

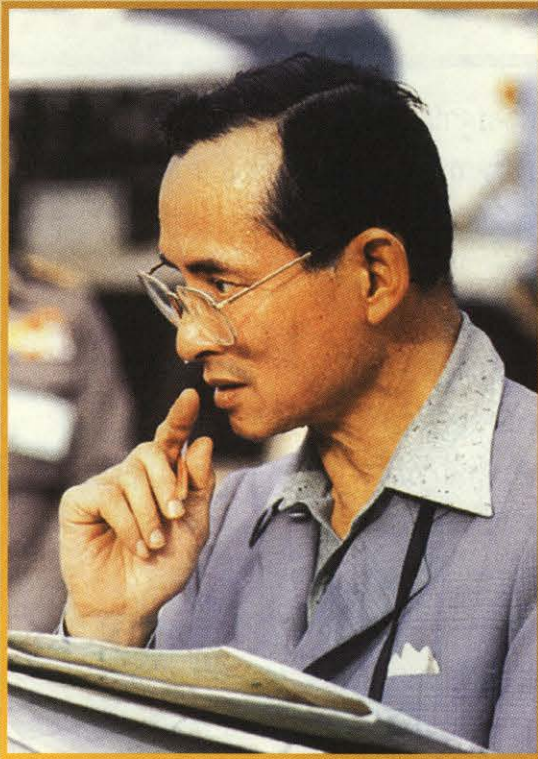


bike
for
MOM
ปั่นเพื่อแม่

รายงานประจำปี ๒๕๕๘

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
และสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)

หน้าว่าง



พระบรมราโชวาท
พระราชทานในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน
ปีพุทธศักราช ๒๕๕๘

งานราชการนั้น คืองานของแผ่นดิน มีผลเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์ของบ้านเมืองและประชาชนทุกคน งานทุกอย่างจึงต้องมีผู้ปฏิบัติและมีผู้รับช่วง เพื่อให้งานดำเนินต่อเนื่องไปไม่ขาดสาย ดังนั้น ผู้ปฏิบัติบริหารงานราชการทุกฝ่ายทุกระดับจึงไม่ควรยกเอาเรื่องใครเป็นผู้ทำมาก่อน หรือใครเป็นผู้รับช่วงงานขึ้นเป็นข้อสำคัญนัก จะต้องถือประโยชน์ที่จะเกิดจากงานเป็นหลักใหญ่ แล้วร่วมกันคิดร่วมกันทำ ด้วยความอดุสาหะเสียสละและด้วยความสุจริตจริงใจ งานทุกอย่างจึงจะดำเนินไปได้ อย่างราบรื่น ไม่ติดขัด และสำเร็จผลเป็นประโยชน์ได้แท้จริงและยั่งยืนตลอดไป

อาคารเฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลศิริราช
วันที่ ๓๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๘

สารบัญ

| | |
|---|----|
| สารจากประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | ๓ |
| คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) | ๕ |
| • อำนาจหน้าที่ | ๖ |
| • โครงสร้าง | ๘ |
| • ผลงานที่สำคัญ | ๑๐ |
| • สรุปมติการประชุม | ๑๒ |
| • คณะอนุกรรมการใน ก.ถ. | ๑๕ |
| สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) | ๓๕ |
| • โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง | ๓๖ |
| • อำนาจหน้าที่ | ๓๗ |
| • ผลงานที่สำคัญ | ๓๘ |
| • คำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ | ๔๕ |
| • วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ | ๔๗ |
| • งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ | ๔๘ |
| ภาคผนวก | |
| ผนวก ก - ประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ | ๕๑ |
| ผนวก ข - ประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ | ๕๕ |
| ผนวก ค - ประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๘ | ๖๓ |
| ผนวก ง - ประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘ | ๖๕ |
| ผนวก จ - สรุปผลการตรวจเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ | ๖๘ |
| ภาพกิจกรรม | ๘๓ |



นายปริญญา นาคฉัตริย์

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ เข้าสู่ปีที่ ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ชุคปัจจุบัน กระผมในฐานะประธานขอเรียนว่า คณะกรรมการ ยังคงมีความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเท ในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านการให้บริการมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ โดยกำหนดให้มีสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าในอาชีพราชการมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่ผ่านมา ก.ถ. ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ

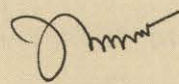
และบทบาทของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้มีการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความทันสมัย และเป็นมาตรฐานเดียวกันกับระบบบริหารงานบุคคลของส่วนราชการอื่นๆ ด้วยการปรับระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจากระบบซี เป็นระบบแท่ง (Broadband) ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๔ โดยมีผลบังคับอย่างเต็มรูปแบบ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป นอกจากนี้ ได้มีการปรับบัญชีอัตราเงินเดือน พนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตาม มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๓ โดยเห็นชอบให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่ระดับ ๗ ลงมาทุกตำแหน่งได้รับการปรับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าอัตราที่ได้รับอยู่ ตามบัญชีอัตราเงินเดือน พนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๔ ท้าย ประกาศ ก.ถ.

เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ อีก ๑ ชั้น โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับเงินเดือนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ รวมทั้งได้มีมติเห็นชอบให้เพิ่มอัตราเงินประจำตำแหน่งในบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดเทศบาล และปลัดเมืองพัทยา ระดับ ๑๐ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และเมืองพัทยา โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๔ เมษายน ๒๕๕๖ เพื่อให้สอดคล้องกับอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการกรุงเทพมหานคร

สำหรับการดำเนินการในปีต่อไป ก.ค. ยังคงมุ่งมั่นที่จะพัฒนามาตรฐานและระบบการบริหารงานบุคคลของส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพและทันกับสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๕ รวมทั้งการจัดทำบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) เพื่อให้สอดคล้องและรองรับการปรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของพนักงานส่วนท้องถิ่นจากระบบที่เป็นระบบแท่ง หรือจะเป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้มีการจัดทำกรอบแนวทางการดำเนินการ

และแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการเข้าสู่ระบบใหม่ไว้แล้ว รวมทั้งเรื่องของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของการพัฒนาและประมุนิเทศพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างเข้มข้น และส่วนของการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่ระดับมาตรฐานสากลต่อไปในอนาคต

สุดท้ายนี้ กระผมขอขอบคุณผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการผลักดันและสนับสนุนการปฏิบัติงานของ ก.ค. มาโดยตลอด และมั่นใจเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือเช่นนี้ต่อไป เพื่อให้การพัฒนามาตรฐานและระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นประสบผลสำเร็จ และบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประเทศชาติอย่างยั่งยืนสืบไป



(นายปริญญา นาคฉัตริย์)
ประธาน ก.ค.



สมเด็จพระยาพิชัยราชนาถ
เสด็จตรวจราชการมณฑลอีสาน ๒๔๔๕



คณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

อำนาจหน้าที่

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

(๑) บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกตามมาตรา ๓๑ เป็นประธาน
(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน ๖ คน ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านบริหารและการจัดการ หรือด้านกฎหมาย 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

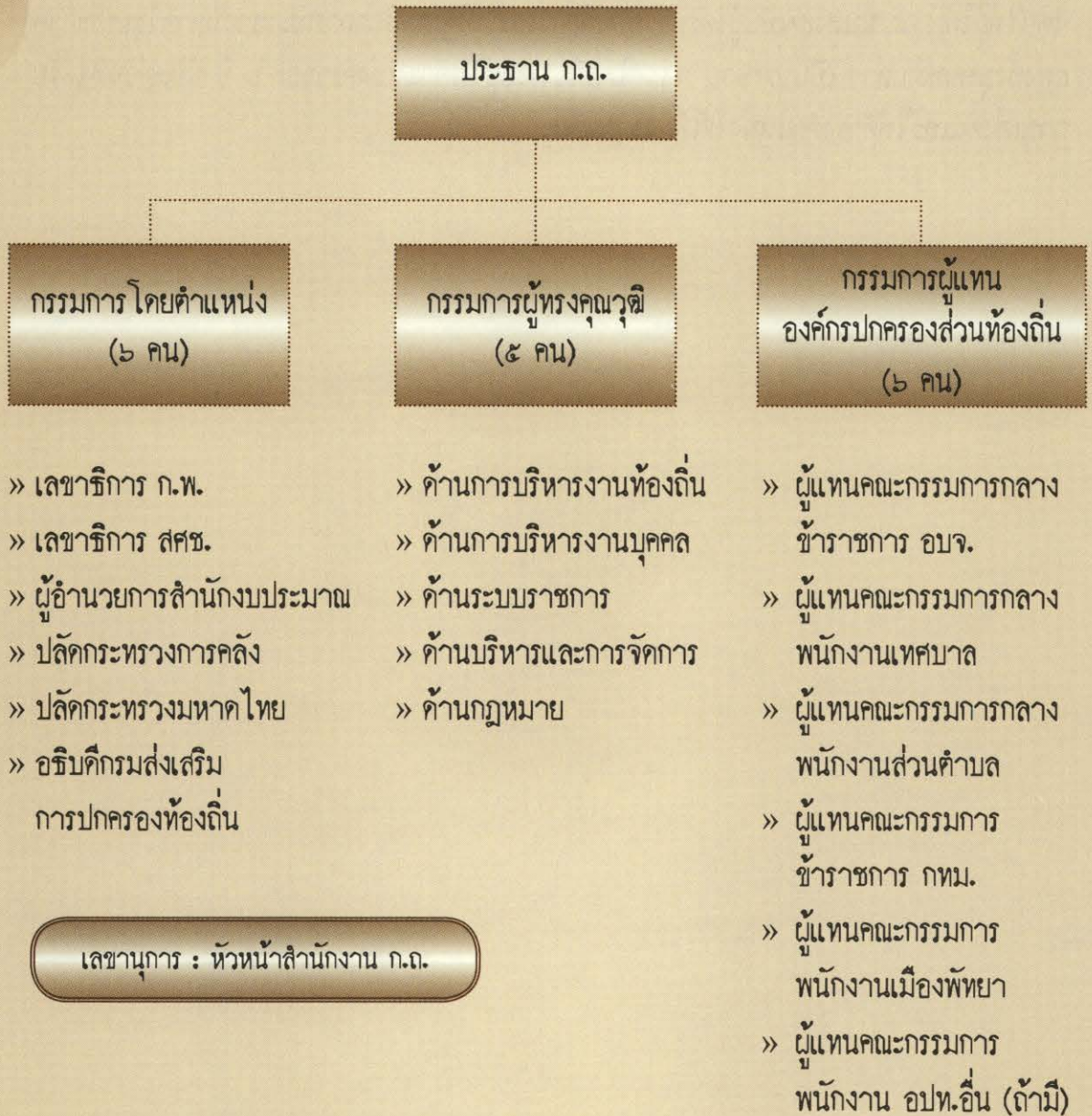
การคัดเลือกกรรมการตาม (๔) ให้คัดเลือกจากกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของคณะกรรมการนั้น

ให้ หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

สำหรับตำแหน่งประธาน ก.ถ. นั้น ตามมาตรา ๓๑ และ ๓๒ กำหนดให้มีการคัดเลือกประธาน ก.ถ. โดยให้กรรมการตามมาตรา ๓๐ (๒) (๓) และ (๔) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนฝ่ายละ ๓ คน และให้บุคคลทั้ง ๕ คน ประชุมเพื่อคัดเลือกกันเอง โดยให้ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก และให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศแต่งตั้งบุคคลดังกล่าว เป็นประธาน ก.ถ. โดยมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๖ ปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งและให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว



โครงสร้างคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



เลขานุการ : หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)



นายปริญญา นาคฉัตรีย์
ประธาน ก.ถ.



นายณนทกร กาญจนจิตรรา
เลขาธิการ ก.พ.
กรรมการ โดยตำแหน่ง



นายอาคม เดิมพิทยาโพธิ์สุ
เลขาธิการ สศช.
กรรมการ โดยตำแหน่ง



นายสมศักดิ์ ไชยดิชณะศิริ
ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ
กรรมการ โดยตำแหน่ง



นายรังสรรค์ ศรีวิธศาสตร์
ปลัดกระทรวงการคลัง
กรรมการ โดยตำแหน่ง



นายวิบูลย์ สงวนพงศ์
ปลัดกระทรวงมหาดไทย
กรรมการ โดยตำแหน่ง



นายวัลลภ พึ่งพงษ์
อธิบดีกรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่น
กรรมการ โดยตำแหน่ง



นางลิ้มไส ไจแจ่ง
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านการบริหารงานท้องถิ่น



ร.ค.ศ.เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านการบริหารงานบุคคล



นายมนูญ วัฒนโธมร
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านระบบราชการ



นายไพฑูรย์ มนูวัฒน์
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านบริหารและการจัดการ



นายวิจิตร วิชัยสาร
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านกฎหมาย



นายแสวง มนูรักษศิลป์
ผู้แทนคณะกรรมการกลาง
ข้าราชการ อบจ.



นายสุกสิทธิ์ หนูสวัสดิ์
ผู้แทนคณะกรรมการกลาง
พนักงานเทศบาล



นายช้อ อันจินตนา
ผู้แทนคณะกรรมการกลาง
พนักงานส่วนตำบล



นายสัญญา ชินนิมิต
ผู้แทนคณะกรรมการ
ข้าราชการ กทม.



นายอิทธิพล คุณปลื้ม
ผู้แทนคณะกรรมการ
พนักงานเมืองพัทยา



นายสันติชน ยิมละมัย
หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.
๑๗ มี.ค. ๕๗ - ปัจจุบัน

ผลงานที่สำคัญ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีการประชุมพิจารณาเรื่องสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. การออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๓ ให้มีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการเข้าสู่ระบบแท่ง (ภาคผนวก ก)

๒. การออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ให้ยกเลิกบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๓ และให้ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๔ (ภาคผนวก ข)

๓. การออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๔ ให้มีการแก้ไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จาก "ตำแหน่งประเภทบริหาร" เป็น "ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น" และ "ตำแหน่งประเภทอำนวยการ" เป็น "ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น" (ภาคผนวก ค)

๔. การออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้าง ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (ภาคผนวก ง)

๕. สรุปผลการตรวจเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ (ภาคผนวก จ.)

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ก.ถ. ได้มีการประชุมคณะกรรมการฯ รวมทั้งสิ้น
๑๒ ครั้ง ดังนี้

- | | |
|---------------------|---------------------------|
| ๑) ครั้งที่ ๘/๒๕๕๓ | วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๓ |
| ๒) ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๓ | วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ |
| ๓) ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๓ | วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๓ |
| ๔) ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ | วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๔ |
| ๕) ครั้งที่ ๒/๒๕๕๔ | วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ |
| ๖) ครั้งที่ ๓/๒๕๕๔ | วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๔ |
| ๗) ครั้งที่ ๔/๒๕๕๔ | วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๔ |
| ๘) ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ | วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๔ |
| ๙) ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ | วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๔ |
| ๑๐) ครั้งที่ ๗/๒๕๕๔ | วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๔ |
| ๑๑) ครั้งที่ ๘/๒๕๕๔ | วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ |
| ๑๒) ครั้งที่ ๙/๒๕๕๔ | วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๔ |



สรุปมติการประชุม

๑. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๗

มีมติกรณีการกำหนดบทเฉพาะกาลในการกำหนดมาตรฐานทั่วไปอย่างน้อย ๑ ปี ไว้ในมาตรฐานกลาง เพื่อเข้าสู่ระบบแห่ง ดังนี้

๑. เห็นชอบในการจัดตั้งคณะอนุกรรมการดำเนินการกำหนดมาตรฐานทั่วไป เพื่อเตรียมดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดมาตรฐานทั่วไป โดยมีองค์ประกอบของคณะอนุกรรมการและอำนาจหน้าที่ตามที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบค. เสนอ และให้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานท้องถิ่น ผู้แทนเมืองพัทยา และผู้แทนกรุงเทพมหานคร ในคณะอนุกรรมการด้วย

๒. เห็นชอบกำหนดบทเฉพาะกาลไว้ในมาตรฐานกลาง โดยใช้ข้อความในลักษณะเดียวกับที่ระบุไว้ในบทเฉพาะกาลของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

๒. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

มีมติให้นำข้อเสนอแนวทางปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นด้านการบริหารงานบุคคลเสนอต่อสภาปฏิรูปแห่งชาติ (สปช.) ดังนี้

๑. ให้มี ก.ถ. เป็นกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพียงคณะเดียว
๒. ให้มีอนุกรรมการ ใน ก.ถ. มีหน้าที่ช่วยเหลือ ก.ถ.
๓. ให้มีคณะกรรมการข้าราชการท้องถิ่น ระดับจังหวัดเพียงชุดเดียว
๔. ให้มีคณะอนุกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น
๕. ให้อำนาจการบริหารงานบุคคลระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเป็นของคณะกรรมการข้าราชการท้องถิ่นระดับจังหวัด ด้านนอกเขตจังหวัดเป็นอำนาจของ ก.ถ.

๖. ให้เรียกชื่อบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทว่า "ข้าราชการส่วนท้องถิ่น"

๗. ให้เรียกชื่อพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า "พนักงานราชการ"

๘. การปรับปรุงขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก ให้มีพื้นที่และรายได้เพียงพอที่จะสามารถบริหารจัดการงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลได้ภายใต้กฎหมายกำหนด และการกำหนดงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แต่ละประเภท ให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. กำหนด เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและยืดหยุ่นได้ตามสถานะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘. ควรมีการกระจายอำนาจระหว่างราชการส่วนภูมิภาคกับส่วนท้องถิ่นให้สมดุล

๑๐. ควรยกฐานะองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นเทศบาล

๑๑. ให้การโยกย้ายระหว่างราชการส่วนกลางกับส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้สะดวกรวดเร็วขึ้น

๓. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗

๑. มีมติกรณีข้อเรียกร้องของสมาพันธ์ ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งประเทศไทย เกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ดังนี้

๑) กรณีขอให้จัดตำแหน่งนักบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ปลัด/รองปลัด) กับตำแหน่งนักบริหารงานสายงานอื่น (หัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย/ส่วน/กอง/สำนัก) อยู่ในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือผู้อำนวยการท้องถิ่นเหมือนกัน ก.ถ. ยืนยันให้แยกประเภทกันเหมือนเดิม

๒) กรณีขอให้ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ปลัด/รองปลัด) กับตำแหน่ง นักบริหารงานในสายงานอื่น (หัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย/ส่วน/กอง/สำนัก) มีโครงสร้างอัตราเงินเดือนเดียวกัน ก.ถ. ยืนยันให้โครงสร้างอัตราเงินเดือนต่างกัน เพราะสอดคล้องและเหมาะสมกับคะแนนการประเมินค่างาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓) กรณีขอให้ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ปลัด/รองปลัด) กับตำแหน่ง นักบริหารงานในสายงานอื่น (หัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย/ส่วน/กอง/สำนัก) ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราเดียวกัน ก.ถ. ยืนยันให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งต่างกัน เพราะสอดคล้องและเหมาะสมกับคะแนนการประเมิน ค่างาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒. มีมติเห็นชอบร่างประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการกำหนดขอบเขตเวลาให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นจากระบบซีเป็นแท่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปี นับแต่วันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ตามมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๗

๔. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๔

๑. มีมติเห็นชอบการปรับโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยการปรับอัตราเงินเดือนขั้นสูง เพื่อให้สอดคล้องกับข้าราชการประเภทอื่น ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๓

๒. มีมติให้ส่งข้อเรียกร้องของตัวแทนกลุ่มลูกจ้างประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พิจารณาคำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป ในประเด็น

๑) ขอให้จัดระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำ จาก ๓ กลุ่มงาน เป็น ๔ กลุ่มงาน เพื่อให้สอดคล้องกับส่วนราชการอื่น

๒) ขอให้มีการกำหนดระดับชั้นงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเหมือนส่วนราชการอื่น เพื่อเป็นหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ และการปรับอัตราค่าจ้าง

๓) ขอให้มีการปรับอัตราค่าจ้าง และจัดทำบัญชีอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับส่วนราชการอื่น

๕. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๔ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

๑. มีมติเห็นชอบร่างโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๔ โดยให้ตัดอันดับ ท.๑๑ และ บ.๑๑ ออก

๒. มีมติให้แจ้งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพิจารณาคำเนินการตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้มีการปรับเพิ่มเงินช่วยค่าครองชีพผู้รับเบี้ยหวัดบ้านนา (ช.ค.บ.) สำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามแนวทางเดียวกันกับการปรับเงินเดือนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๓

๖. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๔ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๔

๑. มีมติให้คณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น นำข้อเสนอและข้อสังเกตของที่ประชุม ไปปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับการคัดเลือกข้าราชการส่วนท้องถิ่นดีเด่น แล้วนำเสนอ ก.ธ. อีกครั้งหนึ่ง

๒. มีมติให้แจ้งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในฐานะเลขานุการ ก.กลาง พิจารณากำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานนักจัดการงาน โยธา เพื่อเพิ่มเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ตำแหน่งนายช่าง โยธา

๗. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๔ วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๔

๑. มีมติเห็นชอบร่างประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ในการให้ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๔ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

๒. มีมติเห็นชอบด้วยคะแนน ๗ ต่อ ๓ เสียง ให้มีการออกประกาศ ก.ถ. เพื่อแก้ไขการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ โดยให้แก้ไขตำแหน่งประเภทบริหาร เป็น "ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น" และให้แก้ไขตำแหน่งประเภทอำนวยการ เป็น "ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น" และเห็นชอบในหลักการตามที่คณะอนุกรรมการดำเนินการกำหนดมาตรฐานทั่วไปเสนอใน ๓ เรื่อง คือ ๑) การปรับปรุงสายงาน ๒) การเทียบตำแหน่งและระดับ และ ๓) การกำหนดกลุ่มงานที่มีลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวข้อเกี่ยวกัน และให้แจ้ง ก.จ., ก.พ. และ ก.อบต. ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

๘. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๔

๑. มีมติมอบหมายให้คณะอนุกรรมการด้านกฎหมายและเรื่องราวร้องทุกข์ ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ร่างประกาศแก้ไขเพิ่มเติม ประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้แทนเทศบาล ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามข้อเสนอ และข้อสังเกตที่ประชุมแล้วนำกลับมาพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

๒. มีมติเห็นชอบแนวทางการคัดเลือกข้าราชการส่วนท้องถิ่นดีเด่น ตามที่คณะอนุกรรมการดำเนินการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเสนอ และมอบหมายให้สำนักงาน ก.ถ. ดำเนินการต่อไป

๓. มีมติรับทราบการดำเนินการตามประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ เกี่ยวกับการกำหนดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่คณะอนุกรรมการดำเนินการกำหนดมาตรฐานทั่วไปเสนอ โดยให้แจ้ง ก.กลาง ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

๘. มีมติให้แจ้งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ในการเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประเภทบริหาร ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ ๖ ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น แนบท้ายประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖

๙. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๔

๑. มีมติเห็นชอบร่างประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ที่แก้ไขเพิ่มเติมประกาศ ก.ถ. เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้าง ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๓

๒. มีมติให้ฝ่ายเลขานุการหรือกับสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับเจตนารมณ์แนวทางหรือหลักเกณฑ์การพิจารณาในการปรับเงินเดือนให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเพิ่มขึ้นจำนวน ๑ ขั้น สำหรับระบบเงินเดือนแบบขั้น หรือร้อยละ ๔ ของอัตราเงินเดือน สำหรับระบบเงินเดือนแบบช่วง ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๓ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๓ แล้วนำเสนอ ก.ถ. พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

๑๐. ครั้งที่ ๗/ ๒๕๕๔ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๔

๑. มีมติให้ฝ่ายเลขานุการไปพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหา กรณีผลกระทบ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่จะเพิ่มขึ้นจากการประกาศใช้โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นบัญชี ๕ แล้วนำเสนอให้ ก.ถ. พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

๒. มีมติมอบหมายให้คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ไปตรวจสอบ และพิจารณาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และแนวทางการกำหนดอัตราเงินประจำตำแหน่งให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น ระดับ ๑๐ เป็นการเฉพาะราย ของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมา แล้วนำเสนอ ก.ถ. พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

๑๑. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๘

๑. มีมติในเรื่อง การกำหนดอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ระดับ ๑๐ ดังนี้

๑) เห็นชอบให้กำหนดอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดเทศบาล และปลัดเมืองพัทยา อันดับ ท.๑๐ ในอัตรา ๑๘,๕๐๐ บาท/เดือน

๒) มอบหมายคณะกรรมการด้านกฎหมายและเรื่องราร้องทุกข์ ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่ง ตามข้อ ๑) แล้วเสนอประธาน ก.ถ. ลงนามต่อไป

๓) ให้แจ้งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะฝ่ายเลขานุการ ก.จ., และ ก.ท. ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

๒. มีมติเห็นชอบให้แจ้งยืนยันมติ ก.ถ. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๘ ที่ให้ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบค. ดำเนินการกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการปรับเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๗

๑๒. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๘

มีมติเห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการแจ้ง ก.จ., ก.ท. และ ก.อบค. ดำเนินการจัดทำมาตรฐานทั่วไปที่เกี่ยวข้อง สำหรับรองรับการปรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จากระบบซีเป็นระบบแท่ง ให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ตามประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๘) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และรายงานให้ ก.ถ. ทราบต่อไป

Some people say that the building is

the most beautiful building in the city.

It is

very large and very old.

It has many windows and a big

entrance.

It is a very important building.

It is the headquarters of the

city government.

It is a very beautiful building.

It is a very important building.

It is a very beautiful building.



It is a very beautiful building.



คณะอนุกรรมการใน ก.ถ.

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๐ วรรคสี่ ประกอบมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ก.ถ. ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยดำเนินการตามภารกิจของ ก.ถ. จำนวน ๔ คณะ ดังนี้

๑. คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

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

๑) ศึกษา เสนอแนะ เพื่อเสนอปรับปรุงหรือแก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและหนังสือเวียนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๒) ให้คำปรึกษาแนะนำในกรณีที่มีปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๓) จัดทำข้อมูลด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการพิจารณาของ ก.ถ.

๔) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย

๕) งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ผลงานที่สำคัญ คือ

- การกำหนดโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๔
- การกำหนดโครงสร้างบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งเพิ่มเติมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ประเภทบริหาร ตำแหน่งปลัด อันดับ พ.๑๐ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และเมืองพัทยา

- การปรับปรุงมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จากระบบซีเป็นระบบแห่ง

คณะกรรมการด้านมาตรฐานกลาง



๒. คณะอนุกรรมการค้ำกฏหมายและเรื่องราร้องทุกข์

โดยมี นายวิจิตร วิชัยสาร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ค. ค้ำกฏหมาย เป็นประธาน และผู้อำนวยการส่วนกฏหมาย สำนักงาน ก.ค. เป็นเลขานุการ มีหน้าที่ช่วยเหลือ ก.ค. ดังต่อไปนี้

๑) ให้คำปรึกษา แนะนำ วินิจฉัย ตีความ กฏหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตลอดจนจนแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๒) ให้คำปรึกษา แนะนำ วินิจฉัย ตีความ เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๓) ศึกษา ยกร่าง เสนอแก้ไขเพิ่มเติม หรือตรวจร่างกฏหมาย เพื่อปรับปรุงและพัฒนา กฏหมายหรือระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๔) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย

๕) งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ผลงานที่สำคัญ คือ

- การจัดทำร่างประกาศ ก.ค. เกี่ยวกับโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นบัญชี ๔
- การจัดทำร่างประกาศ ก.ค. เกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จากระบบซีเป็นระบบแท่ง
- การจัดทำร่างประกาศ ก.ค. เกี่ยวกับการแก้ไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- การจัดทำร่างประกาศ ก.ค. เกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

คณะกรรมการด้านกฎหมายและเรื่องราวร้องทุกข์



๓. คณะอนุกรรมการด้านติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๑) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) ศึกษา และเสนอแนะแนวทางในการวางระบบการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๓) ศึกษา และเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศข้อมูลบุคคลส่วนท้องถิ่น

๔) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย

๕) งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ผลงานที่สำคัญ คือ

- การแก้ไขเพิ่มเติมรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง



คณะอนุกรรมการด้านติดตามและประเมินผล



๔. คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โดยมี นางเลื่อมใส ใจแจ้ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ด. ด้านบริหารงานท้องถิ่น เป็นประธาน และผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.ด. เป็นเลขานุการ มีหน้าที่ช่วยเหลือ ก.ด. ดังต่อไปนี้

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

ผลงานที่สำคัญ คือ

- การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- การกำหนดกรอบหลักสูตรฝึกอบรมและ โครงการพัฒนาภาคบังคับของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่



คณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคล



๕. คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

โดยมี นายจรินทร์ จักกะพาก รองปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นประธาน และผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ค. เป็นเลขานุการ มีหน้าที่ช่วยเหลือ ก.ค. ดังต่อไปนี้

๑) ศึกษา เสนอแนะในการจัดทำ ปรับปรุงหรือแก้ไขมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) ให้คำปรึกษา แนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๓) แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย

๔) เรื่องอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ผลงานที่สำคัญ คือ

- การติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



คณะกรรมการด้านมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม



๖. คณะอนุกรรมการด้านการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น

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

๑) ให้คำปรึกษา แนะนำ และพิจารณาปัญหาในด้านการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น

๒) ประสานงานกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในด้านการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น

๓) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย

๔) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในด้านการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น

ผลงานที่สำคัญ คือ

- การพิจารณาข้อหาหรือของสมาคมครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



คณะกรรมการด้านการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น



๓. คณะอนุกรรมการด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โดยมี นายจรินทร์ จักกะพาก รองปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นประธาน และผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.ค. เป็นเลขานุการ มีหน้าที่ช่วยเหลือ ก.ค. ดังต่อไปนี้

๑) พิจารณากำหนดกรอบแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๒) กำหนดแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๓) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย

๔) พิจารณาคำเนินการอื่นๆ เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามที่ ก.ค. มอบหมาย

ผลงานที่สำคัญ คือ

- การกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

- การกำหนดแผนการสร้างสมบุรณ์ของระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



คณะกรรมการดำเนินงานเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลฯ



๔. คณะอนุกรรมการด้านการกำหนดมาตรฐานทั่วไป

โดยมี นายเอก เกษมสุข กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท. เป็นประธาน และผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นเลขานุการ มีหน้าที่ช่วยเหลือ ก.ถ. ดังต่อไปนี้

๑) ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการปรับปรุง แก้ไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จากระบบซีเป็นระบบแห่ง

๒) ประสานงานกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือคณะกรรมการข้าราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) เรื่องอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

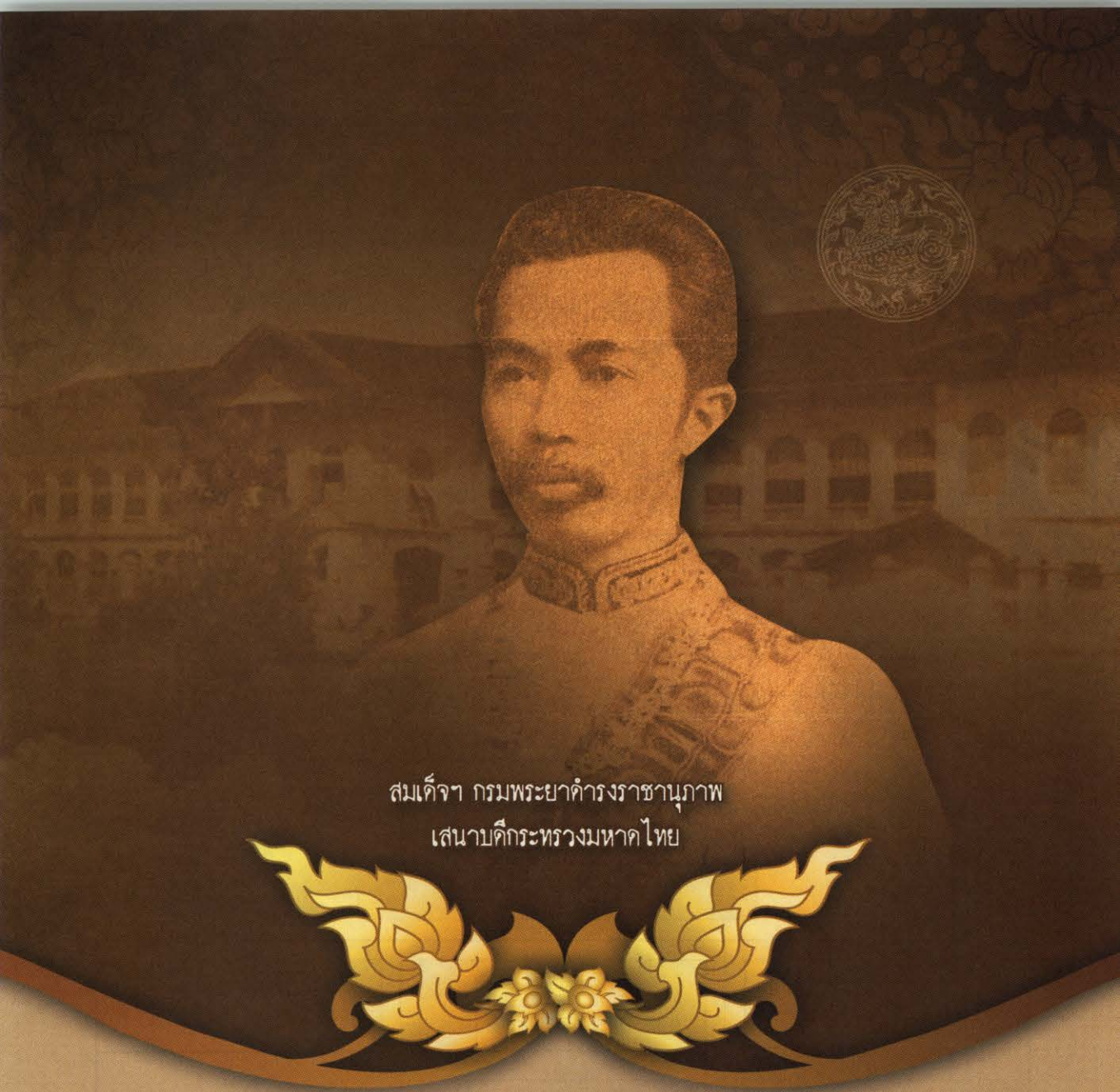
ผลงานที่สำคัญ คือ

- การปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จากระบบซีเป็นระบบแห่ง



คณะกรรมการด้านการกำหนดมาตรฐานทั่วไป





สมเด็จพระยาตำราจรราชานภาพ
เสนาบดีกระทรวงมหาดไทย



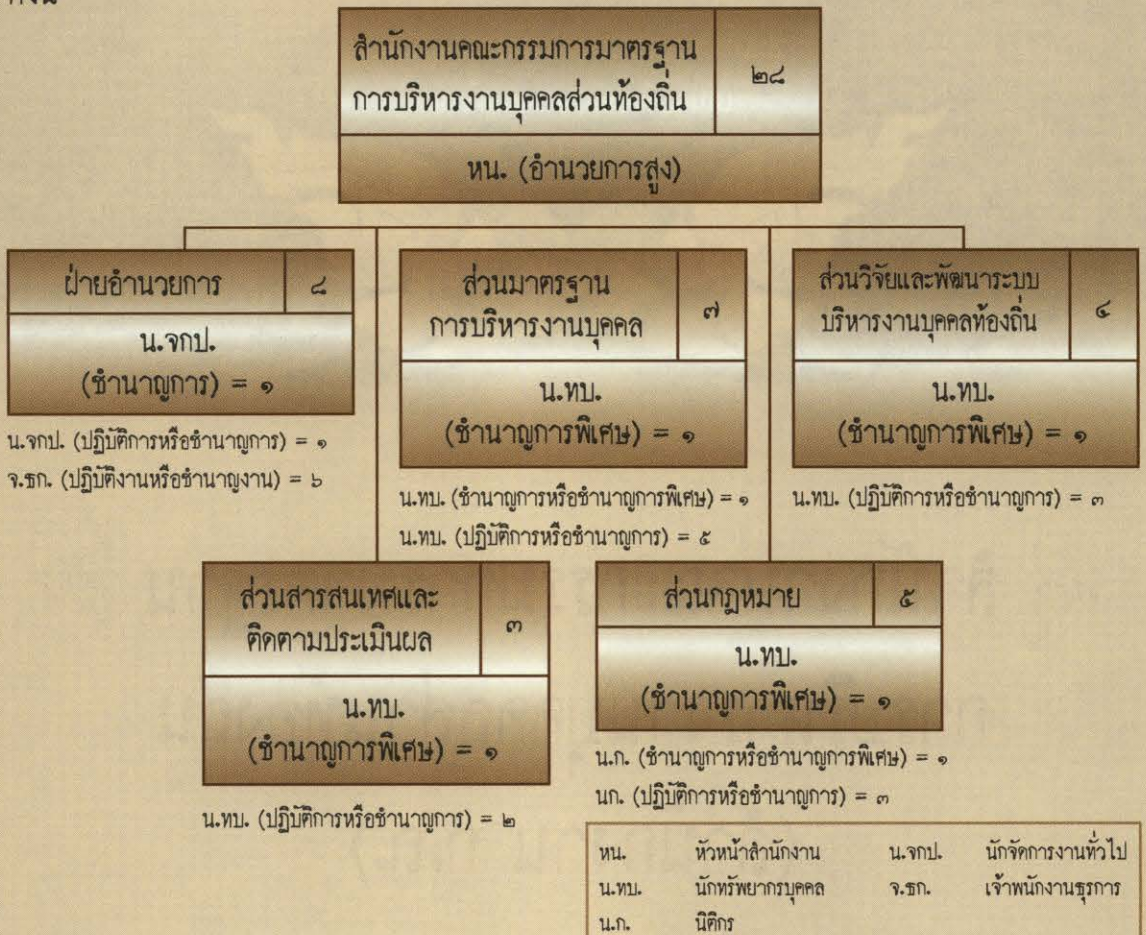
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
(สำนักงาน ก.ต.)

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้มีการจัดตั้งสำนักงาน ก.ถ. ขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย โดยสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้มีคำสั่งที่ ๕๖/๒๕๔๓ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๔๓ จัดตั้งสำนักงาน ก.ถ. เป็นการภายใน ต่อมาได้ออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๔๓ กำหนดให้จัดตั้งสำนักงาน ก.ถ. ขึ้นอย่างถาวร เป็นหน่วยงานระดับสำนักในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง

สำนักงาน ก.ถ. แบ่งงานออกเป็น ๔ ส่วน ๑ ฝ่าย โดยมีอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรากำลังนี้



(๑) ส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล รับผิดชอบในการศึกษาวิเคราะห์และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานกลางและวิธีปฏิบัติของการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๒) ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น รับผิดชอบในการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนเป็นศูนย์กลางและศูนย์ข้อมูลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๓) ส่วนสารสนเทศและติดตามประเมินผล รับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์และพัฒนาระบบสารสนเทศ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางสารสนเทศของการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตลอดจนศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และการจัดทำรายงานประจำปีการดำเนินงานของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.

(๔) ส่วนกฎหมาย รับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุงและให้คำปรึกษาคำณกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเป็นศูนย์ข้อมูลคำณกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๕) ฝ่ายอำนวยการ รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ผลการปฏิบัติงานของ ก.ถ. งานประจำทั่วไปของสำนักงาน ก.ถ. งานการประชุมของ ก.ถ. งานสารบรรณ งานพิมพ์ หนังสือ งานธุรการทั่วไป รวมทั้งงานพัสดุครุภัณฑ์ งานงบประมาณเบื้องต้นและงานบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน

อำนาจหน้าที่

มาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้สำนักงาน ก.ถ. มีหน้าที่รับผิดชอบงานในราชการของ ก.ถ. และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) รับผิดชอบในงานธุรการของ ก.ถ.
(๒) ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับงานของ ก.ถ.
(๓) ประสานงาน ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๕) จัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

- (๒) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ผลงาน และอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่และในการดำเนินงานของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.
- (๓) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ ก.ถ. มอบหมาย



ผลงานที่สำคัญ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) ได้ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.ถ. และตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ดังนี้

๑. เสนอเรื่องให้ ก.ถ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ๔ เรื่อง ได้แก่

๑) การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จากระบบซีเป็นระบบแห่ง

๒) การจัดทำโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๔ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ โดยขยายอัตราเงินเดือนขั้นสูงของทุกอันดับขึ้นไปอีก ๓ ชั้น

๓) การแก้ไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่งของตำแหน่งประเภทบริหาร เป็น ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการ เป็น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๔) การแก้ไขเพิ่มเติมรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๒. การดำเนินการ โครงการให้ความรู้กับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๒ ครั้ง ได้แก่

๑) โครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมและให้คำแนะนำการใช้เครื่องมือวัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคล

| กิจกรรมการประชุม | ระยะเวลา ดำเนินการ | สถานที่ ดำเนินการ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่จังหวัดเป้าหมาย | จำนวนผู้เข้าร่วมการประชุม |
|-------------------------------------|------------------------------|--|--|---------------------------|
| ครั้งที่ ๑ ภาคเหนือ | ๑๗ - ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ | โรงแรมโมฆิคฮิลล์ อ.เมืองฯ จ.เพชรบูรณ์ | เพชรบูรณ์ พิจิตร นครสวรรค์ พิษณุโลก | ๒๕๔ คน |
| ครั้งที่ ๒ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ๑๕ - ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ | โรงแรมโกลด์คัน ซีดี ระยอง อ.เมืองฯ จ.ระยอง | ระยอง ชลบุรี จันทบุรี ตราด | ๒๕๘ คน |

๒) โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้กับผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้และระดมความคิดเห็นในการเสนอแนะต่อการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

| กิจกรรมการประชุม | ระยะเวลาดำเนินการ | สถานที่ดำเนินการ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดเป้าหมาย | จำนวนผู้เข้าร่วมการประชุม |
|----------------------------------|------------------------------|---|--|---------------------------|
| ครั้งที่ ๑ ตะวันออกเฉียงเหนือ | ๑๒ - ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ | โรงแรมภาลัย อ.เมืองฯ จ.อุตรธานี | อุตรธานี หนองคาย หนองบัวลำภู ขอนแก่น | ๔๘๒ คน |
| ครั้งที่ ๒ ใต้ | ๑๓ - ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘ | โรงแรมเมืองลิกอร์ อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช | นครศรีธรรมราช ตรัง พัทลุง กระบี่ สุราษฎร์ธานี | ๔๕๐ คน |

๓) โครงการส่งเสริมมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

| กิจกรรมการประชุม | ระยะเวลาดำเนินการ | สถานที่ดำเนินการ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดเป้าหมาย | จำนวนผู้เข้าร่วมการประชุม |
|------------------------|----------------------------|--|--|---------------------------|
| ครั้งที่ ๑ ภาคเหนือ | ๑๑ - ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๗ | โรงแรมคุ้มภูคำ เชียงใหม่ อ.เมืองฯ จ.เชียงใหม่ | เชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน | ๔๔๓ คน |
| ครั้งที่ ๒ ภาคใต้ | ๑๙ - ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘ | โรงแรมทรรษา เจบี อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา | สงขลา ยะลา ปัตตานี นราธิวาส | ๓๑๘ คน |

๓. การตรวจเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประธาน ก.ถ. เป็นหัวหน้าคณะพร้อมด้วยผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ. และข้าราชการสำนักงาน ก.ถ. ออกพบปะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้ (สรุปผลการตรวจเยี่ยมมา ผนวก จ.)

| ที่ | วัน/เดือน/ปี | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | อำเภอ | จังหวัด |
|-----|-------------------|---|---------|---------------|
| ๑ | ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ | องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุตรธานี | เมืองฯ | อุตรธานี |
| ๒ | ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ | เทศบาลตำบลบ้านจั่น | เมืองฯ | อุตรธานี |
| ๓ | ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ | องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ | เมืองฯ | เพชรบูรณ์ |
| ๔ | ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ | เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ | เมืองฯ | เพชรบูรณ์ |
| ๕ | ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ | เทศบาลตำบลแคมป์สน | เขาค้อ | เพชรบูรณ์ |
| ๖ | ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๓ | เทศบาลเมืองลำพูน | เมืองฯ | ลำพูน |
| ๗ | ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๓ | องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน | เมืองฯ | ลำพูน |
| ๘ | ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓ | องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง | เมืองฯ | ระยอง |
| ๙ | ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๓ | เทศบาลนครระยอง | เมืองฯ | ระยอง |
| ๑๐ | ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๓ | เทศบาลเมืองมาบตาพุด | เมืองฯ | ระยอง |
| ๑๑ | ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๓ | เทศบาลเมืองบ้านฉาง | บ้านฉาง | ระยอง |
| ๑๒ | ๑๓ มกราคม ๒๕๕๔ | องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครศรีธรรมราช | เมืองฯ | นครศรีธรรมราช |
| ๑๓ | ๑๔ มกราคม ๒๕๕๔ | เทศบาลนครนครศรีธรรมราช | เมืองฯ | นครศรีธรรมราช |
| ๑๔ | ๑๕ มกราคม ๒๕๕๔ | เทศบาลนครหาดใหญ่ | หาดใหญ่ | สงขลา |
| ๑๕ | ๑๕ มกราคม ๒๕๕๔ | องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล | เมืองฯ | สตูล |
| ๑๖ | ๒๐ มกราคม ๒๕๕๔ | เทศบาลเมืองสตูล | เมืองฯ | สตูล |

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ถ. ได้นำปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในส่วน ที่เกี่ยวข้องมาพิจารณา ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนามาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น เสนอต่อ ก.ถ. ต่อไป สำหรับในส่วนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการ และพนักงาน ส่วนท้องถิ่น หรือคณะกรรมการระดับจังหวัด ประธาน ก.ถ. ได้เห็นชอบ ให้ฝ่ายเลขานุการแจ้ง คณะกรรมการกลางฯ และประธาน ก.จังหวัด ทราบ เพื่อเป็นการประสาน การดำเนินการต่อไปด้วย แล้วเช่นกัน

๔. การจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเผยแพร่ ผลงานการดำเนินงานของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ. ในชื่อ "วารสาร ก.ถ. สัมพันธ์" โดยจัดทำรวม ๒ ฉบับ จำนวน ๑๖,๐๐๐ เล่ม แจกจ่ายให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



๕. การจัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรของสำนักงาน ก.ถ.

๑) จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน วันที่ ๑๘ - ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ ณ สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อ.เกาะสีชัง จ.ชลบุรี

๒) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงาน ก.ถ. ได้นำองค์ความรู้ที่น่าสนใจ งานในหน้าที่รับผิดชอบมาเล่าสู่กันฟัง วันที่ ๑ - ๔ กันยายน ๒๕๕๘

๓) เชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ในเรื่องที่น่าสนใจ และมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

- วิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. ให้ความรู้ในหัวข้อ การพิทักษ์ระบบคุณธรรม และการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือน

- วิทยากรจากสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ให้ความรู้ในหัวข้อ กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์

- วิทยากรจากกรมบัญชีกลาง ให้ความรู้ในหัวข้อ กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ



THE UNIVERSITY OF CALIFORNIA LIBRARY

THE UNIVERSITY OF CALIFORNIA LIBRARY
100 S. BURNETT AVENUE
LOS ANGELES, CALIF. 90024
TEL. 213-875-8800
WWW.UCLIBRARY.ORG





คำรับรองการปฏิบัติราชการ
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

๑. คำรับรองระหว่าง

| | | | |
|------------|-----------|----------------------|----------------|
| นายวิบูลย์ | สงวนพงศ์ | ปลัดกระทรวงมหาดไทย | ผู้รับคำรับรอง |
| | | และ | |
| นายสันติธร | ยิ้มละมัย | หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. | ผู้ทำคำรับรอง |

๒. คำรับรองนี้เป็นคำรับรองฝ่ายเดียว มิใช่สัญญาและใช้สำหรับระยะเวลา ๑ ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘
๓. รายละเอียดของคำรับรอง ได้แก่ แผนที่ยุทธศาสตร์ของ สำนักงาน ก.ถ. กรอบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ นำหนัก ข้อมูลพื้นฐาน เป้าหมาย/เกณฑ์การให้คะแนน และรายละเอียดอื่นๆ ตามที่ปรากฏอยู่ในเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้
๔. ข้าพเจ้า นายวิบูลย์ สงวนพงศ์ ในฐานะผู้บังคับบัญชาของ นายสันติธร ยิ้มละมัย ได้พิจารณาและเห็นชอบกับแผนที่ยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.ถ. ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ นำหนัก ข้อมูลพื้นฐาน เป้าหมาย/เกณฑ์การให้คะแนน และรายละเอียดอื่นๆ ตามที่ปรากฏอยู่ในเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้ และข้าพเจ้ายินดีจะให้คำแนะนำ กำกับ และตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการ ของนายสันติธร ยิ้มละมัย ให้เป็นไปตามคำรับรองที่จัดทำขึ้นนี้
๕. ข้าพเจ้า นายสันติธร ยิ้มละมัย หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. ได้ทำความเข้าใจคำรับรองตาม ข้อ ๓ แล้ว ขอให้คำรับรองกับปลัดกระทรวงมหาดไทยว่าจะมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวในระดับสูงสุด เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนตามที่ได้คำรับรองไว้
๖. ผู้รับคำรับรองและผู้ทำคำรับรองเข้าใจคำรับรองการปฏิบัติราชการและเห็นพ้องกันแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

(นายวิบูลย์ สงวนพงศ์)
ปลัดกระทรวงมหาดไทย

วันที่ ๐๑ มิถุนายน ๒๕๕๘
ผู้รับคำรับรอง

(นายสันติธร ยิ้มละมัย)
หัวหน้าสำนักงานก.ถ.

วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๘
ผู้ทำคำรับรอง

คำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ของสำนักงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.อ.)

กรอบตัวชี้วัดและเป้าหมายตามคํารับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ สำนักงาน ก.อ.

พันธกิจ สป. พัฒนาระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ระบบงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและระเบียบกฎหมาย
ในความรับผิดชอบ เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

| ประเด็นยุทธศาสตร์ (สป.) | มิติ | เป้าประสงค์ (หน่วยงาน) | ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน | น้ำหนัก (ร้อยละ) | เป้าหมาย ปี ๒๕๕๘ | ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data) | | เกณฑ์การให้คะแนน | | | | หมายเหตุ | |
|--|------|--|---|------------------|------------------|-------------------------------|------|------------------|----|----|----|----------|---|
| | | | | | | ๒๕๕๕ | ๒๕๕๖ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | | ๕ |
| ตัวชี้วัดบังคับ (มิติภายใน ประสิทธิภาพ) น้ำหนักในการคำนวณผลคะแนนร้อยละ ๑๐ | | | | | | | | | | | | | |
| การบริหาร กิจการบ้านเมือง ที่ดี | ๓ | การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการของ สป.มท. ให้มีประสิทธิภาพ | ๑. ร้อยละการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม (เฉพาะงบดำเนินงานและงบลงทุนที่ต้องเบิกจ่ายภายในปีงบประมาณเสร็จสิ้น) | ๑๐ | ๕ | ๘๑.๗๕ | ๙๓.๑ | ๘๘ | ๙๐ | ๙๒ | ๙๔ | ๙๖ | - ตัวชี้วัดที่ ๓ ของ สป.มท. โดยมี กค.สป. เป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบตัวชี้วัด |
| | | | | | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัดจากภาคถ่ายทอดตัวชี้วัดของ สป.มท. ผู้หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ สป.มท. พันธกิจ ยุทธศาสตร์หน่วยงาน การกิจของหน่วยงาน และภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย น้ำหนักในการคำนวณผลคะแนนร้อยละ ๙๐ โดยมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน น้ำหนัก เป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (ในบ้อยกว่าร้อยละ ๑๕ และไม่เกินร้อยละ ๒๕) | | | | | | | | | | | | | |
| การบริหาร กิจการบ้านเมือง ที่ดี | ๑ | อ.ท. มีมาตรฐานการบริหารงานบุคคล | ๒. ระดับความสำเร็จของการไม่เบียดเบียนกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับ การปรับระบบบำนาญคนแก่แห่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จากระบบซี - เป็นระบบแพง | ๒๕ | ๕ | - | - | ๓ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ● ตัวชี้วัดตามภารกิจของหน่วยงาน |
| | | | | | | | | | | | | | |
| การบริหาร กิจการบ้านเมือง ที่ดี | ๑ | อ.ท. มีมาตรฐานการบริหารงานบุคคล | ๓. ระดับความสำเร็จของการจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับระบบแพง | ๒๕ | ๕ | - | - | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ● ตัวชี้วัดตามภารกิจของหน่วยงาน |
| | | | | | | | | | | | | | |
| การบริหาร กิจการบ้านเมือง ที่ดี | ๓ | ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพทันสมัย | ๔. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของสำนักงาน ก.อ. | ๒๐ | ๕ | - | - | ๓๕ | ๔๐ | ๔๕ | ๕๐ | ๕๕ | ● ตัวชี้วัดตามภารกิจของหน่วยงาน |
| | | | | | | | | | | | | | |
| การบริหาร กิจการบ้านเมือง ที่ดี | ๒ | ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ | ๕. ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วมประชุม/สัมมนาตามแผนการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | ๒๐ | ๕ | ๙๕.๗๕ | ๑๒ | ๓๐ | ๓๕ | ๔๐ | ๔๕ | ๕๐ | ● ตัวชี้วัดตามภารกิจของหน่วยงาน |
| | | | | | | | | | | | | | |
| รวม | | | | ๑๐๐ | | | | | | | | | |

หมายเหตุ ๑) ในช่อง "มิติ" ให้ใส่ค่า ๑,๒,๓ โดย มิติภายนอก ๑ หมายถึง มิติด้านประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติการ ๒ หมายถึง มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติภายใน ๓ หมายถึง มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

- วิสัยทัศน์
- พันธกิจ
- เป้าประสงค์
- ประเด็นยุทธศาสตร์

สำนักงาน ก.ถ.

วิสัยทัศน์

"เป็นหน่วยงานมุ่งความเป็นเลิศในการพัฒนามาตรฐานและระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น"

พันธกิจ

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

เป้าประสงค์

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

ประเด็นยุทธศาสตร์

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



งบประมาณรายจ่ายประจำปีของสำนักงาน ก.ถ. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

| | | |
|---|---------------|-----|
| ๑. งบบุคลากร (เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนรายเดือนข้าราชการ) | ๑๑,๗๘๒,๗๐๐.๐๐ | บาท |
| ๒. งบดำเนินงาน (ค่าตอบแทน ค่าใช้สอยและวัสดุ ค่าวัสดุ ค่าใช้จ่ายอื่น) | ๒,๘๒๐,๐๐๐.๐๐ | บาท |
| ๓. งบรายจ่ายอื่น | | |
| ๓.๑ โครงการส่งเสริมมาตรฐานทางคุณธรรมและ จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑,๕๑๘,๒๐๐.๐๐ | บาท |
| ๓.๒ โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้กับผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑,๓๕๘,๘๐๐.๐๐ | บาท |
| ๓.๓ โครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๘๕๘,๕๐๐.๐๐ | บาท |
| ๓.๔ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความเข้มแข็ง ด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | ๓๕๘,๐๐๐.๐๐ | บาท |
| ๓.๕ การจัดทำรายงานประจำปี ของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ. | ๓๑๗,๐๗๐.๐๐ | บาท |
| รวมงบรายจ่ายอื่น | ๘,๘๘๘,๓๗๐.๐๐ | บาท |
| รวมทั้งสิ้น | ๑๕,๐๘๕,๖๗๐.๐๐ | บาท |

THE UNIVERSITY OF MICHIGAN LIBRARY





สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ



ภาคผนวก ก

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
(ฉบับที่ ๔)

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเห็นสมควรให้มีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ ให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้เพิ่มความดังต่อไปนี้ เป็นข้อ ๗/๑ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔

“ข้อ ๗/๑ การสรรหาบุคคล การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นท้ายประกาศนี้”

ข้อ ๓ ให้เพิ่มความดังต่อไปนี้เป็นข้อ ๔/๑ และข้อ ๔/๒ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔

“ข้อ ๔/๑ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มี ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งระดับที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น”

“ข้อ ๔/๒ ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีระดับ ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

การจัดพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕ การกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นประกอบกับลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีขนาดแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

มาตรฐานทั่วไปตามวรรคหนึ่ง ให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นท้ายประกาศนี้”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ ให้มีการจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง สร้างขวัญและแรงจูงใจให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของข้อ ๑๔ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๔ การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม ประวัติการปฏิบัติราชการ และการผ่านหลักสูตรอบรมตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงจะได้รับ”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในหลักเกณฑ์ให้มีคณะกรรมการขึ้นพิจารณา โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๒๐ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำผลการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย”

ข้อ ๙ ในระหว่างที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ยังมิได้จัดทำมาตรฐานทั่วไปตามประกาศนี้ ให้บรรดามาตรฐานทั่วไปที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้คงมีผลบังคับใช้ต่อไป จนกว่าจะมีการแก้ไขให้เป็นไปตามประกาศนี้

ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำมาตรฐานทั่วไปตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปี นับแต่วันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

ปริญญา นาคฉัตรีย์

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

บัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น
แนบท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

๑. ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๒๑ ด้าน ดังนี้

- ๑.๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)
- ๑.๑.๒ ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)
- ๑.๑.๓ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- ๑.๑.๔ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
- ๑.๑.๕ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
- ๑.๑.๖ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
- ๑.๑.๗ ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
- ๑.๑.๘ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
- ๑.๑.๙ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA), การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA), ฯลฯ
- ๑.๑.๑๐ ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ
- ๑.๑.๑๑ ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS)
- ๑.๑.๑๒ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
- ๑.๑.๑๓ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
- ๑.๑.๑๔ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๑.๑.๑๕ ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๑.๑๖ ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- ๑.๑.๑๗ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๑.๑.๑๘ ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
- ๑.๑.๑๙ ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
- ๑.๑.๒๐ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) และเน็ตเวิร์ก (Network)
- ๑.๑.๒๑ ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

๑.๒ การกำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๑.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน

๑.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน

๑.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๕ ด้าน

๑.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๑.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนด

๒. ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑ ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๙ ด้าน ดังนี้

- ๒.๑.๑ ทักษะการบริหารข้อมูล
- ๒.๑.๒ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๒.๑.๓ ทักษะการประสานงาน
- ๒.๑.๔ ทักษะในการสืบสวน
- ๒.๑.๕ ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒.๑.๖ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๒.๑.๗ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
- ๒.๑.๘ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๒.๑.๙ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๒.๒ การกำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๒.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

๒.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

๒.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๒.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๒.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓. สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๑ สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๓.๑.๑ **สมรรถนะหลัก** หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ดังนี้

- ๓.๑.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๓.๑.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ๓.๑.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๓.๑.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ
- ๓.๑.๑.๕ การทำงานเป็นทีม

๓.๑.๒ **สมรรถนะประจำผู้บริหาร** หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการในตำแหน่งประเภทบริหาร และอำนวยการ ซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะ ดังนี้

- ๓.๑.๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ๓.๑.๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ๓.๑.๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน
- ๓.๑.๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์

๓.๑.๓ **สมรรถนะประจำสายงาน** หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับประเภทและระดับตำแหน่งในสายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้น สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๒๒ สมรรถนะ ดังนี้

- ๓.๑.๓.๑ การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- ๓.๑.๓.๒ การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
- ๓.๑.๓.๓ การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก
- ๓.๑.๓.๔ การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล
- ๓.๑.๓.๕ การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
- ๓.๑.๓.๖ การคิดวิเคราะห์
- ๓.๑.๓.๗ การบริหารความเสี่ยง
- ๓.๑.๓.๘ การบริหารทรัพยากร
- ๓.๑.๓.๙ การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง
- ๓.๑.๓.๑๐ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
- ๓.๑.๓.๑๑ การวางแผนและการจัดการ
- ๓.๑.๓.๑๒ การวิเคราะห์และการบูรณาการ
- ๓.๑.๓.๑๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
- ๓.๑.๓.๑๔ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- ๓.๑.๓.๑๕ การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์
- ๓.๑.๓.๑๖ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์
- ๓.๑.๓.๑๗ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น
- ๓.๑.๓.๑๘ ความคิดสร้างสรรค์
- ๓.๑.๓.๑๙ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
- ๓.๑.๓.๒๐ จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- ๓.๑.๓.๒๑ ศิลปะการโน้มน้าวใจ
- ๓.๑.๓.๒๒ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

๓.๒ การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๓.๒.๑ สมรรถนะหลัก ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ทั้ง ๕ สมรรถนะ

๓.๒.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ทั้ง ๔ สมรรถนะ

๓.๒.๓ สมรรถนะประจำสายงาน ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่งไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ สมรรถนะ

๓.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนด



สมเด็จพระยาตำราธิราช
เมื่อครั้งเสด็จตรวจหัวเมืองต่างๆ

ภาคผนวก ข



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
(ฉบับที่ ๕)

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เหมาะสมกับสภาการณในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๘ ให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๕)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๓ ท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๔ ท้ายประกาศนี้แทน โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

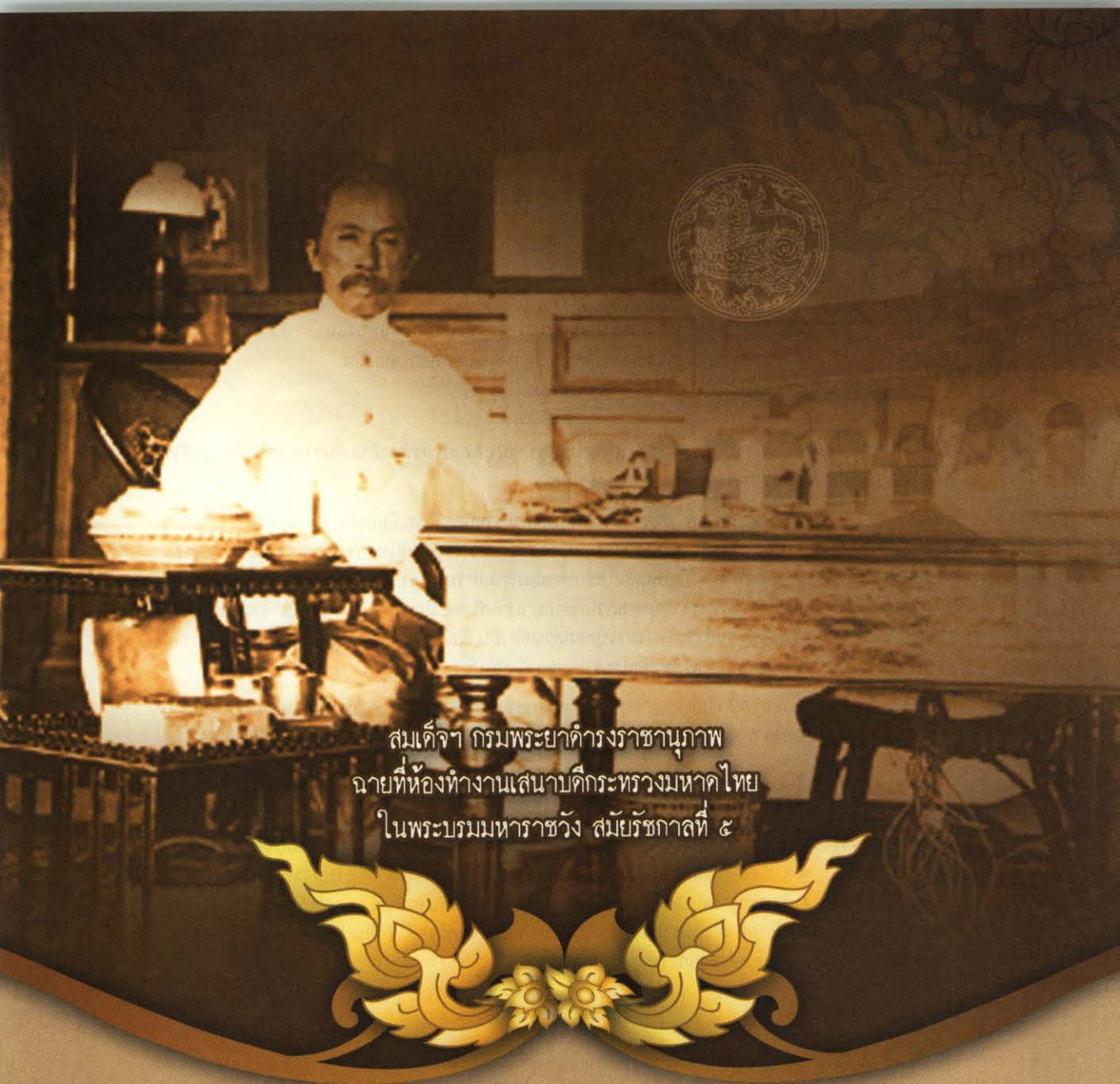
ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายปริญญา นาคฉัตร์ย์)

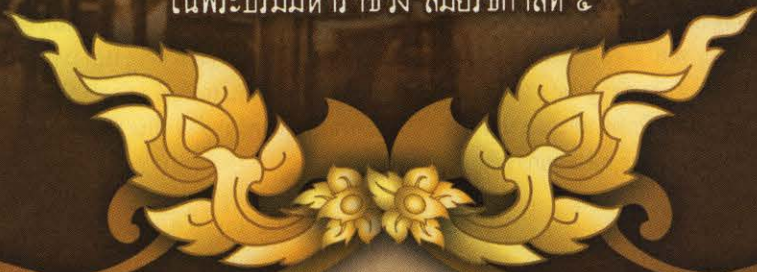
ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี 4

| ขั้น | ขั้นต้น ท. 1 | ขั้นต้น ท. 2 | ขั้นต้น ท. 3 | ขั้นต้น ท. 4 | ขั้นต้น ท. 5 | ขั้นต้น ท. 6 | ขั้นต้น ท. 7 | ขั้นต้น ท. 8 | ขั้นต้น ท. 9 | ขั้นต้น ท. 10 |
|------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| 33 | | | | | | | | 66,490 | | |
| 32.5 | | | | | | | | 65,490 | 77,380 | |
| 32 | | | | | | | | 64,490 | 76,220 | |
| 31.5 | | | | | | | | 63,480 | 75,050 | |
| 31 | | | | | | | 49,480 | 62,470 | 73,880 | |
| 30.5 | | | | | | | 48,740 | 61,460 | 72,710 | |
| 30 | | | | | | | 47,990 | 60,450 | 71,530 | |
| 29.5 | | | | | | | 47,240 | 59,500 | 70,350 | |
| 29 | | | 21,420 | | | | 46,490 | 58,560 | 69,240 | |
| 28.5 | | | 21,110 | 25,020 | | | 45,740 | 57,640 | 68,150 | |
| 28 | | | 20,790 | 24,640 | 30,020 | | 44,990 | 56,730 | 67,080 | |
| 27.5 | | | 20,470 | 24,270 | 29,570 | 36,640 | 44,280 | 55,840 | 66,020 | |
| 27 | | | 20,140 | 23,900 | 29,130 | 36,090 | 43,580 | 54,960 | 64,980 | 80,450 |
| 26.5 | | | 19,810 | 23,520 | 28,690 | 35,540 | 42,890 | 54,090 | 63,960 | 79,240 |
| 26 | | | 19,480 | 23,140 | 28,250 | 34,990 | 42,210 | 53,230 | 63,090 | 78,020 |
| 25.5 | | | 19,120 | 22,760 | 27,800 | 34,430 | 41,550 | 52,370 | 62,220 | 76,800 |
| 25 | | | 18,760 | 22,400 | 27,350 | 33,870 | 40,900 | 51,520 | 61,360 | 75,580 |
| 24.5 | | | 18,410 | 22,050 | 26,920 | 33,310 | 40,260 | 50,670 | 60,500 | 74,360 |
| 24 | 11,840 | | 18,070 | 21,700 | 26,500 | 32,790 | 39,630 | 49,830 | 59,640 | 73,140 |
| 23.5 | 11,670 | | 17,730 | 21,360 | 26,080 | 32,270 | 39,080 | 49,010 | 58,800 | 71,990 |
| 23 | 11,490 | 14,180 | 17,400 | 21,020 | 25,670 | 31,760 | 38,520 | 48,200 | 57,980 | 70,860 |
| 22.5 | 11,310 | 13,980 | 17,080 | 20,690 | 25,270 | 31,260 | 37,960 | 47,380 | 57,150 | 69,740 |
| 22 | 11,130 | 13,770 | 16,760 | 20,360 | 24,870 | 30,770 | 37,410 | 46,560 | 56,330 | 68,640 |
| 21.5 | 10,950 | 13,550 | 16,450 | 20,040 | 24,480 | 30,290 | 36,860 | 45,750 | 55,510 | 67,560 |
| 21 | 10,770 | 13,330 | 16,140 | 19,720 | 24,090 | 29,810 | 36,310 | 44,930 | 54,700 | 66,600 |
| 20.5 | 10,570 | 13,110 | 15,840 | 19,410 | 23,710 | 29,340 | 35,770 | 44,130 | 53,890 | 65,630 |
| 20 | 10,370 | 12,890 | 15,540 | 19,100 | 23,340 | 28,880 | 35,220 | 43,300 | 53,080 | 64,670 |
| 19.5 | 10,180 | 12,650 | 15,290 | 18,790 | 22,980 | 28,430 | 34,680 | 42,620 | 52,260 | 63,720 |
| 19 | 9,990 | 12,410 | 15,060 | 18,480 | 22,600 | 27,960 | 34,110 | 41,930 | 51,450 | 62,760 |
| 18.5 | 9,800 | 12,180 | 14,810 | 18,190 | 22,230 | 27,490 | 33,560 | 41,250 | 50,640 | 61,800 |
| 18 | 9,620 | 11,950 | 14,560 | 17,880 | 21,880 | 27,030 | 33,000 | 40,560 | 49,830 | 60,830 |
| 17.5 | 9,440 | 11,730 | 14,320 | 17,570 | 21,500 | 26,580 | 32,450 | 39,880 | 49,010 | 59,870 |
| 17 | 9,260 | 11,510 | 14,060 | 17,270 | 21,140 | 26,120 | 31,880 | 39,190 | 48,200 | 58,890 |
| 16.5 | 9,090 | 11,300 | 13,820 | 16,960 | 20,770 | 25,660 | 31,340 | 38,500 | 47,380 | 57,930 |
| 16 | 8,920 | 11,090 | 13,570 | 16,650 | 20,400 | 25,190 | 30,790 | 37,830 | 46,560 | 56,960 |
| 15.5 | 8,750 | 10,880 | 13,310 | 16,340 | 20,040 | 24,730 | 30,220 | 37,130 | 45,750 | 56,000 |
| 15 | 8,590 | 10,680 | 13,070 | 16,030 | 19,660 | 24,270 | 29,680 | 36,450 | 44,930 | 55,010 |
| 14.5 | 8,430 | 10,480 | 12,810 | 15,720 | 19,300 | 23,820 | 29,110 | 35,760 | 44,130 | 54,050 |
| 14 | 8,260 | 10,280 | 12,560 | 15,440 | 18,950 | 23,370 | 28,560 | 35,090 | 43,310 | 53,090 |
| 13.5 | 8,100 | 10,070 | 12,330 | 15,140 | 18,590 | 22,920 | 28,030 | 34,430 | 42,490 | 52,120 |
| 13 | 7,950 | 9,910 | 12,090 | 14,850 | 18,230 | 22,490 | 27,480 | 33,770 | 41,670 | 51,140 |
| 12.5 | 7,790 | 9,710 | 11,860 | 14,570 | 17,890 | 22,040 | 26,980 | 33,140 | 40,890 | 50,170 |
| 12 | 7,640 | 9,520 | 11,630 | 14,310 | 17,550 | 21,620 | 26,460 | 32,510 | 40,100 | 49,220 |
| 11.5 | 7,480 | 9,330 | 11,400 | 14,030 | 17,200 | 21,190 | 25,970 | 31,900 | 39,360 | 48,290 |
| 11 | 7,330 | 9,150 | 11,180 | 13,760 | 16,880 | 20,780 | 25,470 | 31,290 | 38,620 | 47,390 |
| 10.5 | 7,210 | 8,970 | 10,970 | 13,500 | 16,550 | 20,360 | 24,970 | 30,690 | 37,880 | 46,470 |
| 10 | 7,050 | 8,800 | 10,760 | 13,230 | 16,240 | 19,970 | 24,490 | 30,100 | 37,120 | 45,550 |
| 9.5 | 6,920 | 8,610 | 10,540 | 12,970 | 15,920 | 19,580 | 24,010 | 29,510 | 36,410 | 44,680 |
| 9 | 6,790 | 8,450 | 10,350 | 12,730 | 15,610 | 19,200 | 23,550 | 28,930 | 35,690 | 43,810 |
| 8.5 | 6,650 | 8,290 | 10,150 | 12,470 | 15,290 | 18,810 | 23,080 | 28,350 | 34,980 | 42,950 |
| 8 | 6,530 | 8,120 | 9,950 | 12,220 | 15,000 | 18,440 | 22,620 | 27,800 | 34,270 | 42,070 |
| 7.5 | 6,400 | 7,960 | 9,740 | 11,960 | 14,680 | 18,060 | 22,170 | 27,230 | 33,550 | 41,190 |
| 7 | 6,270 | 7,800 | 9,540 | 11,700 | 14,380 | 17,690 | 21,710 | 26,660 | 32,850 | 40,310 |
| 6.5 | 6,160 | 7,630 | 9,340 | 11,450 | 14,070 | 17,310 | 21,240 | 26,100 | 32,110 | 39,440 |
| 6 | 6,050 | 7,460 | 9,140 | 11,200 | 13,770 | 16,920 | 20,790 | 25,530 | 31,400 | 38,570 |
| 5.5 | 5,920 | 7,290 | 8,930 | 10,950 | 13,470 | 16,570 | 20,320 | 24,960 | 30,700 | 37,700 |
| 5 | 5,810 | 7,140 | 8,740 | 10,700 | 13,160 | 16,190 | 19,860 | 24,400 | 29,980 | 36,820 |
| 4.5 | 5,690 | 6,970 | 8,540 | 10,440 | 12,840 | 15,800 | 19,410 | 23,830 | 29,280 | 35,950 |
| 4 | 5,580 | 6,800 | 8,340 | 10,190 | 12,530 | 15,430 | 18,950 | 23,270 | 28,560 | 35,090 |
| 3.5 | 5,440 | 6,630 | 8,130 | 9,960 | 12,240 | 15,050 | 18,470 | 22,700 | 27,850 | 34,220 |
| 3 | 5,340 | 6,470 | 7,940 | 9,700 | 11,920 | 14,660 | 18,010 | 22,140 | 27,160 | 33,360 |
| 2.5 | 5,220 | 6,300 | 7,730 | 9,440 | 11,620 | 14,300 | 17,560 | 21,550 | 26,460 | 32,510 |
| 2 | 5,100 | 6,140 | 7,530 | 9,210 | 11,310 | 13,910 | 17,100 | 20,990 | 25,770 | 31,650 |
| 1.5 | 4,980 | 5,970 | 7,320 | 8,970 | 11,000 | 13,530 | 16,640 | 20,420 | 25,080 | 30,820 |
| 1 | 4,870 | 5,810 | 7,140 | 8,740 | 10,700 | 13,160 | 16,190 | 19,860 | 24,400 | 29,980 |
| ขั้น | ขั้นต้น ท. 1 | ขั้นต้น ท. 2 | ขั้นต้น ท. 3 | ขั้นต้น ท. 4 | ขั้นต้น ท. 5 | ขั้นต้น ท. 6 | ขั้นต้น ท. 7 | ขั้นต้น ท. 8 | ขั้นต้น ท. 9 | ขั้นต้น ท. 10 |



สมเด็จพระยาตำราภานุภาพ
ฉายที่ห้องทำงานเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย
ในพระบรมมหาราชวัง สมัยรัชกาลที่ ๕



ภาคผนวก ค



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
(ฉบับที่ ๖)

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเห็นสมควรให้มีการแก้ไข
การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘
เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม
โดยประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๖)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้แก้ไขคำว่า “ตำแหน่งประเภทบริหาร” และ “ตำแหน่งประเภทอำนวยการ” ในประกาศ
คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ.
๒๕๕๗ และในบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นแนบท้ายประกาศดังกล่าว เป็น “ตำแหน่งประเภทบริหาร
ท้องถิ่น” และ “ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น” ตามลำดับ

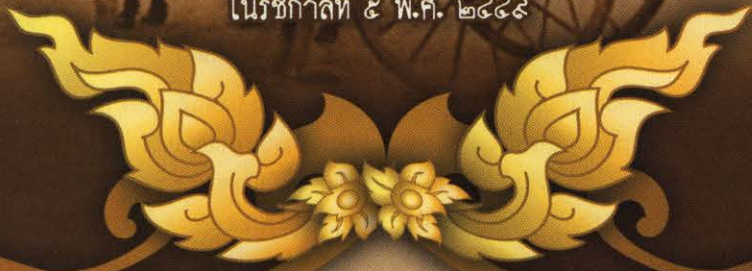
ประกาศ ณ วันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายปริญญา นาคฉัตร์ย)

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



สมเด็จพระยาตำรากราชานภาพประทับในระแวกเมื่อคราวเสด็จ
ตรวจราชการมณฑลอีสาน ระหว่างทรงดำรงตำแหน่งเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย
ในรัชกาลที่ ๕ พ.ศ. ๒๔๔๕



ภาคผนวก ง



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้าง
ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๒)

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นว่าด้วยการกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้าง ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับรายการค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) ประกอบมาตรา ๒๒ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๖ และมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๖ / ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ ให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้าง ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้าง ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๒)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกรายการค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้าง ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้บัญชีรายการค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ท้ายประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปแล้วก่อนประกาศนี้ใช้บังคับ ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล หรือมติของคณะรัฐมนตรี หรือตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือกระทรวงมหาดไทยกำหนด ให้เป็นอันใช้ได้ และให้ถือว่าเป็นไปตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายปริญญา นาคฉัตร์ย์)

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

บัญชีรายการค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง
แนบท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง การกำหนดรายการ
ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้าง ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและ
พนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๒)

ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

๑. เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๒. เงินตอบแทนอื่นๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินเพิ่มพิเศษ หรือเงินเพิ่มอื่นๆ ตามที่
กฎหมาย กฎ หรือระเบียบกำหนด ในลักษณะดังนี้
 - ๒.๑ เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน
 - ๒.๒ ค่าตอบแทนพิเศษ
 - ๒.๓ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
 - ๒.๔ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
(พ.ต.พ.)
 - ๒.๕ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
 - ๒.๖ เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานบริการในสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น
 - ๒.๗ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - ๒.๘ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันภัยและดับเพลิง
 - ๒.๙ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายตำแหน่งนิติกร
(พ.ต.ก.)
 - ๒.๑๐ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของครุการศึกษา (พ.ค.ศ.)
 - ๒.๑๑ เงินวิทยฐานะ
 - ๒.๑๒ เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับศพ
 - ๒.๑๓ เงินอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน
๓. เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)
๔. เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
๕. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและ
ลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและข้าราชการครุกรุงเทพมหานคร
๖. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
๗. เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับ
ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง(แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)
๘. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และ
เภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว
๙. เงินค่าเช่าบ้าน
๑๐. เงินทำขวัญข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตราย
หรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติในหน้าที่

alt

๑๑. เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ
๑๒. เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ
๑๓. เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีใช้ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)
๑๔. เงินสมทบกองทุนประกันสังคม
๑๕. เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น
๑๖. เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร
๑๗. บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอุบัติเหตุและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ
๑๘. เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
๑๙. ทุนการศึกษา
๒๐. เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด

2/10



สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ
ทรงเครื่องแบบเต็มยศนายพลเอก ราชองครักษ์พิเศษ
แห่งกรมทหารราบที่ ๑ มหาดเล็กรักษาพระองค์



ภาคผนวก จ

| ลำดับ | ประเด็น | ปัญหา/อุปสรรคของ อปท. | ข้อเสนอแนะของ อปท. |
|-------|---|--|--|
| ๒. | การจัดโครงสร้างภายในองค์กร / อัตรากำลัง | <ul style="list-style-type: none"> - ไม่เป็นไปตามปริมาณงานและภารกิจของส่วนท้องถิ่น มีลักษณะที่กำหนดไว้มากและมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ - มีการจำกัดโครงสร้างของ อปท. ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ - โครงสร้างขาดความยืดหยุ่น เนื่องจากโครงสร้างอัตรากำลังของท้องถิ่นถูกจำกัด ด้วยหลักการกำหนดโครงสร้างของส่วนราชการ เช่น โครงสร้างระดับกองจะต้องมีการกำหนดให้มีฝ่ายตั้งแต่ ๒ ฝ่ายขึ้นไป และไม่สามารถที่จะทำการยุบตำแหน่งได้ในกรณีที่อัตรากำลังของฝ่ายนั้นว่างลง จึงทำให้เกิดผลกระทบในส่วนของภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น - การจัดตั้งฝ่ายที่นอกเหนือจากโครงสร้างที่ ก.จังหวัดกำหนด โดยผ่านความเห็นชอบจาก ก.จ.จ. และประกาศจัดตั้งฝ่ายไปแล้ว แต่ยังไม่ได้รับความเห็นชอบจาก ก.จ. และได้มีการรายงาน ก.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบย้อนหลัง โดย ก.จ. ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบย้อนหลังไม่ก่อนวันที่ ก.จ.จ. เห็นชอบและเมื่อตำแหน่งว่างให้ยุบและมีให้ปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งปัญหานี้เกิดขึ้น เกือบทุก อปท. เนื่องจากได้มีการแก้ไขประกาศหลักเกณฑ์ - ในการกำหนดโครงสร้างภายในองค์กร/อัตรากำลัง อปท. ไม่สามารถจะกำหนดรายละเอียดของภารกิจได้อย่างชัดเจน เพราะแนวทางในการจัดทำถ้ามีการกำหนดงานที่ชัดเจน จำเป็นต้องทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการกำหนดโครงสร้าง ซึ่งเนื้อหาข้อมูลไปจัดทำแบบแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ จะทำให้มียอดแสดงค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ | <ul style="list-style-type: none"> - - ควรยกเลิก อปท. ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ให้ข้าราชการ อปท. สามารถโอนย้ายสับเปลี่ยนกันได้ โดยไม่คิดเรื่องโครงสร้างของ อปท. - - - |
| ๓. | การกำหนดตำแหน่ง | <ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดระดับตำแหน่งของข้าราชการ อปท. (โดยเฉพาะตำแหน่งบริหาร เช่น ปลัด/รองปลัด ผอ.กอง หัวหน้าฝ่าย) ไม่ควรอิงกับประเภทชั้น หรือรายได้ของ อปท. เพราะเป็นการสร้างความไม่เป็น | <ul style="list-style-type: none"> - |

| ลำดับ | ประเด็น | ปัญหา/อุปสรรคของ อปท. | ข้อเสนอแนะของ อปท. |
|-------|---------|--|--|
| | | <p>กรรมให้กับข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่รับราชการต่างท้องถิ่นหรือต่างพื้นที่ และไม่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจ กรณีนี้หากเปรียบเทียบกับส่วนราชการ เช่น ตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด สามารถมีระดับเดียวกันทั้งจังหวัดเล็กและจังหวัดใหญ่ หรือ ปลัดกระทรวง/อธิบดี ก็มีระดับเดียวกันทั้งกระทรวง/กรมเล็กและกระทรวง/กรมใหญ่ ท้องถิ่นก็น่าจะใช้หลักการเดียวกันได้ โดยให้ระดับตำแหน่งสามารถได้เท่าไปให้ได้จนถึง เพดานของระดับสูงสุดของตำแหน่งนั้น เช่น ปลัดของ อปท. เมื่อมีเงินเดือนมีคุณสมบัติ มีผลงาน มีปริมาณและคุณภาพของงานถึง ก็ควรจะเลื่อนได้ถึงเพดานของตำแหน่งปลัดเทศบาล คือระดับ ๘ ได้อย่างเสมอภาคกัน โดย อปท. ขนาดเล็กให้สามารถกำหนดเป็นตำแหน่งเฉพาะตัวเพื่อรองรับผู้มีสิทธิ์เมื่อตำแหน่งว่างก็ให้กลับไปใช้ระดับตำแหน่งเดิม สำหรับปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายซึ่งสูงขึ้นและอาจกระทบกับฐานการคลังของ อปท. ขนาดเล็กที่มีรายได้น้อย เห็นว่ากรณีนี้ อปท. เองย่อมสามารถที่จะวางแผนในการสรรหาบุคคลและบริหารรายจ่ายให้อยู่ในกรอบวงเงิน ที่กฎหมายกำหนดไว้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งสายงานบริหารของกองการศึกษา ยังไม่เปิดกว้างให้ผู้ที่มีความรู้ทางการศึกษา แต่อยู่ในสายงานอื่นเข้าสู่ตำแหน่งได้ เนื่องจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งกำหนดไว้เฉพาะครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเท่านั้น จึงเกิดการขาดแคลนบุคลากรในสายงานดังกล่าว และเป็นการปิดกั้นความก้าวหน้าสำหรับผู้ที่มีความรู้ทางการศึกษาแต่ไม่ได้อยู่ในตำแหน่งครูหรือบุคลากรทางการศึกษา - หลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ระดับ ๔ กำหนดให้จะต้องมีข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างจำนวน ไม่น้อยกว่า ๔๐๐ อัตรา ซึ่งยังไม่มีความชัดเจนว่า จำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจำนวน ๔๐๐ อัตรา นั้น หมายความว่าถึงอัตรา ตำแหน่งที่มีคนครองอยู่จริงหรือว่าเป็นอัตราตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของส่วนท้องถิ่นทั้งหมด ดังนั้นส่วนท้องถิ่นที่มีอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไม่ถึงเกณฑ์จำนวน ๔๐๐ อัตรา จึงกำหนดระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองการ | <ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการทบทวนคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง และสภาพปัญหาของ อปท. ในปัจจุบัน - เกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ระดับ ๔ ควรพิจารณาจากปริมาณงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบความยากและคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายและหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าการพิจารณาจากจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามเกณฑ์ จำนวน ๔๐๐ อัตรา |

| ลำดับ | ประเด็น | ปัญหา/อุปสรรคของ อปท. | ข้อเสนอแนะของ อปท. |
|-------|--------------------------|---|---|
| | | <p>เจ้าหน้าที่ได้เพียง ๗ ระดับ ถึงแม้ว่าจะมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบคุณภาพของงาน ความยากของงานในปริมาณ ที่มากถึงขนาดที่จะกำหนดระดับตำแหน่งเป็นระดับ ๔ ได้ประกอบกับเมื่อเปรียบเทียบปริมาณ คุณภาพของงาน และความยากของงานกับส่วนราชการที่มีการกำหนดระดับตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง ระดับ ๔ แล้วพบว่าปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน ในระดับเดียวกัน และในบางส่วนราชการก็มีปริมาณงานและความยากของงานที่มากกว่า</p> <p>- ปัจจุบันการกำหนดตำแหน่งของแต่ละองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่เหมือนกันส่งผลต่อการโอนย้ายของบุคลากรเกิดความยุ่งยาก และการกำหนดระดับตำแหน่งสายงานบริหารแตกต่างกัน</p> | - |
| ๔. | การสรรหา / บรรจุแต่งตั้ง | <p>- การสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นไม่ควรให้ ส่วนท้องถิ่น จัดสอบเอง เพราะเป็นการยากที่จะป้องกันไม่ให้มีการวิ่งเต้นหรือการเรียกรับผลประโยชน์ ควรให้มีหน่วยงานกลางหรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของ อปท. (เช่น ก.จังหวัด ก.กลาง หรือ ก.อ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบ</p> <p>- การสรรหาคำแหน่งบริหาร (ตำแหน่งปลัด/รองปลัด ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หัวหน้าฝ่าย) ตามหลักเกณฑ์ ปัจจุบันไม่เกิดการแข่งขันในการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง เพราะ อปท. แต่ละแห่งส่วนใหญ่จะมีการลือคตำแหน่งให้กับบุคคลที่กำหนดตัวกันไว้แล้ว การจัดสอบจะเป็นเพียงพิธีการเท่านั้น</p> <p>- การจัดสอบโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการบุคลากรของ อปท. ได้อย่างแท้จริง ทั้งด้านความรวดเร็ว ความทันเวลาและสถานการณ์และตำแหน่ง ที่ร้องขอให้สอบ</p> <p>- การจัดสอบโดย อปท. แม้ปัจจุบันจะให้อิสระกับ อปท. ในการจัดสอบแต่ยังมีข้อจำกัดในขั้นตอนและวิธีการจัดสอบอยู่เป็นจำนวนมาก</p> | <p>- ก.อ. ควรหาวิธีการในการสรรหาคำแหน่งบริหารใหม่ เช่น ให้สามารถใช้บัญชีของต่าง อปท. ในเขตจังหวัดเดียวกันได้ หรือให้ ก.จังหวัดเป็นผู้จัดสอบแล้วส่งไปบรรจุตาม อปท. ที่มีตำแหน่งว่าง</p> <p>-</p> <p>- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรจัดทำมีการวางแผนการจัดสอบที่ชัดเจนเพื่อให้ อปท. มีข้อมูลในการพิจารณาดำเนินการสรรหา/บรรจุแต่งตั้ง ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี</p> <p>- ควรปรับปรุง ลดขั้นตอนและวิธีการจัดสอบลง เพื่อให้ อปท. สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>- ควรพิจารณาให้มีการขอ ใช้นโยบายสอบแข่งขันที่ส่วนราชการอื่นจัดสอบได้ เช่น ก.พ.,ก.ค. เป็นต้น เพื่อแก้ไข</p> |

| ลำดับ | ประเด็น | ปัญหา/อุปสรรคของ อบปท. | ข้อเสนอแนะของ อบปท. |
|-------|---------|--|--|
| | | <p>- การสรรหาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างต้องขออนุมัติคือ ก.ระดับจังหวัดก่อนเพื่อที่จะปรับปรุงตำแหน่งแล้วกับบรรจุแต่งตั้งขอใช้บัญชีที่มีอยู่ในบางครั้งต้องใช้เวลานาน ๓ - ๔ เดือน อาจทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้</p> <p>เนื่องจากส่วนท้องถิ่นเป็นงานที่ต้องดูแลและให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนและรวดเร็ว</p> <p>- การสรรหามุคผลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งทดแทนในอัตราตำแหน่งที่ว่าง ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งเดิมได้รับการพิจารณาให้โอน ย้าย ลาออกจากราชการหรือเลื่อนตำแหน่ง แต่ส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินการเริ่มกระบวนการดำเนินการสรรหาทดแทนหากผู้มีอำนาจยังไม่ได้ลงนามในคำสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งซึ่งในบางตำแหน่งอาจมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการได้อาทิ เช่น ตำแหน่งสายงานบริหารในระดับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไปตำแหน่งวิชาชีพที่ขาดแคลนและตำแหน่งครูผู้ปฏิบัติการสอน เป็นต้น</p> <p>- การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา</p> <p>- เนื่องจากการจัดสรรอัตรากำลังตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้กับสถานศึกษาในสังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะจัดสรรตำแหน่งโดยให้อัตรากำลังเดือน ๑๘,๘๖๐ บาท หรือสามารถปรับปรุงตำแหน่งเพื่อรับ โอนผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ก็ต้องไม่เกินอันดับ ค.ศ.๒ ซึ่งตามความเป็นจริงแล้ว ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จะมีอัตราเงินเดือนที่สูงกว่า ๑๘,๘๖๐ บาท และมีอันดับเกิน ค.ศ.๒ ขึ้นไป</p> | <p>และลดภาระในการจัดสอบแข่งขันและปัญหาการขาดแคลนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>-</p> <p>- ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ให้ส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสรรหามุคผลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งทดแทนอัตรากำลังที่กำลังจะว่างเป็นการล่วงหน้าได้ ในกรณีที่มิใช่ข้อเท็จจริงทำให้ทราบได้ว่าผู้ดำรงตำแหน่งเดิมกำลังจะพ้นจากตำแหน่ง หรือการดำเนินการตามระเบียบหลักเกณฑ์อาจจะยังอยู่ในกระบวนการทางธุรการที่กำหนดให้ต้องปฏิบัติ ดังนั้นเมื่อ อบปท. สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะมีตำแหน่งที่ขาดแคลนหรือมีความสำคัญว่างลงจะสามารถดำเนินการสรรหาคำแหน่งดังกล่าวล่วงหน้าได้เช่นเดียวกับการสรรหาคำแหน่งผู้บริหารว่างกรณีเกษียณอายุราชการซึ่งสามารถดำเนินการสรรหาล่วงหน้าได้ก่อน ๖๐ วัน</p> <p>- ควรจัดสรรอัตรากำลังตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้กับสถานศึกษาในสังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยไม่กำหนดอันดับหรืออัตราเงินเดือน</p> |

| ลำดับ | ประเด็น | ปัญหา/อุปสรรคของ อปท. | ข้อเสนอแนะของ อปท. |
|-------|---------|--|--|
| | | <p>ดังนั้น จึงไม่มีผู้ประสงค์จะโอนมาปฏิบัติงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งถือเป็นปัญหาสำคัญในการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์ เช่น วิศวกร สถาปนิก นักผังเมือง นายช่างเขียนแบบ ทำได้ยาก หากส่วนท้องถิ่นดำเนินการเอง ก็เป็นภาระทั้งในด้านกระบวนการดำเนินงานและค่าใช้จ่าย รวมทั้งเสี่ยงต่อการทุจริตและร้องเรียนต่างๆ แต่เมื่อร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการให้ก็ไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ ทำให้ส่วนท้องถิ่นไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง ให้เป็นไปตามอัตรากำลังที่วางไว้ได้ - ปัญหาของการสรรหาพนักงานจ้าง เกิดจากตำแหน่งที่เบ็ดเสร็จสมัครบางตำแหน่ง ไม่มีผู้มาสมัคร เช่น ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - ปัญหาของการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้าง กรณีถึงเวลาบรรจุแต่งตั้งแล้ว ผู้ได้รับการสรรหา ไม่มารายงานตัว - การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไม่เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน - ในการสอบแข่งขันการให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการสอบแข่งขันหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะดำเนินการสอบแข่งขันเอง ทำให้มาตรฐานในการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความแตกต่างกัน จนบางครั้งมีการชะลอการดำเนินการสอบแข่งขันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดปัญหา และอุปสรรคอัตรากำลังไม่สามารถบรรจุแต่งตั้งได้ - ขาดแคลนพนักงานส่วนท้องถิ่น หลายตำแหน่ง เนื่องจากไม่มีผู้สรรหาให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง เนื่องจากปัญหาค่านสวัสดิการ ปัญหาความก้าวหน้าที่แตกต่างกัน เป็นต้น - ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ (บุคลากรสนับสนุนการสอน,ครูอาสาพัฒนากีฬา,ครูสอนเด็กด้อยโอกาส ฯลฯ) ไม่มีมีการกำหนดมาตรฐานเฉพาะ | <p>-</p> <p>-</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการสอบแข่งขันเป็นประจำ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้บัญชีในการบรรจุแต่งตั้งได้ - ควรกำหนดหน่วยงานที่ดำเนินการสอบให้ชัดเจนหากให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเองบ้าง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการเองบ้าง ควรกำหนดให้ชัดเจนว่าให้ท้องถิ่นมีขอบเขตอำนาจดำเนินการเอง ในระดับใด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีขอบเขตอำนาจดำเนินการในระดับใด <p>-</p> |

| ลำดับ | ประเด็น | ปัญหา/อุปสรรคของ อปท. | ข้อเสนอแนะของ อปท. |
|-------|------------------|--|--|
| | | <p>ตำแหน่งของพนักงานจ้าง ตามภารกิจโดยเฉพาะ อาศัย ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยอนุ โลม</p> <p>- ควรให้สิทธิสำหรับพนักงานจ้างผู้มีประสบการณ์ เพื่อสอบบรรจุเข้ารับราชการ (เฉพาะกลุ่ม)</p> | |
| ๕. | การเลื่อนตำแหน่ง | <p>- การกำหนดตำแหน่งนอกระดับควบ (ชั้นสูง) ในสายงานต่างๆ ยังไม่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงปริมาณงานที่เป็นรูปธรรม เนื่องจากไม่มีเกณฑ์มาตรฐาน ในการวิเคราะห์ปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงนั้น</p> <p>- การสอบเปลี่ยนสายงานจากสายงานผู้ปฏิบัติ เป็นสายงานผู้บริหาร เป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้า แต่ในขณะเดียวกันทำให้มีตำแหน่งว่างเพิ่มขึ้น</p> <p>- ประกาศหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง เพิ่มเติม ส่วนท้องถิ่นจะต้องถือปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์หลายฉบับ บางครั้งอาจจะนำมาใช้ ไม่ครอบคลุมหรือไม่ครบถ้วน อาจจะมีข้อผิดพลาด ได้ควรจะทำระเบียบเกี่ยวกับการสอบต่างๆ หรือ การเลื่อนระดับที่ครอบคลุมและให้เป็นฉบับเดียวกัน</p> | <p>- ควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน กลาง เพื่อประกอบการวิเคราะห์ ปริมาณงานหรือคุณภาพของงาน ในการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว</p> <p>-</p> <p>-</p> |
| ๖. | การโอนย้าย | <p>- การรับ โอนข้าราชการจากหน่วยงานอื่น จะมี ปัญหาในการเทียบ โอนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และต้องหารหรือไปที่ส่วนกลาง ทำให้เสียเวลาในการ ดำเนินการ</p> <p>- เนื่องจากมีการกำหนดให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่บรรจุใหม่สามารถยื่นเรื่องขอ โอนย้ายได้เมื่อบรรจุ แล้ว ๑ ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่น้อยไม่คุ้มค่า</p> <p>- ปัญหาการ โอนย้ายที่ผ่านมามีเกิด ในกรณี ที่ มติที่ประชุมท้องถิ่นแต่ละจังหวัด ซึ่งจะมีการประชุม ไม่พร้อมกัน ต้องรอมติที่ประชุมท้องถิ่น ที่รับ โอนย้าย ปลายทางก่อน</p> <p>- เนื่องจากชื่อตำแหน่งและ โครงสร้างเงินเดือน ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น แตกต่างจากข้าราชการ ประเภทอื่น ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคการพิจารณา รับโอน</p> | <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>- การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ควรให้ มีชื่อตำแหน่งเหมือนกับข้าราชการ ประเภทอื่น และควรจัดทำ โครงสร้าง เงินเดือนที่ให้เหมือนหรือใกล้เคียงกับ ข้าราชการประเภทอื่น</p> |

| ลำดับ | ประเด็น | ปัญหา/อุปสรรคของ อปท. | ข้อเสนอแนะของ อปท. |
|-------|--|---|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - บางตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มีผู้โอนและมาดำรงตำแหน่งไม่นาน ก็จะย้ายไปดำรงตำแหน่งครูในโรงเรียนในสังกัด เนื่องจากเมื่อดำรงตำแหน่งครูชำนาญการจะได้รับเงิน วิทยฐานะ แต่เป็นนักวิชาการศึกษา ๗ ๖ ไม่มีเงินเพิ่มพิเศษใดๆ ทำให้ส่วนท้องถิ่นต้องสรรหาใหม่ | |
| ๗. | โครงสร้างเงินเดือน / ค่าจ้าง / ค่าตอบแทน / สิทธิประโยชน์ | <ul style="list-style-type: none"> - เงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ กระทรวงมหาดไทยออกระเบียบเรื่องนี้ โดยยึดตามระเบียบของกระทรวงการคลังที่ใช้กับส่วนราชการอื่น ซึ่งมีบริบทแตกต่างจากท้องถิ่น โดยกำหนดให้ข้าราชการ/ลูกจ้างเบิกจ่ายค่าล่วงเวลาได้เฉพาะการทำงานตามประเภทของงานที่ตนปฏิบัติ คือแยกเป็นงานที่ปฏิบัติในที่ตั้งสำนักงานที่ปฏิบัติงานนอกที่ตั้งสำนักงาน - กระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน/สิทธิประโยชน์ ยังไม่สอดคล้องกับระเบียบบางเรื่อง จึงต้องมีการวินิจฉัยในข้อระเบียบดังกล่าว เช่น การเบิกจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น - ไม่มีการกำหนดค่าตอบแทนไว้สำหรับคณะกรรมการต่างๆ เป็นบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานให้กับ อปท. เช่น คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นคณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ, คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ เป็นต้น - การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามหนังสือสำนักงาน ก.จังหวัด แต่เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นขนาดใหญ่ มีอัตรากำลังคนเป็นจำนวนมากการปรับอัตราเงินเดือน และค่าจ้างส่งผลให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมากขึ้นตามไปด้วย | <ul style="list-style-type: none"> - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรแก้ไขปรับปรุง ระเบียบกฎหมายให้เป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วย - เนื่องจากส่วนท้องถิ่นมีขนาดใหญ่ มีหน้าที่ ภารกิจที่ต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมากทำให้มีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นจำนวนมากเช่นกัน ประกอบกับมีการปรับอัตราเงินเดือน และค่าจ้างส่งผลให้ส่วนท้องถิ่นได้รับผลกระทบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ซึ่งกำหนดไว้ว่า "ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ |

| ลำดับ | ประเด็น | ปัญหา/อุปสรรคของ อปท. | ข้อเสนอแนะของ อปท. |
|-------|--|--|--|
| | <p>- การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน</p> | <p>- ตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนดให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน</p> <p>- เพื่อนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม ซึ่งจากกรณีดังกล่าวหากผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานดังกล่าวแล้วเห็นว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกคนสมควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนั้น ส่วนท้องถิ่นจะสามารถดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานก่อนครบช่วงระยะเวลาการประเมิน (ครั้งที่ ๑ ก่อนวันที่ ๓๑ มีนาคม และครั้งที่ ๒ ก่อนวันที่ ๓๐ กันยายน) เพื่อเสนอให้ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนลงนามในคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม ได้หรือไม่อย่างไร</p> | <p>ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ จึงเสนอแนะให้มีการปรับปรุงระเบียบดังกล่าว ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น"</p> <p>- เนื่องจากข้าราชการพลเรือนมีแนวทางปฏิบัติในเรื่องดังกล่าว ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการปฏิบัติงานแล้วเห็นว่า ข้าราชการทุกคนสมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนก็อาจดำเนินการพิจารณาผลการปฏิบัติงานก่อนครบช่วงระยะเวลาการปฏิบัติราชการได้ ดังนั้น ส่วนท้องถิ่นควรที่จะสามารถดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานก่อนครบช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานตามประกาศหลักเกณฑ์ของส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติของข้าราชการพลเรือน</p> |
| ๔ | การพัฒนาคณะ | <p>- ส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริมให้บุคลากรในทุกระดับทุกตำแหน่งเข้ารับการอบรมแต่งบประมาณมีจำกัดทำให้ไม่สามารถส่งเข้าอบรมได้ครบทุกตำแหน่งรวมทั้งการจัดอบรมและทัศนศึกษาของงานที่ส่วนท้องถิ่นดำเนินการเอง</p> <p>- ปัจจุบันการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร อปท. นอกจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วยังมีหน่วยงานและสถาบันการศึกษาอื่นที่ดำเนินการจัดฝึกอบรมให้เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับ อปท. ซึ่งไม่สามารถยืนยันได้ว่าหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาจะมีคุณภาพและสนองตอบความต้องการของบุคลากร อปท. ได้หรือไม่</p> | <p>-</p> <p>- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมีการกำหนดคูปองการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร อปท. เพื่อให้บุคลากรที่สนใจได้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรและระยะเวลาที่ต้องการได้อย่างเหมาะสม</p> |

| ลำดับ | ประเด็น | ปัญหา/อุปสรรคของ อปท. | ข้อเสนอแนะของ อปท. |
|-------|---------|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - มีการตั้งงบประมาณสำหรับการส่งบุคลากรของ อปท. เข้ารับการอบรมจากหน่วยงานอื่นมีการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปวางแผนพัฒนาบุคลากรของ อปท. ในภาพรวม แต่ยังไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง เนื่องจากงบประมาณยังมีไม่เพียงพอกับความต้องการและปริมาณของบุคลากรที่มีจำนวนมาก - การส่งบุคลากรใน อปท. เข้าอบรม ยังไม่ตรงกับตำแหน่งที่เนื่องจากผู้บริหารขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ - ระเบียบหลักเกณฑ์ในเรื่องการให้ทุนการศึกษาไม่ชัดเจนทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน - การพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่งทุกด้านเนื่องจากส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีบุคลากรในสังกัดเป็นจำนวนมาก - พนักงานส่วนท้องถิ่น ยังไม่ได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาเท่าที่ควร บางคนไม่ได้รับการฝึกอบรมเกินกว่า ๕ ปี ในขณะที่บางคนเข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ - ควรจัดหลักสูตรในการจัดฝึกอบรมเฉพาะตำแหน่งในลักษณะต่อยอดเพื่อการบริหารและปฏิบัติงานในบางตำแหน่ง - การฝึกอบรมของหน่วยงานหรือสถาบันต่างๆ ไม่มุ่งเน้นในการนำไปใช้ปฏิบัติงานจริงส่วนใหญ่จะฝึกอบรมในด้านวิชาการเพียงอย่างเดียว และควรมีการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมที่เป็นรูปธรรม และต่อเนื่อง เนื่องจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวคิดทัศนคติ วัฒนธรรมการทำงานที่ไม่มีความชัดเจนและเป็นระบบ และส่วนใหญ่ผู้ที่เข้ารับการอบรมจะเป็นบุคคลเดิมๆ ส่วนคนที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมก็จะไม่มีความประสงค์เข้ารับการฝึกอบรม จึงทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุม - ควรมีการฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น หลักสูตรติดตามและประเมินผลหลักและวิธีการจัดทำงบประมาณ - หลักสูตรการอบรมไม่เปิดกว้างกับตำแหน่งที่มีบุคลากรของ อปท. - หลักสูตรการอบรมที่จัด โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นหลักสูตรระยะยาวค่าใช้จ่ายสูง | <ul style="list-style-type: none"> - - การพิจารณาส่งบุคลากร ใน อปท. เข้ารับการอบรมควรให้ปลัด อปท. พิจารณาความเหมาะสม - ควรให้หน่วยงานที่รับผิดชอบออกระเบียบหลักเกณฑ์การให้ทุนการศึกษาให้ชัดเจน - ให้สำนักงาน ก.ณ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ - ส่งเสริมให้หน่วยงานระดับจังหวัด จัดฝึกอบรมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - - - - - - |

| ลำดับ | ประเด็น | ปัญหา/อุปสรรคของ อบต. | ข้อเสนอแนะของ อบต. |
|-------|-----------------------|---|--|
| ๕. | วินัย และการร้องทุกข์ | <p>- บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ พนักงานการยื่นอุทธรณ์หรือการร้องทุกข์ เนื่องจากเป็นเรื่องที่ค่อนข้างละเอียดและเข้าใจยาก รวมทั้ง ยังขาดการกระตุ้นให้บุคลากรได้เข้าใจและตระหนักในวินัยในการปฏิบัติราชการว่าหากกระทำผิดวินัยแล้วจะได้รับผลกระทบอย่างไร เว้นเสียแต่ว่าได้รับผลกระทบก่อนเมื่อได้รับแต่งตั้งกรรมการสอบสวนแล้ว</p> | - |
| ๑๐. | อื่นๆ | <p>- การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น ลำซำ เนื่องจากมีพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งบุคลากร ๓-๕/ ๖ ๖ จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่ปัญหาโดยการกำหนดตำแหน่งบุคลากร ๓-๕/๖ ๖ เพิ่มเติมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๔ - ๒๕๖๐) จำนวน ๒ อัตรา</p> | <p>- ควรจัดทำคู่มือประกอบการทำงาน ด้านการบริหารงานบุคคล และการให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล</p> <p>- ควรจัดฝึกอบรม เรื่อง การบริหารงานบุคคล ให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกระดับพลัดกันว่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้แล้วเสร็จ</p> <p>- ควรจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>- ควรเปิด โอกาสให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานทั่วไปเพื่อเข้าสู่การปรับเปลี่ยนระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแห่ง</p> <p>- ควรมีการจัดฝึกอบรมต่างๆ กระจายตามจังหวัดใหญ่ๆ ในภูมิภาค เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายได้รับความรู้และทราบการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วยิ่งขึ้น</p> |



ฉลองพระองค์ทรงคิดเข็มพระเกี้ยว
(เครื่องหมายสภานายกจัดการโรงเรียนข้าราชการพลเรือน)



ภาพกิจกรรม

โครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ครั้งที่ ๑ ภาคเหนือ เมื่อวันที่ ๑๗ - ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ณ โรงแรมโซนิคฮิลล์ อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์



โครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ครั้งที่ ๒ ภาคตะวันออก เมื่อวันที่ ๑๕ - ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ ณ โรงแรมโกลเด้น ซิตี้ อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง



โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้กับผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงาน อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ครั้งที่ ๑ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วันที่ ๑๑ - ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ณ โรงแรมภาลัย อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี



โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้กับผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงาน อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ครั้งที่ ๒ ภาคใต้ วันที่ ๑๓ - ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘ ณ โรงแรมเมืองลิกอร์ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช



โครงการส่งเสริมมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ครั้งที่ ๑ ภาคเหนือ เมื่อวันที่ ๑๑ - ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๗ ณ โรงแรมคุ้มภูคำ เชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่



โครงการส่งเสริมมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ครั้งที่ ๒ ภาคใต้ เมื่อวันที่ ๑๙ - ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘ ณ โรงแรมทรักษา เจบี หาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา



ตรวจเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุตรธานี อำเภอเมืองอุตรธานี จังหวัดอุตรธานี



ตรวจเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ณ เทศบาลตำบลบ้านจั่น อำเภอเมืองอุตรธานี จังหวัดอุตรธานี



ตรวจเยี่ยมชมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์



ตรวจเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ณ เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์



ตรวจเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ณ เทศบาลตำบลแคมป์สน อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์



ตรวจเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๗ ณ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดลำพูน อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน



ตรวจเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ ณ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดระยอง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง



ตรวจเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ ณ เทศบาลนครระยอง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง



ตรวจเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ ณ เทศบาลเมืองบ้านฉาง อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง



ตรวจเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๘ ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช



ตรวจเยี่ยมชมการปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘ ณ เทศบาลนครนครศรีธรรมราช อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช



ทราวจเเย่มองคกรปกครองสวนทองถิ่น ประจาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘ ณ เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา



ตรวจเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘ ณ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสตูล อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล



ตรวจเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘ ณ เทศบาลเมืองสตูล อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล



โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรของสำนักงาน ก.ถ.
๑๘ - ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ ณ สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อ.เกาะสีชัง จ.ชลบุรี



การประชุมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงาน
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและส่งเสริมคุณธรรมแก่ข้าราชการและบุคลากรของ
ประจำสำนักงาน ก.ถ. ๑๘-๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๘
ณ ห้องประชุมสำนักงาน ก.ถ. สหุโยธมและสิมพนาฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
โรงแรมสีชัง แอนด์ เรสซิเดนซ์ อ.สีชัง จ.ชลบุรี



กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสำนักงาน ก.ค.
๑ - ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ณ ห้องประชุมสำนักงาน ก.ค.



กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสำนักงาน ก.ถ.
๑ - ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ณ ห้องประชุมสำนักงาน ก.ถ.



● ที่ปรึกษา

| | |
|-----------------------|---|
| นายกฤษฎา บุญราช | ปลัดกระทรวงมหาดไทย |
| นายสุทธิพงษ์ จุลเจริญ | รองปลัดกระทรวงมหาดไทย (หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาชุมชนและส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) |
| นายสันติธร ยิ้มละมัย | หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น |

● คณะทำงาน

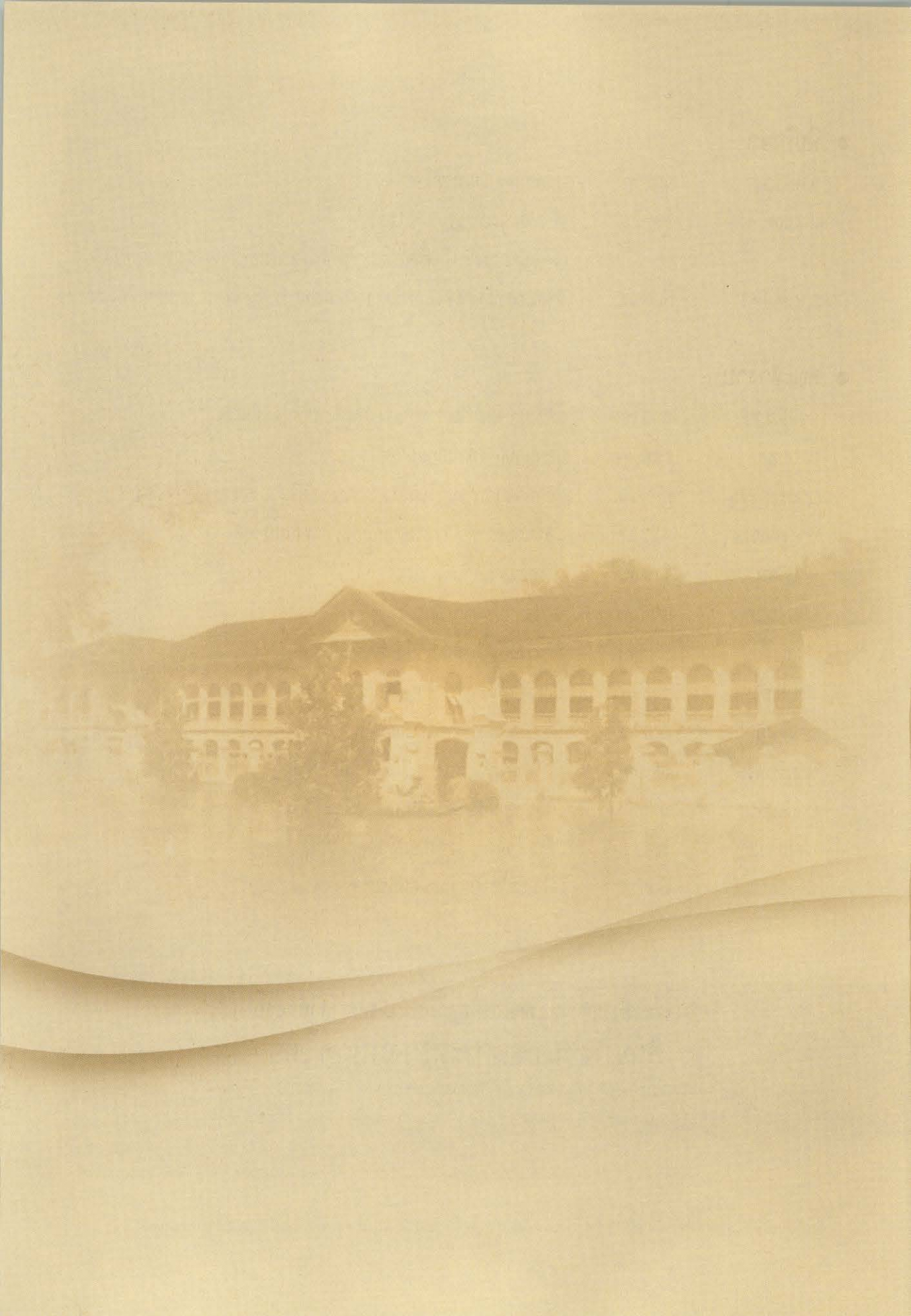
| | |
|----------------------------|--|
| นายธีรยุทธ์ ลาชโรจน์ | ผู้อำนวยการส่วนสารสนเทศและติดตามประเมินผล |
| นายยอด กลิ่นเกษร | ผู้อำนวยการส่วนกฎหมาย |
| นายธรรมบุญ ศรีวรรณะ | ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น |
| นางสาววิรัชชา สงวนเสริมศรี | ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล |
| นายทิสณุ ชีระนุกูล | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ |
| นายอนุชิต แนวบรรทัด | นิติกรชำนาญการพิเศษ |
| นายกิริติ บุญการณ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| นายสันติ วงศ์จิระสวัสดิ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| นางคุณฉวี ยุรยาตร์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| นายชิตพงษ์ ลัคณาทิน | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ |
| นายคมสัน มาลา | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| นางสาวสุวิมล ชูเยี่ยม | เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ |
| นางสาวนงลักษณ์ ยืนยง | เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ |

จัดทำโดย ส่วนสารสนเทศและติดตามประเมินผล สำนักงาน ก.ค.

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

กระทรวงมหาดไทย ถนนอินทวงค์ แขวงวัดราชบพิธ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐

โทรศัพท์ : ๐๒ ๒๒๒ ๒๑๘๘, ๐๒ ๒๒๑ ๘๑๘๗, ๐๒ ๒๒๒ ๘๖๖๕ www.local.moi.go.th



หน้าว่าง

รายงานประจำปี ๒๕๕๘

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
และสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)