



# รายงานประจำปี ๒๕๕๓

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

และ

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

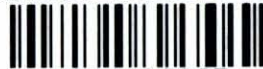




เอกสาร “รายงานประจำปี ๒๕๕๓ ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ต.) และสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ต.)”

- โดย : สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
พิมพ์ครั้งที่ ๑ : เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔  
จำนวน : ๑๒,๐๐๐ เล่ม  
ขนาด : แปกหน้ายกรรมาดา  
จำนวนหน้า : ๙๒ หน้า  
รหัส : ISSN ๑๖๘๖-๘๘๖๒  
Web Site : [www.local.moi.go.th](http://www.local.moi.go.th)  
e-mail : [moi๒๐๙.๔@moi.go.th](mailto:moi๒๐๙.๔@moi.go.th)  
โทรศัพท์ / โทรสาร : ๐๒ ๒๒๕ ๘๙๖๕, ๐๒ ๒๒๒ ๔๑๕๘, ๐๒ ๒๒๒ ๒๑๔๙,  
๐๒ ๒๒๕ ๔๗๕๒, ๐๒ ๒๒๑ ๘๑๙๗

THAI NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY



3961186665



# 64276

**พระราชดำรัส****ในการเสด็จออกมหาสมาคม****ในงานพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา พุทธศักราช ๒๕๕๓****ณ พระที่นั่งอมรินทรวินิจฉัย****วันอาทิตย์ ที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๓**

๘/๗

02

1-1

2553



ขอขอบพระทัยและขอบใจท่านทั้งหลายเป็นอย่างยิ่ง ที่มีไมตรีจิตพร้องพร้อมกัน มาให้พรวันเกิด รวมทั้งให้คำมั่นสัญญาโดยประการต่าง ๆ ข้าพเจ้าขอสนองพรและไมตรีทั้งนั้น ด้วยใจจริงเช่นกัน

บ้านเมืองของเราเป็นปึกแผ่นมั่นคง และร่มเย็นเป็นปรกติสุขสืบมาช้านาน เพราะเรามีความยึดมั่นในชาติ และต่างร่วมแรงร่วมใจกัน บำเพ็ญกรณียกิจต่าง ๆ ตามหน้าที่ โดยถือประโยชน์ส่วนรวมของชาติเป็นเป้าหมายสูงสุด. ท่านทั้งหลายในมหาสมาคมนี้ ตลอดจนคนไทยทุกหมู่เหล่า จึงควรจะได้ทำความเข้าใจในหน้าที่ของตนให้กระจ่าง แล้วตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ด้วยความไม่ประมาท และด้วยความมีสติรู้ตัวอยู่เสมอ เพราะการกระทำโดยประมาท ขาดความรอบคอบ เป็นเหตุให้เกิดความผิดพลาดเสียหายในหน้าที่ และการกระทำโดยขาดสติยังคิด ขาดเหตุผลความรู้จักถูกผิดนั้น เป็นเหตุให้เกิดความหลง ความสับสน นำพาให้กระทำสิ่งที่มีโทษหน้าที่โดยชอบได้ ซึ่งเป็นอันตรายมาก อาจนำความเสื่อมสลายมาสู่ตนเอง ตลอดถึงประเทศชาติได้. จึงขอให้ทุกคนได้สังวรระวังให้มาก และประดับประคองกายใจให้เที่ยงตรง หนักแน่น ในอันที่จะปฏิบัติภารกิจของตนให้ถูกต้องตามหน้าที่ เพื่อความมั่นคง และเพื่อประโยชน์สุขอันยั่งยืนของชาติไทยเรา.

ขออำนาจแห่งคุณพระรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ จงดคุ้มครองรักษาท่านให้ปราศจากทุกข์ปราศจากภัย และอำนวยการสุขสิริสวัสดิ์ พิพัฒนามงคล ให้สัมฤทธิ์แก่ท่านทั่วหน้ากัน.

**สิ่งพิมพ์รัฐบาล****สมบัติห้องสมุดรัฐสภา**

# แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

## ด้านการบริหารราชการแผ่นดินเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

“กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเอง  
และตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง  
ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วม  
ในการดำเนินการตามนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ  
พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ  
ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ  
รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่  
โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น”

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย  
พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๗๘ (๓)

# คำนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๖ กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) มีหน้าที่จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ผลงาน และอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ และในการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และสำนักงาน ก.ถ. ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว จึงได้ทำการรวบรวมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผลการดำเนินงานในภาพรวมของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.

ในรอบปีที่ผ่านมา สำนักงาน ก.ถ. ยังคงใช้กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ ก.ถ. โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกรูปแบบ ให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนเก่ง คนดี มีทักษะ มีคุณธรรมและจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งได้เสนอความเห็นต่อการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับใหม่ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อราชการส่วนท้องถิ่นให้ได้รับสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้สืบเนื่องจากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทำให้สำนักงาน ก.ถ. ได้ดำเนินการเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงการใช้ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าทางสายอาชีพของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศอีกด้วย

รายงานประจำปี ๒๕๕๓ ของสำนักงาน ก.ถ. ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา ค้นคว้าและเป็นฐานข้อมูลสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง และคาดหวังว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จะได้นำสาระจากหนังสือเล่มนี้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อจะส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยเจริญก้าวหน้าเป็นที่พึงพาให้แก่ประชาชนได้อย่างแท้จริงต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

## วิสัยทัศน์

“เป็นหน่วยงานมุ่งความเป็นเลิศในการพัฒนามาตรฐานและระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น”

## พันธกิจ

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

## เป้าประสงค์

๑. มาตรฐานและระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามระบบคุณธรรม
๒. ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม
๓. สำนักงาน ก.ค. เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

## ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนามาตรฐานและระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. พัฒนาให้เป็นองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (High Performance Organization)

# สารบัญ

|   |   |
|---|---|
| พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว                                 | ๑ |
| แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐด้านการบริหารงานแผ่นดินเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ | ๒ |
| คำนำ  | ๓ |
| วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.ถ.   | ๔ |

|  |    |
|--|----|
| ส่วนที่ ๑ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น                   | ๗  |
| และสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น                  |    |
| ๑.๑ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)                  | ๘  |
| ๑.๑.๑ โครงสร้าง  | ๘  |
| ๑.๑.๒ อำนาจหน้าที่   | ๑๐ |
| ๑.๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) | ๑๑ |
| ๑.๒.๑ โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง   | ๑๑ |
| ๑.๒.๒ อำนาจหน้าที่   | ๑๒ |
| ๑.๒.๓ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์                  | ๑๓ |

|  |    |
|--|----|
| ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ถ.                                 | ๑๗ |
| ๒.๑ แผนปฏิบัติราชการสำนักงาน ก.ถ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓              | ๑๘ |
| ๒.๒ ผลงานที่สำคัญ  | ๑๙ |
| ๒.๒.๑ การพัฒนามาตรฐานและระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑๙ |
| ๒.๒.๒ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น           | ๒๘ |
| ๒.๒.๓ การพัฒนาให้เป็นองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ                        | ๓๒ |

๒.๓ ผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ  
ของสำนักงาน ก.ถ.

๓๗

๒.๔ งบประมาณประจำปี

๔๐

ส่วนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติหน้าที่ และในการดำเนินงานของ ก.ถ.  
และสำนักงาน ก.ถ.

๔๕

ส่วนที่ ๔ ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ถ.

๔๙

## ภาคผนวก

๕๕

ผนวก ก สรุปผลโครงการพิเศษและติดตามประเมินผลการดำเนินงาน  
ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓

๕๗

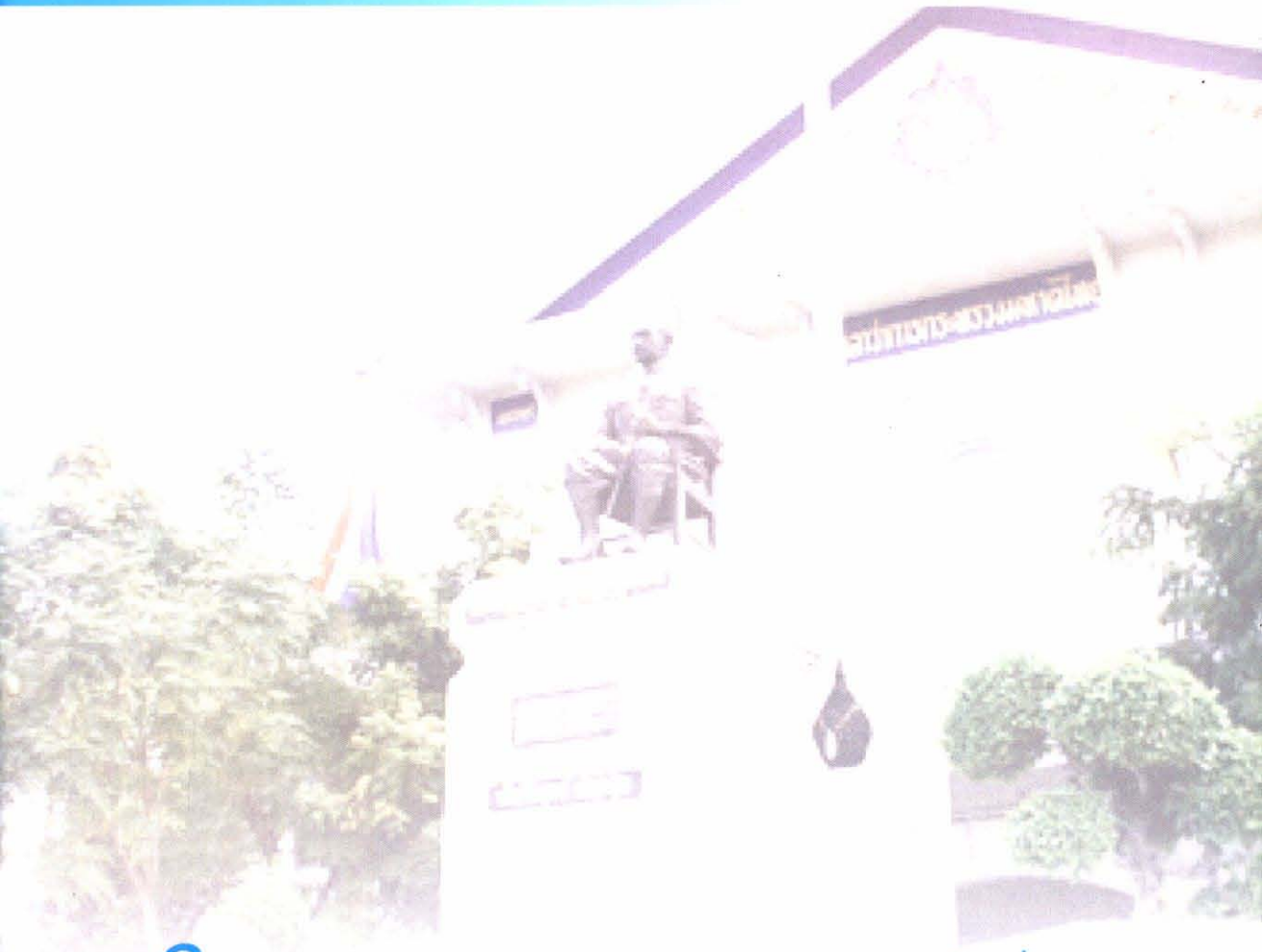
ผนวก ข ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗๑

## ประมวลภาพกิจกรรม

๗๓

# ส่วนที่ ๑



**คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น**

*(Commission on Local Government Personnel Standards)*

และ

**สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น**

*(Office of the Commission on Local Government Personnel Standards)*

## ๑.๑ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

### ๑.๑.๑ โครงสร้าง

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๐ กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรียกโดยย่อว่า “ก.ถ.” ประกอบด้วย

(๑) บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกตามมาตรา ๓๑ เป็นประธาน

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน ๖ คน ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น 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 ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นนั้น คัดเลือกกันเอง จำนวน ๑ คน

ให้ **หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.** เป็นเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

สำหรับตำแหน่งประธาน ก.ถ. นั้น ตามมาตรา ๓๑ และ ๓๒ กำหนดให้มีการคัดเลือกประธาน ก.ถ. โดยให้กรรมการตามมาตรา ๓๐ (๒) (๓) และ (๔) เสนอรายชื่อบุคคล จำนวนฝ่ายละ ๓ คน และให้บุคคลทั้ง ๙ คน ประชุมเพื่อคัดเลือกกันเอง โดยให้ผู้ได้รับ



คะแนนสูงสุด เป็นผู้ได้รับการคัดเลือก และให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศ แต่งตั้งบุคคลดังกล่าว เป็นประธาน ก.ถ. โดยมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๖ ปี นับแต่วันที่ ได้รับการแต่งตั้งและให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว

### โครงสร้างคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

ประธาน ก.ถ.  
วาระ ๖ ปี

กรรมการโดยตำแหน่ง  
(๖ คน)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ  
(๕ คน)  
วาระ ๔ ปี

ผู้แทน อปท.  
(๖ คน)

- |  |   |  |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● เลขาธิการ ก.พ.</li> <li>● เลขาธิการ สศช.</li> <li>● ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ</li> <li>● ปลัดกระทรวงการคลัง</li> <li>● ปลัดกระทรวงมหาดไทย</li> <li>● อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● ด้านการบริหารงานท้องถิ่น</li> <li>● ด้านการบริหารงานบุคคล</li> <li>● ด้านระบบราชการ</li> <li>● ด้านบริหารและการจัดการ</li> <li>● ด้านกฎหมาย</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการ อบจ.</li> <li>● ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล</li> <li>● ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล</li> <li>● ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการ กทม.</li> <li>● ผู้แทนคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา</li> <li>● ผู้แทนคณะกรรมการพนักงาน อปท. อื่น (ถ้ามี)</li> </ul> |
|--|---|--|

เลขานุการ : หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.



## ๑.๑.๒ อำนาจหน้าที่

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

(๑) กำหนดมาตรฐานกลาง และแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะเจาะจงที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

(๒) กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนเทศบาลและผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้ทรงคุณวุฒิ

(๔) ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๕) ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ

(๗) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่น



## ๑.๒ 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

### ๑.๒.๑ โครงสร้างการบริหารและอัตรากำลัง

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

### โครงสร้างสำนักงาน ก.ถ.



ที่มา : แผนภูมิอัตรากำลัง พ.ศ. ๒๕๕๓



**(๑) ส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล** รับผิดชอบในการศึกษาวิเคราะห์ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานกลางและวิธีปฏิบัติของการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น

**(๒) ส่วนวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น** รับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนเป็นศูนย์กลางและศูนย์ข้อมูลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

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

**(๔) ส่วนกฎหมาย** รับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุงและให้คำปรึกษาด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเป็นศูนย์ข้อมูลด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

**(๕) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป** รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของ ก.ถ. งานประจำทั่วไปของสำนักงาน ก.ถ. งานการประชุมของ ก.ถ. งานสารบรรณ งานพิมพ์หนังสือ งานธุรการทั่วไป รวมทั้งงานพัสดุ ครุภัณฑ์ งานงบประมาณ เบื้องต้น และงานบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน

### ๑.๒.๒ อำนาจหน้าที่

มาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้จัดตั้งสำนักงาน ก.ถ. ขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่รับผิดชอบงานในราชการของ ก.ถ. และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) รับผิดชอบในงานธุรการของ ก.ถ.
- (๒) ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับงานของ ก.ถ.
- (๓) ประสานงานติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



- (๔) ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น
- (๕) จัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (๖) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ผลงาน และอุปสรรค ในการปฏิบัติหน้าที่และในการดำเนินงานของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.
- (๗) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ ก.ถ. มอบหมาย
- (๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### ๑.๒.๓ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์

สำนักงาน ก.ถ. ได้นำกรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่ ก.ถ. ได้ให้ความเห็นชอบไว้ มาพิจารณากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็น ยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.ถ. พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๔ ดังนี้

#### (๑) วิสัยทัศน์

“เป็นหน่วยงานมุ่งความเป็นเลิศในการพัฒนามาตรฐานและระบบ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น”

#### (๒) พันธกิจ

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อกำหนด มาตรฐานกลาง และแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนา เพื่อวางระบบสารสนเทศข้อมูลบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ
- ๕) พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ
- ๖) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อปรับปรุง กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



### (๓) เป้าประสงค์

**เป้าประสงค์ที่ ๑** มาตรฐานและระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
เป็นไปตามระบบคุณธรรม

**เป้าประสงค์ที่ ๒** ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

**เป้าประสงค์ที่ ๓** สำนักงาน ก.ค. เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

### (๔) ประเด็นยุทธศาสตร์

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนามาตรฐานและระบบการบริหารงานบุคคลของ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์

๑.๑ การพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๑.๒ เน้นการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย โดยมุ่งการหาวิธีการแนวใหม่  
ตลอดจนการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในเชิงรุก

๑.๓ เน้นการอบรม สัมมนาให้ความรู้แก่ข้าราชการ พนักงาน  
ส่วนท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่องค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น** ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์

๒.๑ เน้นการส่งเสริมการจัดทำและปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม  
และจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่  
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐

๒.๒ เน้นการศึกษาเพื่อเสนอแนะแนวทางให้องค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นจัดทำและประมวลจริยธรรมของฝ่ายข้าราชการประจำ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาให้เป็นองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ** ประกอบด้วย  
๔ กลยุทธ์

๓.๑ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน

๓.๒ การเพิ่มความรู้ ความสามารถ และขวัญกำลังใจของบุคลากร

๓.๓ การพัฒนากระบวนการทำงานและวิธีการทำงาน เช่น

- การพัฒนาไปสู่สำนักงานอัตโนมัติ



- การมีแผนดำเนินงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และใช้แผนเป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตามและประเมินผล
- การประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง
- เน้นการสร้างเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้ ก.ถ. และผู้บังคับบัญชาระดับสูง

วิสัยทัศน์

“เป็นหน่วยงานมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการพัฒนามาตรฐาน และระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น”

**พันธกิจ**

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
 ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
 ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนา เพื่อวางระบบสารสนเทศข้อมูลส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ  
 ๔) พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ  
 ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

**เป้าประสงค์ ๓ : สำนักงาน ก.ด. เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง**

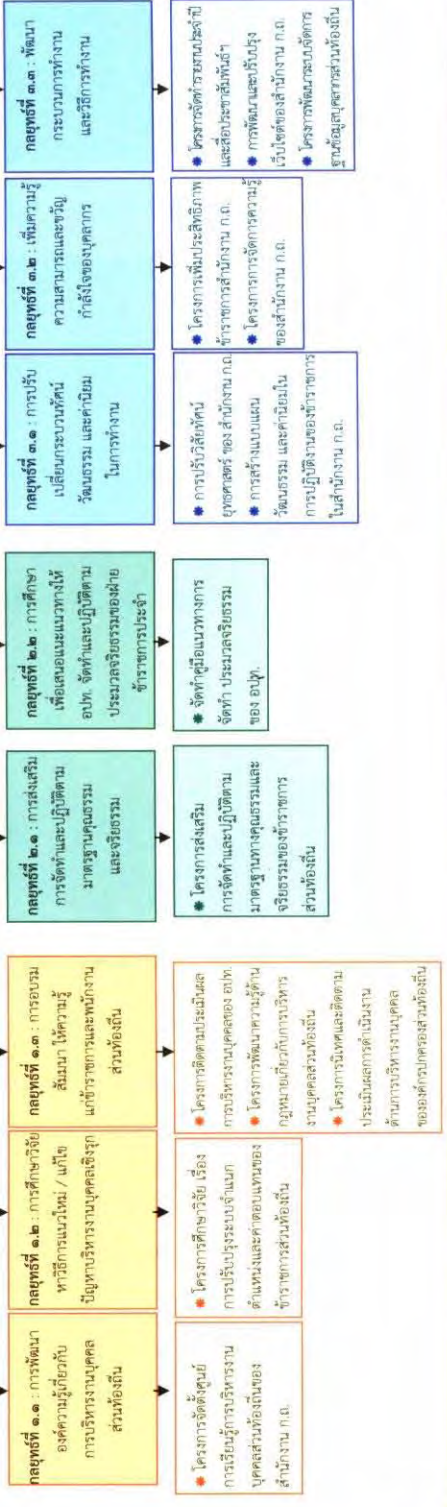
**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีสู่ความเป็นเลิศ**

**เป้าประสงค์ ๒ : ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ อปท. ปฏิบัติตามมาตรฐาน คุณธรรม และจริยธรรม**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**เป้าประสงค์ ๑ : มาตรฐานมาตรฐานและระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามระบบคุณธรรม**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนามาตรฐานและระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**



# ส่วนที่ ๒



**ผลการดำเนินงานของ**  
**สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น**

## ๒.๑ แผนปฏิบัติการราชการสำนักงาน ก.ถ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓

การจัดทำแผนปฏิบัติการราชการสำนักงาน ก.ถ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อเป็นการสนองตอบต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ รวมทั้งยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.ถ. ดังกล่าว จึงได้กำหนดแผนปฏิบัติการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยมีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้

### แผนปฏิบัติการราชการสำนักงาน ก.ถ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓

| แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม   | งบประมาณที่ได้รับ<br>การจัดสรร | การดำเนินงาน |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            | หมายเหตุ |
|--|--------------------------------|--------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|----------|
|  |                                | ต.ค.<br>๕๒   | พ.ย.<br>๕๒ | ธ.ค.<br>๕๒ | ม.ค.<br>๕๓ | ก.พ.<br>๕๓ | มี.ค.<br>๕๓ | เม.ย.<br>๕๓ | พ.ค.<br>๕๓ | มิ.ย.<br>๕๓ | ก.ค.<br>๕๓ | ส.ค.<br>๕๓ | ก.ย.<br>๕๓ |          |
|  |                                |              |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            |          |
| ๑. โครงการส่งเสริมการจัดทำและปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑,๕๐๐,๐๐๐                      |              |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            |          |
| ๒. โครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  | ๑,๕๐๐,๐๐๐                      |              |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            |          |
| ๓. โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น   | ๑,๕๐๐,๐๐๐                      |              |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            |          |
| ๔. โครงการศึกษา เรื่อง การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง และค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น  | ๑๒,๐๐๐,๐๐๐                     |              |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            |          |
| ๕. โครงการจัดทำรายงานประจำปีและสื่อประชาสัมพันธ์ ของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.   | ๙๔๔,๑๐๐                        |              |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            |          |
| ๖. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  | ๑,๐๐๕,๐๐๐                      |              |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            |          |
| ๗. โครงการนิเทศและติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                                  | ๒๖๕,๐๐๐                        |              |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            |          |
| ๘. โครงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของสำนักงาน ก.ถ.   | -                              |              |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            |          |
| ๙. โครงการการจัดการความรู้ของสำนักงาน ก.ถ.   | -                              |              |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            |          |



## ๒.๒ ผลงานที่สำคัญของสำนักงาน ก.ถ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓) สำนักงาน ก.ถ. ได้ดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ ขององค์กร และตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.ถ. โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๓ กำหนดการดำเนินงานไว้ คือ การพัฒนามาตรฐานและระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการพัฒนาให้เป็นองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

### ๒.๒.๑ การพัฒนามาตรฐานและระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### ๑. การพัฒนาองค์ความรู้

##### • การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ได้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ขึ้น ณ สำนักงาน ก.ถ. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นศูนย์กลางและศูนย์ข้อมูลทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำหรับข้าราชการ เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ถ. และสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ข้าราชการส่วนท้องถิ่น บุคคลภายนอกและผู้สนใจทั่วไป ได้ใช้ประโยชน์เป็นแหล่งค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ศูนย์การเรียนรู้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้จัดหาหนังสือ วารสาร รายงานการศึกษา เอกสารสิ่งพิมพ์ และสื่อสารสนเทศที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องจากส่วนราชการ หน่วยงาน สถาบันการศึกษาต่าง ๆ กว่า ๓๐๐ เล่ม ไว้ให้บริการแก่ผู้สนใจ โดยได้จัดทำรายการระเบียบหนังสือ และสื่อสารสนเทศทั้งหมดในศูนย์การเรียนรู้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รวมทั้งระบบการสืบค้นข้อมูลที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ทั้งในรูปแบบสิ่งพิมพ์และในรูปดิจิทัล เผยแพร่ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ที่เว็บไซต์สำนักงาน ก.ถ. เพื่อความสะดวกในการใช้บริการในอีกทางหนึ่งด้วย ทั้งนี้ ผู้สนใจสามารถยืมหนังสือและสื่อสารสนเทศไปศึกษาภายนอก ศูนย์การเรียนรู้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้ตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ข้าราชการส่วนท้องถิ่น บุคคลภายนอกและผู้สนใจทั่วไป สามารถใช้บริการข้างต้นได้ที่ ศูนย์การเรียนรู้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.ธ. ในวันและเวลาราชการ สำหรับผู้ที่อยู่ต่างจังหวัด หรือไม่สะดวกที่จะเดินทางมายังศูนย์การเรียนรู้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ก็สามารถเข้าไปเพื่อพิจารณากำหนดนโยบายการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเป็นแนวทางประกอบในการแก้ไขกฎหมาย มาตรฐานกลาง กฎ ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป นอกจากนี้ ยังได้ดำเนินการเผยแพร่รายงานการศึกษาวิจัยให้ผู้บริหารระดับสูง ส่วนราชการ หน่วยงาน จังหวัด สถาบันการศึกษา สมาคมและสมาคมวิชาชีพ สื่อสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทราบ และใช้ประโยชน์ พัฒนา เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่อข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้สนใจต่อไปด้วยแล้ว ทั้งในรูปแบบเอกสารและดิจิทัลโพล์ ในเว็บไซต์สำนักงาน ก.ธ.

## ๒. การศึกษาวิจัยหาวิธีการแนวใหม่/แก้ไขปัญหาบริหารงานบุคคลเชิงรุก

• การศึกษาวิจัย เรื่อง การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ระยะที่ ๒) เป็นการดำเนินการต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าว เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ใช้ในปัจจุบัน กับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการประเภทอื่น รวมทั้งระบบของเอกชนในประเทศไทย ตลอดจนระบบที่ใช้อยู่ในสากล การวางระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่พึงปรารถนาและเหมาะสมกับข้าราชการส่วนท้องถิ่น และการวางระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ โดยยึดหลักคุณธรรม หลักสมรรถนะ หลักผลงาน หลักการกระจายอำนาจ และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน ตลอดจนเสนอแนวทางและมาตรการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.ธ. และผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์และพัฒนาเครื่องมือกลไกในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามระบบใหม่

## สมบัติห้องสมุดรัฐสภา

### ๓. การอบรม สัมมนาให้ความรู้แก่ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

#### • โครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กร

**ปกครองส่วนท้องถิ่น** เป็นโครงการต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องสามารถใช้คู่มือการใช้เครื่องมือชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน อันจะนำไปสู่ระบบการบริหารงานบุคคลที่พึงปรารถนา โดยโครงการดังกล่าว ดำเนินการ ๒ กิจกรรม ได้แก่

**กิจกรรมที่ ๑** การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการตามโครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ยังไม่ได้ดำเนินการในพื้นที่จังหวัดเป้าหมาย



ในพื้นที่ ๔ ภาค จำนวน ๔ ครั้ง ๆ ละ ๒ วัน ผู้เข้าร่วมประชุมครั้งละประมาณ ๒๐๐ คน กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวม ๔๐๐ หน่วยงาน จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม ๆ ทั้งสิ้น ๘๗๓ คน สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๖ โดยมีกิจกรรมตามโครงการ ๆ ดังนี้



| กิจกรรม<br>การประชุม                    | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ       | สถานที่<br>ดำเนินการ  | องค์กรปกครองส่วน<br>ท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัด<br>เป้าหมาย | จำนวนผู้เข้า<br>ร่วมการประชุม |
|---|-----------------------------|---|--|-------------------------------|
| ครั้งที่ ๑<br>ภาคเหนือ                  | ๑๑ - ๑๒<br>มกราคม<br>๒๕๕๓   | ณ โรงแรมเวียงอินทร์<br>อ.เมืองเชียงราย<br>จ.เชียงราย              | เชียงราย น่าน พะเยา<br>และแพร่                           | ๒๑๕ คน                        |
| ครั้งที่ ๒<br>ภาคใต้                    | ๒๓ - ๒๔<br>มีนาคม<br>๒๕๕๓   | ณ โรงแรมธรรมรินทร์ ธนา<br>อ.เมืองตรัง จ.ตรัง                      | ตรัง สตูล นครศรีธรรมราช<br>และพัทลุง                     | ๒๑๕ คน                        |
| ครั้งที่ ๓<br>ภาคตะวันออกเฉียง<br>เหนือ | ๑๘ - ๑๙<br>พฤษภาคม<br>๒๕๕๓  | ณ โรงแรมสายทอง<br>อ.เมืองอุบลราชธานี<br>จ.อุบลราชธานี             | อุบลราชธานี อำนาจเจริญ<br>ศรีสะเกษ และยโสธร              | ๒๒๒ คน                        |
| ครั้งที่ ๔<br>ภาคตะวันออกเฉียง          | ๒๒ - ๒๓<br>มิถุนายน<br>๒๕๕๓ | ณ โรงแรม เคพี<br>แกรนด์ จันทบุรี<br>อ.เมืองจันทบุรี<br>จ.จันทบุรี | จันทบุรี ตราด ระยอง<br>และชลบุรี                         | ๒๒๑ คน                        |

โดยมีเนื้อหาตามหัวข้อวิชา ดังนี้

๑. การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : มิติใหม่การบริหารทุนมนุษย์  
โดย รศ.ดร. เสน่ห์ จัยโต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
๒. ตัวชี้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
โดย รศ.ดร. เสน่ห์ จัยโต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
๓. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานบุคคลตามร่างพระราชบัญญัติ  
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โดย นายสุรเกียรติ์ จิตะฐาน ผู้อำนวยการส่วนกฎหมายและระเบียบ  
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๔. ประเด็นการวินิจฉัยข้อหาหรือการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โดย นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานทั่วไป  
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ตามโครงการติดตามประเมินผล การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๔ ครั้ง ได้ดำเนินการ ประเมินผล โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ รวมทั้งใช้แบบทดสอบก่อนและหลังการประชุมให้ผู้เข้าร่วมประชุมทดสอบ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาวิทยากรในการประชุม ซึ่งสรุปผลการประเมินระดับ ความรู้ ความเข้าใจ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- ๑) การประเมินระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาตามหัวข้อวิชาพบว่า
  - ระดับความรู้ ความเข้าใจ ก่อนการประชุม** คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๘๒
  - ระดับความรู้ ความเข้าใจ หลังการประชุม** คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๓๘

๒) การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการตาม โครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม พบว่า ผู้เข้าร่วมประชุม ๓ ส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ทั้งในด้าน กระบวนการ/ขั้นตอน/การประสานงานของเจ้าหน้าที่ ด้านวิทยากร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านผลการให้บริการ และด้านความพึงพอใจในภาพรวม **มีความพึงพอใจ ในภาพรวม ระดับมาก** (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๙)

โดยหัวข้อเรื่องและผู้เข้าร่วมการประชุมฯ มีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านวิทยากรผู้บรรยาย ระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย ๔.๓๐) รองลงมาได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ในภาพรวม ระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย ๔.๑๙) ด้านผลการให้บริการ ระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย ๔.๑๖) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย ๔.๐๘) และด้านกระบวนการ/ ขั้นตอน/การประสานงานของเจ้าหน้าที่ ระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย ๔.๐๖)

### ข้อเสนอแนะในการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ

๑) ระยะเวลาในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการฯ น้อยเกินไป อยากให้ สำนักงาน ก.ถ. ควรเพิ่มระยะเวลา เพราะเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ความละเอียดของ เนื้อหามาก เช่น เรื่อง ตัวชี้วัดการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีองค์ประกอบในเรื่อง กระบวนการบริหารงานบุคคลและปัจจัยส่วนประกอบย่อยขององค์ประกอบการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น

๒) ควรจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ อย่างต่อเนื่อง และเพิ่มหลักสูตร วิชาใหม่ในครั้งต่อไป

**กิจกรรมที่ ๒** การนิเทศติดตามผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๗ แห่ง ๓ จังหวัด ทั้งนี้ ตั้งแต่เริ่มดำเนินการโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นต้นมา จนถึงสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๓ ปรากฏว่าได้ดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งสิ้น ๓๖ แห่ง ๑๖ จังหวัด

• **โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น** สำนักงาน ก.ค. ได้ดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายการบริหาร





งานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้แก่ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ ๔ ภาค จำนวน ๕ ครั้ง ครั้งละ ๒ วัน ผู้เข้าร่วมประชุม ครั้งละประมาณ ๒๐๐ คน กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมการฝึกอบรมประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวนทั้งสิ้น ๑,๑๗๑ คน สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๑ โดยมีกิจกรรมโครงการ ฯ ดังนี้

| กิจกรรมการประชุม                 | ระยะเวลาดำเนินการ       | สถานที่ดำเนินการ  | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดเป้าหมาย             | จำนวนผู้เข้าร่วมการประชุมฯ |
|----------------------------------|-------------------------|---|--|----------------------------|
| ครั้งที่ ๑ ภาคเหนือ              | ๒๐ - ๒๑ มกราคม ๒๕๕๓     | ณ โรงแรมลำปางเวียงทอง อ.เมือง ฯ จ.ลำปาง                 | ลำปาง ลำพูน อุตรดิตถ์ เชียงใหม่ แพร่ และน่าน                 | ๒๑๐ คน                     |
| ครั้งที่ ๒ ภาคเหนือ              | ๑๗ - ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ | ณ โรงแรม ท็อปแลนด์ พิษณุโลก อ.เมือง ฯ จ.พิษณุโลก        | พิษณุโลก เพชรบูรณ์ อุทัยธานี ตาก พิจิตร นครสวรรค์ และสุโขทัย | ๒๗๕ คน                     |
| ครั้งที่ ๓ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ๑๐ - ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๓     | ณ โรงแรมอีสเทิร์นแกรนด์ พาเลซ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี       | ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ระยอง จันทบุรี และตราด                     | ๒๓๕ คน                     |
| ครั้งที่ ๔ ภาคใต้                | ๒๘ - ๒๙ เมษายน ๒๕๕๓     | ณ โรงแรมบีพี สมิหลา บีช รีสอร์ท สงขลา อ.เมือง ฯ จ.สงขลา | สงขลา ตรัง บัตตานี ยะลา นราธิวาส และสตูล                     | ๒๓๘ คน                     |
| ครั้งที่ ๕ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ๑๖ - ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๓   | ณ โรงแรมเจริญธานี บรินเซส อ.เมือง ฯ จ.ขอนแก่น           | ขอนแก่น นครราชสีมา ชัยภูมิ มหาสารคาม กาฬสินธุ์ และร้อยเอ็ด   | ๒๑๓ คน                     |

โดยมีเนื้อหาตามหัวข้อวิชา ดังนี้

๑. บทเรียนในการบริหารงานบุคคลที่ได้จากคำพิพากษาศาลปกครอง โดย นายสุรเกียรติ์ ชูตะฐาน ผู้อำนวยการส่วนกฎหมายและระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



๒. การพิทักษ์ระบบคุณธรรมเป็นกลไกที่สร้างความสมดุลในการบริหารงาน  
ทรัพยากรบุคคล  
โดย นายอนุสรณ์ สุขแสงทอง ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานวินัย  
สำนักงาน ก.พ.

๓. การตรวจสอบผู้บริหารและเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐที่มีพฤติการณ์  
อาจกระทำผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ  
โดย ผู้แทนสำนักงาน ป.ป.ช.

๔. กรอบแนวทางในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน  
ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น  
โดย นายชัยวัฒน์ จิตตเมตตาทกุล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
สำนักงาน ก.ธ. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

๕. แนวคิดในการวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ  
คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนท้องถิ่น  
โดย นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน ผู้อำนวยการส่วนกฎหมายและระเบียบ  
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๖. การดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล  
โดย นายสมยศ วัฒนภิรมย์ ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสงขลา  
จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โครงการพัฒนาความรู้

ด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จำนวน ๕ ครั้ง ได้ดำเนินการประเมินผลโดยใช้  
แบบประเมินความพึงพอใจให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ  
รวมทั้งใช้แบบทดสอบก่อน และหลังการประชุมให้ผู้เข้าร่วมประชุมทดสอบความรู้ ความเข้าใจ  
เกี่ยวกับเนื้อหาสาระหัวข้อวิชาในการประชุม ซึ่งสรุปผลการประเมินระดับความรู้ ความเข้าใจ  
โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑) การประเมินระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาตามหัวข้อวิชา

พบว่า

**ระดับความรู้ ความเข้าใจ ก่อนการประชุม** คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๔๘

**ระดับความรู้ ความเข้าใจ หลังการประชุม** คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๐๔



๒) การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการตามโครงการการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในภาพรวม พบว่าผู้เข้าร่วมประชุมฯ ส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ทั้งในด้านกระบวนการ/ขั้นตอน/การประสานงานของเจ้าหน้าที่ ด้านวิทยากร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านผลการให้บริการ และด้านความพึงพอใจในภาพรวม มีความพึงพอใจในระดับมาก

โดยหัวข้อเรื่องที่คุณเข้าร่วมการประชุมฯ มีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๒๒ รองลงมาได้แก่ ด้านผลการให้บริการ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๙๒ ด้านวิทยากร คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๑๙ ด้านกระบวนการ/ขั้นตอน/การประสานงานของเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๙๔ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๖

#### • โครงการนิเทศและติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้าน

**การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเรื่องการประเมินผลการบริหารงานบุคคล การจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างส่วนท้องถิ่น และเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. .... และการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อประกอบการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดเป็นนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในอนาคต ซึ่งได้เดินทางไปนิเทศและติดตามประเมินผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่กลุ่มเป้าหมาย รวม ๑๐ จังหวัด จำนวน ๑๗ แห่ง รายละเอียดตาม

**ผนวก ก**

## ๒.๒.๒ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๑. การส่งเสริมการจัดทำและปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

#### • โครงการส่งเสริมการจัดทำและปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเร่งรัดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศปรับปรุงมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงานที่มีอยู่ให้เป็นประมวลจริยธรรม ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙, ๒๘๐ และ ๓๐๔ กำหนด โดยดำเนินการ ๔ กิจกรรม ได้แก่

**กิจกรรมที่ ๑** การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงมาตรฐานทางคุณธรรมให้เป็นประมวลจริยธรรมของหน่วยงานและเร่งรัดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙, ๒๘๐ และ ๓๐๔ ที่บัญญัติไว้ จำนวน ๕ ครั้ง ในพื้นที่ ๔ ภาค โดยกำหนดเป้าหมายของผู้เข้าร่วมประชุม ไม่น้อยกว่า ๗๕๐ คน ประกอบด้วย ผู้แทนจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือผู้แทน ปลัดเทศบาลหรือผู้แทน และ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้แทน จากการจัดประชุม ๕ ครั้ง มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น ๑,๒๔๙ คน โดยมีกิจกรรม โครงการ ดังนี้





| กิจกรรม<br>การประชุม                | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ      | สถานที่<br>ดำเนินการ  | องค์กรปกครอง<br>ส่วนท้องถิ่น<br>ในพื้นที่จังหวัดเป้าหมาย                                 | จำนวนผู้เข้า<br>ร่วมการ<br>ประชุมฯ |
|-------------------------------------|----------------------------|---|--|------------------------------------|
| ครั้งที่ ๑<br>ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ๒๓ - ๒๔<br>ธันวาคม ๒๕๕๒    | ณ โรงแรมตักศิลา<br>อ.เมือง ฯ จ.มหาสารคาม                        | มหาสารคาม อุบลราชธานี ยโสธร<br>อำนาจเจริญ กาฬสินธุ์ และร้อยเอ็ด                          | ๒๔๖ คน                             |
| ครั้งที่ ๒<br>ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ๒๗ - ๒๘<br>มกราคม ๒๕๕๓     | ณ โรงแรม เจริญโฮเต็ล<br>อ.เมือง ฯ จ.อุดรธานี                    | อุดรธานี หนองบัวลำภู สกลนคร<br>หนองคาย นครพนม และเลย                                     | ๒๒๘ คน                             |
| ครั้งที่ ๓<br>ภาคใต้                | ๒๔ - ๒๕<br>กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ | ณ โรงแรม ชุมพร คาบานา<br>รีสอร์ท อ.ปะทิว จ.ชุมพร                | ชุมพร สุราษฎร์ธานี พัทลุง ระนอง<br>นครศรีธรรมราช พังงา กระบี่ ตรัง<br>และประจวบคีรีขันธ์ | ๑๒๑ คน                             |
| ครั้งที่ ๔<br>ภาคเหนือ              | ๘ - ๙<br>เมษายน ๒๕๕๓       | ณ โรงแรม เบเวอร์ลี่<br>ฮิลล์ ปาร์ค อ.เมือง ฯ<br>จ.นครสวรรค์     | นครสวรรค์ กำแพงเพชร ชัยนาท<br>พิจิตร อุทัยธานี พิษณุโลก อุดรดิตถ์<br>ตาก และเพชรบูรณ์    | ๓๑๐ คน                             |
| ครั้งที่ ๕<br>ภาคกลาง               | ๒๖ - ๒๗<br>พฤษภาคม ๒๕๕๓    | ณ โรงแรมกรุงศรีวิเอร์<br>อ.พระนครศรีอยุธยา<br>จ.พระนครศรีอยุธยา | พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี อ่างทอง<br>นนทบุรี สระบุรี ลพบุรี และสิงห์บุรี                  | ๓๔๔ คน                             |

โดยมีเนื้อหาตามหัวข้อวิชา ดังนี้

๑. การบริหารงานบุคคลกับคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
โดย นายประยูร พรหมพันธุ์ ประธาน ก.ถ.
๒. แนวทางการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐภายใต้มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต  
โดย ผู้แทน สำนักงาน ป.ป.ช.
๓. ที่มาและความสำคัญของประมวลจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐  
โดย ผู้แทนสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
๔. การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น : การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่  
โดย นายชัยวัฒน์ จิตตเมตตากุล  
สำนักงาน ก.ถ. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย



จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ส่งเสริมการจัดทำและปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๕ ครั้ง ได้ดำเนินการประเมินผลโดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ รวมทั้งใช้แบบทดสอบก่อนและหลังการประชุมให้ผู้เข้าร่วมประชุมทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหารายหัวข้อวิชาในการประชุม ซึ่งสรุปผลการประเมินระดับความรู้ ความเข้าใจ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑) การประเมินระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาตามหัวข้อวิชาพบว่า

**ระดับความรู้ ความเข้าใจ ก่อนการประชุม** คิดเป็นร้อยละ ๘๗

**ระดับความรู้ ความเข้าใจ หลังการประชุม** คิดเป็นร้อยละ ๙๓

๒) การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการตามโครงการส่งเสริมการจัดทำและปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม พบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมฯ ส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ทั้งในด้านกระบวนการ/ขั้นตอน/การประสานงานของเจ้าหน้าที่ ด้านวิทยากร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านผลการให้บริการ และด้านความพึงพอใจในภาพรวม มีความพึงพอใจในระดับมาก

โดยหัวข้อเรื่องและผู้เข้าร่วมการประชุมฯ มีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๗๓ รองลงมาได้แก่ ด้านผลการให้บริการ คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๘๓ ด้านวิทยากร คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๓๖ ด้านกระบวนการ/ขั้นตอน/การประสานงานของเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๑๕ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๙๐

หนึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๕๓ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดทำประมวลจริยธรรมของฝ่ายข้าราชการประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปแล้ว รวมทั้งสิ้น ๗,๑๕๙ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๑๙ ของจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด ๗,๘๕๑ แห่ง (ไม่รวม กทม.และเมืองพัทยา) ยังคงเหลืออีก ๖๙๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๑



**กิจกรรมที่ ๒** จัดทำ “คู่มือแนวทางการปฏิบัติประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

**กิจกรรมที่ ๓** การรณรงค์ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้จัดทำประมวลจริยธรรมของฝ่ายข้าราชการประจำไปแล้ว ได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศประมวลจริยธรรมของหน่วยงานและประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบรวมทั้งประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบด้วย เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคนยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน

**กิจกรรมที่ ๔** การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระยะแรก เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จโดยเร็ว สำนักงาน ก.ธ. จึงเน้นที่จะติดตามผลการจัดทำประมวลจริยธรรมฯ มากกว่าการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยได้มีหนังสือสั่งการเร่งรัดการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ สำหรับในปีงบประมาณนี้เป็นการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดตัวชี้วัดในแบบประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำประมวลจริยธรรม ครบร้อยละ ๑๐๐ โดยได้กำหนดจัดที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ณ จังหวัดสุรินทร์

**๒. การศึกษาเพื่อเสนอแนะแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำประมวลจริยธรรมของฝ่ายข้าราชการประจำ**

- สำนักงาน ก.ธ. ได้ดำเนินการจัดทำ “คู่มือแนวทางการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” เพื่อเป็นร่างตัวอย่างหรือแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดทำประมวลจริยธรรมของฝ่ายข้าราชการประจำได้อย่างรวดเร็ว และสะดวกมากยิ่งขึ้น และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยได้จัดพิมพ์คู่มือแนวทางการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อแจกจ่ายให้ผู้เข้าร่วมการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำประมวลจริยธรรม



## ๒.๒.๓ การพัฒนาให้เป็นองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

### ๑. การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน

- การปรับวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.ถ. ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารองค์กรให้มีศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยให้ความสำคัญในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้วยการกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.ถ. โดยร่วมกันขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.ถ. พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๔

- การสร้างแบบแผนวัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ก.ถ. โดยการจัดประชุมสัมมนาข้าราชการในสำนักงาน ก.ถ. เพื่อร่วมกันพิจารณากำหนดแบบแผน วัฒนธรรม ค่านิยมและพฤติกรรมที่ควรส่งเสริมและยอมรับร่วมกัน โดยจะได้จัดทำเป็นประกาศให้ข้าราชการได้ทราบและถือปฏิบัติต่อไป โดยบุคลากรของสำนักงาน ก.ถ. ทุกคนมีส่วนร่วมและยอมรับร่วมกันโดยกำหนดแบบแผน วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร

### ๒. เพิ่มความรู้ ความสามารถและขวัญกำลังใจของบุคลากร

- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดำเนินการ ๓ กิจกรรม ดังนี้



- ๑) การจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการในระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๓ โรงแรมชมิวิ อำเภอบ้านนา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมประชุมจำนวน ๒๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๕๕ ของบุคลากรทั้งหมด เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์และการจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.ถ.

รวมทั้งกำหนดมาตรฐานและแนวทางการจัดทำตัวชี้วัด/เป้าหมาย ระดับบุคคล ซึ่งทำให้บุคลากรได้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติงานของตนเอง อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในระดับองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยได้มีการนำหลักการดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๓



๒) จัดหาบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมสร้างความรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงาน ก.ถ. โดยจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมของสำนักงานสถาบันวิชาการหรือสถาบันการศึกษา เป็นต้น

• **โครงการการจัดการความรู้ของสำนักงาน ก.ถ. (Knowledge Management : KM)** ได้ดำเนินงานโดยผ่านกิจกรรมการจัดการความรู้ ๕ กิจกรรมหลักประกอบด้วย

๑) การจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงาน ก.ถ. ประจำปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕

๒) การเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือ ถ่ายทอด Best Practices จำนวน ๕ ครั้ง รวมเรื่องเสวนา ๒๕ เรื่อง

๓) การจัดทำบอร์ดเผยแพร่ความรู้ในศูนย์การเรียนรู้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ของสำนักงาน ก.ถ. โดยมีเนื้อหาที่เผยแพร่รวม ๒๕๐ เรื่อง

๔) การจัดทำ Homepage Knowledge Management ในเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ถ. เพื่อเผยแพร่ข้อมูลองค์ความรู้ให้กับผู้สนใจได้รับทราบ

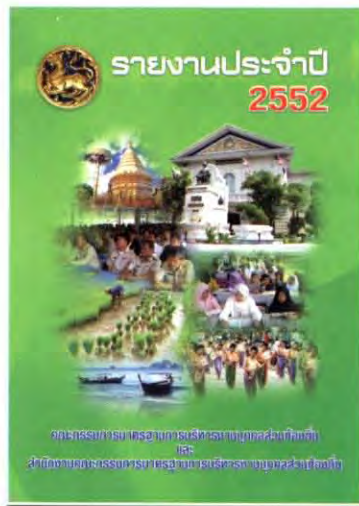
๕) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การจัดทำแผนการจัดการความรู้



### ๓. การพัฒนากระบวนการทำงานและวิธีการทำงาน

• โครงการจัดทำรายงานประจำปีและสื่อประชาสัมพันธ์ของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ. ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๖ (๖) กำหนดให้ สำนักงาน ก.ถ. มีหน้าที่จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ผลงานและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ และในการดำเนินงานของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ. รวมทั้งประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยโครงการดังกล่าวดำเนินการ ๓ กิจกรรม ดังนี้

๑) การจัดทำรายงานประจำปี ๒๕๕๒ ของ ก.ถ.และสำนักงาน ก.ถ. จำนวน ๑๒,๐๐๐ เล่ม เพื่อเผยแพร่และแจกจ่ายให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งทั่วประเทศ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง





๒) การจัดทำ “วารสาร ก.ธ.สัมพันธ์” จำนวน ๑๓,๒๐๐ เล่ม โดยเริ่มดำเนินการเป็นปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ ตั้งแต่ไตรมาสที่ ๒ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๕๓) ถึงไตรมาสที่ ๔ (กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๕๓) รวม ๓ ฉบับ ๆ ละ ๔,๔๐๐ เล่ม เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และแจกจ่ายให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และได้เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ธ. [www.local.moi.go.th](http://www.local.moi.go.th)

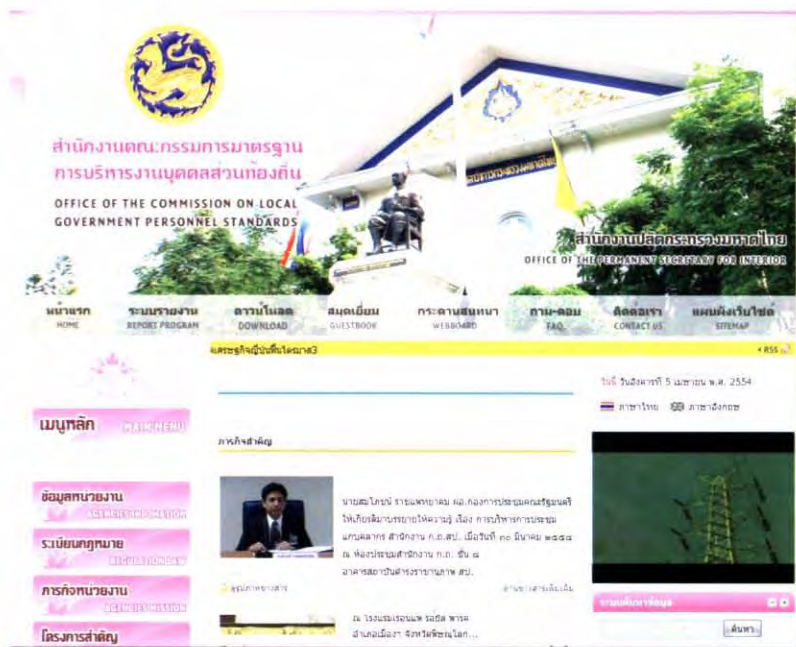


๓) จัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์ ก.ธ.และสำนักงาน ก.ธ. จำนวน ๑๐,๐๐๐ แผ่น เพื่อเผยแพร่และแจกจ่ายให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น





• การพัฒนาและปรับปรุงเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ถ. ได้ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงหน้า Homepage ของสำนักงาน ก.ถ. ชื่อ “www.local.moi.go.th” รวมทั้งระบบรายการข้อมูลในเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ถ. ที่มีอยู่เดิม ให้มีความทันสมัย และสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพื่อเผยแพร่ข้อมูลและข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและได้มีการปรับปรุงหน้า Homepage และระบบข้อมูลที่มีอยู่เดิม ให้มีความน่าสนใจ และมีข้อมูลข่าวสารที่ครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้เข้าชมเว็บไซต์เฉลี่ยวันละ ๒๙๖ ครั้ง ในปี พ.ศ.๒๕๕๒ และมีผู้เข้าชมเว็บไซต์เฉลี่ยวันละ ๕๙๙ ครั้ง ในปี พ.ศ. ๒๕๕๓





## ๒.๓ ผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของ สำนักงาน ก.ถ.

สำนักงาน ก.ถ. ได้จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๓ ต่อปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อเป็นเครื่องมือในการบรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงานรวมทั้งเพื่อเป็นการพัฒนาการบริหารจัดการ หน่วยงานและยกระดับคุณภาพมาตรฐานการปฏิบัติราชการไปสู่ระดับสากล ตลอดจนเป็น แนวทางการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายจากระดับหน่วยงานลงสู่ระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยมีผลการดำเนินงาน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ รวมคะแนนถ่วงน้ำหนักที่ ๕ คะแนน ดังนี้

ตัวชี้วัดและเป้าหมายตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓

ของ

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ สป. : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการที่ดี

พันธกิจ สป. : ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานและระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

| ประเด็นยุทธศาสตร์    | มิติ | เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ  | หน่วยวัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | เป้าหมาย | เกณฑ์การให้คะแนน |    |    |    |     | ค่าคะแนน | รวมคะแนน (คะแนนถ่วงน้ำหนัก) |
|----------------------|------|---|--|----------|------------------|----------|------------------|----|----|----|-----|----------|-----------------------------|
|                      |      |   |  |          |                  |          | ๑                | ๒  | ๓  | ๔  | ๕   |          |                             |
| การบริหารจัดการที่ดี | ๑    | เสริมสร้างมาตรฐานและระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น       | ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานกิจกรรมเสริมสร้างมาตรฐานและระบบงานบริหารงานบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น           | ระดับ    | ๑๐               | ๕        | ๑                | ๒  | ๓  | ๔  | ๕   | ๕.๐๐๐๐   | กฯข ๑๐๐<br>๐.๕๐๐๐           |
| การบริหารจัดการที่ดี | ๒    | ความพึงพอใจของข้าราชการ อปท. ที่เข้าร่วมการสัมมนาตามโครงการ | ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการ อปท. ที่เข้าร่วมการประชุมสัมมนา  | ร้อยละ   | ๒๐               | ๘๕       | ๖๕               | ๗๐ | ๗๕ | ๘๐ | ๘๕  | ๕.๐๐๐    | ๑.๐๐๐๐                      |
| การบริหารจัดการที่ดี | ๓    | เสริมสร้างมาตรฐานและระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น       | ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานการบริหารงานบุคคลและมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของอปท. | ร้อยละ   | ๓๐               | ๑๐๐      | ๘๐               | ๘๕ | ๙๐ | ๙๕ | ๑๐๐ | ๕.๐๐๐๐   | ๑.๕๐๐๐                      |
| การบริหารจัดการที่ดี | ๓    | การปฏิบัติราชการมีสัมฤทธิ์ผลตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนงบประมาณ  | ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓   | ร้อยละ   | ๒๐               | ๙๖       | ๙๒               | ๙๓ | ๙๔ | ๙๕ | ๙๖  | ๕.๐๐๐๐   | ๑.๐๐๐๐                      |
| การบริหารจัดการที่ดี | ๔    | การดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ  | ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการดำเนินการตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ                  | ระดับ    | ๒๐               | ๕        | ๑                | ๒  | ๓  | ๔  | ๕   | ๕.๐๐๐๐   | ๑.๐๐๐๐                      |
|                      |      |   |  |          |                  |          | รวม              |    |    |    |     | ๒๕       | ๕                           |



คำรับรองการปฏิบัติราชการ

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สป.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓

๑. คำรับรองระหว่าง

|                        |            |   |                |
|------------------------|------------|---|----------------|
| นายมานิต วัฒนเสน       | วัฒนเสน    | ปลัดกระทรวงมหาดไทย  | ผู้รับคำรับรอง |
| นายสมพร ใช้บางยาง      | ใช้บางยาง  | รองปลัดกระทรวงมหาดไทย ฝ่ายบริหาร                                  | ผู้รับคำรับรอง |
| และ                    |            |   |                |
| นายพิรสิษฐ์ พันธุ์เพ็ง | พันธุ์เพ็ง | หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการ<br>มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | ผู้ทำคำรับรอง  |

๒. คำรับรองนี้เป็นคำรับรองฝ่ายเดียว มิใช่สัญญาและใช้สำหรับระยะเวลา ๑ ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓
๓. รายละเอียดของคำรับรอง ได้แก่ แผนที่ยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สป. ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ น้ำหนัก ข้อมูลพื้นฐาน เป้าหมาย/เกณฑ์การให้คะแนน และรายละเอียดอื่นๆ ตามที่ปรากฏอยู่ในเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้
๔. ข้าพเจ้า นายมานิต วัฒนเสน ในฐานะผู้บังคับบัญชาของ นายพิรสิษฐ์ พันธุ์เพ็ง ได้พิจารณาและเห็นชอบกับแผนที่ยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สป. ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ น้ำหนัก ข้อมูลพื้นฐาน เป้าหมาย/เกณฑ์การให้คะแนน และรายละเอียดอื่นๆ ตามที่ปรากฏอยู่ในเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้ และข้าพเจ้ายินดีจะให้คำแนะนำ กำกับ และตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการ ของนายพิรสิษฐ์ พันธุ์เพ็ง ให้เป็นไปตามคำรับรองที่จัดทำขึ้นนี้
๕. ข้าพเจ้า นายพิรสิษฐ์ พันธุ์เพ็ง หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ทำความเข้าใจคำรับรอง ตาม ๓ แล้ว ขอให้คำรับรองกับปลัดกระทรวงมหาดไทยว่า จะมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวในระดับสูงสุด เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ตามที่ให้คำรับรองไว้



๖. ผู้รับคำรับรองและผู้ทำคำรับรอง ได้เข้าใจคำรับรองการปฏิบัติราชการและเห็นพ้องกันแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

(นายมานิต วิฒนเสน)

ปลัดกระทรวงมหาดไทย

วันที่ ๑๘ เดือน ธันวาคม ๒๕๕๒

(นายพิริชญ์ พันธุ์เพ็ง)

หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

วันที่ ๑๔ เดือน ธันวาคม ๒๕๕๒

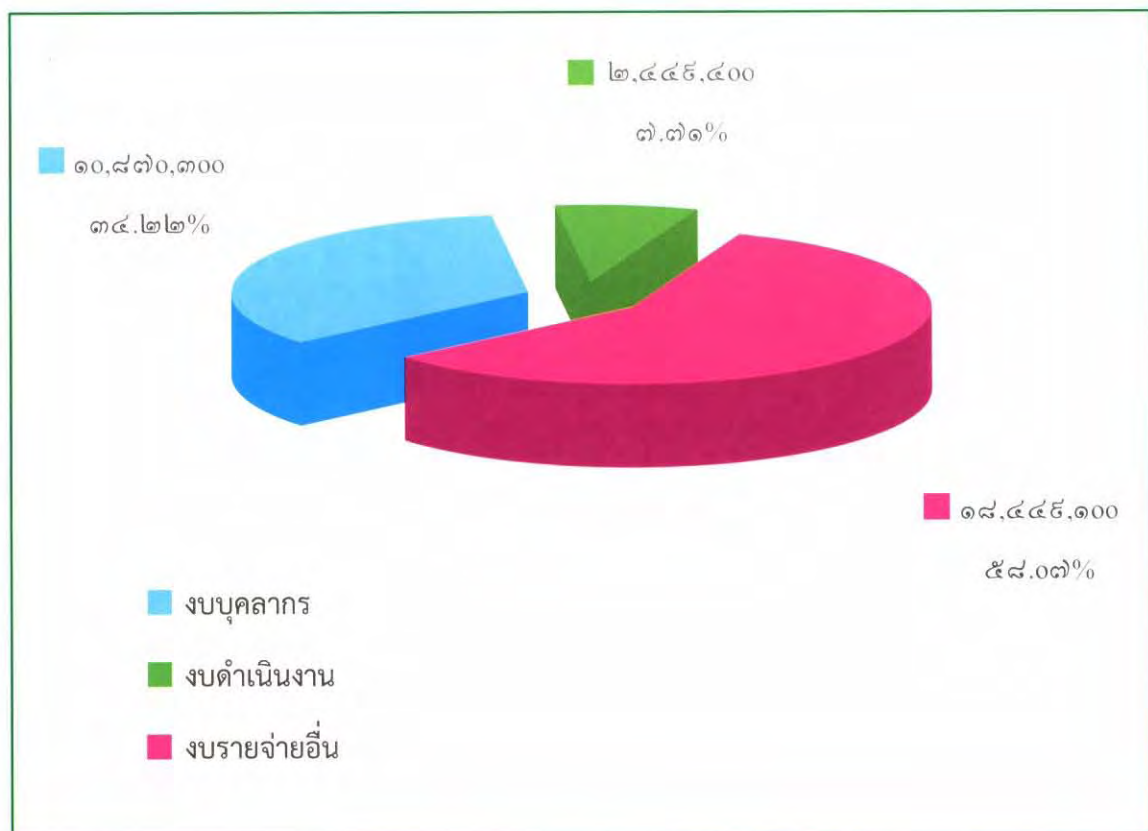
(นายสมพร ไร่บางยาง)

รองปลัดกระทรวงมหาดไทย

วันที่ ๑๗ เดือน ธันวาคม ๒๕๕๒

## ๒.๔ งบประมาณประจำปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ สำนักงาน ก.ค. ได้รับการจัดสรรงบประมาณดำเนินการทั้งสิ้น ๓๑,๗๖๘,๘๐๐ บาท ดังนี้





## การใช้จ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๓

สำนักงาน ก.ถ.

งบรายได้ และ ค่าใช้จ่าย

สิ้นสุด ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓

### รายได้

|   |                   |
|---|-------------------|
| <b>๑. งบบุคลากร</b>   | ๑๐,๘๗๐,๓๐๐.๐๐ บาท |
| เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน   |                   |
| <b>๒. งบดำเนินงาน</b>   | ๒,๔๔๙,๕๐๐.๐๐ บาท  |
| ค่าตอบแทน ค่าใช้สอยและค่าวัสดุ  |                   |
| <b>๓. งบรายจ่ายอื่น</b>   |                   |
| ๓.๑ โครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคล<br>ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  | ๑,๕๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท  |
| ๓.๒ โครงการส่งเสริมการจัดทำและปฏิบัติตามมาตรฐาน<br>ทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน<br>และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑,๕๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท  |
| ๓.๓ การจัดทำรายงานประจำปี ๒๕๕๒ ของ ก.ถ.<br>และสำนักงาน ก.ถ.   | ๙๔๕,๑๐๐.๐๐ บาท    |
| ๓.๔ โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงาน<br>บุคคลส่วนท้องถิ่น ให้กับผู้บริหารและพนักงาน อปท.                            | ๑,๕๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท  |
| ๓.๕ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความเข้มแข็ง<br>ด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  | ๑,๐๐๕,๐๐๐.๐๐ บาท  |
| ๓.๖ โครงการศึกษาเรื่อง การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง<br>และค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น  | ๑๒,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท |

รวมรายได้

๓๑,๗๖๘,๘๐๐.๐๐ บาท



## ค่าใช้จ่าย

### ๑. งบบุคลากร

- เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง  
ค่าตอบแทนรายเดือนข้าราชการ ๑๐,๘๐๓,๐๑๐.๐๐ บาท

### ๒. งบดำเนินงาน

#### ๒.๑ ค่าตอบแทน

- ๒.๑.๑ ค่าเช่าบ้าน ๕๐๐,๙๘๙.๐๐ บาท
- ๒.๑.๒ ค่าอาหารทำการนอกเวลา ๒๘๘,๔๘๐.๐๐ บาท
- ๒.๑.๒ ค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการและลูกจ้างประจำ ๒๗,๑๒๗.๕๖ บาท

#### ๒.๒ ค่าใช้สอยและวัสดุ

- ๒.๒.๑ ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม (ค่ารับรองและพิธีการ) ๔๔,๗๔๔.๐๐ บาท
- ๒.๒.๒ ค่าบำรุงรักษาซ่อมแซมอุปกรณ์ ๑๗๒,๓๙๙.๔๐ บาท
- ๒.๒.๓ ค่าเช่าเครื่องถ่ายเอกสาร ๓๓,๐๕๘.๒๖ บาท

#### ๒.๓ ค่าวัสดุ

- ๒.๓.๑ ค่าวัสดุคอมพิวเตอร์ ๓๖๑,๑๒๕.๐๐ บาท
- ๒.๓.๒ ค่าวัสดุน้ำมันเชื้อเพลิง ๖๘,๑๗๙.๘๖ บาท
- ๒.๓.๓ ค่าวัสดุอื่น ๆ ๓๕๓,๐๗๕.๐๐ บาท

#### ๒.๔ ค่าใช้จ่ายอื่น

- ๒.๔.๑ โครงการนิเทศและติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ๑๔๑,๘๙๓.๐๐ บาท  
ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. งบรายจ่ายอื่น

- ๓.๑ ค่าใช้จ่ายในโครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคล  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑,๔๑๓,๔๑๘.๕๔ บาท
- ๓.๒ ค่าใช้จ่ายในโครงการส่งเสริมการจัดทำและปฏิบัติตาม  
มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ  
พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑,๕๙๕,๒๒๗.๓๗ บาท

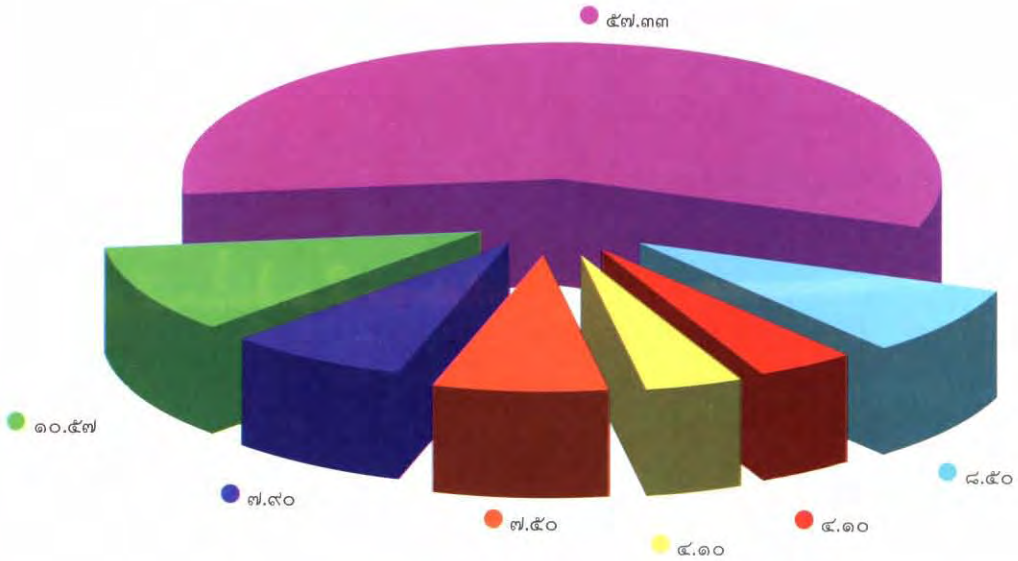


|   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| ๓.๓ ค่าใช้จ่ายในการจัดทำรายงานประจำปี<br>และสื่อประชาสัมพันธ์ของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.                                    | ๗๗๘,๓๑๘.๐๐ บาท                       |
| ๓.๔ ค่าใช้จ่ายในโครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย<br>เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น<br>ให้กับผู้บริหารและพนักงาน อปท. | ๑,๔๘๐,๕๔๓.๑๐ บาท                     |
| ๓.๕ ค่าใช้จ่ายในโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ<br>และสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารงานบุคคล<br>ส่วนท้องถิ่น                      | ๗๘๐,๖๕๔.๙๕ บาท                       |
| <b>รวมรายจ่าย</b>   | <hr/> <b>๑๘,๘๔๒,๒๔๓.๐๔ บาท</b> <hr/> |

**หมายเหตุ :**

สำนักงาน ก.ถ. ไม่สามารถดำเนินการตามโครงการศึกษาวิจัย เรื่อง การปรับปรุงระบบ  
 จำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้ เนื่องจากโครงการดังกล่าว  
 เป็นโครงการที่ต้องนำเสนอ ก.ถ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่**องค์กรประกอบ ก.ถ.  
 ยังไม่ครบ** โดยอยู่ระหว่างการพิจารณาเสนอรายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้คณะรัฐมนตรี  
 แต่งตั้งตามขั้นตอนของกฎหมาย

## แผนภูมิสัดส่วนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๓ ของ สำนักงาน ก.ธ.



- ค่าใช้จ่ายด้านการติดตามประเมินผล
- ค่าใช้จ่ายด้านการอบรมสัมมนาให้ความรู้
- ค่าตอบแทนและค่าใช้จ่าย
- งบบุคลากร
- ค่าใช้จ่ายด้านการส่งเสริมและจัดทำประมวลจริยธรรมของ อปท.
- ค่าใช้จ่ายด้านการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร
- ค่าใช้จ่ายด้านการประชาสัมพันธ์

# ส่วนที่ ๓



ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่  
และในการดำเนินงานของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.

## ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติหน้าที่และในการดำเนินงานของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.

สำนักงาน ก.ถ. เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบงานในราชการของ ก.ถ. แต่ในห้วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ องค์กรประกอบของ ก.ถ. ไม่ครบถ้วนตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เนื่องจากอยู่ในระหว่างการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนกรรมการที่ครบวาระ เป็นผลให้ สำนักงาน ก.ถ. ไม่อาจดำเนินการตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งกฎหมายดังกล่าว

ปัญหาและอุปสรรคที่กล่าวมาข้างต้นนั้น เกิดจากการตีความตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกัน ดังนี้

### ๑. การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มิได้กำหนดเรื่อง การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ. ไว้เป็นการเฉพาะ แต่กำหนดให้นำความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗ และ มาตรา ๙ มาใช้บังคับกับการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ และมาตรา ๒๑ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของ ก.ถ. ด้วยโดยอนุโลม ทำให้เกิดการตีความบทบาทบัญญัติของกฎหมายที่แตกต่างกัน เป็นผลให้กระบวนการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิล่าช้ามาจนถึงปัจจุบัน

### ๒. ความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่

ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๐(๓) ได้กำหนดให้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านบริหารและการจัดการหรือด้านกฎหมายซึ่งมีผลงานทางวิชาการ หรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี โดยมีได้บัญญัติเกี่ยวกับการให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่พ้นวาระปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่าจะได้กรรมการ



ผู้ทรงคุณวุฒิใหม่ ดังเช่นกฎหมายอื่นที่มีบทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวกับการดำรงตำแหน่งของ คณะกรรมการในลักษณะเดียวกัน เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นต้น กรณีดังกล่าวสำนักงาน ก.ถ. จึงไม่สามารถ ดำเนินการจัดประชุม ก.ถ.ได้ เป็นผลให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ของ ก.ถ.

จากปัญหาข้อกฎหมายดังกล่าว ได้ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ. ทำให้ไม่อาจดำเนินการพัฒนาระบบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่อง เช่น การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น เป็นต้น เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจ ก.ถ. แต่อย่างไรก็ตาม สำนักงาน ก.ถ. ก็ได้ดำเนินงานในส่วนที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ของสำนักงาน ก.ถ. ไปสู่เป้าประสงค์ที่วางไว้ โดยเชื่อมโยงผ่านกลไกทางแผนงาน/โครงการตาม ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์หลัก ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

### การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.ถ. ประจำปี ๒๕๕๓

| ประเด็นยุทธศาสตร์   | แผนงาน/โครงการ  |
|---|---|
| <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b><br/>พัฒนามาตรฐานและระบบ การบริหารงานบุคคลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> | <p><b>กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : การพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• โครงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้การบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นของสำนักงาน ก.ถ.</li> </ul> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๑.๒ : การศึกษาวิจัย หาวิธีการแนวใหม่/แก้ไข ปัญหาบริหารงานบุคคลเชิงรุก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง การปรับปรุงระบบจำแนก ตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น</li> </ul> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๑.๓ : การอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่ข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• โครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> </ul> |



## ประเด็นยุทธศาสตร์

## แผนงาน/โครงการ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒

ส่งเสริมคุณธรรมและ  
จริยธรรมแก่องค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น

- โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- โครงการนิเทศและติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของ อปท.

### กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : การส่งเสริมการจัดทำและปฏิบัติตามมาตรฐาน คุณธรรมและจริยธรรม

- โครงการส่งเสริมการจัดทำและปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

### กลยุทธ์ที่ ๒.๒ : การศึกษาเพื่อเสนอแนะแนวทางให้ อปท. จัดทำและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของฝ่ายข้าราชการประจำ

- การจัดทำคู่มือแนวทางการจัดทำประมวลจริยธรรมของ อปท.

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓

พัฒนาให้เป็นองค์กรที่มุ่งสู่  
ความเป็นเลิศ

### กลยุทธ์ที่ ๓.๑ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน

- การปรับวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ ของสำนักงาน ก.ถ.
- การสร้างแบบแผนวัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของข้าราชการในสำนักงาน ก.ถ.

### กลยุทธ์ที่ ๓.๒ : เพิ่มความรู้ความสามารถและขวัญกำลังใจ ของบุคลากร

- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- โครงการการจัดการความรู้ของสำนักงาน ก.ถ.

### กลยุทธ์ที่ ๓.๓ : พัฒนากระบวนการทำงานและวิธีการทำงาน

- โครงการจัดทำรายงานประจำปี และสื่อประชาสัมพันธ์ของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.
- การพัฒนาและปรับปรุงเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ถ.

# ส่วนที่ ๕



**ทิศ**ทางและแนวทาง  
การดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.

## ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ถ.

การดำเนินงานของสำนักงาน ก.ถ. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ยังคงยึดตามกรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ ก.ถ. ได้ให้ความเห็นชอบไว้ โดยกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ รวมทั้งยึดกรอบแนวทางตามกลยุทธ์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนามาตรฐานและระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** เพื่อมุ่งเน้นให้เป็นมาตรฐานและระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามระบบคุณธรรม

### ๑.๑ การพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

- โดยการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการได้รับทราบถึงการดำเนินการของศูนย์การเรียนรู้ฯ และเพื่อให้การให้บริการของศูนย์การเรียนรู้ฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### ๑.๒ การศึกษาวิจัยหาวิธีการแนวใหม่/แก้ไขปัญหการบริหารงานบุคคลเชิงรุก

- โดยการศึกษาและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงการใช้ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นผลจากการศึกษาวิจัยในปีที่ผ่านมา โดยการสร้างความเข้มแข็งด้านบุคลากร การพัฒนาเครื่องมือและระบบการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนระบบ รวมทั้งการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่าน

### ๑.๓ การอบรม สัมมนาให้ความรู้แก่ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

- โดยการส่งเสริมและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้เครื่องชี้วัด เพื่อขยายผลการส่งเสริมและให้คำแนะนำเกี่ยวกับใช้เครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : ภาวะผู้นำกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ธรรมชาติกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น : การบริหารทุนมนุษย์ การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ



ประเด็นการวินิจฉัยข้อหาหรือการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบมาตรฐานงานบุคคลแบบเดียวกัน อันเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และเพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง การนิเทศติดตามผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดเป็นนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในอนาคต

- โดยการพัฒนาด้านกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพให้ผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เข้าใจในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ หรือมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดความคล่องตัวต่อการบริหารงานของท้องถิ่น รวมทั้งให้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่โปร่งใสพร้อมที่จะถูกตรวจสอบจากหน่วยงานของรัฐ และเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เกิดจากวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของท้องถิ่นแต่ละแห่ง นำไปสู่มาตรฐานการบริหารงานบุคคลที่มีระบบคุณธรรมและจริยธรรมให้เป็นที่ยอมรับ ตลอดจนเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น คำปรึกษา รวมทั้งรับทราบเรื่องราวต่าง ๆ จากผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในการนำข้อมูลต่าง ๆ ไปส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริการที่ดี มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลให้ประชาชนผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและประทับใจในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**  
เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

**๒.๑ การส่งเสริมการจัดทำและปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

- โดยการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงมาตรฐานทางคุณธรรมให้เป็นประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน และเร่งรัดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำและ



ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙, ๒๘๐ และ ๓๐๔ บัญญัติไว้ และตามกรอบแนวทางของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุม กำกับความประพฤติของบุคคลให้มีจริยธรรม ทั้งในส่วนของการบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติงาน รวมทั้งรณรงค์ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติอย่างจริงจัง อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

## ๒.๒ การศึกษาเพื่อเสนอแนะแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำประมวลจริยธรรมของฝ่ายข้าราชการประจำ

- โดยการจัดทำคู่มือแนวทางการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถจัดทำประมวลจริยธรรมของฝ่ายข้าราชการประจำได้อย่างรวดเร็ว และสะดวกมากยิ่งขึ้น และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาให้เป็นองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้สำนักงาน ก.ถ. เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

#### ๓.๑ การปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน

- โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการวางแผนและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น (HR Planning & Management) ให้กับบุคลากรของสำนักงาน ก.ถ. ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์กรให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ และปรับเปลี่ยนทัศนคติ วัฒนธรรม และค่านิยมของบุคลากรสำนักงาน ก.ถ. ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด ดังที่บัญญัติไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

#### ๓.๒ การเพิ่มความรู้ ความสามารถและขวัญกำลังใจของบุคลากร

- โดยการทบทวนแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Action Plan) ของสำนักงาน ก.ถ. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕ ให้มีความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ เพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การรวมทั้งเผยแพร่ให้สาธารณชนได้รับทราบ



- การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่แสดงถึงรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานของกิจกรรม/กระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของส่วนราชการและใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์การ

### ๓.๓ การพัฒนา กระบวนการทำงาน และวิธีการทำงาน

- โดยการจัดทำรายงานประจำปีและสื่อประชาสัมพันธ์ของ ก.ถ.และสำนักงาน ก.ถ. เพื่อนำเสนอให้สาธารณชนทราบถึงวัตถุประสงค์ ผลงานและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ และในการดำเนินงานของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ. ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาและเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้ รวมทั้งข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตลอดจนผลการดำเนินงานของ ก.ถ.และสำนักงาน ก.ถ.

- โดยการพัฒนาและปรับปรุงเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ถ. เพื่อให้ Homepage และระบบรายการข้อมูลในเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ถ. มีความทันสมัย และสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น สามารถเผยแพร่ข้อมูลและข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้

- โดยการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น (Local Government Personal Information System : LGPIS) ใช้ในการวางแผนและการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และสนับสนุนการปฏิบัติงานประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่มีมาตรฐานและสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยมีระบบการส่งผ่านข้อมูลที่มีประสิทธิภาพผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ถ. ([www.local.moi.go.th](http://www.local.moi.go.th)) อันจะสนับสนุนให้บุคลากรท้องถิ่นสามารถทราบข้อมูลความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกระดับด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง





# ภาคผนวก



# ผนวก ก



สรุปผลโครงการนิเทศและติดตามประเมินผล  
การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



**สรุปผลโครงการนิเทศและติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓**

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้ดำเนินการโครงการนิเทศและติดตามผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลนำเสนอ ก.ถ. เพื่อพิจารณากำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในอนาคต โดยได้นิเทศและติดตามผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

**ตารางแสดงจำนวนครั้งในการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานด้านการบริหาร  
งานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

| ครั้งที่ | ภาค                    | วัน/เดือน/ปี             | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  | อำเภอ                | จังหวัด                    |
|----------|------------------------|--------------------------|---|----------------------|----------------------------|
| ๑ *      | เหนือ                  | ๑๒ มกราคม ๒๕๕๓           | เทศบาลนครเชียงราย   | เมืองฯ               | เชียงราย                   |
|          |                        | ๑๓ มกราคม ๒๕๕๓           | เทศบาลตำบลเวียงเทิง   | เทิง                 | เชียงราย                   |
|          |                        |                          | และองค์การบริหารส่วนตำบลตับเต่า                                 | เทิง                 | เชียงราย                   |
|          |                        | ๑๔ มกราคม ๒๕๕๓           | องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง                                 | แม่ฟ้าหลวง           | เชียงราย                   |
| ๒ *      | ตะวันออก<br>เฉียงเหนือ | ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓           | องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี<br>และเทศบาลเมืองวารินชำราบ | เมืองฯ<br>วารินชำราบ | อุบลราชธานี<br>อุบลราชธานี |
| ๓ *      | ตะวันออก               | ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๓         | เทศบาลเมืองจันทบุรี   | เมืองฯ               | จันทบุรี                   |
| ๔ **     | ใต้                    | ๓ สิงหาคม ๒๕๕๓           | องค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่                                  | เมือง ฯ              | กระบี่                     |
|          |                        |                          | เทศบาลเมืองพังงา  | เมือง ฯ              | กระบี่                     |
|          |                        | ๔ สิงหาคม ๒๕๕๓           | องค์การบริหารส่วนตำบลคึกคัก                                     | ตะกั่วป่า            | พังงา                      |
|          | ๕ สิงหาคม ๒๕๕๓         | เทศบาลตำบลวิชิต          | เมือง ฯ   | ภูเก็ต               |                            |
| ๕ **     | กลาง                   | ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓          | เทศบาลตำบลท่าแร่หัด   | เมือง ฯ              | สุพรรณบุรี                 |
|          |                        |                          | เทศบาลตำบลเดิมบาง   | เดิมบางนางบวช        | สุพรรณบุรี                 |
|          |                        | ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๓          | เทศบาลตำบลห้วยน้ำสาร  | มโนรมย์              | ชัยนาท                     |
|          |                        |                          | เทศบาลเมืองเขาสامยอด  | เมือง ฯ              | ลพบุรี                     |
|          | ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๓        | เทศบาลเมืองพระพุทธบาท    | พระพุทธบาท  | สระบุรี              |                            |
|          |                        | องค์การบริหารส่วนจังหวัด | เมือง ฯ   | สระบุรี              |                            |

หมายเหตุ \* โครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

\*\* โครงการนิเทศและติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ในการนี้ สำนักงาน ก.ค. ได้สรุปข้อมูลปัญหา/อุปสรรค ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ที่ได้จากการนิเทศและติดตามผลการดำเนินงาน ฯ ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าจะเป็นประโยชน์ อย่างยิ่งต่อการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

### สรุปผลการนิเทศและติดตามประเมินผล

#### การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓

| ลำดับ | ประเด็น  | ปัญหาของ อปท.   | ข้อเสนอแนะของ อปท.   |
|-------|--|---|--|
| ๑     | การประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | <p>- ตามคู่มือการใช้เครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนดให้การประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีองค์ประกอบหลัก และผลลัพธ์ที่พึงประสงค์รวม ๑๘ ปัจจัย ๔๕ ตัวชี้วัด โดยให้ยึดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยรวม มากกว่า ๓.๕๐ จึงถือว่ามี การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งผลจากการนิเทศและติดตามผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลฯ ปรากฏว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระดับการปฏิบัติ โดยเฉลี่ยภาพรวมในบางองค์ประกอบหลัก และผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ หรือปัจจัย หรือตัวชี้วัดหรือเครื่องมือ หรือรายการ ต่ำกว่า ๓.๕๐ ซึ่งถือได้ว่าต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน</p> | <p>- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเร่งรัดปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในองค์ประกอบและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ หรือปัจจัย หรือตัวชี้วัด หรือรายการ ที่มีค่าเฉลี่ยรวม หรือค่าเฉลี่ย (x) ตั้งแต่ ๓.๕๐ ลงมา เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> |



| ลำดับ | ประเด็น  | ปัญหาของ อปท.  | ข้อเสนอแนะของ อปท.   |
|-------|--|--|--|
| ๒     | ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | <p>- การที่ ก.ถ. ตีความ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เรื่อง ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามตัวอักษร คือไม่ให้รวมเงินอุดหนุน แต่ ก.กลางตีความให้รวมเงินอุดหนุนด้วยนั้น ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความสับสนในทางปฏิบัติ</p> <p>- การกำหนดให้ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานส่วนท้องถิ่นอย่างมาก เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็ก มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ ทั้งๆ ที่ปริมาณงานเท่าเทียมกัน จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงาน และการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่หรือเมื่อเกิดภัยธรรมชาติหรือภัยพิบัติในพื้นที่รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้เต็มจำนวน รายได้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงลดลง ส่งผลกระทบให้การจ่ายเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปีนั้น ๆ สูงกว่าร้อยละ ๔๐ เป็นต้น</p> | <p>- ก.ถ. ควรตีความ มาตรา ๓๕ ดังกล่าว ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าให้รวมเงินอุดหนุนทั่วไป (เงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี) แต่ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ รวมทั้งให้คิดจากวงเงินตามกรอบอัตรากำลังเท่านั้น โดยไม่ต้องคิดจากวงเงินที่จ่ายจริง ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารงานได้ด้วยความสะดวกและเพื่อให้เรื่องนี้เป็นอันยุติ สำนักงาน ก.ถ. ควรส่งเรื่องให้สำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกาตีความต่อไป</p> <p>- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาทบทวนและกำหนดข้อยกเว้นการปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ ดังกล่าว กรณีเกิดภัยพิบัติตามธรรมชาติ หรือเกิดภัยอื่นด้วย</p> |



| ลำดับ | ประเด็น  | ปัญหาของ อปท.  | ข้อเสนอแนะของ อปท.   |
|-------|--|--|--|
| ๓     | การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นและสำนักงานเลขาธิการ | <p>- ตามที่ ก.ธ. ได้กำหนดมาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีระยะเวลาการใช้บังคับมานานพอสมควร จึงไม่เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน</p> <p>- มาตรฐานทั่วไป มีลักษณะเฉพาะเจาะจงที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลได้ตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ได้ และปรับปรุงแก้ไขบ่อยครั้ง จึงเป็นปัญหาที่มีลักษณะซ้ำซ้อนส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งระบบ</p> | <p>- ก.ธ. ควรที่จะมีการทบทวนมาตรฐานกลางเกี่ยวกับการแต่งตั้งพนักงานองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการยกเลิกขนาดของท้องถิ่น ซึ่งเป็นปัญหาอุปสรรคของท้องถิ่น ในการเลื่อนระดับกำหนดตำแหน่ง ความก้าวหน้าและการเสียโอกาสของพนักงานองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นและทบทวนในประเด็นการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรายภาค หรือกลุ่ม เป็นต้น</p> <p>- ก.ธ. ควรใช้อำนาจตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในการตรวจสอบมาตรฐานทั่วไป เพื่อแจ้งให้แก้ไขให้ถูกต้องหรือสั่งระงับการใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลนั้น และถ้าหากมีการปรับปรุงแก้ไข ก็ควรที่จะมีการจัดทำคำอธิบายพร้อมยกตัวอย่างประกอบที่ชัดเจน เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการปฏิบัติขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>- ดังนั้น สำนักงาน ก.ธ. ควรจ้างที่ปรึกษาหรือนิเทศและติดตามผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p> |



| ลำดับ | ประเด็น | ปัญหาของ อปท. | ข้อเสนอแนะของ อปท. |
|-------|---------|---------------|--------------------|
|-------|---------|---------------|--------------------|

จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เช่น ก.กลาง ก. จังหวัด ผู้ปฏิบัติ ข้าราชการ พนักงานจ้าง เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อที่จะได้รับทราบข้อมูลที่รอบด้านในการแก้ไขปัญหา ทั้งระบบต่อไป

|   |                     |   |   |
|---|---------------------|---|---|
| ๔ | การวางแผนอัตรากำลัง | <p>- การวางแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องทำการวิเคราะห์ภารกิจ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สภาพปัญหาซึ่งมีการปรับเปลี่ยนเป็นพลวัตตลอดเวลา คณะกรรมการบางท่านและเจ้าหน้าที่ขาดความเข้าใจในการวางแผนฯ และการคาดการณ์ที่จะดำเนินการไปข้างหน้าส่งผลให้มีการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังบ่อยครั้ง</p> | <p>- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสามารถที่จะนำความรู้ นั้นมาถ่ายทอด และโน้มนำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญของการวางแผนอัตรากำลังได้ และควรกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้ไม่เกินปีละ ๑ ครั้ง</p> |
|---|---------------------|---|---|

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
| ๕ | การจัดโครงสร้างภายในองค์กร / อัตรากำลัง | <p>- การจัดโครงสร้างภายในองค์กร ไม่มีความเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่ เนื่องจากความต้องการในการพัฒนาท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน และการขอปรับปรุงส่วนราชการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องขอความเห็นชอบจากกรมส่งเสริม ฯ</p> | <p>- การจัดโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีความคล่องตัว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดโครงสร้างเองได้ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานในพื้นที่ไม่ควรกำหนดให้มีโครงสร้างแบบเดียวกันทั้งประเทศ</p> |
|---|---|---|--|



| ลำดับ | ประเด็น         | ปัญหาของ อปท.  | ข้อเสนอแนะของ อปท.  |
|-------|-----------------|--|---|
| ๖     | การกำหนดตำแหน่ง | <ul style="list-style-type: none"> <li>- กฎหมายบัญญัติให้เทศบาลทุกขนาดมีอำนาจหน้าที่เหมือนกัน แต่กรมส่งเสริมฯ กำหนดระดับตำแหน่งของข้าราชการ เช่น ปลัด รองปลัด ผู้อำนวยการกอง แตกต่างกันตามขนาดของเทศบาล</li> <li>- การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ บางตำแหน่งไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ เช่น ตำแหน่งนักบริหารการศึกษา เนื่องจากข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังไม่มีคุณสมบัติ ดังนั้นในการสรรหาฯ จึงต้องดำเนินการรับโอนข้าราชการประเภทอื่น แต่ก็ยังไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- กรมส่งเสริมฯ ควรกำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการเทศบาลทุกขนาดให้มีระดับเดียวกัน เพราะมีอำนาจหน้าที่เหมือนกัน</li> <li>- ควรปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับคุณสมบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> </ul> |

|   |                                     |   |  |
|---|-------------------------------------|---|--|
| ๗ | การสรรหา / เลือกสรร / บรรจุแต่งตั้ง | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสอบคัดเลือกตำแหน่งผู้บริหาร การสอบแข่งขันในสายงานปฏิบัติ ปัจจุบันเป็นอำนาจของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้การสรรหาพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันและมีข้อสงสัยเรื่องความเป็นกลาง คุณธรรม และความโปร่งใส หรือในกรณีมีผู้สมัครต่ำกว่า ๓ คน ส่วนท้องถิ่นไม่สามารถพิจารณาเปรียบเทียบความรู้ความสามารถได้</li> <li>- การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งตามที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี บางตำแหน่งไม่สามารถสรรหา มาบรรจุและแต่งตั้งได้ เช่น</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การคัดเลือกหรือการสอบคัดเลือกระดับผู้บริหารการสอบแข่งขันในสายงานปฏิบัติ ควรให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.ท. หรือ ก. จังหวัด หรือองค์กรกลาง หรือถ้ามีผู้สมัครต่ำกว่า ๓ คน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรขยายระยะเวลาการรับสมัครออกไป</li> <li>- กรมส่งเสริมฯ ควรจะเปิดสอบแข่งขันข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกตำแหน่ง ทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติและควรพิจารณา ทบทวนการไม่อนุญาตให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้บัญชี</li> </ul> |
|---|-------------------------------------|---|--|

| ลำดับ | ประเด็น | ปัญหาของ อปท.  | ข้อเสนอแนะของ อปท.  |
|-------|---------|--|---|
|       |         | <p>เจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ<br/>เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน<br/>เป็นต้น เนื่องจากเป็นตำแหน่ง<br/>เฉพาะทาง หรือตำแหน่งหัวหน้า<br/>ส่วนราชการระดับ ๖ เช่น<br/>นักบริหารงานสาธารณสุข<br/>นักบริหารงานศึกษา ก็ไม่มีการ<br/>สอบขึ้นบัญชีไว้ และปัจจุบัน<br/>กรมส่งเสริมฯ ไม่อนุญาตให้ใช้บัญชี<br/>สอบแข่งขันได้ขององค์กรปกครอง<br/>ส่วนท้องถิ่นอื่น ยกเว้นภายใน<br/>จังหวัด หากจังหวัดใดไม่เปิดสอบ<br/>ก็ไม่อาจขอใช้บัญชีได้ หากจะเปิด<br/>สอบเองก็ไม่คุ้มค่า</p> <p>- การเทียบวุฒิการศึกษาของ<br/>ผู้สมัครสอบคัดเลือกฯ ปัจจุบัน ก.จ.<br/>ยังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ<br/>การเทียบคุณวุฒิที่ชัดเจน หากเป็น<br/>คุณวุฒิที่ไม่ตรงตามมาตรฐาน<br/>กำหนดตำแหน่งแล้ว องค์กร<br/>ปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องแจ้งให้<br/>ก.จ. เป็นผู้เทียบคุณวุฒิการศึกษา<br/>เป็นราย ๆ ไป เมื่อเกิดปัญหาด้าน<br/>วุฒิการศึกษากับข้าราชการรายอื่น<br/>อีก จะต้องมีการหารืออีก ทำให้เกิด<br/>ความล่าช้า และทำให้ผู้ปฏิบัติงาน<br/>เกิดความลังเล ไม่อาจตัดสินใจได้</p> | <p>สอบแข่งขันได้ขององค์กร<br/>ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ยกเว้น<br/>ภายในจังหวัด</p> <p>- กจ. ควรกำหนดหลักเกณฑ์<br/>การเทียบวุฒิการศึกษา รวมทั้ง<br/>จัดทำคำอธิบายพร้อมยก<br/>ตัวอย่างที่ชัดเจน และมอบ<br/>อำนาจการเทียบวุฒิการศึกษา<br/>ให้คณะกรรมการระดับจังหวัด<br/>ดำเนินการแทน</p> |

๘ การเลื่อนตำแหน่ง

- การเลื่อนตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด กำหนดให้มีการสอบข้อเขียนด้วย ซึ่งไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันกับ
- ควรให้มีผลการเลื่อนระดับ นอกกระดบควบชั้นสูงสำหรับ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติที่มีประสบการณ์ นับตั้งแต่วันที่มิมีคุณสมบัติครบถ้วน ซึ่งจะทำให้ ผู้ขอเลื่อนระดับ



| ลำดับ | ประเด็น | ปัญหาของ อปท.  | ข้อเสนอแนะของ อปท.   |
|-------|---------|--|--|
|       |         | <p>จังหวัดอื่นที่ไม่ได้กำหนดให้สอบข้อเขียน</p> <p>- ในการเลื่อนระดับนอกระดับคววชั้นสูงสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติที่มีประสบการณ์ต้องมีการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด เพื่อพิจารณาอนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งก่อนจึงจะเสนอผลงานได้ ซึ่งต้องผ่านที่ประชุมคณะอนุโครงสร้างฯ แต่ไม่ได้ประชุมเป็นประจำทุกเดือน จึงทำให้ผู้ขอเลื่อนระดับดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเสียสิทธิในเรื่องระยะเวลา</p> | <p>ไม่เสียสิทธิ</p> <p>- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรตรวจสอบว่าคณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดให้การเลื่อนตำแหน่งสายงานผู้บริหารให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยวิธีการสอบข้อเขียนด้วยนั้น กระทำถูกต้องตามระเบียบหรือไม่</p> |

|   |            |  |  |
|---|------------|--|--|
| ๙ | การโอนย้าย | <p>- ปัจจุบันข้าราชการพลเรือนได้เข้าสู่ระบบแท่ง แต่ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังใช้ระบบพีซี จึงเกิดปัญหาในเรื่องการรับโอนทั้งในเรื่องระดับตำแหน่งและเงินเดือน อีกทั้งการเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นและความก้าวหน้าทางราชการของผู้ที่ขอโอน โดยจะต้องดำเนินการแจ้งสำนักงาน ก.จ. เพื่อเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเป็นการเฉพาะราย ซึ่งต้องใช้เวลาาน และข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโอกาสน้อยมากในการโอนไปรับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน</p> <p>- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความคล่องตัวในการรับโอนย้าย</p> | <p>- สำนักงาน ก.ธ. ควรเร่งรัดดำเนินการนำระบบแท่งมาใช้กับข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเร็ว</p> <p>- ควรมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการโอนย้ายที่ยืดหยุ่นมากกว่าปัจจุบันและควรให้ ก.จังหวัด หรือ ก.กลาง หรือ ก.ธ. มีอำนาจโอนย้ายได้ตามความเหมาะสม</p> |
|---|------------|--|--|



| ลำดับ | ประเด็น | ปัญหาของ อปท.  | ข้อเสนอแนะของ อปท. |
|-------|---------|--|--------------------|
|       |         | ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน เนื่องจากต้องได้รับความยินยอมจากตัวข้าราชการผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองฝ่าย และคณะกรรมการข้าราชการระดับจังหวัดส่งผลให้ไม่มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน |                    |

- ๑๐ โครงสร้างเงินเดือน / ค่าจ้าง / ค่าตอบแทน / สิทธิประโยชน์
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลไม่ได้กำหนดค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองของเทศบาลขนาดเล็ก
  - ควรที่จะกำหนดให้มีเงินประจำตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองของเทศบาลขนาดเล็กด้วย เพราะมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเทียบเท่ากับเทศบาลขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่

|    |            |  |  |
|----|------------|--|--|
| ๑๑ | การพัฒนาคน | <p>- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมในหลาย ๆ ด้าน เช่น การให้ทุนเพื่อศึกษาต่อระดับปริญญาตรีและโท การฝึกอบรมการศึกษาดูงานภายในประเทศ และต่างประเทศ แต่ในปัจจุบันยังไม่ครอบคลุมในทุกตำแหน่งทุกด้าน เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ และตามระเบียบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถตั้งงบประมาณให้เรียนหรือพัฒนาได้ทุกคน จึงต้องมีการพิจารณาคัดเลือก โดยคณะกรรมการบริหารและหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> | <p>- ควรพิจารณาทบทวนระเบียบการให้ทุนการศึกษาและสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาบุคลากรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างทั่วถึงและเพียงพอ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกตำแหน่งทุกด้าน</p> <p>- ควรมีหน่วยงานด้านการพัฒนาบุคลากรระดับภาค มีหน้าที่พัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากกรมส่งเสริมฯ ได้จัดอบรม ไม่ครบทุกสายงานและจำกัดจำนวนผู้เข้าฝึกอบรม</p> |
|----|------------|--|--|



| ลำดับ | ประเด็น | ปัญหาของ อปท.   | ข้อเสนอแนะของ อปท. |
|-------|---------|---|--------------------|
|       |         | - การพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ต้องอาศัยหน่วยงานภายนอกในการฝึกอบรมและให้ความรู้ ซึ่งการอบรมและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานเองยังขาดวิทยากรผู้มีความรู้และผู้มีความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรม |                    |

**๑๒** วินัย การยื่นอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

- บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การยื่นอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ เนื่องจากเป็นเรื่องที่มีกฎ ระเบียบ ขั้นตอนมากมายจนเข้าใจยาก และขาดการกระตุ้นให้บุคลากรได้เข้าใจ และตระหนักในความสำคัญของวินัย
- ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มักจะหาผู้ที่มีคุณสมบัติ หรือประสบการณ์มาเป็นกรรมการได้น้อยมาก หรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งไม่ประสงค์จะเป็นกรรมการก็มี เนื่องจากบางกรณีผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการอาจมีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องที่มีการกล่าวหาก็ได้ นอกจากนี้หากจะแต่งตั้งกรรมการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นต้องได้รับความยินยอมจากต้นสังกัด
- การพิจารณาอุทธรณ์เรื่องวินัยของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามหลัก
- ควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบการแต่งตั้งกรรมการสอบวินัยข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ควรจัดให้มีการฝึกอบรม ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ พร้อมทั้งสร้างจิตสำนึกให้เกิดความตระหนัก ในหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำผิดวินัย โดยมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งและควรมีการสื่อสาร ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย วินัย การยื่นอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ทางสื่อหลาย ๆ ทาง เช่น อินเทอร์เน็ต วารสารและสิ่งพิมพ์ เพื่อเป็น การเผยแพร่ความรู้ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

| ลำดับ | ประเด็น   | ปัญหาของ อปท.   | ข้อเสนอแนะของ อปท.  |
|-------|---|---|---|
|       |   | <p>คุณธรรมเนื่องจากคณะกรรมการระดับจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาโทษและพิจารณาอุทธรณ์ด้วยในขณะเดียวกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การพิจารณาอุทธรณ์เรื่องวินัยของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นอำนาจของหน่วยงานระดับที่สูงกว่าคณะกรรมการระดับจังหวัด คือ คณะกรรมการกลาง</li> </ul>  |   |
| ๑๓    | <p>การบริหารงานศูนย์เด็กเล็กและโรงเรียนในสังกัดส่วนท้องถิ่น</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารการศึกษาของท้องถิ่นในปัจจุบันประสบปัญหาหลายด้าน เช่น งบประมาณ อาคาร สถานที่ ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น มิใช่เพียงพอกับจำนวนเด็กที่เพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากการขยายระดับการศึกษา การย้ายถิ่นฐานของผู้ปกครอง และขณะเดียวกันรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลดลง จึงมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนการศึกษา</li> <li>- คณะกรรมการบริหารศูนย์ ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการร่วมวางแผนพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์ฯ ตลอดจนชุมชน / ผู้ปกครองขาดความร่วมมือในการร่วมกิจกรรมของศูนย์ ทำให้บางครั้งในการจัดกิจกรรมของศูนย์ไม่ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้</li> <li>- การดูแลบริหารจัดการต่างๆ ภายในศูนย์ ซึ่งอยู่ในความดูแลของส่วนการศึกษาซึ่งมีบุคลากรเพียง</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาให้ส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นตามความจำเป็นของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>- ควรมีการประชุมร่วมระหว่างผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการศูนย์ฯ ผู้นำชุมชน / ผู้แทนผู้ปกครอง และบุคลากรที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่องเพื่อแก้ไขปัญหา รวมทั้งการติดตามประเมินผลการบริหารศูนย์ การร่วมกิจกรรมของชุมชน / ผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- ควรมีการปรับปรุงการบริหารงานภายในศูนย์ฯ โดยมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนให้แก่บุคลากรของศูนย์ฯ รวมทั้งลดขั้นตอนในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความคล่องตัว</li> </ul> |



| ลำดับ | ประเด็น | ปัญหาของ อปท.   | ข้อเสนอแนะของ อปท.  |
|-------|---------|---|---|
|       |         | <p>คนเดียว และยังดูแลในเรื่องต่าง ๆ ไม่ทั่วถึงส่งผลต่อการพัฒนาศูนย์ให้ตรงตามมาตรฐาน</p> <p>- บุคลากรในตำแหน่ง (ครูผู้ดูแลเด็ก) ซึ่งปฏิบัติงานภายในศูนย์ส่วนใหญ่ไม่ได้จบจากการศึกษาทางด้านอนุบาลศึกษาหรือปฐมวัยโดยตรง ทำให้ขาดความรู้ทางการจัดประสบการณ์ในการจัดทำเอกสารงานข้อมูลทางด้านเอกสารต่าง ๆ</p> | <p>- มอบทุนการศึกษาให้แก่ครูผู้ดูแลเด็กเล็กของศูนย์ได้ศึกษาทางด้านอนุบาลศึกษาหรือปฐมวัยเพิ่มเติม เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อไป</p> |

๑๔ อื่น ๆ

- ปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ มีแผนงานโครงการที่จะดำเนินงานในพื้นที่ของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะโครงการก่อสร้าง จึงก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น ความทับซ้อนของโครงการฯ ผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่ เป็นต้น
- หน่วยงานที่มีแผนงานโครงการที่จะดำเนินการในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด ควรประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นทราบตั้งแต่เริ่มแรกเพื่อป้องกันความทับซ้อนของโครงการและเตรียมความพร้อมของประชาชน

จากผลสรุปการนิเทศและติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.ถ. ได้ดำเนินการนำเสนอผู้บริหารระดับสูงเพื่อทราบ ตลอดจนแจ้งผลให้จังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



# ผนวก ข



ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



## ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

|                                    |       |            |
|------------------------------------|-------|------------|
| ๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัด        | จำนวน | ๗๖ แห่ง    |
| ๒. เทศบาล                          | จำนวน | ๒,๐๑๐ แห่ง |
| แยกเป็น เทศบาลนคร                  | จำนวน | ๒๗ แห่ง    |
| เทศบาลเมือง                        | จำนวน | ๑๔๕ แห่ง   |
| เทศบาลตำบล                         | จำนวน | ๑,๘๓๘ แห่ง |
| ๓. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)    | จำนวน | ๕,๗๖๕ แห่ง |
| ๔. การปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ    | จำนวน | ๒ แห่ง     |
| ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา |       |            |
| รวมทั้งสิ้น                        |       | ๗,๘๕๓ แห่ง |

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๔  
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



# ประมวลภาพกิจกรรม



โครงการส่งเสริมการจัดทำและปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม  
ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓



การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จัดทำประมวลจริยธรรม เมื่อวันที่ ๒๓ - ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๒  
ณ โรงแรมตักสิลา จังหวัดมหาสารคาม



การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จัดทำประมวลจริยธรรม เมื่อวันที่ ๒๗ - ๒๘ มกราคม ๒๕๕๓  
ณ โรงแรมเจียโอเทล จังหวัดอุดรธานี



การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จัดทำประมวลจริยธรรม เมื่อวันที่ ๒๔ - ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓  
ณ โรงแรมชุมพร คาบาน่า รีสอร์ท จังหวัดชุมพร



# รายงานประจำปี ๒๕๕๓



การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จัดทำประมวลจริยธรรม เมื่อวันที่ ๘ - ๙ เมษายน ๒๕๕๓  
ณ โรงแรมเบเวอร์รี่ ฮิลล์ พาร์ค จังหวัดนครสวรรค์



การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จัดทำประมวลจริยธรรม เมื่อวันที่ ๒๖ - ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๓  
ณ โรงแรมกรุงศรีริเวอร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน  
ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ระยะที่ ๒)



การอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล  
ตามโครงการศึกษาวิจัย เรื่อง การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ระยะที่ ๒)  
เมื่อวันที่ ๓ - ๔ ธันวาคม ๒๕๕๒ ณ โรงแรมขอนแก่นโฮเต็ล จังหวัดขอนแก่น



การอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล  
ตามโครงการศึกษาวิจัยเรื่อง การปรับปรุงระบบจำแนก  
ตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ระยะที่ ๒)  
เมื่อวันที่ ๘ - ๙ ธันวาคม ๒๕๕๒ ณ โรงแรมโดมอนต์ พลาซ่า จังหวัดสุราษฎร์ธานี



การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบผลงานทางวิชาการโครงการศึกษาวิจัย  
เรื่อง การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ระยะที่ ๒)  
เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๕๓ ณ ห้องประชุมสำนักงาน ก.ค. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย



การประชุมคณะกรรมการการตรวจสอบผลงานทางวิชาการโครงการศึกษาวิจัย เรื่อง การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ระยะที่ ๒) ครั้งที่ ๒/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ณ ห้องประชุมสำนักงาน ก.ถ. ส.ป. ชั้น ๘ กระทรวงมหาดไทย

โครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓



การประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) ตามโครงการติดตามประเมินผล  
การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเหนือ  
เมื่อวันที่ ๑๑ - ๑๒ มกราคม ๒๕๕๓ ณ โรงแรมเวียงอินทร์ จังหวัดเชียงราย



การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ตามโครงการติดตามประเมินผล  
การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคใต้  
เมื่อวันที่ ๒๓ - ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๓ ณ โรงแรมธรรมรินทร์ ธนา จังหวัดตรัง



การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ตามโครงการติดตามประเมินผล  
การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
เมื่อวันที่ ๑๘ - ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๓ ณ โรงแรมลายทอง จังหวัดอุบลราชธานี



การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ตามโครงการติดตามประเมินผล การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออก เมื่อวันที่ ๒๒ - ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๓ ณ โรงแรมเคที แกรนด์ จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี



โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓



การฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
เมื่อวันที่ ๒๐ - ๒๑ มกราคม ๒๕๕๓  
ณ โรงแรมลำปางเวียงทอง อำเภอเมืองฯ จังหวัดลำปาง



การฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
เมื่อวันที่ ๑๗ - ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓  
ณ โรงแรมท็อปแลนด์ พิชญ์โลก อำเภอเมืองพิชญ์โลก จังหวัดพิชญ์โลก



การอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
เมื่อวันที่ ๑๐ - ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๓  
ณ โรงแรมอีสเทอร์น แกรนด์พาลาส พัทยา จังหวัดชลบุรี



การอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
 เมื่อวันที่ ๒๘ - ๒๙ เมษายน ๒๕๕๓  
 ณ โรงแรมบีพี สมิหลา บีช สงขลา จังหวัดสงขลา



การอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
 เมื่อวันที่ ๑๖ - ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๓  
 ณ โรงแรมเจริญธานี ปรีณิเศส ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น



ตรวจเยี่ยม ณ เทศบาลตำบลลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช  
เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๓



การนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



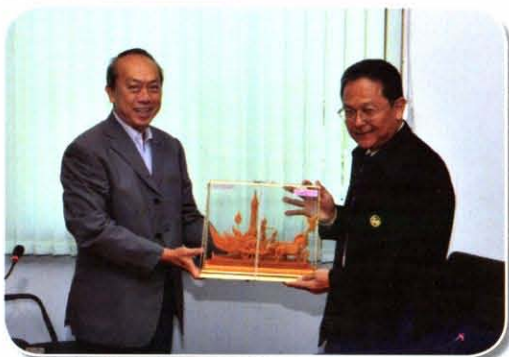
ณ เทศบาลนครเชียงราย อำเภอเมืองฯ จังหวัดเชียงราย  
เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๓



ณ เทศบาลตำบลเวียงเทิง และอบต. ตำบลท่า อำเภอกองแก้ว จังหวัดเชียงราย  
เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๓



ณ เทศบาลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย  
เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๓



ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี อำเภอเมือง ฯ จังหวัดอุบลราชธานี  
เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓



ส่วนการบริหารงานบุคคล  
วางยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วม  
วันที่ 3 มกราคม  
เวลา 2  
เช้า



ณ เทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภовารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี  
เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓



ณ เทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมืองฯ จังหวัดจันทบุรี  
เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓

ออกแบบและพิมพ์โดย  
บริษัท ยูเนียนอูลตราไวโอเร็ด จำกัด

๖๖/๑๘๐ ซอยลาดพร้าว ๘๐ แยก ๒๒ ถนนลาดพร้าว แขวงวังทองหลาง เขตวังทองหลาง กรุงเทพฯ ๑๐๓๑๐  
โทร/แฟกซ์ ๐ ๒๕๓๒ ๗๘๗๗, ๐ ๒๕๓๕ ๕๓๓๑ e-mail : union1print@hotmail.com

## ที่ปรึกษา

|            |           |   |
|------------|-----------|---|
| นายวิเชียร | ชวลิต     | ปลัดกระทรวงมหาดไทย  |
| นายวัลลภ   | พริ้งพงษ์ | รองปลัดกระทรวงมหาดไทย<br>(หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาชุมชนและส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) |

## บรรณาธิการ

|            |          |   |
|------------|----------|---|
| นายภัคพงศ์ | ทวีพัฒน์ | หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน<br>การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น |
|------------|----------|---|

## คณะผู้จัดทำ

|             |                |   |               |
|-------------|----------------|---|---------------|
| นายวุฒิพงศ์ | ธนพานิชย์วัฒนา | ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐาน<br>การบริหารงานบุคคล | สำนักงาน ก.ถ. |
|-------------|----------------|---|---------------|

|        |  |  |               |
|--------|--|--|---------------|
| นายอมร |  |  | สำนักงาน ก.ถ. |
|--------|--|--|---------------|

|            |  |         |               |
|------------|--|---------|---------------|
| นายสันติธร |  | ส 04740 | สำนักงาน ก.ถ. |
|------------|--|---------|---------------|

|          |       |   |               |
|----------|-------|---|---------------|
| นายสุเทพ | มท 02 | กระทรวงมหาดไทย. สำนักงาน<br>ปลัดกระทรวงมหาดไทย. | สำนักงาน ก.ถ. |
|----------|-------|---|---------------|

|             |     |   |                               |
|-------------|-----|---|-------------------------------|
| นายอนุรัตน์ | 1.1 | สำนักงานคณะกรรมการ...<br>รายงานประจำปี 2553 | ปฏิบัติการพิเศษ สำนักงาน ก.ถ. |
|-------------|-----|---|-------------------------------|

|          |      |   |                     |
|----------|------|---|---------------------|
| นางบุษบา | 2553 | คณะกรรมการมาตรฐานการ<br>บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและ | พิเศษ สำนักงาน ก.ถ. |
|----------|------|---|---------------------|

|                  |  |   |               |
|------------------|--|---|---------------|
| นางสาวเทียรทิพย์ |  | สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการ<br>บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. | สำนักงาน ก.ถ. |
|------------------|--|---|---------------|

|           |  |  |               |
|-----------|--|--|---------------|
| นายประมุข |  |  | สำนักงาน ก.ถ. |
|-----------|--|--|---------------|

|          |  |  |               |
|----------|--|--|---------------|
| นายคมสัน |  |  | สำนักงาน ก.ถ. |
|----------|--|--|---------------|

|            |  |  |               |
|------------|--|--|---------------|
| นายอมรฉัตร |  |  | สำนักงาน ก.ถ. |
|------------|--|--|---------------|

|            |  |  |               |
|------------|--|--|---------------|
| นายพัฒนชัย |  |  | สำนักงาน ก.ถ. |
|------------|--|--|---------------|

## จัดทำโดย

ส่วนสารสนเทศและติดตามประเมินผล 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](http://www.local.moi.go.th)



“จงมองชาติบ้านเมืองเป็นสิ่งมีชีวิต ต้องช่วยพิทักษ์รักษา  
อุ้มชู และเสริมเกียรติยศ อย่ามองอะไรเพียงผ่านไป  
เพราะแผ่นดินนี้จะต้องดำรงอยู่ยาวไกล  
อีกหลายชั่วคนจากเราไป”

คติธรรม

สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ

คำ ๒๖ กรกฎาคม