เล็กขาว
ปลัดเทศบาลนครหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา
อนุกรรมการ



นายเดช อิงคสิทธิ์
ปลัดเทศบาลเมืองบางบัวทอง
จังหวัดนนทบุรี
อนุกรรมการ



นางจิตินันท์ เจริญอาจ
ปลัดเทศบาลเมืองสนนรักษ์
จังหวัดปทุมธานี
อนุกรรมการ



นายคนองพล เพ็ชรรินทร์
ปลัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น
จังหวัดสระแก้ว
อนุกรรมการ



นายสมบัติ ขนสสิทธิ์
นายกเทศมนตรีตำบลแม่ขี้
จังหวัดพัทลุง
อนุกรรมการ



นายวิสูตร จงสุวรรณิชย์
นายกเทศมนตรีตำบลบรบือ
จังหวัดมหาสารคาม
อนุกรรมการ



นายประสาน บุญสูง
รองนายกเทศมนตรีเมือง
ตะกั่วป่า จังหวัดพังงา
อนุกรรมการ



นายสุธรรม เพ็ชรเกตุ
รองปลัดเมืองพืथा
อนุกรรมการ



นายเสรี ทองเทศ
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษเทศบาลนครปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี
อนุกรรมการ



นายสนั่น สายสุนทร
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษเทศบาลเมืองกาญจนบุรี
จังหวัดกาญจนบุรี
อนุกรรมการ



นายสมศักดิ์ แสงเจริญรัตน์
อนุกรรมการ



นายประมวล์ พัฒน์ทอง
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนา
ระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
สำนักงาน ก.อ.
อนุกรรมการและเลขานุการ



นักทรัพยากรบุคคล ส่วนวิจัยและพัฒนา
ระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
สำนักงาน ก.อ.
อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ



นักทรัพยากรบุคคล ส่วนวิจัยและพัฒนา
ระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
สำนักงาน ก.อ.
อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ





โดยมี นางเลื่อมใส ใจแจ้ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ. ด้านบริหารงานท้องถิ่น เป็นประธาน และผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.ถ. เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ กำหนดให้มีหน้าที่ช่วยเหลือ ก.ถ. ดังต่อไปนี้

- ๑) การกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการกระจายอำนาจปกครองท้องถิ่น
- ๒) การส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๔) การให้คำปรึกษา แนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ตามข้อ ๑ - ๓)
- ๕) การประสานงานกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ตามข้อ ๑ - ๓)
- ๖) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย
- ๗) งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ผลงานที่สำคัญ คือ

- การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- การกำหนดกรอบหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับของข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่



๕ คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม



นายวัลลภ พริ่งพงษ์
ประธานอนุกรรมการ



ผู้แทนสำนักงาน
ผู้ตรวจการแผ่นดิน
อนุกรรมการ



ผู้แทนสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
อนุกรรมการ



ผู้แทนสำนักงาน
คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
อนุกรรมการ



ผู้แทนกรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่น
อนุกรรมการ



นางเลื่อมใส ไจแจ้ง
อนุกรรมการ



นายวีเชียร พุฒิวิญญู
อนุกรรมการ



นายพีระศักดิ์ หินเมืองเก่า
อนุกรรมการ



นายสกล สีน้อย
อนุกรรมการ



นายวิจารย์ กุลชนะรัตน์
อนุกรรมการ



ดร.วรุฒิ แสงเฟื่อง
อนุกรรมการ



รศ.ดร.อารัง สุทธาสาสน์
อนุกรรมการ



รศ.ดร.นิเทศ ทินนะกุล
อนุกรรมการ



ผศ.ดร.มานวิภา อินทรทัต
อนุกรรมการ



นายปริศา เชื้อผู้ดี
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
อนุกรรมการ



หัวหน้าสำนักงาน ก.ธ.
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการส่วนกฎหมาย
สำนักงาน ก.ธ.
อนุกรรมการ



นายวิทยา คุณปัส้ม
นายกองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดชลบุรี
อนุกรรมการ



นายปรีชา มีสมศักดิ์
ปลัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี
อนุกรรมการ



นายสกล เหลืองโพธิ์ชัย
ปลัดเทศบาลนครอ้อมน้อย
จังหวัดสมุทรสาคร
อนุกรรมการ



นายพงษ์ศักดิ์ อัจฉริยะประสิทธิ์
นายกเทศมนตรีตำบลบาง
จังหวัดนนทบุรี
อนุกรรมการ



นายพอล แก้วสุพัฒน์
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี
อนุกรรมการ



หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร
อนุกรรมการ



ปลัดเมืองพัทยา
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคล
สำนักงาน ก.ธ.
อนุกรรมการและเลขานุการ



นักทรัพยากรบุคคล
ส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล
สำนักงาน ก.ธ.
อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ



นักจัดการงานทั่วไป
ส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล
สำนักงาน ก.ธ.
อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ



โดยมี นายวัลลภ พริ้งพวงษ์ อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นประธาน และผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ถ. เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ กำหนดให้มีหน้าที่ช่วยเหลือ ก.ถ. ดังนี้

๑) ศึกษา เสนอแนะในการจัดทำ ปรับปรุงหรือแก้ไขมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) ให้คำปรึกษาแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๓) แต่งตั้งคณะทำงาน และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๔) เรื่องอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ผลงานที่สำคัญ คือ

- การติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๖ คณะอนุกรรมการด้านการบริหารงานบุคคลทางการศึกษา ท้องถิ่น



ร.ต.ต.เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
ประธานอนุกรรมการ



นางเลื่อมใส ไจ้แจ้ง
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านการบริหารงานท้องถิ่น
อนุกรรมการ



นางรัตนา ศรีหทัย
เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
อนุกรรมการ



นายอรรถพร สุวอินเดชา
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์
และประเมินผล กรุงเทพมหานคร
อนุกรรมการ



นางสาววิภากรณ์ สรวงพากล
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร
อนุกรรมการ



นายสัมพันธ์ เดชะเจริญกุล
นายกเทศมนตรีนครสมุทรปราการ
อนุกรรมการ



นายสมศักดิ์ บุญทิษ
ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดคลองสายบัว)
เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี กรุงเทพมหานคร
อนุกรรมการ



หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา
ระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการสำนักประสาน
และพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการสำนักจัดทำ
งบประมาณด้านความมั่นคง ๑
สำนักงบประมาณ
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานวิชาชีพ
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคล
สำนักงาน ก.ถ.
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการส่วนกฎหมาย
สำนักงาน ก.ถ.
อนุกรรมการ



นายไพโรจน์ คลังนุช
อนุกรรมการ



นางสาวสุทัศนีย์ นิยมรัตน์
ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา
เทศบาลนครหาดใหญ่
อนุกรรมการ



นายวิจิตร ฮารณพุด
ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๑ (เมืองเชียงใหม่)
เทศบาลนครหาดใหญ่
อนุกรรมการ



นายวิเชียร สมภาร
ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา
เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
อนุกรรมการ



นายมงคล ตราชู
ศึกษานิเทศก์
เทศบาลเมืองมหาสารคาม
อนุกรรมการ



นายวันชัย สบจิตัญญา
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง
จังหวัดสระบุรี
อนุกรรมการ



นายวิช วิชศิริธรรม
รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา
กรุงเทพมหานคร
อนุกรรมการ



นางอานรณ์ ราชสิงห์
ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองพิทยา ๘
(พิทยานุกูล) เมืองพิทยา
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนา
ระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
สำนักงาน ก.ถ.
อนุกรรมการและเลขานุการ



นิตกร ส่วนกฎหมาย
สำนักงาน ก.ถ.
อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ



นักรัพยากรบุคคล
สำนักงาน ก.ถ.
อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ



โดยมี ร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์ โลหะชาละ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ. ด้านบริหารงานบุคคล เป็นประธาน และผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ถ. เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ กำหนดให้มีหน้าที่ช่วยเหลือ ก.ถ. ดังต่อไปนี้

- ๑) ให้คำปรึกษา แนะนำ และพิจารณาปัญหาในด้านการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น
- ๒) การประสานงานกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในด้านการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น
- ๓) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย
- ๔) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในด้านการบริหารงานบุคคล ทางการศึกษาท้องถิ่น

ผลงานที่สำคัญ คือ

- การแก้ไขปัญหาการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีเกินวงเงินร้อยละ ๖ สำหรับข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและใช้ระบบตำแหน่ง/วิทยฐานะ
- การพิจารณาข้อหาหรือของสมาคมครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๗ คณะอนุกรรมการด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น



นายจรินทร์ จักกะพาก
ประธานอนุกรรมการ



นางเลื่อมใส ใจแจ้ง
อนุกรรมการ



นายประวิทย์ ชูณแสวง
อนุกรรมการ



นายอดิศักดิ์ กูชูร ณ อยุธยา
อนุกรรมการ



ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน
อนุกรรมการ



ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ
อนุกรรมการ



ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการ
อนุกรรมการ



ผู้แทนกรมบัญชีกลาง
อนุกรรมการ



ผู้แทนกรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่น
อนุกรรมการ



ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร
อนุกรรมการ



หัวหน้าสำนักงาน ก.อ.
อนุกรรมการ



นายณพล ไกรวิบูลสรณ์
นายกองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
อนุกรรมการ



นายสุกสิทธิ์ หนูสวัสดิ์
นายกเทศมนตรีตำบลนาหว้า
จังหวัดสกลนคร
อนุกรรมการ



นายณพล แก้วสุพัฒน์
นายกองค์การบริหาร
ส่วนตำบลอ้อมเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
อนุกรรมการ



นายวิจารย์ กุลชนะรัตน์
ปลัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดกาญจนบุรี
อนุกรรมการ



นายชาครี ศรีสันต์
ปลัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดนนทบุรี
อนุกรรมการ



นางปริมพร อ้าพันธุ์
ปลัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
อนุกรรมการ



นายสุรชาติ เล็กขาว
ปลัดเทศบาลนครหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา
อนุกรรมการ



นางสุตินันท์ เจริญอาจ
ปลัดเทศบาลเมืองสนนรักษ์
จังหวัดปทุมธานี
อนุกรรมการ



นางสาวศศิธยา รุ่งพรวรัตน์
ปลัดเทศบาลตำบลเสาธงหิน
จังหวัดนนทบุรี
อนุกรรมการ



นายเชื้อ อ้นจินดา
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ
จังหวัดนครนายก
อนุกรรมการ



นายพัสกร โยนิย์
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปึงบอน
จังหวัดปทุมธานี
อนุกรรมการ



นายอำพล ยุติโกนิพันธ์
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลายา
จังหวัดนครปฐม
อนุกรรมการ



นายขันธ์พงศ์ ศรีวิเศษ
รองปลัดเมืองพิมาย
อนุกรรมการ



ผู้อำนวยการส่วนวิจัย
และพัฒนากระบวนการบุคคลท้องถิ่น
สำนักงาน ก.อ.
อนุกรรมการและเลขานุการ



นายกิจชัย กุลสัมพันธ์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ชำนาญการพิเศษ ข้าราชการ สำนักงาน ก.อ.
อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ



นางปิยงมาศ เต็ดแก้ว
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สำนักงาน ก.อ.
อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ



โดยมี นายจรินทร์ จักกะพาก รองปลัดกระทรวงมหาดไทย หัวหน้ากลุ่มภารกิจ ด้านพัฒนาชุมชนและส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นประธาน และผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.ถ. เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ กำหนดให้มีหน้าที่ช่วยเหลือ ก.ถ. ดังนี้

- ๑) พิจารณากำหนดกรอบแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๒) กำหนดแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๓) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย
- ๔) พิจารณาดำเนินการอื่นๆ เกี่ยวกับทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามที่ ก.ถ. มอบหมาย

ผลงานที่สำคัญ คือ

- การกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- การกำหนดแผนการสร้างเสริมความสมบูรณ์ของระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



หน้าว่าง

ส่วนที่ ๒



สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
(สำนักงาน ก.ต.) และผลงาน



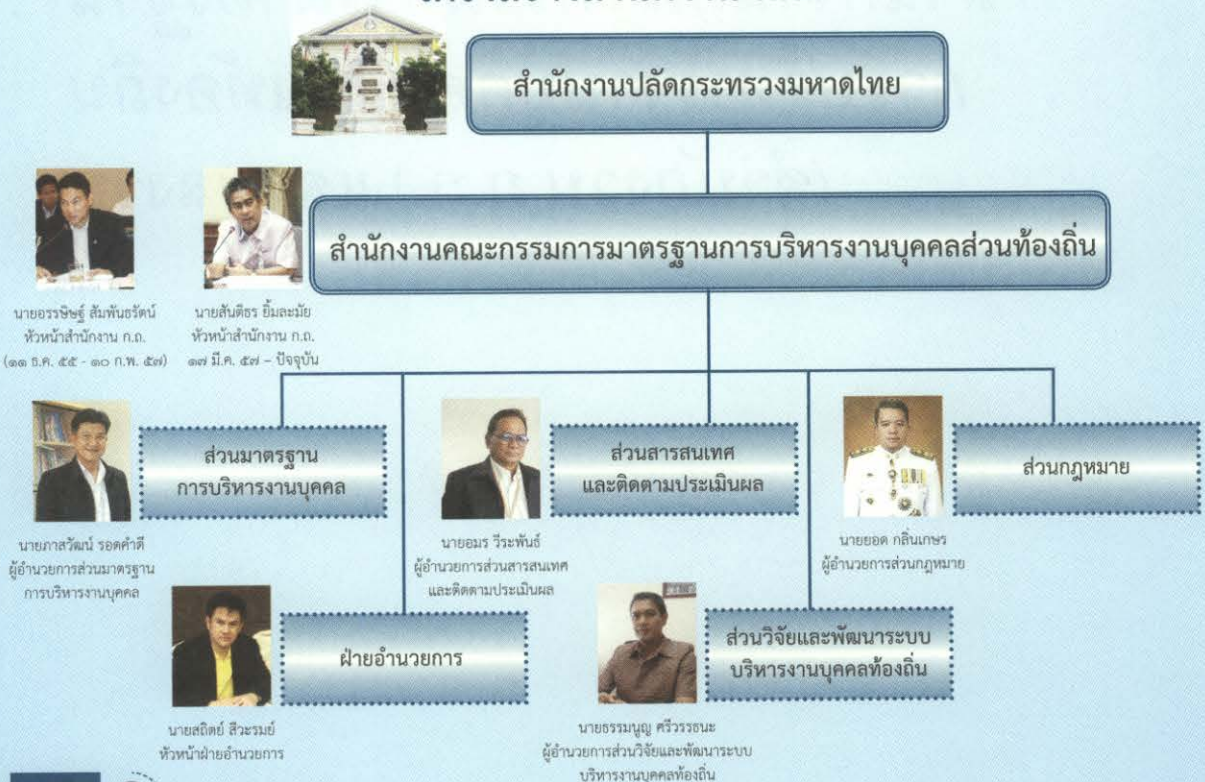
ส่วนที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้บัญญัติให้มีการจัดตั้งสำนักงาน ก.ถ. ขึ้น ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย โดยสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้มีคำสั่ง ๙๖/๒๕๔๓ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๔๓ จัดตั้งสำนักงาน ก.ถ. เป็นการภายใน ต่อมาได้ออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๔๓ กำหนดให้จัดตั้งสำนักงาน ก.ถ. ขึ้นอย่างถาวร เป็นหน่วยงานระดับสำนักในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

๒.๑ โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ■■■

สำนักงาน ก.ถ. แบ่งงานออกเป็น ๔ ส่วน ๑ ฝ่าย โดยมีอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรากำลัง ดังนี้

โครงสร้างสำนักงาน ก.ถ.





(๑) ส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล รับผิดชอบในการศึกษาวิเคราะห์และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานกลางและวิธีปฏิบัติของการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๒) ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น รับผิดชอบในการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนเป็นศูนย์กลางและศูนย์ข้อมูลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๓) ส่วนสารสนเทศและติดตามประเมินผล รับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์และพัฒนาระบบสารสนเทศ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางสารสนเทศของการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตลอดจนศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานของการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และการจัดทำรายงานประจำปี การดำเนินงานของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.

(๔) ส่วนกฎหมาย รับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุง และให้คำปรึกษาด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเป็นศูนย์ข้อมูลด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๕) ฝ่ายอำนวยการ รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ผลการปฏิบัติงานของ ก.ถ. งานประจำทั่วไปของสำนักงาน ก.ถ. งานการประชุมของ ก.ถ. งานสารบรรณ งานพิมพ์หนังสืองานธุรการทั่วไป รวมทั้งงานพัสดุครุภัณฑ์ งานงบประมาณเบื้องต้น และงานบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน

๒.๒ อำนาจหน้าที่ ■■■

มาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้สำนักงาน ก.ถ. มีหน้าที่รับผิดชอบงานในราชการของ ก.ถ. และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) รับผิดชอบในงานธุรการของ ก.ถ.
- (๒) ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานของ ก.ถ.
- (๓) ประสานงานติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น





(๕) จัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๖) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ผลงาน และอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ และในการดำเนินงานของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.

(๗) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ ก.ถ. มอบหมาย

๒.๓ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการ ■■■



สำนักงาน ก.ถ. ได้นำกรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่ ก.ถ. ได้ให้ความเห็นชอบไว้มาพิจารณากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.ถ. ดังนี้

(๑) วิสัยทัศน์

“เป็นหน่วยงานมุ่งความเป็นเลิศในการพัฒนามาตรฐานและระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น”

(๒) พันธกิจ

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาเพื่อวางระบบสารสนเทศข้อมูลบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ

๕) พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ



๖) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

(๓) เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบ เครื่องมือที่ส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์ที่ ๓ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการด้านบุคคล อย่างมีมาตรฐาน

เป้าประสงค์ที่ ๔ บุคลากรของสำนักงาน ก.ถ. มีความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้อย่างมืออาชีพ

(๔) ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวิจัยและพัฒนาระบบ/เครื่องมือการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๑

- ศึกษาวิจัย/พัฒนาระบบ/เครื่องมือการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความรู้/สมรรถนะด้านการบริหารงานทรัพยากร บุคคลส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๒

• อบรม/สัมมนาให้ความรู้แก่บุคลากร ส่วนท้องถิ่น

• การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้การบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๓

- ส่งเสริมการจัดทำ/ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสำนักงาน ก.ถ. ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๔

- เพิ่มสมรรถนะบุคลากร





แผนปฏิบัติการราชการสำนักงาน ก.ถ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

สำนักงาน ก.ถ. ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อเป็นการสนองตอบต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ รวมทั้งประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.ถ. ดังกล่าว จึงได้กำหนดแผนปฏิบัติการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยมีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้

แผนปฏิบัติการราชการสำนักงาน ก.ถ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	การดำเนินงาน												หมายเหตุ		
		ต.ค. ๕๖	พ.ย. ๕๖	ธ.ค. ๕๖	ม.ค. ๕๗	ก.พ. ๕๗	มี.ค. ๕๗	เม.ย. ๕๗	พ.ค. ๕๗	มิ.ย. ๕๗	ก.ค. ๕๗	ส.ค. ๕๗	ก.ย. ๕๗			
๑. โครงการส่งเสริมการจัดทำและปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑,๖๒๐,๐๐๐															
๒. โครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙๖๕,๐๐๐															
๓. โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑,๕๓๐,๐๐๐															
๔. โครงการจัดทำรายงานประจำปีและสื่อประชาสัมพันธ์ ของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.	๘๕๕,๐๐๐															
๕. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๕๑๙,๐๐๐															
๖. โครงการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ของสำนักงาน ก.ถ.	-															
๗. โครงการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	-															
๘. การพัฒนาและปรับปรุงเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ถ.	-															

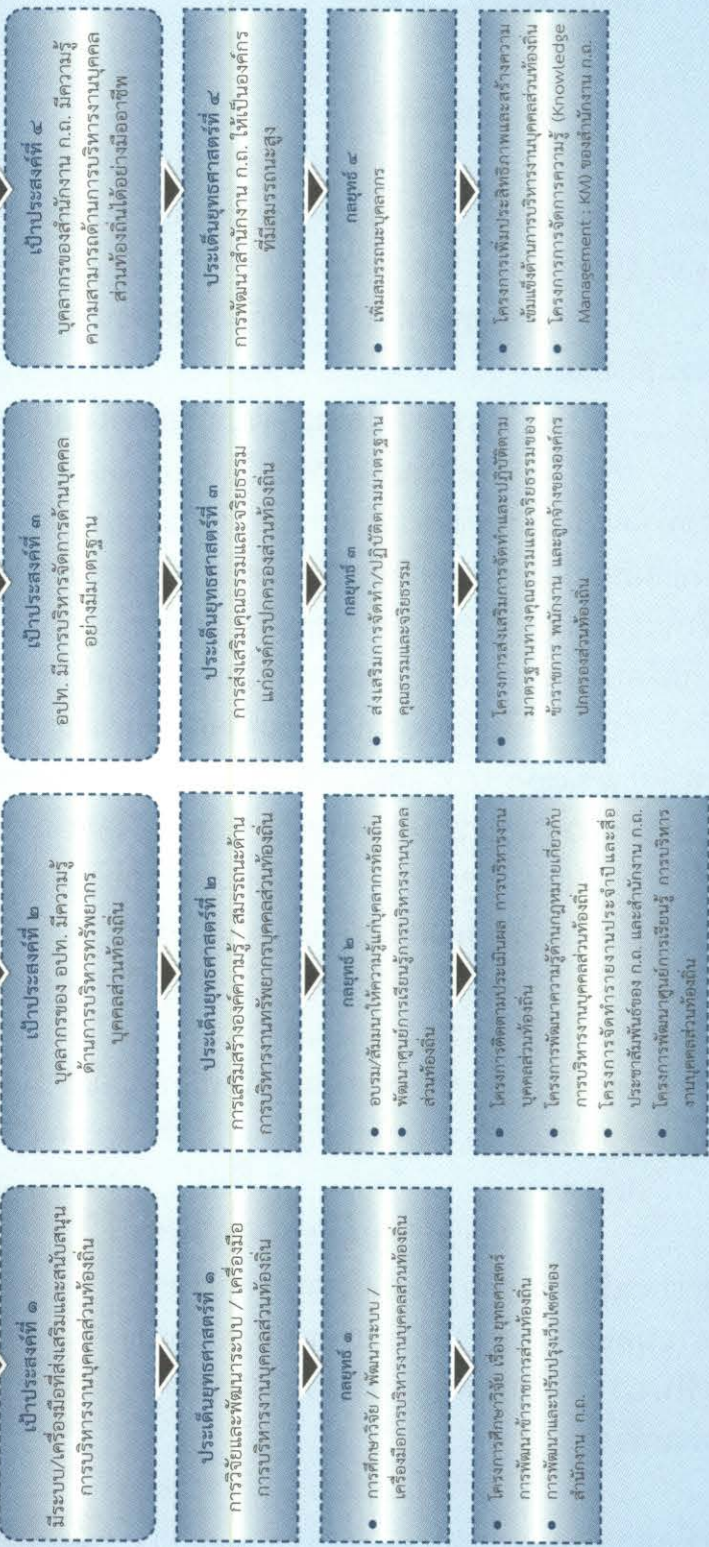




“เป็นหน่วยงานมุ่งความเป็นเลิศในการพัฒนามาตรฐานและระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น”

พันธกิจ

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนา เพื่อวางระบบสารสนเทศข้อมูลส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ
- ๕) พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ
- ๖) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น





๒.๔ ผลงาน■■■

(๑) ผลงานที่สำคัญ

สำนักงาน ก.ถ. ได้ดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์กร และตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.ถ. โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ มีผลงานที่สำคัญแยกตามแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การวิจัย และพัฒนาระบบ / เครื่องมือการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น

๑. การจัดทำโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๓

ได้ดำเนินการจ้างบริษัท วินทูเคเตอร์ จำกัด เป็นที่ปรึกษาดำเนินการโครงการจัดทำโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อปรับปรุงโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๕ ที่เห็นชอบให้มีการปรับปรุงค่าตอบแทนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือนให้บรรจุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาลในอีก ๒ ปี ถัดไป คือ อัตราเงินเดือนแรกบรรจุขั้นต่ำของวุฒิปริญญาตรี ในปีที่ ๑ (วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖) เท่ากับ ๑๓,๓๐๐ บาท และในปีที่ ๒ (วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗) เท่ากับ ๑๕,๐๐๐ บาท และได้นำผลการดำเนินการเสนอให้ ก.ถ. พิจารณา โดยประธาน ก.ถ. ได้ลงนามในประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) ฉบับลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ตามผนวก ก. กำหนดโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๓ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป ซึ่งจากการประกาศใช้โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนดังกล่าว ทำให้โครงสร้างอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่นดีกว่าของข้าราชการพลเรือน เนื่องจากอัตราเงินเดือนขั้นสูงของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับสูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนในประเภทและระดับที่เทียบเท่ากันค่อนข้างมาก

๒. การกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการ





เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น นำเสนอต่อ ก.ถ. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเข้าสู่ระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ โดย ก.ถ. ได้มีมติเห็นชอบกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามผนวก ก. และได้แจ้งให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบ เพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งถือเป็นขั้นตอนแรกของการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการเข้าสู่ระบบใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเสริมสร้างองค์ความรู้/สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๑. โครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นโครงการต่อเนื่องเพื่อขยายผลการดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศสามารถใช้คู่มือการใช้เครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน อันจะนำไปสู่ระบบการบริหารงานบุคคลที่พึงปรารถนา โดยโครงการดังกล่าวดำเนินการ ๒ กิจกรรม ได้แก่

กิจกรรมการประชุม	ระยะเวลาดำเนินการ	สถานที่ดำเนินการ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดเป้าหมาย	จำนวนผู้เข้าร่วมการประชุม
ครั้งที่ ๑ ภาคใต้	๒ - ๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗	โรงแรมนานาชาติ อ.เมืองฯ จ.ชุมพร	ชุมพร สุราษฎร์ธานี ระนอง ประจวบคีรีขันธ์	๒๓๒ คน
ครั้งที่ ๒ ภาคตะวันออก	๒๐ - ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	โรงแรมอรัญ เมอร์เมด อ.อรัญประเทศ จ.สระแก้ว	สระแก้ว ปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา นครนายก	๒๔๐ คน

๑.๑ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้เครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ยังไม่ได้ดำเนินการในพื้นที่จังหวัดเป้าหมาย ในพื้นที่ ๒ ภาค จำนวน ๒ ครั้ง ๆ ละ ๒ วัน ผู้เข้าร่วมประชุมครั้งละประมาณ ๒๐๐ คน กลุ่มเป้าหมาย





ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวม ๒๐๐ หน่วยงาน จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมฯ ทั้งสิ้น ๔๗๒ คน สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ ๑๘ โดยมีกิจกรรมตามโครงการ ดังนี้

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ตามโครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒ ครั้ง ได้ดำเนินการประเมินผลโดยใช้ แบบประเมินความพึงพอใจให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคน ได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ รวมทั้งใช้แบบทดสอบก่อน และหลังการประชุมให้ผู้เข้าร่วมประชุมทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาวิทยากรหัวข้อวิชาในการประชุม ซึ่งสรุปผลการประเมินระดับความรู้ ความเข้าใจ โดยมีองค์ประกอบ

- ๑) การประเมินระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาตามหัวข้อวิชา พบว่า
ระดับความรู้ ความเข้าใจ ก่อนการประชุม คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒๗
ระดับความรู้ ความเข้าใจ ก่อนการประชุม คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๓๓

๒) การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการตามโครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมพบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมฯ ส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ทั้งในด้านกระบวนการ/ขั้นตอน/การประสานงานของเจ้าหน้าที่ ด้านวิทยากร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านผลการให้บริการและด้านความพึงพอใจในภาพรวม มีความพึงพอใจในระดับมาก

๑.๒ การตรวจเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นายปริญญา นาคฉัตริย์ ประธาน ก.ถ. เป็นหัวหน้าคณะตรวจเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมี กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ. นายสันติธร ยิ้มละมัย หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. พร้อมด้วยข้าราชการสำนักงาน ก.ถ. ร่วมคณะในพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ เพื่อรับฟังปัญหา อุปสรรค ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้เดินทางไปตรวจเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวม ๖ จังหวัด จำนวน ๑๒ แห่ง ดังนี้





ที่	วัน/เดือน/ปี	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	อำเภอ	จังหวัด
๑	๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗	องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร	เมืองฯ	กำแพงเพชร
	๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๗	เทศบาลเมืองกำแพงเพชร	เมืองฯ	กำแพงเพชร
๒	๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗	เทศบาลเมืองชุมพร	เมืองฯ	ชุมพร
	๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗	เทศบาลตำบลปากน้ำชุมพร	เมืองฯ	ชุมพร
๓	๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗	เทศบาลนครอุบลราชธานี	เมืองฯ	อุบลราชธานี
	๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗	องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี	เมืองฯ	อุบลราชธานี
๔	๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗	เมืองพัทยา	บางละมุง	ชลบุรี
๕	๗ สิงหาคม ๒๕๕๗	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี	เมืองฯ	สุพรรณบุรี
	๘ สิงหาคม ๒๕๕๗	เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี	เมืองฯ	สุพรรณบุรี
๖	๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	เมืองฯ	สระแก้ว
	๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗	เทศบาลเมืองอรัญประเทศ	อรัญประเทศ	สระแก้ว
	๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	เทศบาลเมืองวังน้ำเย็น	วังน้ำเย็น	สระแก้ว

๒. โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นให้กับผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ได้ดำเนินการโครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้กับผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นโครงการต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพให้ผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทอำนาจการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน ในวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของท้องถิ่นแต่ละแห่งนำไปสู่มาตรฐานการบริหารงานบุคคลที่มีระบบคุณธรรมและจริยธรรม ให้เป็นที่ยอมรับ ตลอดจนเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น คำปรึกษารวมทั้งการรับทราบเรื่องราวต่าง ๆ จากผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และข้าราชการที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการนำข้อมูลต่าง ๆ ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริการที่ดี มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลให้ประชาชนผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ และประทับใจในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยโครงการดังกล่าว ดำเนินการฝึกอบรมและการจัดประชุม



เชิงปฏิบัติการด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ความรู้และเพื่อระดมความคิดเห็นในการเสนอแนะต่อการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระบบ รวมทั้งผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านกฎหมายเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

กิจกรรมการประชุม	ระยะเวลาดำเนินการ	สถานที่ดำเนินการ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดเป้าหมาย	จำนวนผู้เข้าร่วมการประชุมฯ
ครั้งที่ ๑ เหนือ	๑๑ - ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๗	โรงแรมซากังราว ริเวอร์วิว อ.เมืองฯ จ.กำแพงเพชร	กำแพงเพชร พิษณุโลก อุทัยธานี ตาก พิจิตร นครสวรรค์ สุโขทัย	๔๒๙ คน
ครั้งที่ ๒ กลาง	๒๘ - ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗	โรงแรมเวลคัม จอมเทียน บีช พัทยา อ.บางละมุง จ.ชลบุรี	ชลบุรี สมุทรปราการ ระยอง จันทบุรี ตราด นนทบุรี ปทุมธานี	๔๕๐ คน

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ดำเนินการประเมินผลโดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจ ให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคน ได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ รวมทั้งใช้แบบทดสอบก่อนและหลังการประชุม ให้ผู้เข้าร่วมประชุมทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหา รายหัวข้อวิชา ในการประชุม ซึ่งสรุปผลการประเมินระดับความรู้ ความเข้าใจ โดยมีองค์ประกอบ

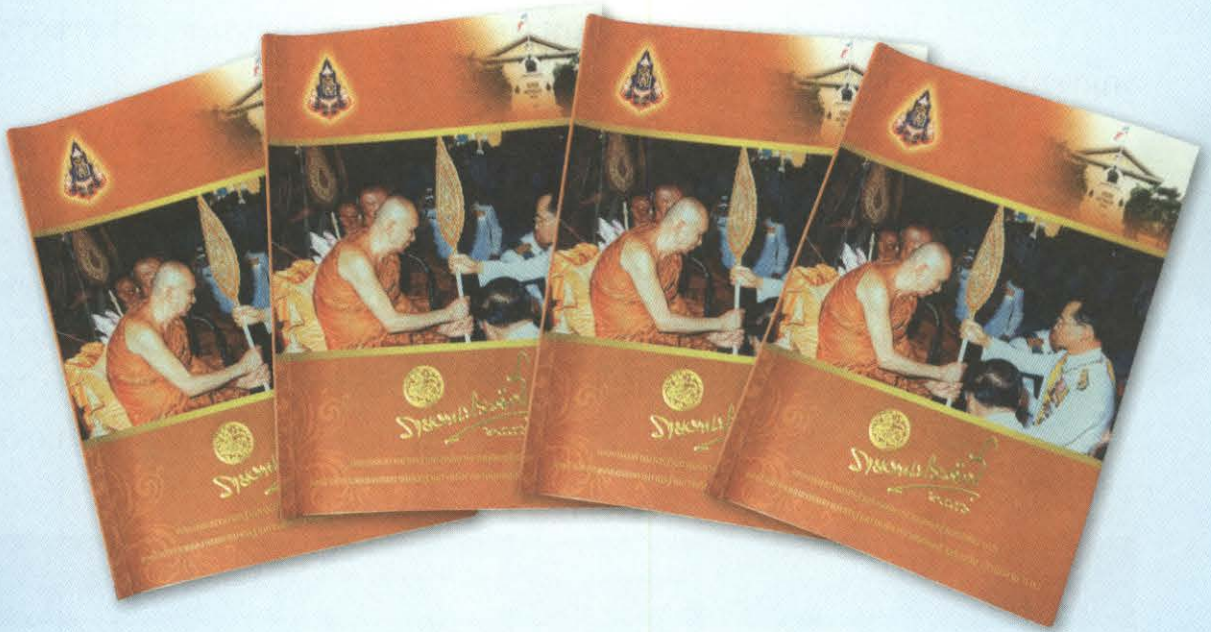
- ๑) การประเมินระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาตามหัวข้อวิชา พบว่า
ระดับความรู้ ความเข้าใจ ก่อนการประชุม คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๙๑
ระดับความรู้ ความเข้าใจ หลังการประชุม คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๘๕
- ๒) การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการตามโครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในภาพรวม พบว่าผู้เข้าร่วมประชุมฯ



ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ทั้งในด้านกระบวนการ/ขั้นตอน/การประสานงานของเจ้าหน้าที่ ด้านวิทยากร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

๓. โครงการจัดทำรายงานประจำปีและสื่อประชาสัมพันธ์ของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ. ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๖ กำหนดให้ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) มีหน้าที่จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ผลงานและอุปสรรค ในการปฏิบัติหน้าที่และในการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และสำนักงาน ก.ถ. รวมทั้งประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยโครงการดังกล่าวดำเนินการ ๒ กิจกรรม ดังนี้

๑) การจัดทำรายงานประจำปี ๒๕๕๗ ของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ. จำนวน ๑๐,๐๐๐ เล่ม เพื่อเผยแพร่และแจกจ่ายให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่ง ทั่วประเทศ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



๒) การจัดทำ “วารสาร ก.ถ.สัมพันธ์” จำนวน ๑๒,๐๐๐ เล่ม โดยเริ่มดำเนินการเป็นปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ ตั้งแต่ไตรมาสที่ ๑ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๕๖) ถึงไตรมาสที่ ๔ (กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๕๗) รวม ๑ ฉบับ ๆ ละ ๘,๐๐๐ เล่ม เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และแจกจ่ายให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นทุกระดับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และได้เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ถ. www.local.moi.go.th





ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- โครงการส่งเสริมมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ได้ดำเนินการโครงการส่งเสริมมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นโครงการต่อเนื่อง โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมให้กับข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยผู้แทน จากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้แทน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

กิจกรรมการประชุม	ระยะเวลาดำเนินการ	สถานที่ดำเนินการ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดเป้าหมาย	จำนวนผู้เข้าร่วมการประชุมฯ
ครั้งที่ ๑ ภาคตะวันออก เชียงเหนือ	๘ - ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗	โรงแรมลายทอง อ.เมืองฯ จ.อุบลราชธานี	อุบลราชธานี ศรีสะเกษ	๔๕๕ คน
ครั้งที่ ๒ ภาคกลาง	๗ - ๘ สิงหาคม ๒๕๕๗	โรงแรมลายทอง อ.เมืองฯ จ.สุพรรณบุรี	สุพรรณบุรี กาญจนบุรี นครปฐม อ่างทอง	๔๓๐ คน





จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โครงการส่งเสริมการจัดทำและปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒ ครั้ง ได้ดำเนินการประเมินผลโดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคน ได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ รวมทั้งใช้แบบทดสอบก่อนและหลังการประชุม ให้ผู้เข้าร่วมประชุมทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาหัวข้อวิชาในการประชุม ซึ่งสรุปผลการประเมินระดับความรู้ ความเข้าใจ โดยมีองค์ประกอบ

๑) การประเมินระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาตามหัวข้อวิชา พบว่า
ระดับความรู้ ความเข้าใจ ก่อนการประชุม คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๗๕
ระดับความรู้ ความเข้าใจ หลังการประชุม คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๔๕

๒) การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการตามโครงการส่งเสริมการจัดทำและปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม พบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมฯ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ ในการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ทั้งในด้านกระบวนการ/ขั้นตอน/การประสานงานของเจ้าหน้าที่ ด้านวิทยากร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านผลการให้บริการ และด้านความพึงพอใจ ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาสำนักงาน ก.ถ. ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างการแข่งขันด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสำนักงาน ก.ถ. ให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้แก่บุคลากรของสำนักงาน ก.ถ. ซึ่งถือเป็นกลไกที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ถ. และพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงาน ก.ถ. เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรสำนักงาน ก.ถ. ในการร่วมกันกำหนดแนวทางและพัฒนารูปแบบการจัดทำและประเมินผลตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับบุคคลให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน เป็นธรรมและสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรของสำนักงาน ก.ถ. มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามาตรฐานและระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยดำเนินการ ๒ กิจกรรม ดังนี้

๑) การจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงานเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของบุคลากรสำนักงาน



ก.ธ. ในระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๗ ณ สำนักงาน ก.ธ. และโรงแรมเดอะรอยัล-ริเวอร์ กรุงเทพฯ และการศึกษาดูงานด้านการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานราชการและเอกชน ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.ก.) บริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) และ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

๒) จัดหาบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๒. โครงการการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ของสำนักงาน ก.ธ.

ได้ดำเนินการ ๒ กิจกรรม ประกอบด้วย

๑) กิจกรรมการบ่งชี้ความรู้ โดยได้มีการจัดประชุมคณะทำงานบริหารจัดการความรู้ของสำนักงาน ก.ธ. เพื่อทบทวนวิเคราะห์หาองค์ความรู้ ความต้องการของบุคลากรสำนักงาน ก.ธ. รวมทั้งองค์ความรู้และกิจกรรมการดำเนินการ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๗

๒) กิจกรรมการสร้างและแสวงหาความรู้ ได้จัดซื้อหนังสือเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง จากศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน ๑๐๙ เล่ม เพื่อเผยแพร่ไว้ในศูนย์การเรียนรู้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๓) กิจกรรมการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้จัดเวทีเสวนาเพื่อให้ข้าราชการในสังกัดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะหรือถ่ายทอด Best Practices ร่วมกัน ระหว่างวันที่ ๑ - ๔ กันยายน ๒๕๕๗

๔) กิจกรรมการเรียนรู้องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติงานจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร สำนักงาน ก.ธ.สป. ในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ ณ ห้องประชุมสำนักงาน ก.ธ.สป. ชั้น ๘ อาคารสถาบันดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย โดยได้เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ดังนี้

(๑) ร้อยตำรวจโทหญิง สุทธิมา พิพัฒน์พิบูลย์ จากสำนักงาน ก.พ. บรรยายในหัวข้อการพิทักษ์ระบบคุณธรรมและการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือน

(๒) นายฉวพงศ์ อ่อนนุช จากสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี บรรยาย ในหัวข้อกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์

(๓) นางสาวนภัสสรณ์ มากจริง และนายยงยุทธ บุญคง จากกรมบัญชีกลาง บรรยายในหัวข้อกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

(๔) นายธรรมบุญ ศรีวรรณนะ จากสำนักงาน ก.ธ.สป. บรรยายในหัวข้อการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



(๒) ผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

สำนักงาน ก.ถ. ได้จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ต่อปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อเป็นเครื่องมือในการบรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงานรวมทั้งเพื่อเป็นการพัฒนาการบริหารจัดการหน่วยงานและยกระดับคุณภาพมาตรฐานการปฏิบัติราชการไปสู่ระดับสากล ตลอดจนเป็นแนวทางการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายจากระดับหน่วยงานลงสู่ระดับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยมีผลการดำเนินงานในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ รวมคะแนนถ่วงน้ำหนักที่ ๔.๕๖ คะแนน ดังนี้





คำรับรองการปฏิบัติราชการ
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สป.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

๑. คำรับรองระหว่าง

นายวิบูลย์ สงวนพงศ์

ปลัดกระทรวงมหาดไทย

ผู้รับคำรับรอง

และ

นายสันติธร ยิ้มละมัย

หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการ

ผู้ทำคำรับรอง

มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๒. คำรับรองนี้เป็นคำรับรองฝ่ายเดียว มีใช้สัญญาและใช้สำหรับระยะเวลา ๑ ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗
๓. รายละเอียดของคำรับรอง ได้แก่ แผนที่ยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สป. กรอบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ นำหนัก ข้อมูลพื้นฐาน เป้าหมาย/เกณฑ์การให้คะแนน และรายละเอียดอื่นๆ ตามที่ปรากฏอยู่ในเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้
๔. ข้าพเจ้า นายวิบูลย์ สงวนพงศ์ ในฐานะผู้บังคับบัญชาของ นายสันติธร ยิ้มละมัย ได้พิจารณาและเห็นชอบกับแผนที่ยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สป. ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ นำหนัก ข้อมูลพื้นฐาน เป้าหมาย/เกณฑ์การให้คะแนน และรายละเอียดอื่นๆ ตามที่ปรากฏอยู่ในเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้ และข้าพเจ้ายินดีจะให้คำแนะนำ กำกับ และตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของนายสันติธร ยิ้มละมัย ให้เป็นไปตามคำรับรองที่จัดทำขึ้นนี้
๕. ข้าพเจ้า นายสันติธร ยิ้มละมัย หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ทำความเข้าใจคำรับรองตามข้อ ๓ แล้ว ขอให้คำรับรองกับปลัดกระทรวงมหาดไทยว่าจะมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัว ในระดับสูงสุด เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนตามที่ให้คำรับรองไว้
๖. ผู้รับคำรับรองและผู้ทำคำรับรอง ได้เข้าใจคำรับรองการปฏิบัติราชการและเห็นพ้องกันแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

(นายวิบูลย์ สงวนพงศ์)
ปลัดกระทรวงมหาดไทย

วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗
ผู้รับคำรับรอง

(นายสันติธร ยิ้มละมัย)

หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗
ผู้ทำคำรับรอง



ตัวชี้วัดและเป้าหมายตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ของ
 สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
 ประเด็นยุทธศาสตร์ สป. : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการที่ดี
 พันธกิจ สป. : ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานและระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					ค่าคะแนน	รวมคะแนน (คะแนนถ่วงน้ำหนัก) (กขช) ๑๐๐
							๑	๒	๓	๔	๕		
การบริหาร กิจการ บ้านเมืองที่ดี	๒	ความพึงพอใจของข้าราชการ อปท. ที่เข้าร่วมสัมมนาตามโครงการฯ	ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการ อปท. ที่เข้าร่วมประชุมสัมมนาตามแผนการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.	ระดับ	๒๐	๘๕	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๕,๐๐๐๐	๑,๑๑
การบริหาร กิจการ บ้านเมืองที่ดี	๓	สำนักงาน ก.ค.ศ. สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามที่ตั้งไว้	ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณในภาพรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗	ร้อยละ	๒๐	๙๕	๙๑	๙๒	๙๓	๙๔	๙๕	๓,๐๐๐	๐,๖๗
การบริหาร กิจการ บ้านเมืองที่ดี	๓	การปฏิบัติราชการมีผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ในแผนงบประมาณ	ระดับความสำเร็จ ของปริมาณผลผลิตที่ทำได้จริงเปรียบเทียบกับเป้าหมายผลผลิตตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗	ร้อยละ	๒๕	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕,๐๐๐๐	๑,๓๙
การบริหาร กิจการ บ้านเมืองที่ดี	๓	การปฏิบัติราชการมีผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ในแผนงบประมาณ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ	๒๕	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕,๐๐๐๐	๑,๓๗
รวม											๒๓	๔,๕๖	





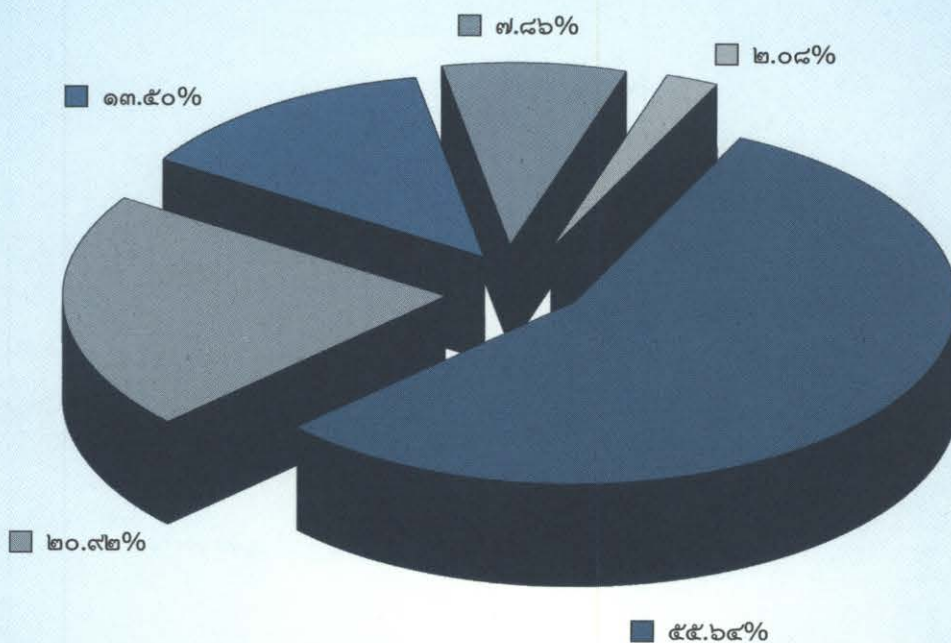
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

๑. งบบุคลากร	๑๑,๑๓๓,๗๐๒.๖๕	บาท
(เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนรายเดือนข้าราชการ)		
๒. งบดำเนินงาน	๔,๑๘๖,๓๐๘.๔๕	บาท
(ค่าตอบแทน ค่าใช้สอยและวัสดุ ค่าวัสดุ ค่าใช้จ่ายอื่น)		
๓. งบรายจ่ายอื่น		
๓.๑ โครงการส่งเสริมมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑,๕๗๒,๕๘๐.๐๐	บาท
๓.๒ โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้กับผู้บริหารข้าราชการ และพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑,๔๕๕,๒๔๖.๖๒	บาท
๓.๓ โครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙๒๘,๕๐๗.๒๐	บาท
๓.๔ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๔๑๖,๕๗๓.๐๐	บาท
๓.๕ การจัดทำรายงานประจำปี ของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.	๓๑๗,๐๗๐.๐๐	บาท
รวมงบรายจ่ายอื่น	๔,๖๘๙,๙๙๖.๘๒	บาท
รวมทั้งสิ้น	<u>๒๐,๐๑๐,๐๐๗.๙๒</u>	บาท





แผนภูมิสัดส่วนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ของสำนักงาน ก.ถ.



■ งบบุคลากร (๕๕.๖๔%)

■ งบดำเนินงาน (๒๐.๙๒%)

■ ค่าใช้จ่ายยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมสร้างความรู้/สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (๑๓.๕๐%)

■ ค่าใช้จ่ายยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๗.๘๖%)

■ ค่าใช้จ่ายยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสำนักงาน ก.ถ. ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (๒.๐๘%)



หน้าว่าง



ส่วนที่ ๓

ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่
และการดำเนินงานของ ก.ต.
และสำนักงาน ก.ต.





ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ และการดำเนินงานของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.

แม้ว่าการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และสำนักงาน ก.ถ. ในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่น ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ในภาพรวมจะสามารถดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้จนสำเร็จลุล่วงเป็นที่น่าพอใจ แต่อย่างไรก็ตาม ในการดำเนินงานที่ผ่านมา ก็ยังประสบปัญหาและอุปสรรคบางประการ โดยสรุปประเด็นปัญหาที่พบ ดังนี้

๑) ปัญหาค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสบปัญหาในด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งในปัจจุบันพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจเพิ่มขึ้น โดยผลของการกระจายอำนาจ แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองกลับประสบปัญหาไม่สามารถเพิ่มอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงานได้ เนื่องจาก พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดว่าในการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้นไม่ได้

๒) ปัญหาเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ในระเบียบกฎหมาย

สืบเนื่องจากกฎหมายและระเบียบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นมีเป็นจำนวนมาก และมีการแก้ไขเพิ่มเติมอยู่บ่อยครั้ง ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความไม่ชัดเจนในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ควรให้มีการอบรมให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ





๓) ปัญหาเกี่ยวกับการโอน

การโอนข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างประเภทกันประสบปัญหาในการเทียบตำแหน่ง เนื่องจากตำแหน่งและสายงานมีความแตกต่างกัน

๔) ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในสายวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล วิศวกร และสถาปนิก เป็นต้น เนื่องจากประสบปัญหาเรื่องอัตราเงินเดือนที่ต่ำกว่าภาคเอกชนค่อนข้างมาก

๕) ปัญหาความล่าช้าในการออกหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

เนื่องจากในปัจจุบัน มีคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ถึง ๓ ระดับ ตั้งแต่ ก.ถ. ก.กลาง และ ก.จังหวัด การออกมาตรฐานโดย ก.ถ. และส่งต่อมายัง ก.กลาง จากนั้น ยังต้องให้ ก.จังหวัด แต่ละแห่งไปออกหลักเกณฑ์อีกครั้ง ซึ่งใช้เวลานาน ในการประชุม ก.จังหวัดแต่ละจังหวัดก็มีระยะเวลาแตกต่างกัน ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการปฏิบัติตามกฎหมายไม่พร้อมกัน



หน้าว่าง



ส่วนที่ ๔

ทิศทาง และแนวทางการดำเนินงานต่อไป





ส่วนที่ ๔ ทิศทาง และแนวทางการดำเนินงานต่อไป



สำหรับทิศทาง และแนวทางการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ ยังคงมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงมาตรฐานกลางและระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในภาพรวมทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการปรับระบบจำแนกตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น จากระบบซีเป็นระบบแท่ง รวมทั้งเรื่องอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญ ๆ ดังนี้

๑. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยจะได้ดำเนินการตามกรอบแนวทางการดำเนินการและแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้ดำเนินการตามแผนที่ ๑ : การสร้างความสมบูรณ์ของระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๐ ระบบเสร็จเรียบร้อยแล้ว สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จะได้มีการดำเนินการในแผนที่ ๒ : การเตรียมการด้านกฎหมาย ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นการรองรับการเข้าสู่ระบบใหม่ ก่อนที่จะให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ไปปรับปรุงแก้ไขมาตรฐานทั่วไป และหลักเกณฑ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องตามลำดับต่อไป รวมทั้งจะได้มีการดำเนินการตามแผนที่ ๓ : แผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ควบคู่กันไป เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบใหม่ให้แก่ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้ตระหนักถึงความสำคัญ ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง และให้ความร่วมมือในการดำเนินการ เพื่อให้การเข้าสู่ระบบใหม่เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้

๒. การปรับโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจะได้ดำเนินการปรับโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายรัฐบาลและมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง แนวทางการยกระดับรายได้ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหลังจากนั้นจะได้ดำเนินการปรับโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งแบบแท่ง

๓. การคัดเลือกข้าราชการส่วนท้องถิ่นดีเด่น โดยจะได้จัดทำโครงการคัดเลือกข้าราชการส่วนท้องถิ่นดีเด่น ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและ





จริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี เพื่อเป็นการประกาศเกียรติคุณ แก่ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ให้เป็นข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นต้นแบบ เป็นแบบอย่างให้กับข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ

๔. การจัดทำข้อเสนอแนวทางปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นด้านการบริหารงานบุคคล
 โดยจะได้สำรวจและประมวลความคิดเห็นของ ก.ถ. และคณะอนุกรรมการใน ก.ถ. ทุกคณะ เกี่ยวกับประเด็นปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น จัดทำเป็นข้อเสนอแนวทางปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นด้านการบริหารงานบุคคล เสนอต่อ ก.ถ. ส่งให้สภาปฏิรูปแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการ จัดทำร่างรัฐธรรมนูญในหมวดที่เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น รวมถึงกฎหมายว่าด้วยการบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่นฉบับใหม่ต่อไป

นอกจากนั้น ในส่วนของการประชุม สัมมนา ฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.ถ. ก็ยังคงจะดำเนินการตามแผนการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องของการส่งเสริมและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้ เครื่องชี้วัด สำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และการส่งเสริมมาตรฐานทางคุณธรรมและ จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนจะได้ มีการนิเทศและติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ เพื่อจะได้รับฟังปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่จะได้ นำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงมาตรฐานกลางและระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป



หน้าว่าง



ภาคผนวก ก

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓)
ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗





ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
(ฉบับที่ ๓)

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ ให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่น ท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖ และให้ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๓ ท้ายประกาศนี้แทน โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายปริญญา นาคฉัตริย์)

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี 3

30									60,450				
29.5									59,500	70,350			
29									58,560	69,240			
28.5									57,640	68,150			
28								44,990	56,730	67,080			
27.5								44,280	55,840	66,020			
27								43,580	54,960	64,980			
26.5								42,890	54,090	63,960			
26			19,480					42,210	53,230	63,090			
25.5			19,120	22,760				41,550	52,370	62,220			
25			18,760	22,400	27,350			40,900	51,520	61,360			
24.5			18,410	22,050	26,920	33,310		40,260	50,670	60,500			
24			18,070	21,700	26,500	32,790	39,630	49,830	59,640	73,140			
23.5			17,730	21,360	26,080	32,270	39,080	49,010	58,800	71,990			
23			17,400	21,020	25,670	31,760	38,520	48,200	57,980	70,860			
22.5			17,080	20,690	25,270	31,260	37,960	47,380	57,150	69,740			
22			16,760	20,360	24,870	30,770	37,410	46,560	56,330	68,640			
21.5			16,450	20,040	24,480	30,290	36,860	45,750	55,510	67,560			
21	10,770		16,140	19,720	24,090	29,810	36,310	44,930	54,700	66,600			
20.5	10,570		15,840	19,410	23,710	29,340	35,770	44,130	53,890	65,630			
20	10,370	12,890	15,540	19,100	23,340	28,880	35,220	43,300	53,080	64,670			
19.5	10,180	12,650	15,290	18,790	22,980	28,430	34,680	42,620	52,260	63,720			
19	9,990	12,410	15,060	18,480	22,600	27,960	34,110	41,930	51,450	62,760	74,380		
18.5	9,800	12,180	14,810	18,190	22,230	27,490	33,560	41,250	50,640	61,800	73,210		
18	9,620	11,950	14,560	17,880	21,880	27,030	33,000	40,560	49,830	60,830	72,060		
17.5	9,440	11,730	14,320	17,570	21,500	26,580	32,450	39,880	49,010	59,870	70,930		
17	9,260	11,510	14,060	17,270	21,140	26,120	31,880	39,190	48,200	58,890	69,810		
16.5	9,090	11,300	13,820	16,960	20,770	25,660	31,340	38,500	47,380	57,930	68,690		
16	8,920	11,090	13,570	16,650	20,400	25,190	30,790	37,830	46,560	56,960	67,560		
15.5	8,750	10,880	13,310	16,340	20,040	24,730	30,220	37,130	45,750	56,000	66,440		
15	8,590	10,680	13,070	16,030	19,660	24,270	29,680	36,450	44,930	55,010	65,310		
14.5	8,430	10,480	12,810	15,720	19,300	23,820	29,110	35,760	44,130	54,050	64,200		
14	8,260	10,280	12,560	15,440	18,950	23,370	28,560	35,090	43,310	53,090	63,070		
13.5	8,100	10,070	12,330	15,140	18,590	22,920	28,030	34,430	42,490	52,120	61,950		
13	7,950	9,910	12,090	14,850	18,230	22,490	27,480	33,770	41,670	51,140	60,840		
12.5	7,790	9,710	11,860	14,570	17,890	22,040	26,980	33,140	40,890	50,170	59,710		
12	7,640	9,520	11,630	14,310	17,550	21,620	26,460	32,510	40,100	49,220	58,590	74,380	
11.5	7,480	9,330	11,400	14,030	17,200	21,190	25,970	31,900	39,360	48,290	57,480	73,210	
11	7,330	9,150	11,180	13,760	16,880	20,780	25,470	31,290	38,620	47,390	56,380	72,060	
10.5	7,210	8,970	10,970	13,500	16,550	20,360	24,970	30,690	37,880	46,470	55,270	70,930	
10	7,050	8,800	10,760	13,230	16,240	19,970	24,490	30,100	37,120	45,550	54,170	69,810	
9.5	6,920	8,610	10,540	12,970	15,920	19,580	24,010	29,510	36,410	44,680	53,060	68,690	
9	6,790	8,450	10,350	12,730	15,610	19,200	23,550	28,930	35,690	43,810	51,960	67,560	
8.5	6,650	8,290	10,150	12,470	15,290	18,810	23,080	28,350	34,980	42,950	50,870	66,440	
8	6,530	8,120	9,950	12,220	15,000	18,440	22,620	27,800	34,270	42,070	49,760	65,310	
7.5	6,400	7,960	9,740	11,960	14,680	18,060	22,170	27,230	33,550	41,190	48,670	64,200	
7	6,270	7,800	9,540	11,700	14,380	17,690	21,710	26,660	32,850	40,310	47,580	63,070	
6.5	6,160	7,630	9,340	11,450	14,070	17,310	21,240	26,100	32,110	39,440	46,500	61,950	
6	6,050	7,460	9,140	11,200	13,770	16,920	20,790	25,530	31,400	38,570	45,410	60,840	
5.5	5,920	7,290	8,930	10,950	13,470	16,570	20,320	24,960	30,700	37,700	44,340	59,710	
5	5,810	7,140	8,740	10,700	13,160	16,190	19,860	24,400	29,980	36,820	43,250	58,590	
4.5	5,690	6,970	8,540	10,440	12,840	15,800	19,410	23,830	29,280	35,950	42,190	57,480	
4	5,580	6,800	8,340	10,190	12,530	15,430	18,950	23,270	28,560	35,090	41,140	56,380	
3.5	5,440	6,630	8,130	9,960	12,240	15,050	18,470	22,700	27,850	34,220	40,090	55,270	
3	5,340	6,470	7,940	9,700	11,920	14,660	18,010	22,140	27,160	33,360	39,090	54,170	
2.5	5,220	6,300	7,730	9,440	11,620	14,300	17,560	21,550	26,460	32,510	38,060	53,060	
2	5,100	6,140	7,530	9,210	11,310	13,910	17,100	20,990	25,770	31,650	37,060	51,960	
1.5	4,980	5,970	7,320	8,970	11,000	13,530	16,640	20,420	25,080	30,820	36,070	50,870	
1	4,870	5,810	7,140	8,740	10,700	13,160	16,190	19,860	24,400	29,980	35,090	49,760	
ขั้น	ขั้นต้น พ. 1	ขั้นต้น พ. 2	ขั้นต้น พ. 3	ขั้นต้น พ. 4	ขั้นต้น พ. 5	ขั้นต้น พ. 6	ขั้นต้น พ. 7	ขั้นต้น พ. 8	ขั้นต้น พ. 9	ขั้นต้น พ. 10	ขั้นต้น พ. 11	ขั้นต้น พ. 11	



หน้าว่าง



ภาคผนวก ข

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน
 ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงาน
 ส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗





ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้าง
ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นว่าด้วยการจำแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เสียใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) ประกอบมาตรา ๒๒ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๖ และมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๕ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ ให้ออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง การจำแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๔

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“เงินเดือน” หมายความว่า เงินเดือนที่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับจากงบประมาณ หมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

“ประโยชน์ตอบแทนอื่น” หมายความว่า เงินตอบแทนอื่นๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆ เงินสวัสดิการ หรือเงินอื่น ที่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ได้รับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่กำหนดในบัญชีท้ายประกาศนี้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ที่ลูกจ้างหรือพนักงานจ้าง ได้รับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๓ การจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามประกาศนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

/ ข้อ๔...



ข้อ ๔ บรรดาเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างที่จ่ายให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปแล้วก่อนประกาศนี้ใช้บังคับ ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล หรือมติของคณะรัฐมนตรี หรือตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือกระทรวงมหาดไทยกำหนด ให้เป็นอันใช้ได้ และให้ถือว่าเป็นไปตามประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายปริญญา นาคฉัตริย์)

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น





รายการค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง
แนบท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่าย
เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

๑. เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๒. เงินตอบแทนอื่นๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆตามที่มีกฎหมายหรือกฎกำหนด
๓. เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปท.)
๔. เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
๕. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษานักบุตรข้าราชการและ
ลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและข้าราชการกรุงเทพมหานคร
๖. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
๗. เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับ
ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)
๘. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และ
เภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว
๙. เงินค่าเช่าบ้าน
๑๐. เงินทำขวัญข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างซึ่งได้รับ
อันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติหน้าที่
๑๑. เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตาย
ในระหว่างเดินทางไปราชการ
๑๒. เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ
๑๓. เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีใช้ตำแหน่งครู
(คชบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของ
กรุงเทพมหานคร (ชรบ.)
๑๔. เงินสมทบกองทุนประกันสังคม
๑๕. เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น
๑๖. เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร
๑๗. บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ
หรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ
๑๘. เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการ หรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
๑๙. ทุนการศึกษา
๒๐. เงินเกษียณอายุที่กำหนด

๒๖



ภาคผนวก ค

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาและปรุมนิเทศข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๗





ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๖ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ให้ประกาศกำหนดหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการบรรจุใหม่อย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐานอย่างเดียวกัน อันจะส่งผล ให้มีคุณภาพและคุณธรรมอย่างแท้จริง ตามหลักสูตรท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายปริญญา นาคฉัตริย์)

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



หลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ระยะเวลา ๕ วัน ประกอบด้วย ๓ ชุดกิจกรรม ได้แก่

ชุดกิจกรรมที่ ๑ การเสริมสร้างสุขภาพ (ออกกำลังกายภาคเช้าและกิจกรรมสันทนาการภาคเย็น)

ชุดกิจกรรมที่ ๒ การอบรมด้านวิชาการ ประกอบด้วยสาระสำคัญ ๕ หมวดวิชาดังนี้

ที่	ชื่อหมวดวิชา
๑	การสร้างแรงบันดาลใจและการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรยายพิเศษและถ่ายทอดประสบการณ์จากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอาวุโส
๒	การเรียนรู้เพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี ชุดวิชาที่ ๒.๑ การเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี ๒.๑.๑ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๒.๑.๒ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ชุดวิชาที่ ๒.๒ ความรอยพระยุคลบาท ๒.๒.๑ การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และการน้อมนำพระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาทเป็นแนวปฏิบัติ ๒.๒.๒ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และโครงการพระราชดำริ
๓	ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๓.๒ กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓.๓ กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓.๔ กฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง ๓.๕ กฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ๓.๖ กฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ๓.๗ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ๓.๘ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔	ความรู้พื้นฐานสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๔.๑ งานสารบรรณ และการเขียนหนังสือราชการ ๔.๒ วินัยและจรรยาบรรณข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๔.๓ สิทธิ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๔.๔ ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
๕	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study) หรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

ชุดกิจกรรมที่ ๓ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการอบรมเชิงปฏิบัติการ (ภาคค่ำ)

หมายเหตุ ให้สามารถปรับปรุงรายละเอียดและเนื้อหาได้ตามความเหมาะสม



หน้าว่าง



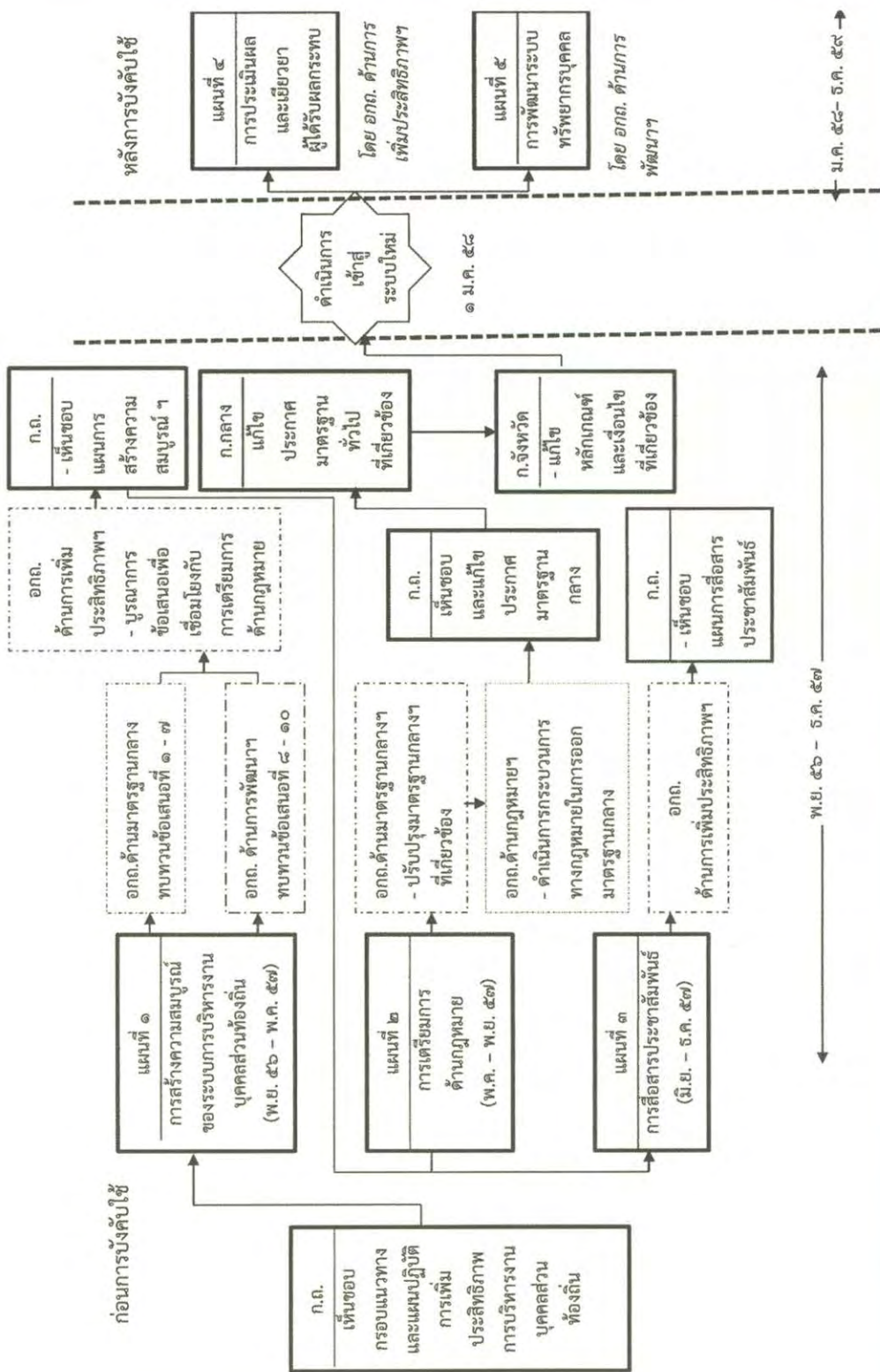
ภาคผนวก ง

กรอบแนวทางการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพ
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น





กรอบแนวทางการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



แผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กิจกรรม	2556		2557										วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		
	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์					
แผนที่ 1 แผนการสร้างควมสมบูรณ์ของระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น																	
1.1 ทบทวนข้อเสนอเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่ง	↓			↑													
1.2 ทบทวนข้อเสนอเกี่ยวกับสายงาน	↓			↑													
1.3 ทบทวนข้อเสนอเกี่ยวกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	↓			↑													
1.4 ทบทวนข้อเสนอเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทน	↓			↑													
1.5 ทบทวนข้อเสนอเกี่ยวกับการจ่ายเงินเพิ่ม	↓			↑													
1.6 ทบทวนข้อเสนอเกี่ยวกับกระบวนการขึ้นเงินเดือน	↓			↑													
1.7 ทบทวนข้อเสนอเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	↓			↑													

จัดประชุมเพื่อ
ทบทวนข้อเสนอ
หรือจัดสัมมนาเพื่อ
รับฟังความคิดเห็น
เพิ่มเติม

600,000

ออกด้านมาตรฐานกลางฯ



กิจกรรม	2557											ผู้รับผิดชอบ			
	2556	ธค	กย	สิง	สค	กร	มิ	พ	เม	เม	พ				
แผนที่ 3 แผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ 3.1 เตรียมการวางแผนการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ 3.2 ดำเนินการสื่อสารและประชาสัมพันธ์													200,000	อกถ. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ	
														3,000,000	อกถ. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ
3.3 การบริหารการเปลี่ยนแปลง														12,000,000	อกถ. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ

กิจกรรม	2556		2557										ผู้รับผิดชอบ				
	ผช.ว.จรูญ	ผช.น.ช.ช.ช.ช.ช.	ผช.น.ช.ช.ช.ช.ช.	ผช.น.ช.ช.ช.ช.ช.	ผช.น.ช.ช.ช.ช.ช.	ผช.น.ช.ช.ช.ช.ช.	ผช.น.ช.ช.ช.ช.ช.	ผช.น.ช.ช.ช.ช.ช.	ผช.น.ช.ช.ช.ช.ช.	ผช.น.ช.ช.ช.ช.ช.	ผช.น.ช.ช.ช.ช.ช.	ผช.น.ช.ช.ช.ช.ช.		ผช.น.ช.ช.ช.ช.ช.			
4.1 การตั้งศูนย์รับเรื่องเรียนเพื่อประสานและแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ			ปี 58													1,000,000	อกอ.ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ
			ปี 58														3,000,000
4.2 การรวบรวมปัญหาและกำหนดแนวทางแก้ไขเพื่อเยียวยา รวมถึงการสื่อสารและบรรเทาความเดือดร้อน			ปี 58														
			ปี 58														
4.3 การจัดคนลงตำแหน่งใหม่และการดำเนินการเพื่อเยียวยาหลังเข้าสู่หลังเข้าสู่ระบบใหม่			ปี 58														
			ปี 58														
4.4 การประเมินผลการนำระบบใหม่มาใช้			ปี 58														
			ปี 58														

แผนที่ 4 แผนการประเมินผลและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ



กิจกรรม	2556		2557										วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลสัมฤทธิ์	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลสัมฤทธิ์	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลสัมฤทธิ์	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลสัมฤทธิ์	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลสัมฤทธิ์	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลสัมฤทธิ์				
แผนที่ 5 แผนการพัฒนาาระบบทรัพยากรบุคคล																
5.1 การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร													ปี 58	จ้างที่ปรึกษา ดำเนินการศึกษาวิจัย	3,000,000	อกต.ด้านการพัฒนาฯ
5.2 การปรับปรุงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ													ปี 58	จ้างที่ปรึกษา ดำเนินการศึกษาวิจัย	1,000,000	อกต.ด้านการพัฒนาฯ
5.3 การปรับปรุงระบบและกลไกการทำงาน													ปี 59	จ้างที่ปรึกษา ดำเนินการศึกษาวิจัย	1,000,000	อกต.ด้านการพัฒนาฯ
5.4 การวางระบบการเข้าสู่งานที่สำคัญ													ปี 59	จ้างที่ปรึกษา ดำเนินการศึกษาวิจัย	1,000,000	อกต.ด้านการพัฒนาฯ
5.5 การทบทวนกรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้าง													ปี 59	จ้างที่ปรึกษา ดำเนินการศึกษาวิจัย	1,000,000	อกต.ด้านการพัฒนาฯ

ประมวลภาพ กิจกรรม



กิจกรรม ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.

การประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)



กิจกรรม ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.

การประชุมคณะกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



กิจกรรม ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.

การประชุมคณะกรรมการด้านกฎหมายและเรื่องราวร้องทุกข์



กิจกรรม ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.

การประชุมคณะกรรมการด้านติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



กิจกรรม ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.

การประชุมคณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



กิจกรรม ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.

การประชุมคณะกรรมการด้านการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น



กิจกรรม ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.

การประชุมคณะกรรมการด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



กิจกรรม ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ. ■ ■ ■

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น (จังหวัดชุมพร, จังหวัดสระแก้ว) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗



กิจกรรม ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (จังหวัดกำแพงเพชร) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗



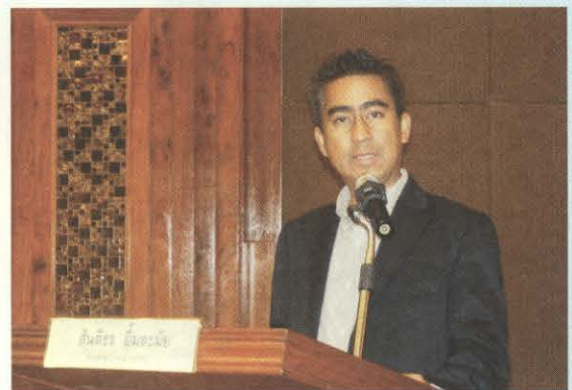
กิจกรรม ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ. ■ ■ ■

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ชลบุรี) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗



กิจกรรม ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ. ■ ■ ■

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โครงการส่งเสริมมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (จังหวัดสุพรรณบุรี) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗



กิจกรรม ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ. ■ ■ ■

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โครงการส่งเสริมมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (จังหวัดอุบลราชธานี)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗



กิจกรรม ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ. ■ ■ ■

ตรวจเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร



กิจกรรม ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ. ■ ■ ■

ตรวจเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร



กิจกรรม ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ. ■ ■ ■

ตรวจเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี



กิจกรรม ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ. ■ ■ ■

ตรวจเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี



กิจกรรม ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ. ■ ■ ■

ตรวจเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระแก้ว



กิจกรรม ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.

ตรวจเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี



กิจกรรม ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ. ■ ■ ■

โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น





สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

OFFICE OF THE COMMISSION ON LOCAL
GOVERNMENT PERSONNEL STANDARDS



สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY FOR INTERIOR

- หน้าแรก HOME
- ดาวน์โหลด DOWNLOAD
- กระดานสนทนา WEBBOARD
- ถาม-ตอบ FAQ
- ติดต่อเรา CONTACT US
- แผนผังเว็บไซต์ SITEMAP

แนะนำเว็บไซต์ สำนักงาน ก.ถ. และ Facebook
www.local.moi.go.th
 Facebook : ข่าวสารสำนักงาน ก.ถ.



ข่าวสารสำนักงาน
ก.ถ.

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
OFFICE OF THE PERMA

อัพเดทข้อมูล

ดูบันทึกกิจกรรม 4

ใหม่โลน เกี่ยวกับ รูปภาพ เพื่อน 313 เพิ่มเต็ม

ถูกใจ 4,872 คน +44 สัปดาห์นี้

เข้าถึงโพสต์ 411 ครั้งในสัปดาห์นี้



โฆษณาหน้าของคุณเพื่อเชื่อมต่อกับผู้คนที่สำคัญกับคุณมากขึ้น

เกี่ยวกับ



สถานะ รูปภาพวิดีโอ ข้อเสนอ งานกิจกรรม



ข่าวสารสำนักงาน ก.ถ. ได้เพิ่มรูปภาพใหม่ 5 ภาพ
24 กันยายน เวลา 1:00 น. มีการแก้ไข

ประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๘ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมคลังสมอง ชั้น ๕ อาคารดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย โดยมีเรื่องเพื่อพิจารณาที่สำคัญคือ



ที่ปรึกษา

- นายวิบูลย์ สวงพวงศ์
- นายจรินทร์ จักกะพาก

ปลัดกระทรวงมหาดไทย
รองปลัดกระทรวงมหาดไทย
(หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาชุมชนและส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่น)



คณะผู้จัดทำ

- นายสันติธร ยิ้มละมัย
- นายอมร วีระพันธุ์
- นายยอด กลิ่นเกษร
- นายธรรมนุญ ศรีวรรณนะ
- นายธีรยุทธ์ ลาขโรจน์
- นายอนุชิต แนวบรรทัด
- นายประมุข วิศิษฎ์กุล
- นายทีศนุ ธีระนุกุล
- นางสาวเชียรทิพย์ เคนวารีย์
- นายสถิตย์ สีวะรัมย์
- นางปัญญาศ เต็ดแก้ว
- นายกীরติ บุญการณ์
- นายสันติ วงศ์จิระสวัสดิ์
- นางสาวสุวิมล ชูเอี่ยม
- นางสาวนงลักษณ์ ยืนยง

หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้อำนวยการส่วนสารสนเทศและติดตามประเมินผล
สำนักงาน ก.ถ.
ผู้อำนวยการส่วนกฎหมาย สำนักงาน ก.ถ.
ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล
ท้องถิ่น สำนักงาน ก.ถ.
ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล
สำนักงาน ก.ถ.
นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักงาน ก.ถ.
นิติกรชำนาญการ สำนักงาน ก.ถ.
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สำนักงาน ก.ถ.
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงาน ก.ถ.
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สำนักงาน ก.ถ.
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงาน ก.ถ.
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงาน ก.ถ.
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงาน ก.ถ.
เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ สำนักงาน ก.ถ.
เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ สำนักงาน ก.ถ.



จัดทำโดย สำนักงาน ก.ถ.

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

กระทรวงมหาดไทย ถนนอัษฎางค์ แขวงวัดราชบพิธ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐

โทรศัพท์ : ๐๒ ๒๒๒ ๒๑๔๙, ๐๒ ๒๒๑ ๘๑๙๗, ๐๒ ๒๒๒ ๘๙๖๕ www.local.moi.go.th



รายงานประจำปี ๒๕๕๗

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ต.)
และสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ต.)