



สำนักงาน ก.น.ค.

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

รายงานประจำปี ๒๕๖๕

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

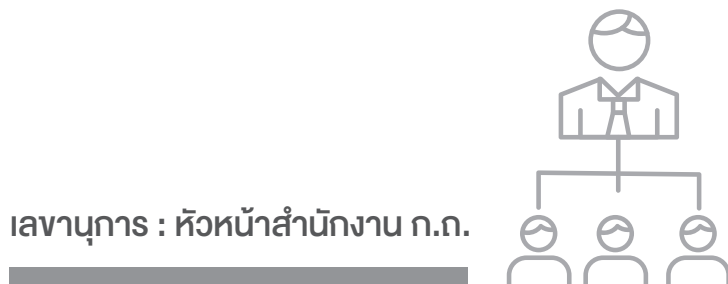


Change
For Good
กระทรวงมหาดไทย

สารบัญ

โครงสร้างคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๓
อำนาจหน้าที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๔
ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๖
โครงสร้างคณะอนุกรรมการในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๒๘
ผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	
■ คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๓
■ คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๓๗
■ คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๔๓
■ คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๔๖
■ คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย	๔๙
โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๕๕
อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๕๗
ผลการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๖๑
โครงการการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	๖๓

โครงสร้างคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ก.)



อำนาจหน้าที่ ก.ก.

๑. กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมตลอดถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกตามมาตรา ๑๖ วรรคสาม มาตรา ๒๔ วรรคสาม และมาตรา ๒๖ วรรคสาม
๔. ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๕. ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ
๗. ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.บ.)

นายพงศ์ไพรม วาสุทติ
ประธาน ก.บ.



กรรมการ โดยตำแหน่ง



นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์
เลขาธิการ ก.พ.



นายคณูชา พิชยนันท์
เลขาธิการ สสช.



นายเฉลิมพล เพ็ญสุต
ผู้อำนวยการ
สำนักงานปรมาณู



นายทฤษฎา จินะวิจารณ์
ปลัดกระทรวงการคลัง



นายสุทธิพงษ์ จุลเจริญ
ปลัดกระทรวงมหาดไทย



นายประยูร รัตนเสนีย์
อธิบดีกรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่น

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ



นายวัลลภ พริ้งพวงย์
ด้านการบริหารงานท้องถิ่น



นายสันต์ วรรณวโรกร
ด้านการบริหารงานบุคคล



นายปวิณ ชำนิประศาสน์
ด้านระบบราชการ



นายรัชชัย พิกอังกูร
ด้านบริหารและการจัดการ



นายนิรวัช ปุณณกันต์
ด้านกฎหมาย

กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



นายเศรษฐ์ อัญญพรี
ผู้แทน ก.จ.



นายสมชาย ริงสิริวัฒนศักดิ์
ผู้แทน ก.บ.



นายเชื้อ อันจินดา
ผู้แทน ก.อบค.



นายจิต ชัชวานิชย์
ผู้แทน ก.บ.



เรือดริปราโมทย์ กับกับ
ผู้แทน ก. เมืองพิทยา



นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ
หัวหน้าสำนักงาน ก.บ.
เลขาธิการ

ผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



ก.	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
๑	ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และความก้าวหน้าในการจัดทำประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๓ และ มาตรา ๖ และระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้ ก.ถ. มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อบังคับใช้แก่ข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในความรับผิดชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ รับทราบ ร่างประกาศ ก.ถ. เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น มีเนื้อหาและวิธีการดำเนินการเป็นไปตามหลักการและวิธีการที่ คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) กำหนดและกลุ่มเป้าหมายการบังคับใช้ครอบคลุม พนักงานส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการสามัญและครู) พนักงานจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นใน อบต. กรรมการและอนุกรรมการ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะเลขานุการ ก.ม.จ. ได้นำร่างประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเสนอต่อที่ประชุม ก.ม.จ. ในวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ และ ก.ม.จ. ได้มีมติเห็นชอบประกาศ ก.ถ. เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นแล้ว จากนั้น เมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ กระทรวงมหาดไทย ได้มีหนังสือนำเรียนเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อโปรดนำประกาศ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร

ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
		งานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา หากประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา แล้ว จะได้นำเรียน ก.ธ. เพื่อทราบในครั้งต่อไป
๒	(ร่าง) โครงสร้างการบริหารงาน จริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒	ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์ การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษา จริยธรรม ของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๕ ข้อ ๑๓ และ ข้อ ๑๗ และยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและ การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) กำหนดให้ ก.ธ. มีหน้าที่กำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก และโครงสร้างองค์กร ทำหน้าที่กำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ ที่ประชุม ก.ธ. มีมติ รับทราบ ผลความคืบหน้าการดำเนินการขับเคลื่อน มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยคณะกรรมการ ด้านคุณธรรม จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นได้พิจารณาและมีมติ เกี่ยวกับกระบวนการรักษาจริยธรรมของ อปท. ที่สำคัญ ดังนี้ ๑) การกำหนดโครงสร้างองค์กรในการบริหารงานมาตรฐาน จริยธรรมของ อปท. ตามประกาศ ก.ธ. เรื่อง ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น (งาน งบ ระบบ คน) เพื่อรองรับหน้าที่และอำนาจ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ โดยนำ กฎหมายที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาประกอบการดำเนินการ ๒) การจัดทำข้อกำหนด กระบวนการ หลักเกณฑ์ วิธีการ แนวทาง หรืออื่น ๆ เพื่อให้ราชการส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันขับเคลื่อนกระบวนการจริยธรรม ๓) การจัดทำข้อกำหนดการบริหารงานของแต่ละ อปท. ด้านงบประมาณ อัตรากำลังกร ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ อปท. สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตามบริบทของ อปท. แต่ละแห่งและคณะกรรมการด้านคุณธรรม จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดกรอบแนวทางการจัดทำร่าง “ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับ ใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.” (หรือชื่ออื่นเพื่อให้ครอบคลุมรายละเอียดในข้อกำหนดฯ) โดยดำเนินการตามระเบียบ

ก.	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
		คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตลอดจนได้นำแนวทางของ ก.พ. มาปรับใช้ ให้เหมาะสมกับบริบทของ อปท. แต่ละรูปแบบ
๓	รายงานความคืบหน้าการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม	ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๑๓ (๒) ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และ ข้อ ๒๑ ให้ ก.ธ. มีหน้าที่ดูแลส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเคร่งครัด โดยมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา มิให้ฝ่าฝืนจริยธรรม หากมีการฝ่าฝืนให้นำกระบวนการบริหารงานบุคคลมาใช้ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ที่ประชุม ก.ธ. มีมติ รับทราบและมอบหมาย ผู้แทนอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นใน ก.ธ. ดำเนินการตามข้อเสนอของประธาน ก.ธ. โดย ประธาน ก.ธ. ได้ฝากให้รองอธิบดี ส.ธ. ในฐานะตัวแทน ส.ธ. ให้แจ้งกองหรือสำนักที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้ศึกษาและทำความเข้าใจพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กับประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ความรู้กับพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าขณะนี้ได้มีการประกาศใช้ประมวลจริยธรรมดังกล่าวแล้ว โดยในการขับเคลื่อนจะประสงค์ให้เป็นการสร้างจิตสำนึกมากกว่าการลงโทษ ประกอบกับเรื่องดังกล่าวมีลักษณะเป็นพื้นที่สีเทา (Grey Area) ที่เป็นการให้โอกาสผู้ที่กระทำฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมได้กลับตัวกลับใจหรือมีการตักเตือนเพื่อให้กลับไปอยู่ในพื้นที่สีขาวหรือสีเทาอ่อน ถ้าหากมีลักษณะเป็นสีเทาเข้มหรือสีดำแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นก็มีหน้าที่รับผิดชอบที่จะต้องเข้ามาดำเนินการแก้ไขหรือบังคับใช้มาตรการทางวินัยต่อไป
๔	(ร่าง) ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.	พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๒๐ ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๕ และ ข้อ ๑๓ และยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) กำหนดให้ ก.ธ. มีหน้าที่

ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
		ในการจัดทำกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้งมาตรการที่ใช้บังคับกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรม และขั้นตอนกลไกต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ ที่ประชุม ก.ธ. มีมติ เห็นชอบ ให้กรรมการใน ก.ธ. ได้ศึกษาและแสดงความคิดเห็นต่อ ร่างข้อกำหนด ว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. รวมทั้งให้ฝ่ายเลขานุการส่งร่างข้อกำหนดดังกล่าว ให้ อบท. และประชาชน เพื่อรับฟังความคิดเห็น โดยกำหนดระยะเวลาการรับฟัง ๓๐ วัน และรับรองรายงานการประชุมในวาระนี้ เพื่อให้ฝ่ายเลขานุการสามารถดำเนินการตามการมอบหมายของ ก.ธ. ต่อไป
๕	ผลการรับฟังความคิดเห็นร่างข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.	มติ ก.ธ. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ มอบให้คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รับฟังความคิดเห็นร่างข้อกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕ ที่ประชุม ก.ธ. มีมติ รับทราบ ผลการรับฟังความคิดเห็นร่างข้อกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และเห็นชอบมอบหมายให้สำนักงาน ก.ธ.สป. โดยกลุ่มงานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและกลุ่มงานกฎหมาย พิจารณาร่วมกันนำประเด็นในที่ประชุม ก.ธ. ไปหารือต่อคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ต่อไป
๖	การแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และอนุกรรมการและเลขานุการคณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (สป.มท.) ที่ ๑๘๙๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและอัตรากำลังของ สป.มท. ได้ปรับเพิ่มกลุ่มงานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น สังกัด สำนักงาน ก.ธ.สป. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง แต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง แก้ไขอนุกรรมการและเลขานุการคณะอนุกรรมการด้านคุณธรรม จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
		ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ เห็นชอบ แต่งตั้งผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ช่วยเลขานุการใน ก.ถ. และเป็นอนุกรรมการและเลขานุการคณะอนุกรรมการด้านคุณธรรม จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และมอบหมายฝ่ายเลขานุการจัดทำร่างประกาศเสนอ ประธาน ก.ถ. เพื่อพิจารณาลงนามแต่งตั้งต่อไป
๗	การปรับปรุงบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น	เงินประจำตำแหน่งถือเป็นประโยชน์ตอบแทนอื่นตาม มาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ว่าการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น อปท. แต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ อปท. นั้นไม่ได้ ดังนั้น เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ เห็นชอบ ร่างประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลาง การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๗) มีสาระสำคัญเกี่ยวกับ ยกเลิกบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา) ท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลาง การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๐) ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ยกเว้นตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ นิติการให้มีผลใช้บังคับต่อไปอีกไม่เกินสองปีนับแต่วันที่ประกาศนี้ ใช้บังคับ กำหนดให้พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญทุกสายงานได้รับเงินประจำตำแหน่ง และกำหนดให้พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทวิชาการระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษบางตำแหน่งได้รับเงินประจำตำแหน่ง เช่น นักเทคนิคการแพทย์ แพทย์แผนไทย เป็นต้น เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง

ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
๘	การปรับปรุงมาตรฐานกลางเกี่ยวกับการได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ	การปรับปรุงมาตรฐานกลางเกี่ยวกับการได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ มีที่มาจาก สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (สำนักงาน ก.ท.) แจ้งว่า ในปี พ.ศ.๒๕๖๒ มี อบท. ได้มีคำสั่งเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งสถาปนิกชำนาญการพิเศษ ให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ แต่ไม่สามารถจ่ายเงินประจำตำแหน่งได้ เนื่องจาก ก.ธ. ไม่ได้กำหนดให้ตำแหน่งสถาปนิกเชี่ยวชาญได้รับเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งโดยหลักแล้วตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญต้องได้รับเงินประจำตำแหน่ง จึงขอหารือ ก.ธ. ในเรื่องดังกล่าว ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ได้พิจารณาข้อหารือของสำนักงาน ก.ท. ที่ขอหารือการเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาลตำแหน่งสถาปนิกเชี่ยวชาญ โดยมีความเห็นเป็น ๒ ฝ่าย ฝ่ายหนึ่ง เห็นว่า เมื่อ ก.ธ. ไม่ได้กำหนดให้พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งสถาปนิกเชี่ยวชาญให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง จึงมิใช่ตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ฝ่ายที่สอง เห็นว่า หากยึดหลักความเป็นธรรมแล้ว สถาปนิกชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง แต่เมื่อเลื่อนสู่ระดับเชี่ยวชาญซึ่งมีหน้าที่ ความรับผิดชอบมากขึ้น กลับไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ดังนั้น เพื่อรักษาระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของ อบท. ก.ธ. จึงมีอำนาจออกประกาศให้พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งสถาปนิกเชี่ยวชาญ มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งนับแต่วันที่ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้ ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อยุติในประเด็นตามข้อหารือของสำนักงาน ก.ท. เกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ตำแหน่งสถาปนิกเชี่ยวชาญดังกล่าว ที่ประชุม ก.ธ. มีมติ เห็นชอบ ให้ฝ่ายเลขาธิการหารือข้อกฎหมายดังกล่าวต่อคณะกรรมการกฤษฎีกา
๙	การถ่ายโอนภารกิจ สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรชนานวมินทรราชินี(สอน.)และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)	ประธานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ประธาน ก.ก.ธ.) (นายวิษณุ เครืองาม) ได้ลงนามคำสั่งฯ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารภารกิจ ถ่ายโอนด้านสาธารณสุข ให้แก่ อบท. โดยมีผู้แทนส่วนราชการเข้าร่วมเป็นอนุกรรมการ อาทิ ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สอ.) ผู้แทนสำนักงาน ก.ธ. เป็นต้น

ก.	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
		รวมทั้งลงนามประกาศ ก.ก.ถ. เรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี (สอน.) และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (สปน.) โดยสำนักงาน ก.ก.ถ. ได้แจ้ง อบจ. ที่มีความประสงค์ขอรับการถ่ายโอนภารกิจ สอน. และ รพ.สต. ในเขตจังหวัด ให้ดำเนินการจัดทำคำขอรับการประเมินความพร้อมส่งให้ สปน. ภายในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และเมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ทราบว่ามี อบจ. แจ้งยื่นคำขอรับการประเมินความพร้อมเพื่อรับการถ่ายโอนภารกิจดังกล่าว จำนวน ๕๒ อบจ. อาทิ (๑) อบจ.ศรีสะเกษ มีบุคลากรของ รพ.สต. ได้แสดงความจำนงถ่ายโอนมา อบจ.ศรีสะเกษ จำนวน ๖๑๖ คน (ข้าราชการ ๓๑๑ คน และพนักงานจ้าง ๓๐๕ คน) (๒) อบจ.แพร่ มีบุคลากรของ รพ.สต. ได้แสดงความจำนงถ่ายโอนมา อบจ.แพร่ จำนวน ๒๘๗ คน (ข้าราชการ ๑๓๙ คน และพนักงานจ้าง ๑๔๘ คน) (๓) อบจ.ชัยภูมิ มีบุคลากรของ รพ.สต. ได้แสดงความจำนงถ่ายโอนมา อบจ.ชัยภูมิ จำนวน ๓๒๙ คน (ข้าราชการ ๑๘๘ คน และพนักงานจ้าง ๑๔๑ คน) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ที่ประชุม ก.ก.ถ. มีมติ เห็นชอบให้ดำเนินการตามที่สำนักงาน ก.ก.ถ. แจ้ง อบจ. ที่มีความประสงค์ขอรับการถ่ายโอนภารกิจ สอน. และ รพ.สต. ในเขตจังหวัด ให้ดำเนินการจัดทำคำขอรับการประเมินความพร้อมส่งให้ สปน. และเมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ทราบว่ามี อบจ. แจ้งยื่นคำขอรับการประเมินความพร้อมเพื่อรับการถ่ายโอนภารกิจดังกล่าว จำนวน ๕๒ แห่ง รวมทั้งสิ้น ๑,๒๓๒ คน คณะอนุกรรมการบริหารภารกิจถ่ายโอนด้านสาธารณสุข ให้แก่ อปท. ได้แต่งตั้งคณะทำงานตรวจประเมินความพร้อมของ อบจ. เพื่อรับการถ่ายโอนภารกิจ สอน. และ รพ.สต. ปรากฏว่ามี อบจ. ขอรับการประเมินความพร้อม จำนวน ๔๙ อบจ. ผลการประเมินสรุป ดังนี้

ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
		๑) ผลประเมินระดับดีเลิศ จำนวน ๔๕ อบจ. อาทิ อบจ.ภูเก็ต อบจ.กระบี่ อบจ.ขอนแก่น อบจ.อุบลราชธานี อบจ.ปราจีนบุรี อบจ.นนทบุรี อบจ.ปทุมธานี และ อบจ.เชียงใหม่ เป็นต้น ๒) ผลประเมินระดับดีมาก จำนวน ๔ อบจ. ได้แก่ อบจ.ชุมพร อบจ.พัทลุง อบจ.สตูล และ อบจ.ประจวบคีรีขันธ์ ๓) มีบุคลากรของ รพ.สต. สมัครใจที่จะถ่ายโอนมายัง อบจ. จำนวน ๒๒,๒๖๕ คน และมี รพ.สต. ที่จะถ่ายโอนภารกิจให้กับ อบจ. จำนวน ๓,๓๘๔ แห่ง แนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจ สอน. และ รพ.สต. ให้แก่ อบจ. กำหนดให้คณะกรรมการบริหารภารกิจถ่ายโอนด้านสาธารณสุข ได้แจ้งผลการประเมินความพร้อมของ อบจ. ดังกล่าวข้างต้น ให้กับกระทรวงสาธารณสุข และ อบจ. ทราบ เพื่อดำเนินการต่อไป ดังนี้ ๑) ให้กระทรวงสาธารณสุขดำเนินการแจ้งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจัดเตรียมและส่งมอบข้อมูล ภารกิจ งบประมาณ อัตราค่าจ้าง และพัสดุครุภัณฑ์ของ สอน.และ รพ.สต. ให้ อบจ. ภายใน ๑๕ วัน ๒) ให้ อบจ. แจ้งรายชื่อบุคลากรถ่ายโอนที่ได้รับแจ้งจากกระทรวงสาธารณสุข เสนอต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เพื่อขอรับการโอนย้ายบุคลากร ภายใน ๑๕ วัน และเมื่อ ก.จ.จ. มีมติเห็นชอบให้รับโอนเรียบร้อยแล้ว ให้ อบจ. ดำเนินการออกคำสั่งรับโอนให้เสร็จสิ้นภายใน ๓ วัน โดยมีผลนับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ รับทราบ
๑๐	รายงานผลโครงการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรองรับภารกิจด้านสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (สป.มท.) จัดจ้างมหาวิทยาลัยรามคำแหง (มร.) ดำเนินการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรองรับภารกิจด้านสาธารณสุขของ อบต. ระหว่างวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ – ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕ โดยมีคณะผู้วิจัย ดังนี้ (๑) ผศ.ดร.สืบพงษ์ ปรามใหญ่ อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ปรึกษาโครงการ (๒) รศ.ดร.ปิยนุช เงินคล้าย ที่ปรึกษาโครงการ (๓) รศ.ดร.ปรัชญา ชุ่มนาเสียว หัวหน้าโครงการ (๔) รศ.ดร.วันชัย ปานจันทร์ นักวิจัย (๕) ผศ.ภาสกร เรืองวานิช นักวิจัย (๖) นายยุทธนา สมบัติบุรณ์ ผู้ช่วยนักวิจัย (๗) นางสาวสุดารัตน์ ทิพาพงศ์ ผู้ช่วยนักวิจัย

ก.	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
		คณะผู้วิจัยได้ส่งมอบรายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รองรับการกิจด้านสาธารณสุขของ อปท. เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕ ทั้งนี้ ผลการศึกษาดังกล่าว มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการและเชิงนโยบาย จำนวน ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านกรอบอัตรากำลัง ด้านสรรหาบุคลากรท้องถิ่น ด้านการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ด้านการรักษากฎเกณฑ์ท้องถิ่น ด้านการใช้ประโยชน์บุคลากรท้องถิ่น ข้อเสนอการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รองรับการกิจด้านสาธารณสุขของ อปท. ตามที่ คณะผู้วิจัยนำเสนอดังกล่าวข้างต้น มีความสอดคล้องกับมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ (๑) การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (๒) การสรรหาบุคคล และการแต่งตั้ง (๓) การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (๔) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้ประโยชน์ตอบแทนอื่น การประชุมคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ได้เชิญคณะผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย และคณะอนุกรรมการฯ มีมติเห็นชอบให้นำเสนอผลการวิจัยมาพิจารณากลับกรอง จัดทำคำแนะนำแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รองรับการถ่ายโอนภารกิจ สอน. และ รพ.สต. ให้กับ อปท. เพื่อนำเสนอ ก.ถ. พิจารณาเห็นชอบต่อไป ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ รับทราบและมอบหมาย ฝ่ายเลขานุการดำเนินการตามข้อเสนอของประธาน ก.ถ. โดยประธาน ก.ถ. ได้ขอทราบรายละเอียดและความคืบหน้าเรื่องดังกล่าว ซึ่งผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.ถ. ในฐานะเลขานุการคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ชี้แจงว่ามหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕ และคณะกรรมการตรวจรับได้ตรวจรับเมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๕ พร้อมนำเรียนท่านปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อโปรดทราบแล้ว ประธาน ก.ถ. จึงได้แจ้งให้นำรายงานเสนอคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพิจารณา และให้คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นนำเสนอ

ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
		ต่อที่ประชุม ก.ธ. เพื่อพิจารณาในคราวถัดไป และขอให้เชิญอาจารย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มาชี้แจงต่อที่ประชุมในคราวถัดไปด้วย
๑๑	คำแนะนำคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รองรับการถ่ายโอนภารกิจ สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	การประชุม ก.ธ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ สำนักงาน ก.ธ. ได้รายงานผลการศึกษาวิจัย ให้ ก.ธ. ทราบ ในการนี้ประธาน ก.ธ. ให้สำนักงาน ก.ธ. เชิญคณะผู้วิจัยมานำเสนอสรุปผลการศึกษาวิจัยต่อ ก.ธ. การประชุมคณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ให้นำผลการศึกษาวิจัย มากลั่นกรองพิจารณาจัดทำเป็นคำแนะนำ ก.ธ. เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รองรับการถ่ายโอนภารกิจ สอน. และ รพ.สต. ให้กับ อบต. ทั้งนี้ การประชุมคณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ ได้ประชุมพิจารณาปรับปรุงรายละเอียด (ร่าง) คำแนะนำ ก.ธ. ดังกล่าว และมีมติเห็นชอบให้นำเสนอที่ประชุม ก.ธ. ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง อาทิ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น สด. และ อบต. ได้นำไปพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ ที่ประชุม ก.ธ. มีมติ เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ธ. พิจารณาดำเนินการนำผลการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รองรับภารกิจด้านสาธารณสุขของ อบต. ไปขอรับฟังความคิดเห็นจากกรรมการในคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปประกอบการเสนอ (ร่าง) คำแนะนำ ก.ธ. เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รองรับการถ่ายโอนภารกิจ สอน.และ รพ.สต. ให้กับ อบต. ต่อไป สำนักงาน ก.ธ. ได้รับฟังความคิดเห็นเพิ่มเติมเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงาน ก.ธ. และประชุมผ่านระบบวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ทางไกล (Cisco Webex Meeting) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิของ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. รวมถึง

ก.	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
		ฝ่ายเลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จำนวน ๘ ท่าน เข้าร่วมการประชุมแสดงความเห็นต่อผลการศึกษาวิจัย ซึ่งส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยกับข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รองรับการถ่ายโอน สอน.และ รพ.สต. ให้กับ อบท. ฝ่ายเลขานุการ ได้นำข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว มาสรุปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับ (ร่าง) คำแนะนำ ก.ถ. เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รองรับการถ่ายโอนภารกิจ สอน. และ รพ.สต. พบว่ามีประเด็นความเห็นที่ต้องเพิ่มเติม จำนวน ๒ ข้อ ได้แก่ ๑) การประเมินความพร้อมในการถ่ายโอนของบุคลากรที่มีความประสงค์ที่จะถ่ายโอนมายัง อบท. ๒) การประเมิน และกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สอน. และ รพ.สต. ที่ถ่ายโอนมายัง อบท. เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการถ่ายโอน สอน. และ รพ.สต. จึงเสนอคณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พิจารณาเห็นชอบการปรับปรุงเพิ่มเติม (ร่าง) คำแนะนำ ก.ถ. เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รองรับการถ่ายโอนภารกิจ สอน. และ รพ.สต. ทั้งนี้ การประชุมคณะกรรมการด้านการพัฒนาฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ เห็นชอบให้ปรับปรุงเพิ่มเติม จำนวน ๑ แนวทาง และให้ฝ่ายเลขานุการได้นำ (ร่าง) คำแนะนำ ก.ถ. ดังกล่าว ที่แก้ไขเพิ่มเติมเรียบร้อยแล้ว นำเสนอ ก.ถ. เพื่อพิจารณาเห็นชอบต่อไป ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ เห็นชอบ (ร่าง) คำแนะนำ ก.ถ. เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รองรับการถ่ายโอนภารกิจ สอน. และ รพ.สต. ให้กับ อบท. โดยแจ้งให้ สก. ได้พิจารณาประสาน และดำเนินการตามคำแนะนำดังกล่าวต่อไป กระทรวงมหาดไทยได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๒๐๙.๓/๔๑๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ แจ้งและส่งคำแนะนำ ก.ถ. เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รองรับการถ่ายโอนภารกิจ สอน. และ รพ.สต. ให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (สก.) ได้พิจารณาประสานและดำเนินการตามคำแนะนำดังกล่าวแล้ว

ก.	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
		ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ รับทราบ ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ ในคราวการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ให้มีคำแนะนำ ก.ถ. เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรองรับการถ่ายโอนภารกิจสอน. และ รพ.สต. ให้กับ อบต. โดยแจ้งให้ สก. ได้พิจารณาประสานและดำเนินการตามคำแนะนำดังกล่าว ซึ่งมีจำนวน ๔ ด้าน ๑๓ เรื่อง และ ๔๐ แนวทาง และตามหนังสือ กระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๓/๔๑๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ แจ้งและส่งคำแนะนำ ก.ถ. เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รองรับการถ่ายโอน สอน. และ รพ.สต. ให้ สก. ได้พิจารณาประสานและดำเนินการตามคำแนะนำดังกล่าว
๑๒	การจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	ฝ่ายเลขานุการได้ศึกษาแนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มีความเห็นว่าควรคำนึงถึงหลักการพัฒนายั่งยืน (SDGs) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ หลักแนวคิด ทฤษฎี และทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจำเป็นต้องแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำ และเสนอ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และ ก.ถ. เห็นชอบต่อไป ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ รับทราบ การจัดตั้งคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยมี นายเอนก เกษมสุข เป็นประธานคณะทำงาน ดังกล่าว ซึ่งมีที่ปรึกษา คณะทำงาน จำนวน ๖ คน และคณะทำงาน จำนวน ๑๕ คน
๑๓	การติดตามประเมินผล การบริหารงานบุคคลของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	ในการประชุมคณะกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบให้ดำเนินการติดตาม

ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
	กรณีศึกษาแนวทางการดำเนินการทางวินัยในอำนาจหน้าที่ของ อบต. และ ก.อบต. จังหวัด	ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในประเด็น “แนวทางการดำเนินการ ทางวินัยในอำนาจหน้าที่ของ อบต. และ ก.อบต.จังหวัด” โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการดำเนินการทางวินัยของ อบต. และ ก.อบต.จังหวัด และ ๒) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินการทางวินัยในอำนาจหน้าที่ของ อบต. และ ก.อบต.จังหวัดให้มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น คณะอนุกรรมการฯ ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินการทางวินัยของ อบต. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัดตามวัตถุประสงค์และขอบเขตการศึกษา โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านกระบวนการดำเนินการทางวินัย ๒) ด้านกรอบเวลาการดำเนินการทางวินัย และ ๓) ด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย คณะอนุกรรมการฯ ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย และการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงและความเห็น โดยการใช้แบบสัมภาษณ์ ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก รวมทั้งใช้แบบสอบถามในการสำรวจรวบรวมข้อมูลและความเห็นประกอบกันดังนี้ ๑) การศึกษาเอกสารทางราชการและเอกสารวิชาการ และ ๒) การเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งข้อเท็จจริงและความเห็น คณะอนุกรรมการฯ ได้ใช้วิธีการเก็บข้อมูล ได้แก่ (๑) คณะอนุกรรมการฯ ลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึก ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในสังกัด อบต. พื้นที่จังหวัดนครปฐม (๒) ส่งแบบสอบถามให้ท้องถิ่นจังหวัดทุกจังหวัด (ยกเว้น จังหวัดนครปฐม) รวมจำนวน ๗๕ จังหวัด และ (๓) ส่งแบบสอบถามให้นายก อบต. ในพื้นที่ทุกจังหวัด (ยกเว้น จังหวัดนครปฐม) รวมจำนวน ๕,๒๒๙ แห่ง ดำเนินการกรอกข้อมูลแสดงความเห็นผ่านทางเว็บไซต์สำนักงาน ก.ธ. www.local.moi.go.th ในการประชุม ก.ธ. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ ที่ประชุม ก.ธ. มีมติ เห็นชอบรายงานผลการติดตามประเมินผล การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาแนวทางการดำเนินการทางวินัยในอำนาจหน้าที่ของ อบต. และ ก.อบต.จังหวัด ตามที่คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเสนอ โดยสรุป ดังนี้

ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
	ประเด็นที่ ๑ ด้านกระบวนการดำเนินการทางวินัย	๑) การแต่งตั้งกรรมการดำเนินการทางวินัย (๑.๑) ปัญหาการแต่งตั้งกรรมการฯ ลำช้า เนื่องจากการสรรหากรรมการฯ ได้ยาก บัญชีรายชื่อเครือข่ายคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่นไม่เป็นปัจจุบัน ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร - สก. ควรแจ้งให้ทุกจังหวัดปรับปรุงบัญชีรายชื่อเครือข่ายคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่นเฉพาะด้านให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันทุก ๖ เดือนในลักษณะเป็นฐานข้อมูล (Database) เพื่อให้สามารถสืบค้นได้สะดวกรวดเร็ว วิธีการ : แจ้งแนวทางปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบหลัก : สก. (๑.๒) ปัญหานายก อบต. ไม่ยินยอมให้บุคลากรในสังกัดตามบัญชีรายชื่อเครือข่ายฯ ไปเป็นกรรมการดำเนินการทางวินัย เมื่อ อบต. อื่นๆ ร้องขอ ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร - สก. ควรแจ้งแนวทางปฏิบัติบัญชีรายชื่อเครือข่ายเพิ่มเติมและกำชับให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ก.ท. และ ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๑ / ว ๓๙๑ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๔๖ และหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๒๙๑๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๓ โดย สก. ควรเสนอแนะผู้ว่าราชการจังหวัดให้ขอความร่วมมือจากนายก อบต. แต่ละแห่งในจังหวัดยินยอมให้บุคลากรในสังกัดตามบัญชีรายชื่อเครือข่ายคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่นไปเป็นกรรมการดำเนินการทางวินัยเมื่อ อบต. อื่นๆ ร้องขอ วิธีการ : แจ้งแนวทางปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบหลัก : สก. (๑.๓) ปัญหากรรมการสอบสวนวินัยเกษียณอายุราชการไปก่อนที่การดำเนินการทางวินัยที่รับผิดชอบจะแล้วเสร็จ ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร - สก. ควรแจ้งแนวทางปฏิบัติกรรมการแต่งตั้งกรรมการดำเนินการทางวินัยให้นายก อบต. คำนึงถึงอายุของผู้ที่จะมาแต่งตั้งเป็นกรรมการดำเนินการทางวินัย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการดำเนินการทางวินัยมีปัญหา/

ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
		อุปสรรค เนื่องจากกรรมการฯ เกษียณอายุราชการไปก่อนที่ การดำเนินการทางวินัยที่รับผิดชอบจะแล้วเสร็จ ทั้งนี้ เพื่อให้ การดำเนินการทางวินัยเป็นไปด้วยความต่อเนื่องไม่ล่าช้า วิธีการ : แจ้างแนวทางปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบหลัก : สส. ๒) การประชุมกรรมการดำเนินการทางวินัย - ปัญหากรรมการดำเนินการทางวินัยไม่ครบองค์ประชุม เนื่องจาก กรรมการมีภารกิจเร่งด่วนในวันและเวลาที่นัดประชุม หรือมีเวลาว่างไม่ตรงกัน ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร - ก.อบต. ควรกำหนดแนวทางปฏิบัติให้มีการประชุมกรรมการดำเนินการทางวินัยผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือระบบออนไลน์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่กรรมการตามพระราชกำหนดว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๓ วิธีการ : แจ้างแนวทางปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบหลัก : ก.อบต. ๓) การสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาหรือพยาน - ปัญหาการนัดหมายผู้ถูกกล่าวหาหรือพยานของกรรมการดำเนินการทางวินัย เนื่องจากมีเวลาว่างไม่ตรงกันกับกรรมการฯ ปัญหาพยานโอนย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่นต่างพื้นที่ จึงไม่สะดวกที่จะเดินทางมาให้ปากคำแก่กรรมการฯ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย - ก.อบต. ควรกำหนดมาตรฐานวินัยฯ เพิ่มเติมว่าด้วยการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาหรือพยานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือระบบออนไลน์ในกรณีที่มีความจำเป็นตามที่ ก.อบต. กำหนดเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ถูกกล่าวหาหรือพยาน วิธีการ : แก้ไข/ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไป ผู้รับผิดชอบหลัก : ก.อบต. ๔) การรวบรวมเอกสารหลักฐาน - ปัญหาการรวบรวมเอกสาร หลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของกรรมการดำเนินการทางวินัย เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหา ส่วนราชการ หน่วยงาน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ครอบครองเอกสารหลักฐาน

ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
		ไม่ให้ความร่วมมือและมีการทำลายเอกสารหลักฐาน หรือเอกสารหลักฐานสูญหาย ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร (๔.๑) กรณีที่มีปัญหา อุปสรรคการรวบรวมเอกสาร หลักฐานต่างๆ สด. ควรเสนอแนะให้ อบต. รายงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด เพื่อนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธาน ก.อบต. จังหวัด ประสานส่วนราชการ หน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความร่วมมือให้การสนับสนุนพยาน หรือเอกสาร หลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการทางวินัย เมื่อได้รับการประสานจาก อบต. หรือกรรมการดำเนินการทางวินัย วิธีการ : แจ้งแนวทางปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบหลัก : สด. (๔.๒) สด. ควรกำชับให้ อบต. ปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยจัดเก็บเอกสาร ในระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคู่ไปกับระบบการจัดเก็บเป็นแฟ้มเอกสาร เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการค้นหาเอกสารและเป็นการป้องกันเอกสาร หลักฐานสูญหายหรือถูกทำลาย วิธีการ : แจ้งแนวทางปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบหลัก : สด. ๕) การพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยของอนุวินัย อนุอุทธรณ์ และ ก.อบต. จังหวัด - ปัญหาการพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัย ในบางจังหวัด ที่ล่าช้า เนื่องจากมาตรฐานทั่วไปกำหนดให้ ก.อบต.จังหวัด อาจมีมติ ในคราวเดียวให้เลขาธิการ ก.อบต.จังหวัด ส่งรายงานฯ ไปให้อนุวินัย หรือ อนุอุทธรณ์ พิจารณาทำความเห็นเสนอก่อนการพิจารณาและ มีมติของ ก.อบต.จังหวัด ก็ได้ ซึ่งในทางปฏิบัติ ปรากฏว่า บางจังหวัด กำหนดให้ต้องเสนอรายงานฯ ให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาก่อนที่จะ นำเสนอรายงานฯ ให้อนุวินัย หรืออนุอุทธรณ์พิจารณาต่อไป ซึ่งเป็นสาเหตุ ของการดำเนินการทางวินัยที่ล่าช้าในบางจังหวัด ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร - สด.ควรกำชับแนวทางปฏิบัติให้อนุวินัยฯ หรืออนุอุทธรณ์ฯ พิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบลได้ทันที โดยไม่ต้องเสนอรายงานฯ ให้ ก.อบต.จังหวัดก่อน

ก.	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
ประเด็นที่ ๒ ด้านกรอบเวลา การดำเนินการทางวินัย		วิธีการ : แจ้งแนวทางปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบหลัก : สด. ๖) การแต่งตั้ง อนุวินัยฯ ก.อบต.จังหวัดและอนุอุทธรณ์ฯ - ปัญหาผู้ทรงคุณวุฒิในอนุวินัยฯ ก.อบต.จังหวัดและอนุอุทธรณ์ฯ มีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยที่ยังไม่ดีพอ ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร - สด. ควรเสนอแนะให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ที่เกี่ยวข้องพิจารณาเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่สมควรได้รับการแต่งตั้งเป็น ก.อบต.จังหวัด และ สด. ควรเสนอแนะ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิในอนุวินัยฯ และอนุอุทธรณ์ฯ จากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เช่น จากคลังสมองจังหวัด เนื่องจากคลังสมองจังหวัดประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องการดำเนินการทางวินัย วิธีการ : แจ้งแนวทางปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบหลัก : สด. ปัญหาการดำเนินการทางวินัยบางขั้นตอน ไม่มีกรอบเวลาการดำเนินการทางวินัยเป็นจำนวนวันที่ชัดเจน ได้แก่ ขั้นตอนการแสวงหาข้อเท็จจริงหรือการสืบสวนข้อเท็จจริงของนายก อบต. การดำเนินการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง การเร่งรัดการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง โดย ก.อบต.จังหวัด กรณีการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงไม่แล้วเสร็จภายใน ๑๘๐ วัน การสอบสวนเพิ่มเติมตามคำสั่งนายก อบต.อนุวินัยฯ อนุอุทธรณ์ฯ และ ก.อบต.จังหวัด ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร - สด. ควรชักซ้อมแนวทางปฏิบัติด้านการดำเนินการทางวินัย พนักงานส่วนตำบลเพิ่มเติมว่าด้วยการให้มีระยะเวลาเป็นจำนวนวันที่ชัดเจนในขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยทุกขั้นตอน เช่น กำหนดเพิ่มเติมว่า “โดยทันที” “โดยรีบดำเนินการ” และ “โดยเร็ว” ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยฯ หมายถึง จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จไม่ต่ำกว่า หรือไม่เกินกี่วัน เป็นต้น ทั้งนี้ควรกำหนดจำนวนวันไม่ต่ำกว่าระยะเวลาการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ถือปฏิบัติเป็นกรอบระยะเวลาการดำเนินการทางวินัยได้ถูกต้องเพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการทางวินัย

ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
	ประเด็นที่ ๓ ด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย	วิธีการ : แจ้งแนวทางปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบหลัก : สด. - สด. ควรแจ้งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด (สอ.จ) ในฐานะเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด จัดทำสมุดลงทะเบียนคุมเรื่องรายงานทางวินัย จากนายก อบต. ในกรณีคณะกรรมการดำเนินการสอบสวนไม่แล้วเสร็จภายใน ๑๘๐ วัน เพื่อใช้ในการตรวจติดตามเร่งรัดความก้าวหน้าเป็นระยะๆ และถ้าพ้นระยะเวลาที่กำหนดมาพอสมควรแล้ว ให้ สด.จ. มีหนังสือแจ้งให้นายอำเภอเพื่อกำกับ เร่งรัดการดำเนินการทางวินัยของ อบต. ในกรณีดังกล่าวอย่างใกล้ชิด วิธีการ : แจ้งแนวทางปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบหลัก : สด. ๑) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (๑.๑) ปัญหาระเบียบฯ กำหนดให้กรรมการดำเนินการทางวินัย ร้ายแรงเท่านั้นที่มีสิทธิได้รับค่าเบี้ยประชุม และระเบียบฯ ไม่ได้กำหนดให้กรรมการดำเนินการทางวินัย ได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ จึงส่งผลให้ไม่มีใครสนใจที่จะมาเป็นกรรมการฯ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย - สด. ควรศึกษาวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสีย ผลกระทบ และสถานะทางการคลังของ อบต. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดให้ค่าเบี้ยประชุมกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง วิธีการ : แก้ไข/ปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้อง ผู้รับผิดชอบหลัก : สด. - สด. ควรพิจารณาปรับเพิ่มอัตราค่าเบี้ยประชุมกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งกำหนดเพิ่มเติมให้มีสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้แก่คณะกรรมการดำเนินการทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง วิธีการ : แก้ไข/ปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้อง ผู้รับผิดชอบหลัก : สด. (๑.๒) ปัญหา อบต.บางแห่งมีงบดำเนินงาน ประเภทค่าเบี้ยประชุมกรรมการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องไม่เพียงพอ

ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
		ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร - สก. ควรกำชับให้ ทุก อบต. ตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทางวินัยของกรรมการดำเนินการทางวินัยร้ายแรงให้เพียงพอ เช่น ค่าเบี้ยประชุม และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น วิธีการ : แจกแนวทางปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบหลัก : สก. (๑.๓) ปัญหาบางจังหวัดมีงบดำเนินงานประเภทค่าเบี้ยประชุม ก.อบต.จังหวัด อนุวินัย อนุอุทธรณ์ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่เพียงพอ ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร - สก. ควรพิจารณาตั้งงบประมาณให้ ก.อบต.จังหวัด อนุวินัย อนุอุทธรณ์ฯ ทุกจังหวัดให้เพียงพอ เพื่อให้มีการประชุมฯ ได้บ่อยครั้งขึ้น วิธีการ : แจกแนวทางปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบหลัก : สก. ๒) การพัฒนาและการจัดการความรู้ ปัญหาผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการดำเนินการทางวินัย เช่น ลูกจ้าง ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีด้านกฎหมายในฐานะผู้ช่วยเหลืองานกรรมการดำเนินการทางวินัย พนักงานส่วนตำบล นิติกร กรรมการดำเนินการทางวินัย นายก อบต. อนุวินัยฯ ก.อบต.จังหวัด อนุอุทธรณ์ฯ ขาดความรู้ความเข้าใจด้านการดำเนินการทางวินัย ไม่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จะดำเนินการ จึงต้องใช้เวลาในการศึกษา หรือใช้เวลาในการปรับปรุงแก้ไขรายงานการดำเนินการทางวินัยหลายครั้ง เช่น ขาดข้อมูลสำคัญในการพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัย หรือการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหา สอบปากคำพยาน ไม่ครบประเด็น หรือรวบรวมเอกสารหลักฐานไม่ถูกต้องครบถ้วน หรือกรณีที่อนุวินัยฯ อนุอุทธรณ์ฯ หรือ ก.อบต.จังหวัด ต่างก็สั่งให้สอบสวนเพิ่มเติม หรือสั่งให้รวบรวมเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมแต่เมื่อ อบต. รายงานกลับมาข้อมูลที่ได้รับไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้สั่ง จึงต้องสั่งให้สอบสวน หรือรวบรวมเอกสารเพิ่มเติมหลายครั้ง ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร (๒.๑) สก. ควรปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยให้ละเอียด และเป็นปัจจุบันและเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของ สก. www.dla.go.th

ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
		วิธีการ : แจ้างแนวทางปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบหลัก : สด. (๒.๒) สด. ควรแจ้งให้ สด.จ. เพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของลูกจ้างในสังกัด อบต. ที่มีวุฒิปริญญาตรีด้านกฎหมายให้สามารถปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อช่วยเหลือกรรมการในตำแหน่งผู้ช่วยเลขานุการกรรมการดำเนินการทางวินัย วิธีการ : แจ้างแนวทางปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบหลัก : สด. (๒.๓) สด. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมการดำเนินการทางวินัยผ่านระบบออนไลน์ (E-Learning) ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการดำเนินการทางวินัย เช่น พนักงานจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีด้านกฎหมาย พนักงานส่วนตำบล นิติกร กรรมการดำเนินการทางวินัย นายก อบต. อนุวินัยฯ ก.อบต.จังหวัด อนุพุทธธรณ์ฯ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการทางวินัยที่ละเอียดครบถ้วน วิธีการ : แจ้างแนวทางปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบหลัก : สด. (๒.๔) สด. ควรเผยแพร่ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยให้ อบต. ทราบต่อเนื่อง เช่น ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง แผนที่ความรู้ ประมวลผลกรณีศึกษาปัญหา/อุปสรรค หรือการตอบข้อหารือต่าง ๆ เป็นต้น วิธีการ : แจ้างแนวทางปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบหลัก : สด. (๒.๕) สำนักงาน ก.ถ. ควรเชื่อมโยงลิงค์เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ถ. กับเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลและองค์ความรู้เกี่ยวกับคำวินิจฉัย ประเด็นการดำเนินการทางวินัย พร้อมทั้งให้นำข้อมูลฯ ดังกล่าวบันทึกในเว็บไซต์สำนักงาน ก.ถ. www.local.moi.go.th เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่อไป วิธีการ : แจ้างแนวทางปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบหลัก : สำนักงาน ก.ถ.

ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
๑๔	แนวทางการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และคณะกรรมการในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (อ.ก.ถ.)	ประธานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ประธาน ก.ถ.) มอบหมายให้คณะกรรมการด้านกฎหมายยกร่าง แนวทางการประชุมฯ เนื่องจากมีข้อสังเกตว่า ภายหลังเสร็จสิ้นการประชุมอาจมีผู้ที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลที่ปรากฏในการประชุมไปเผยแพร่ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งไม่ควรกล่าวอ้างตัวบุคคลผู้ให้ข้อมูลไม่ควรนำความเห็นที่อภิปรายในที่ประชุมไปเผยแพร่ และไม่ควรรายละเอียดในที่ประชุมที่ทำให้กรรมการหรือผู้ให้ข้อมูลได้รับความเสียหาย ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ เห็นชอบมอบหมายคณะกรรมการด้านกฎหมายดำเนินการยกร่างแนวทางการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และคณะกรรมการในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (อ.ก.ถ.) โดยนาระเบียบ คณะกรรมการบริหารสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศว่าด้วยการประชุมคณะกรรมการ พ.ศ. ๒๕๕๒ มาเป็นแนวทางในการจัดทำร่างแนวทางฯ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ เห็นชอบแนวทางการประชุมฯ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ ๑) การจัดประชุม ๒) วาระการประชุม ๓) วิธีการประชุมและวิธีการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ๔) การลงมติ และ ๕) รายงานการประชุม ทั้งนี้ได้มีการเผยแพร่แนวทางการประชุมฯ ผ่านทางเว็บไซต์ ของสำนักงาน ก.ถ. แล้ว
๑๕	การกำหนดรูปแบบประกาศมาตรฐานกลางของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)	ประธาน ก.ถ. มอบหมายให้คณะกรรมการด้านกฎหมาย พิจารณากำหนดรูปแบบประกาศมาตรฐานกลางของ ก.ถ. เช่น การกำหนดชื่อเรื่องให้สอดคล้องกับเนื้อหา การเพิ่มเติมปี พ.ศ. ที่ออกประกาศ เป็นต้น ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ กรณีการกำหนดชื่อเรื่องของประกาศมาตรฐานกลางของ ก.ถ. กรณีประกาศฉบับเดิมและประกาศที่จะออกมาแก้ไขเพิ่มเติมประกาศฉบับเดิมยังคงใช้ชื่อเรื่องเป็นไปตามรูปแบบเดิม และเห็นชอบปรับปรุงรูปแบบการกำหนดชื่อเรื่องของประกาศมาตรฐานกลางของ ก.ถ. กรณีเป็นเรื่องใหม่ไม่เกี่ยวข้องกับประกาศฉบับเดิม ให้กำหนดชื่อเรื่องที่สอดคล้องกับเนื้อหา และปี พ.ศ. ที่ออกประกาศ โดยมอบหมาย

ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
		ให้คณะกรรมการด้านกฎหมาย พิจารณาการกำหนดชื่อเรื่อง ของประกาศให้เหมาะสมในชั้นตรวจร่างประกาศมาตรฐานกลาง
๑๖	แนวทางสำหรับการดำเนินการ เรื่องร้องเรียนและการตอบข้อหารือ ของคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)	สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) ในฐานะฝ่ายเลขานุการ ก.ถ. ได้รับเรื่องร้องเรียนหรือข้อหารือต่อประธาน ก.ถ. หรือ ก.ถ. ซึ่งเรื่องร้องเรียนหรือข้อหารือดังกล่าว มีทั้งเรื่องที่อยู่และไม่อยู่ในอำนาจของ ก.ถ. ประกอบกับ ยังไม่เคยมีการกำหนดแนวทาง สำหรับการดำเนินการเรื่องร้องเรียน และการตอบข้อหารือดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพและแนวทางปฏิบัติที่ใช้เป็นบรรทัดฐาน ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ เห็นชอบแนวทางสำหรับการดำเนินการเรื่องร้องเรียน และการตอบข้อหารือของ ก.ถ. ดังนี้ ๑) กรณีเรื่องร้องเรียน (๑.๑) กรณีเป็นเรื่องที่อยู่ในอำนาจของ ก.ถ. ให้เลขานุการ ก.ถ. ส่งเรื่องให้ อ.ก.ถ. ที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการและทำความเห็นเสนอต่อ ก.ถ. เพื่อพิจารณา (๑.๒) กรณีเป็นเรื่องที่ไม่อยู่ในอำนาจของ ก.ถ. ให้เลขานุการ ก.ถ. โดยความเห็นชอบของประธาน ก.ถ. ส่งเรื่องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการ โดย ก.ถ. หรือสำนักงาน ก.ถ. จะมีข้อสังเกตประกอบด้วยหรือไม่ก็ได้ และรายงาน ก.ถ. ทราบ ๒) กรณีการตอบข้อหารือ (๒.๑) กรณีเป็นเรื่องที่อยู่ในอำนาจของ ก.ถ. ให้เลขานุการ ก.ถ. ส่งเรื่องให้คณะกรรมการใน ก.ถ. ที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการ และทำความเห็นเสนอต่อ ก.ถ. เพื่อพิจารณา (๒.๒) กรณีเป็นเรื่องที่ไม่อยู่ในอำนาจของ ก.ถ. ให้เลขานุการ ก.ถ. โดยความเห็นชอบของประธาน ก.ถ. ส่งเรื่องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการ และรายงานให้ ก.ถ. ทราบ ทั้งนี้ กรณีเรื่องร้องเรียนหรือข้อหารือใดที่มีกำหนดระยะเวลาดำเนินการให้สำนักงาน ก.ถ. เร่งรัดการดำเนินการให้อยู่ภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว

โครงสร้างคณะอนุกรรมการในคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการด้านต่าง ๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จำนวน ๕ คณะ ดังนี้

๑. คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

- | | |
|---|----------------------------|
| ๑.๑ นายวัลลภ พริงพงษ์
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น | ประธานอนุกรรมการ |
| ๑.๒ นายสมดี ศาวยั่งยืน | อนุกรรมการ |
| ๑.๓ นางสาวฉวีลดา บุรีกุล | อนุกรรมการ |
| ๑.๔ นายสกล ลีโนทัย | อนุกรรมการ |
| ๑.๕ นางสาวศนาธิป สุขเจริญ | อนุกรรมการ |
| ๑.๖ นายปิยะ คังกัน | อนุกรรมการ |
| ๑.๗ นางสาวศศิธรา รุ่งพณรัตน์ | อนุกรรมการ |
| ๑.๘ นางสาวน้ำทิพย์ สิงห์ตาก้อง | อนุกรรมการ |
| ๑.๙ สิบตำรวจเอก ประสิทธิ์ สาระชาติ | อนุกรรมการ |
| ๑.๑๐ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม
การทุจริตแห่งชาติ | อนุกรรมการ |
| ๑.๑๑ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน | อนุกรรมการ |
| ๑.๑๒ หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย | อนุกรรมการ |
| ๑.๑๓ ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย | อนุกรรมการและ
เลขานุการ |
| ๑.๑๔ ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ที่หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย จำนวน ๒ คน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้มีอำนาจหน้าที่ช่วยเหลือคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- ส่วนท้องถิ่น
- (๑) ศึกษาและเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนด ปรับปรุง หรือแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมพนักงาน
 - (๒) ให้คำปรึกษา แนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
 - (๓) ส่งเสริมและติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมภายใต้หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 - (๔) ศึกษาและเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรม แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม การปฏิบัติตนของพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล
 - (๕) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย
 - (๖) เรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

๒. คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๒.๑	นายธวัชชัย พักอังกร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารและการจัดการ	ประธานอนุกรรมการ
๒.๒	นายสุยมพร ลีมีไทย	อนุกรรมการ
๒.๓	นายเมฆินทร์ เมธาวิกุล	อนุกรรมการ
๒.๔	นางชลิดา โชติยกุล	อนุกรรมการ
๒.๕	นายกอบชัย พงษ์เสริม	อนุกรรมการ
๒.๖	นายคณพล ปิ่นแก้ว	อนุกรรมการ
๒.๗	นางสาวมณฑา บุญวิสุธานนท์	อนุกรรมการ
๒.๘	นายอนุชากร มาศมดล	อนุกรรมการ
๒.๙	นายเชื้อ ฮั่นจินดา	อนุกรรมการ
๒.๑๐	ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	อนุกรรมการ
๒.๑๑	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๒.๑๒	หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	อนุกรรมการ
๒.๑๓	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	อนุกรรมการและ เลขานุการ
๒.๑๔	ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย จำนวน ๒ คน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้มีอำนาจหน้าที่ช่วยเหลือคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) ศึกษาและเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนด ปรับปรุง หรือแก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทั้งในเรื่องระบบการบริหารงานบุคคล และโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น รวมถึงการกำหนดรายการค่าใช้จ่าย เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๒) ให้คำปรึกษา แนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และการปฏิบัติตามมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๓) ให้คำปรึกษา แนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๔) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย

(๕) เรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

๓. คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

- | | | |
|------|---|----------------------------|
| ๓.๑ | นายวสันต์ วรรณวโรทร
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล | ประธานอนุกรรมการ |
| ๓.๒ | นางสุชาดา รังสินันท์ | อนุกรรมการ |
| ๓.๓ | นายเอนก เกษมสุข | อนุกรรมการ |
| ๓.๔ | นางสุปราณี ฤทธาทรโรดม | อนุกรรมการ |
| ๓.๕ | พันจ่าเอก ชรินทร์ ราชนิธิ | อนุกรรมการ |
| ๓.๖ | นายถาวร จันทร์กล้า | อนุกรรมการ |
| ๓.๗ | นายพงษ์ศักดิ์ กวินนัทชัย | อนุกรรมการ |
| ๓.๘ | นายสัจจพร จันทศรีนวล | อนุกรรมการ |
| ๓.๙ | นายสุทร บุญศิริชูโต | อนุกรรมการ |
| ๓.๑๐ | นางสาวพรศรี กิจธรรม | อนุกรรมการ |
| ๓.๑๑ | จำสิบเอก วัฒนชัย บุญมานะ | อนุกรรมการ |
| ๓.๑๒ | หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย | อนุกรรมการ |
| ๓.๑๓ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย | อนุกรรมการและ
เลขานุการ |
| ๓.๑๔ | ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ที่หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย จำนวน ๒ คน
ให้มีอำนาจหน้าที่ช่วยเหลือคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้
(๑) กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
(๒) ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รวมถึง
สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานส่วนท้องถิ่น
(๓) ให้คำปรึกษา แนะนำ และพิจารณาปัญหาในด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
(๔) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย
(๕) เรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๔. คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

- | | | |
|-----|--|------------------|
| ๔.๑ | นายปวิณ ชำนิประศาสน์
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านระบบราชการ | ประธานอนุกรรมการ |
| ๔.๒ | นายศิวะ ศิริเสาวลักษณ์ | อนุกรรมการ |
| ๔.๓ | นายบวรนนท์ ทองกัลยา | อนุกรรมการ |
| ๔.๔ | นางสาวเบญจวรรณ พาละหาญ | อนุกรรมการ |
| ๔.๕ | นางนัทจิรา อู่ยวิรัช | อนุกรรมการ |
| ๔.๖ | นายอำนาจ ศรีพูนสุข | อนุกรรมการ |

๔.๗	นายดำรง ทองศรี	อนุกรรมการ
๔.๘	นายรัชชานนท์ นวลปาน	อนุกรรมการ
๔.๙	นายพีระพงษ์ ศรียะพันธ์	อนุกรรมการ
๔.๑๐	ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	อนุกรรมการ
๔.๑๑	ผู้แทนสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	อนุกรรมการ
๔.๑๒	หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	อนุกรรมการ
๔.๑๓	ผู้อำนวยการกลุ่มงานสารสนเทศและติดตามประเมินผล สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	อนุกรรมการและ เลขานุการ
๔.๑๔	ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย จำนวน ๒ คน	ผู้ช่วยเลขานุการ
ให้มีอำนาจหน้าที่ช่วยเหลือคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้		
ส่วนท้องถิ่น บุคคลส่วนท้องถิ่น	(๑) ติดตามและประเมินผลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของพนักงาน	
	(๒) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
	(๓) ศึกษา และเสนอแนะในเรื่องเกี่ยวกับแนวทางในการวางระบบการติดตามและประเมินผลการบริหารงาน	
	(๔) ศึกษา และเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศข้อมูลบุคคลส่วนท้องถิ่น	
	(๕) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย	
	(๖) เรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย	
๕. คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย		
๕.๑	นายนิรวัชช์ ปุณณกันต์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย	ประธานอนุกรรมการ
๕.๒	นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์	อนุกรรมการ
๕.๓	นายสมมติ คชายังยืน	อนุกรรมการ
๕.๔	นายนิพนธ์ ฮะกิมี่	อนุกรรมการ
๕.๕	นายเอนก เกษมสุข	อนุกรรมการ
๕.๖	นายเอกบุญ วงศ์สวัสดิ์กุล	อนุกรรมการ
๕.๗	นางวิภา ฐุสรานนท์	อนุกรรมการ
๕.๘	นายสุรเกียรติ์ ฐิตะฐาน	อนุกรรมการ

- ๕.๙ นายยงยุทธ ขึ้นประเสริฐ อนุกรรมการ
- ๕.๑๐ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา อนุกรรมการ
- ๕.๑๑ ผู้อำนวยการกองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือผู้แทน อนุกรรมการ
- ๕.๑๒ หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น อนุกรรมการ
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- ๕.๑๓ ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย อนุกรรมการและ
เลขานุการ
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- ๕.๑๔ ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ที่หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย จำนวน ๒ คน
- ให้มีอำนาจหน้าที่ช่วยเหลือคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้**

(๑) ให้คำปรึกษา แนะนำ วินิจฉัย ตีความกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น มาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตลอดจนแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรม
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

(๒) ให้คำปรึกษา แนะนำ วินิจฉัย ตีความเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย
การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแนวทางที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกลางการบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น

(๓) ศึกษา ยกร่าง ปรับปรุงหรือแก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือ
ตรวจร่างกฎหมาย เพื่อปรับปรุงและพัฒนากฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น

(๔) แนะนำ และให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล ให้สอดคล้อง
กับมาตรฐานกลางที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๕) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย

(๖) เรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

ผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการด้านคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น



การประชุม / เรื่อง

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔

วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการจัดทำ ร่าง “ข้อกำหนดจริยธรรมว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.”

สาระสำคัญ / มติที่ประชุม

คณะกรรมการด้านคุณธรรม จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณารอบแนวทางการจัดทำร่าง “ข้อกำหนดจริยธรรมว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.” ดังนี้

หมวด ๑ กลไกขับเคลื่อนจริยธรรม

ส่วนที่ ๑ องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนที่ ๒ คณะกรรมการจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด
ส่วนที่ ๓ คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หมวด ๒ กระบวนการรักษาจริยธรรม

ส่วนที่ ๑ การรักษาจริยธรรม
ส่วนที่ ๒ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจ

หมวด ๓ การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ ๑ การบังคับใช้จริยธรรม
ส่วนที่ ๒ มาตรการหรือการดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล
ส่วนที่ ๓ การอุทธรณ์
ส่วนที่ ๔ การร้องทุกข์
ส่วนที่ ๕ การคุ้มครองพยาน

หมวด ๔ กระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก และการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

หมวด ๕ การประเมิน ติดตามผล การรายงาน

บทเฉพาะกาล

ทั้งนี้ ข้อมูลดังกล่าวเป็นรายละเอียดเบื้องต้นที่จะไปจัดทำร่าง “ข้อกำหนดจริยธรรมว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.” (หรือชื่ออื่นเพื่อให้ครอบคลุมรายละเอียดในข้อกำหนดฯ) ประกอบกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้ส่งไปประกาศราชกิจจานุเบกษาแล้ว จึงจำเป็นต้องเร่งรัดจัดทำข้อกำหนดฯ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) นำไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และนำไปปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย

มติที่ประชุม เห็นชอบกรอบแนวทางการจัดทำ ร่าง “ข้อกำหนดจริยธรรมว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.”

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ร่าง “ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.”

คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบนำร่าง “ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.” ไปปรับปรุงความคิดเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ถ. โดยมีรายละเอียด ดังนี้

หมวด ๑ กลไกขับเคลื่อนจริยธรรม

ส่วนที่ ๑ องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนที่ ๒ คณะกรรมการจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด
ส่วนที่ ๓ คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หมวด ๒ กระบวนการรักษาจริยธรรม

ส่วนที่ ๑ การรักษาจริยธรรม
ส่วนที่ ๒ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจ

หมวด ๓ การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

การประชุม / เรื่อง	สาระสำคัญ / มติที่ประชุม
	ส่วนที่ ๑ การบังคับใช้จริยธรรม ส่วนที่ ๒ มาตรการหรือการดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การอุทธรณ์ ส่วนที่ ๔ การร้องทุกข์ ส่วนที่ ๕ การคุ้มครองพยาน หมวด ๔ กระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก และการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ หมวด ๕ การประเมิน ติดตามผล การรายงาน บทเฉพาะกาล มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอและมอบหมายฝ่ายเลขานุการรับความคิดเห็นที่ประชุมเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง ร่าง “ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.”	ฝ่ายเลขานุการฯ ได้มีหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่มท ๐๒๐๙.๑/ว ๒๘๗ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ และหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๑/๒๙๔ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และการรับฟังความคิดเห็นร่าง “ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.” แจกกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส.ถ.) จังหวัด และ อบท. เพื่อรับฟังความคิดเห็นร่าง ข้อกำหนดฯ โดยส่วนใหญ่ อบท. เห็นด้วยกับร่างข้อกำหนดฯ โดยมีข้อเสนอแนะ เช่น ควรมีการฝึกอบรมสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและถือปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ไม่ควรกำหนดมาตรการทางจริยธรรมให้ลึกลงไป เพราะอาจซ้ำซ้อนกับวินัย ในการจัดทำร่างข้อกำหนดฯ ควรพิจารณาถึงบริบทด้านต่างๆ ของ อบท. เป็นต้น จึงขอให้คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบร่าง “ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.” ที่ปรับแก้ไขจากการรับฟังความคิดเห็นของ อบท. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชน

มติที่ประชุม

๑) เห็นชอบในหลักการของ ร่าง ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.”

๒) เห็นชอบมอบฝ่ายเลขานุการปรับแก้ไขร่าง “ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.” ตามความเห็นที่ประชุม และเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประเด็นข้อกฎหมายให้ ก.ธ. พิจารณาเพื่อหารือไปยังคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ดังนี้

(๒.๑) การกำหนดชื่อ “ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.” ควรใช้ถ้อยคำใดให้สอดคล้องกับกฎหมายและให้มีสภาพบังคับเป็นไปตามมาตรา ๒๐ แห่ง พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒

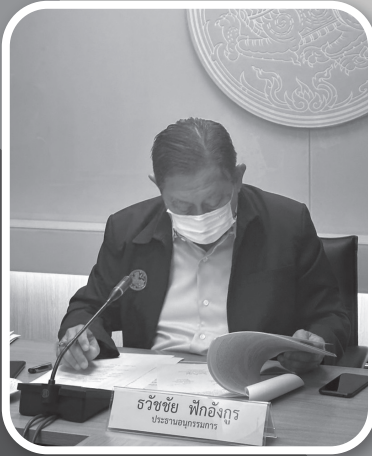
(๒.๒) ตามมติ ก.ม.จ. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบให้ กฎ กก. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครฯ ใช้บังคับครอบคลุมถึงพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงาน รวมถึงบริษัทต่างๆ ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรุงเทพมหานคร ดังนั้น กรุงเทพมหานครจะต้องนำร่างข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรมฯ ของ ก.ธ. นี้ไปบังคับใช้ด้วยหรือไม่

(๒.๓) การกำหนดให้มี “การทำงานอุทิศตนเพื่อสังคม” เป็นการกำหนดมาตรการบังคับตามมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ ประเด็นมาตรการบังคับหรือมาตรการลงโทษผู้ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมเป็นคำสั่งทางปกครองหรือไม่

(๒.๔) ประเด็นผู้ถูกกล่าวหาว่าฝ่าฝืนจริยธรรมสามารถอุทธรณ์ได้หรือไม่ การอุทธรณ์ต่อผู้เหนือขึ้นขึ้นไปตามแนวทางของกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง ในร่างข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรมฯ ของพนักงานส่วนท้องถิ่น จะกำหนดให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดได้หรือไม่ หรือจะให้ผู้ใดเป็นผู้รับพิจารณาอุทธรณ์ในประเด็นนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเห็นด้วยร้อยละ ๙๕.๖๓ ให้มีการอุทธรณ์

ผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



การประชุม / เรื่อง

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔

วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง การกำหนดทางเลือกการเลื่อนเงินเดือน

สาระสำคัญ / มติที่ประชุม

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๓ มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการการศึกษาที่มาของการปรับปรุงกระบวนการเลื่อนเงินเดือนในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง รวมทั้งให้ศึกษาบริบทและความเหมาะสมของการเลื่อนเงินเดือนแบบขั้นและแบบร้อยละ พร้อมทั้งข้อดีและข้อเสียเพื่อให้ ก.ถ. พิจารณากำหนดว่าจะใช้ระบบการเลื่อนเงินเดือนแบบใด

มติที่ประชุม เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาความเหมาะสมวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีนางชลิตา โชติยกุล เป็นประธานคณะทำงาน และมีผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.ก.) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สกล.) เป็นคณะทำงาน โดยให้พิจารณาข้อมูลการศึกษาความเหมาะสมวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการหรือ

การประชุม / เรื่อง	สาระสำคัญ / มติที่ประชุม
	พนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสมชัดเจนเป็นไปตามหลักวิชาการและครบถ้วนรอบด้าน
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ ๑. เรื่อง การปรับปรุงบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น	ก.ธ. ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ มอบหมายให้คณะกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นปรับปรุงมาตรฐานกลางเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินประจำตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สมบูรณ์และสอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งแบบแบ่ง มติที่ประชุม เห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการเสนอ ก.ธ. พิจารณาจัดทำบัญชีเงินประจำตำแหน่ง โดยมีรายละเอียดที่ต้องดำเนินการ ดังนี้ ๑) ยกเลิกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๐) ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ และจัดทำประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ๒) ยกเลิกเงินประจำตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนิติกร
๒. เรื่อง การพิจารณาแก้ไขประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๔) ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ เกี่ยวกับการสอบแข่งขันภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของพนักงานส่วนท้องถิ่น	ก.ธ. ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้มีมติยกเลิกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๔) ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการสอบแข่งขัน และเห็นชอบมอบหมายให้คณะกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พิจารณาแก้ไขประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๔) ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เมื่อแก้ไขประกาศฯ ดังกล่าว เสร็จแล้วให้คณะกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นยกร่างประกาศขึ้นใหม่ก่อนส่งให้คณะกรรมการด้านกฎหมายตรวจสอบต่อไป มติที่ประชุม เพื่อให้การจัดทำมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการทดสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป

การประชุม / เรื่อง	สาระสำคัญ / มติที่ประชุม
	(ภาค ก.) เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสม ที่ประชุม เห็นชอบมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการศึกษานโยบายการกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในเรื่องดังกล่าวอีกครั้งก่อนนำเสนอให้คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๑. เรื่อง การจัดทำประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) (เกี่ยวกับการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ของพนักงานส่วนท้องถิ่น)	ก.ธ. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ มอบหมายให้คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๙ การสอบภาค ก. ไปโดยกำหนดให้ใช้หลักสูตรการสอบแข่งขันภาค ก. และเกณฑ์การตัดสินไม่ต่ำกว่ามาตรฐานของ ก.พ. ฝ่ายเลขานุการได้แก้ไขร่างประกาศและเสนอคณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างประกาศฯ มติที่ประชุม ๑) เห็นชอบตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ แต่มอบหมายให้รายงานข้อสังเกตและความเห็นให้ ก.ธ. ทราบด้วย ๒) เห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการแจ้งคณะอนุกรรมการด้านกฎหมายพิจารณาปรับแก้ถ้อยคำของร่างประกาศให้เหมาะสมและเป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ต้องต่อไป
๒. เรื่อง การจัดทำประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) (การปรับปรุงแก้ไขบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น)	ก.ธ. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ รับทราบผลการประชุมหารือระหว่างกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ก.ธ. ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) และมีมติเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๐) ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมอบหมายคณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจัดทำร่างประกาศฯ ก่อนส่งให้คณะอนุกรรมการด้านกฎหมายพิจารณาถ้อยคำให้ถูกต้องตามรูปแบบและความเหมาะสม ซึ่งฝ่ายเลขานุการได้จัดทำร่างประกาศและเสนอคณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างประกาศฯ

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการปรับปรุงแก้ไขร่างประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นแนบท้ายประกาศตามความเห็นของที่ประชุมแล้วส่งให้คณะกรรมการด้านกฎหมายพิจารณาปรับแก้ถ้อยคำของร่างประกาศให้เหมาะสมและเป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ถูกต้องต่อไป

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕

วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

๑. เรื่อง การปรับปรุงแก้ไขประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น

ก.ธ. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ เห็นชอบมอบคณะกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้มีการพิจารณาทบทวนมาตรฐานกลางเกี่ยวกับการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นฝ่ายเลขานุการจึงได้พิจารณาทบทวนร่างประกาศฯ และจัดทำร่างประกาศเสนอคณะกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้ความเห็นชอบร่างประกาศฯ

มติที่ประชุม เห็นชอบมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปใช้ในการยกร่างประกาศแก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้ครบถ้วน กระชับ และเกิดความเหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทอำนาจหน้าที่ของ ก.ธ. เพื่อให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) สามารถกำหนดรายละเอียดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขให้เป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ต่อไป

๒. เรื่อง ข้อเสนอให้ปรับปรุงเงินประจำตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย)

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ปรับปรุงเงินประจำตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย) ตามข้อเสนอของกรรมการผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ใน ก.ธ. ที่เสนอเพื่อให้มีการพิจารณาศึกษาเงินประจำตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย)

มติที่ประชุม เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับภาระงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย รวมทั้งศึกษาผลกระทบที่อาจเกิดกับสถานะทางการคลัง โดยเชิญตัวแทนฝ่ายการเมืองและตัวแทนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจาก อปท. ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มาให้ข้อมูล

การประชุม / เรื่อง	สาระสำคัญ / มติที่ประชุม
๓. เรื่อง ข้อเสนอให้มีการปรับลดเพดานโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เท่ากับของข้าราชการพลเรือน	ฝ่ายเลขานุการเสนอให้มีการปรับลดเพดานโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เท่ากับของข้าราชการพลเรือนตามข้อเสนอของกรรมการผู้แทน ก.อบต. ใน ก.ถ. ที่เสนอเพื่อให้มีการพิจารณาศึกษาการปรับลดเพดานโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เท่ากับของข้าราชการพลเรือน มติที่ประชุม เห็นชอบมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของอนุกรรมการไปศึกษาประเด็นปัญหาและความต้องการของพนักงานส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามต้องการและความเหมาะสมต่อไป
๔. เรื่อง ข้อเสนอให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ ของพนักงานส่วนท้องถิ่น	ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ ของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามข้อเสนอของกรรมการผู้แทน ก.อบต. ใน ก.ถ. ที่เสนอให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ ของพนักงานส่วนท้องถิ่น มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอและให้เสนอ ก.ถ. พิจารณาให้ความเห็นชอบส่งเรื่องการขอแก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทยให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สถ.) ในฐานะฝ่ายเลขานุการ ก.กลาง ดำเนินการต่อไป
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การพิจารณาทบทวนประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางเกี่ยวกับการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น	ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณาร่างประกาศแก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้ครบถ้วน กระชับ และให้เกิดความเหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทอำนาจหน้าที่ของ ก.ถ. ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอและให้ฝ่ายเลขานุการเสนอ ก.ถ. พิจารณายกเลิกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้ ก.กลาง สามารถใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

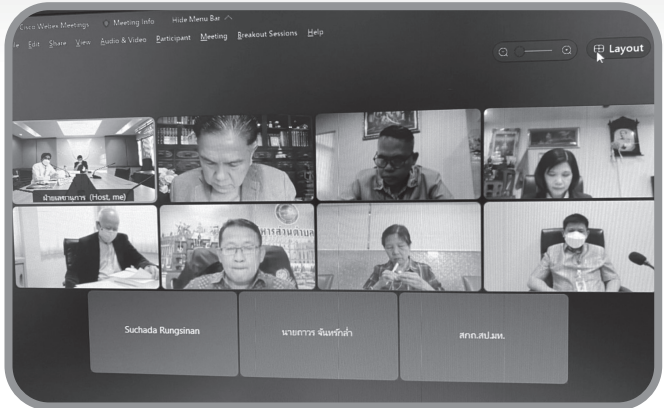
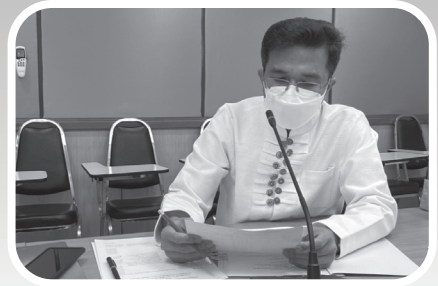
การประชุม / เรื่อง

สาระสำคัญ / มติที่ประชุม

มาตรา ๑๗ (๕) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้ายการโอน การรับโอน ได้ตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละ อปท. ประกอบกับประกาศดังกล่าวได้กำหนดให้การรับโอนข้าราชการ ตามกฎหมายอื่นที่ไม่เป็นไปตามประกาศ แต่มีเหตุผลความจำเป็น เพื่อประโยชน์ของทางราชการ จะต้องเสนอ ก.ค. พิจารณาเป็น รายกรณี ซึ่งการกำหนดในลักษณะดังกล่าวหากพิจารณาเทียบเคียง กับความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา ที่ ๑๓๔๔/๒๕๖๔ แล้ว มีลักษณะเฉพาะเจาะจงมิใช่เป็นเกณฑ์สำหรับเปรียบเทียบ จึงไม่เป็นการกำหนดมาตรฐานกลางตามมาตรา ๓๓ (๑) และเป็นการใช้อำนาจเกินที่กฎหมายกำหนดไม่อาจใช้บังคับได้ และเมื่อเกณฑ์ ดังกล่าวใช้บังคับมิได้ การกำหนดมาตรฐานทั่วไปของ คณะกรรมการกลาง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงาน เทศบาล (ก.ท.) คณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.) หรือ ก.กลาง ในเรื่องดังกล่าว จึงต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลาง ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔

ผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



การประชุม / เรื่อง

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง การจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรองรับการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี (สอน.) และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สาระสำคัญ / มติที่ประชุม

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (สป.มท.) ได้จัดจ้างมหาวิทยาลัยรามคำแหง ดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรองรับภารกิจด้านสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และคณะวิจัยได้ส่งมอบรายงานฉบับสมบูรณ์ให้ สป.มท. เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕ แล้วนั้น

มติที่ประชุม เห็นชอบให้นำผลการวิจัยฯ ดังกล่าวมาถ้อยกรองพิจารณาจัดทำเป็นคำแนะนำแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รองรับภารกิจถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี (สอน.) และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้กับ อปท. เพื่อนำเสนอคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) เพื่อพิจารณาเห็นชอบ

การประชุม / เรื่อง	สาระสำคัญ / มติที่ประชุม
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง (ร่าง) คำแนะนำคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รองรับการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา (สอน.) และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มติที่ประชุม ๑) เห็นชอบให้จัดทำเป็นคำแนะนำ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รองรับการถ่ายโอนภารกิจ สอน. และ รพ.สต. ให้กับ อบท. ๒) เห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการนำข้อสังเกตของที่ประชุมดำเนินการปรับปรุง (ร่าง) คำแนะนำ ก.ถ. เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รองรับการถ่ายโอนภารกิจ สอน. และ รพ.สต. ให้กับ อบท. ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นและนำเสนอที่ประชุม ก.ถ. เพื่อให้ความเห็นชอบ
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ ๑. เรื่อง (ร่าง) คำแนะนำคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รองรับการถ่ายโอนภารกิจ สถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา (สอน.) และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มติที่ประชุม เห็นชอบให้ปรับปรุงเพิ่มเติม จำนวน ๑ แนวทาง และให้ฝ่ายเลขานุการได้นำ (ร่าง) คำแนะนำ ก.ถ. ดังกล่าว ที่แก้ไขเพิ่มเติมเรียบร้อยแล้ว นำเสนอ ก.ถ. เพื่อพิจารณาเห็นชอบ
๒. เรื่อง การจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้ศึกษาแนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีความเห็นว่าควรคำนึงถึงหลักการพัฒนายั่งยืน (SDGs) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ หลักแนวคิด ทฤษฎี และทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจำเป็นต้องแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำ และเสนอ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และ ก.ถ. เห็นชอบต่อไป

การประชุม / เรื่อง	สาระสำคัญ / มติที่ประชุม
	มติที่ประชุม เห็นชอบให้มีคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยมอบให้นายเอนก เกษมสุข เป็นประธานคณะทำงาน และเสนอต่อประธานคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ลงนามคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยมอบให้นายเอนก เกษมสุข เป็นประธานคณะทำงาน
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง การจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	มติที่ประชุม เห็นชอบให้นำความคิดเห็นของอนุกรรมการฯ หรือกับคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



การประชุม / เรื่อง

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความเห็นชอบ ร่างรายงาน
ผลโครงการติดตามประเมินผลการบริหาร
งานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(อปท.) กรณีศึกษา แนวทางการดำเนินการทางวินัยในอำนาจหน้าที่ของ
องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด)

สาระสำคัญ / มติที่ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕ ฝ่ายเลขานุการ ได้นำเสนอร่างรายงานผลโครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กรณีศึกษา แนวทางการดำเนินการทางวินัยในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) โดยที่ประชุมฯ ได้ร่วมพิจารณาร่างรายงานผลโครงการฯ ดังกล่าวแล้ว และมีมติให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) มอบหมายให้อนุกรรมการ จำนวน ๔ ท่าน ได้แก่ นายบรรณันท์ ทองกลียา นางสาวเบญจวรรณ พาละหาญ นางนัทจิรา อู่วิรัช และนายอำนาจ ศรีพูนสุข เป็นที่ปรึกษาให้กับฝ่ายเลขานุการ ในการปรับปรุงแก้ไขร่างรายงานผลฯ ก่อนที่จะนำเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป

๒) มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการร่วมกับผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สอ.) ศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงแก้ไขร่างรายงานผลฯ ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

การประชุม / เรื่อง	สาระสำคัญ / มติที่ประชุม
	มติที่ประชุม ๑) เห็นชอบ มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการปรับปรุงแก้ไขร่างรายงานฯ ตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของอนุกรรมการ ๒) เห็นชอบ มอบหมายให้ผู้แทน สก. และอนุกรรมการจาก อปท. จำนวน ๓ ท่าน ได้แก่ นายดำรง ทองศรี นายรัชชานนท์ นวลปาน และนายพีระพงษ์ ศรียะพันธ์ เป็นที่ปรึกษาให้กับฝ่ายเลขานุการในการปรับปรุงแก้ไขร่างรายงานฯ ในประเด็นบทสรุปและข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในทางปฏิบัติโดยไม่มีผลกระทบตามมา ก่อนที่จะนำเสนอคณะอนุกรรมการฯ พิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขอความเห็นชอบ ร่างรายงาน ผลโครงการติดตามประเมินผลการบริหาร งานบุคคลของ อปท. กรณีศึกษา แนวทาง การดำเนินการทางวินัยในอำนาจหน้าที่ของ อบต. และ ก.อบต.จังหวัด	ในการประชุมคณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕ ฝ่ายเลขานุการ ได้นำเสนอร่างรายงานผลโครงการติดตาม ประเมินผลการบริหารงานบุคคลของ อปท. กรณีศึกษาแนวทาง การดำเนินการทางวินัยในอำนาจหน้าที่ของ อบต. และ ก.อบต.จังหวัด โดยที่ประชุมฯ ได้ร่วมพิจารณาร่างรายงานผลโครงการฯ ดังกล่าวแล้ว และมีมติให้ดำเนินการ ดังนี้ ๑) มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการปรับปรุงแก้ไขร่างรายงานฯ ตามข้อสังเกต และข้อเสนอแนะของอนุกรรมการ ๒) มอบหมายให้ผู้แทน สก. และอนุกรรมการจาก อปท. จำนวน ๓ ท่าน ได้แก่ นายดำรงค์ ทองศรี นายรัชชานนท์ นวลปาน และ นายพีระพงษ์ ศรียะพันธ์ เป็นที่ปรึกษาให้กับฝ่ายเลขานุการในการ ปรับปรุงแก้ไขร่างรายงานฯ ในประเด็นบทสรุปและข้อเสนอแนะ ที่สามารถ นำไปสู่ความสำเร็จในทางปฏิบัติโดยไม่มีผลกระทบตามมา ก่อนที่จะนำเสนอคณะอนุกรรมการฯ พิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป มติที่ประชุม เห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการปรับปรุงแก้ไขร่างรายงานฯ ตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของอนุกรรมการฯ และจัดทำตาราง ความเชื่อมโยงข้อมูลของบทที่ ๔ ไปยังบทที่ ๕ ก่อนที่จะนำเสนอ คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง ขอความเห็นชอบ ร่างรายงานผล โครงการติดตามประเมินผลการบริหาร	ในการประชุมคณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ฝ่ายเลขานุการ ได้นำเสนอร่างรายงานผลโครงการ ติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลของ อปท. กรณีศึกษา แนวทาง

การประชุม / เรื่อง

งานบุคคลของ อบต. กรณีศึกษา แนวทาง
การดำเนินการทางวินัยในอำนาจหน้าที่
ของ อบต. และ ก.อบต.จังหวัด

สาระสำคัญ / มติที่ประชุม

การดำเนินการทางวินัยในอำนาจหน้าที่ของ อบต. และ ก.อบต.จังหวัด โดยที่ประชุมฯ ได้ร่วมพิจารณาร่างรายงานผลโครงการฯ ดังกล่าวแล้ว และมีมติให้ฝ่ายเลขานุการปรับปรุงแก้ไขร่างรายงานฯ ตามข้อสังเกตและ ข้อเสนอแนะของอนุกรรมการฯ และจัดทำตารางความเชื่อมโยงข้อมูล ของบทที่ ๔ ไปยังบทที่ ๕ ก่อนที่จะนำเสนอคณะอนุกรรมการฯ พิจารณา ในการประชุมครั้งต่อไป

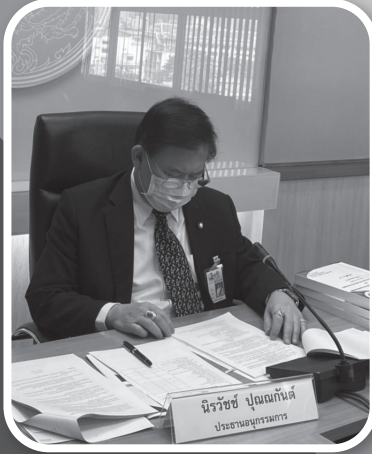
มติที่ประชุม

๑) เห็นชอบร่างรายงานผลโครงการติดตามประเมินผลฯ ในบทที่ ๑ - ๔

๒) เห็นชอบมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการปรับปรุงแก้ไข ร่างรายงานฯ ในบทที่ ๕ และบทสรุปผู้บริหาร รวมทั้งจัดทำตาราง ความเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างบทที่ ๕ และบทสรุปผู้บริหาร ส่งให้ คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนที่จะจัดทำรายงาน การประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ และนำ ร่างรายงานฯ เสนอให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) เพื่อพิจารณาต่อไป

ผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการด้านกฎหมาย



การประชุม / เรื่อง

สาระสำคัญ / มติที่ประชุม

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔

วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

๑. เรื่อง หรือแนวทางการกำหนดมาตรฐานกลางเกี่ยวกับหลักสูตรการสอบแข่งขันภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ตามความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๑๓๔๔/๒๕๖๔ (บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องการจัดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ คสช. ที่ ๘/๒๕๖๐)

หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้มีคำสั่งที่ ๘/๒๕๖๐ กำหนดให้ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) คณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.) หรือ ก.กลาง เป็นหน่วยจัดสอบแข่งขัน โดยให้แต่งตั้งคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ คณะรัฐมนตรีมีมติให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) หรือร่วมกับองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการนำหลักสูตรการสอบและเกณฑ์การตัดสินการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ไปปรับใช้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานตนเอง และการนำหนังสือรับรองผลการสอบผ่าน ภาค ก. ของสำนักงาน ก.พ. ไปใช้แทนผลการสอบ

ผ่านการสอบ ภาค ก. ของหน่วยงานตนเองได้ และต่อมาที่ประชุมร่วมองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลและสำนักงาน ก.พ. มีมติเห็นชอบนำหลักสูตรและเกณฑ์ดังกล่าวไปปรับใช้กับหน่วยงานตนเอง จึงมีการออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๔) ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยกำหนดหลักสูตรการสอบแข่งขัน ภาค ก. ให้ใช้หนังสือรับรองผลการสอบ ภาค ก. ของสำนักงาน ก.พ. และกำหนดให้ ก.กลาง แก้ไขมาตรฐานทั่วไปเรื่องหลักสูตรการสอบ ภาค ก. ภายใน ๙๐ วัน ต่อมาเมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สถ.) ประกาศรับสมัครสอบ และเมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ สถ. ได้หารือเกี่ยวกับการดำเนินการสอบแข่งขันต่อคณะกรรมการกฤษฎีกา คณะอนุกรรมการด้านกฎหมายได้พิจารณาความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๑๓๔๔/๒๕๖๔ เห็นว่าการนำผลการสอบแข่งขันมากำหนดโดยใช้หนังสือรับรองผลการสอบ ภาค ก. ของสำนักงาน ก.พ. ในการ สอบภาค ก. เป็นการกำหนดโดยเฉพาะเจาะจง ไม่อาจนำมาใช้บังคับได้ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) จึงควรกำหนดมาตรฐานกลางในเรื่องดังกล่าวให้มีมาตรฐานเทียบเท่าหรือสูงกว่าที่ ก.พ. กำหนด

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการเสนอ ก.ถ. จัดทำประกาศ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ยกเลิกข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๔) ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ และปรับปรุงประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันเพื่อให้เป็นไปตามความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกาดังกล่าว

การประชุม / เรื่อง

สาระสำคัญ / มติที่ประชุม

๒. เรื่อง ร่างแนวทางการประชุม คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และ คณะอนุกรรมการในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ประธาน ก.ถ.) มอบหมายให้คณะอนุกรรมการด้านกฎหมายร่างแนวทางการประชุมฯ เนื่องจากมีข้อสังเกตว่าภายหลังเสร็จสิ้นการประชุมอาจมีผู้ที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลที่ปรากฏในการประชุมไปเผยแพร่ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งไม่ควรกล่าวอ้างตัวบุคคลผู้ให้ข้อมูล ไม่ควรนำความเห็นที่อภิปรายในที่ประชุมไปเผยแพร่ และไม่ควรเผยแพร่รายละเอียดในที่ประชุมที่ทำให้กรรมการหรือผู้ให้ข้อมูลได้รับความเสียหาย

มติที่ประชุม เห็นชอบให้นำระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศว่าด้วยการประชุมคณะกรรมการ พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นต้นแบบในการยกร่างแนวทางการประชุมฯ เนื่องจากมีรายละเอียดครบถ้วนและครอบคลุมแนวทางการประชุมทั้งหมด และให้เสนอ ก.ถ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการ

ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔

วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

๑. เรื่อง ร่างแนวทางการประชุม คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และ คณะอนุกรรมการในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการแก้ไขเพิ่มเติมร่างแนวทางการประชุม ก.ถ. และคณะอนุกรรมการใน ก.ถ. ตามความเห็นและข้อสังเกตของคณะอนุกรรมการฯ ก่อนเสนอ ก.ถ. พิจารณาต่อไป โดยร่างแนวทางการประชุมฯ มีสาระสำคัญ ดังนี้ ๑) การจัดประชุม ๒) วาระการประชุม ๓) วิธีการประชุม และวิธีการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ๔) การลงมติ ๕) รายงานการประชุม

การประชุม / เรื่อง

สาระสำคัญ / มติที่ประชุม

๒. เรื่อง การกำหนดรูปแบบประกาศมาตรฐานกลางของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

มติที่ประชุม ประธาน ก.ถ. เห็นชอบให้คณะกรรมการด้านกฎหมายพิจารณากำหนดรูปแบบประกาศมาตรฐานกลางของ ก.ถ. เช่น การกำหนดชื่อเรื่องให้สอดคล้องกับเนื้อหาการเพิ่มเติมปี พ.ศ. ที่ออกประกาศ เป็นต้น

๑) กรณีการออกประกาศมาตรฐานกลางของ ก.ถ. ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานกลางฉบับก่อน ให้ดำเนินการตามรูปแบบเดิม คือ “ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ..)”

๒) กรณีการออกประกาศมาตรฐานกลางของ ก.ถ. ซึ่งเป็นมาตรฐานกลางเรื่องใหม่ อาจกำหนดรูปแบบให้มีชื่อเรื่องที่สอดคล้องกับเนื้อหา และปี พ.ศ. ที่ออกมาตรฐานกลางได้ ทั้งนี้ ให้เสนอ ก.ถ. พิจารณาต่อไป

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ตรวจสอบร่างประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) (การจัดทำบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น)

ก.ถ. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ มีมติให้ดำเนินการปรับปรุงบัญชีเงินประจำตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเห็นชอบมอบหมายให้คณะกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นดำเนินการยกร่างและมอบหมายให้คณะกรรมการด้านกฎหมายพิจารณาปรับถ้อยคำและรูปแบบของร่างประกาศก่อนเสนอ ก.ถ. พิจารณาต่อไป

คณะกรรมการด้านกฎหมาย ได้พิจารณาร่างประกาศ (การจัดทำบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น) ตั้งแต่ในส่วนชื่อร่างประกาศ คำปรารภ บทอาศัยอำนาจ วันที่มีผลใช้บังคับ เนื้อหา และบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งท้ายประกาศ

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการเสนอร่างประกาศฯ ที่ปรับแก้ไขตามความเห็นและข้อสังเกตของคณะกรรมการด้านกฎหมายเสนอต่อที่ประชุม ก.ถ. เพื่อพิจารณาต่อไป

การประชุม / เรื่อง

สาระสำคัญ / มติที่ประชุม

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕

วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕

๑. เรื่อง ตรวจสอบร่างประกาศ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) (การจัดทำบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น)

- คณะอนุกรรมการด้านกฎหมายได้ตรวจสอบร่างประกาศฯ โดยเพิ่มถ้อยคำให้ครบถ้วนสมบูรณ์ เพิ่มบทผู้รักษาการ และมีข้อสังเกตในประเด็น ก.ถ. สามารถออกประกาศรับรองให้พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งย้อนหลังได้หรือไม่

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการนำส่งร่างประกาศฯ ที่ปรับแก้ไขตามความเห็นและข้อสังเกตของคณะอนุกรรมการด้านกฎหมายไปยังคณะกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อพิจารณาต่อไป

- ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๗) ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๙ ตอนพิเศษ ๒๒๓ ง หน้า ๒๗ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕ มีสาระสำคัญเกี่ยวกับยกเลิกบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลและเมืองพัทยา) ท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๐) ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ยกเว้นตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะนิติการให้มีผลใช้บังคับต่อไป อีกไม่เกินสองปีนับแต่วันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ กำหนดให้พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญทุกสายงานได้รับเงินประจำตำแหน่ง และกำหนดให้พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทวิชาการระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษบางตำแหน่งได้รับเงินประจำตำแหน่ง เช่น นักเทคนิคการแพทย์ แพทย์แผนไทย เป็นต้น เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง

การประชุม / เรื่อง

สาระสำคัญ / มติที่ประชุม

๒. เรื่อง ตรวจสอบร่างประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) (การทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไป)

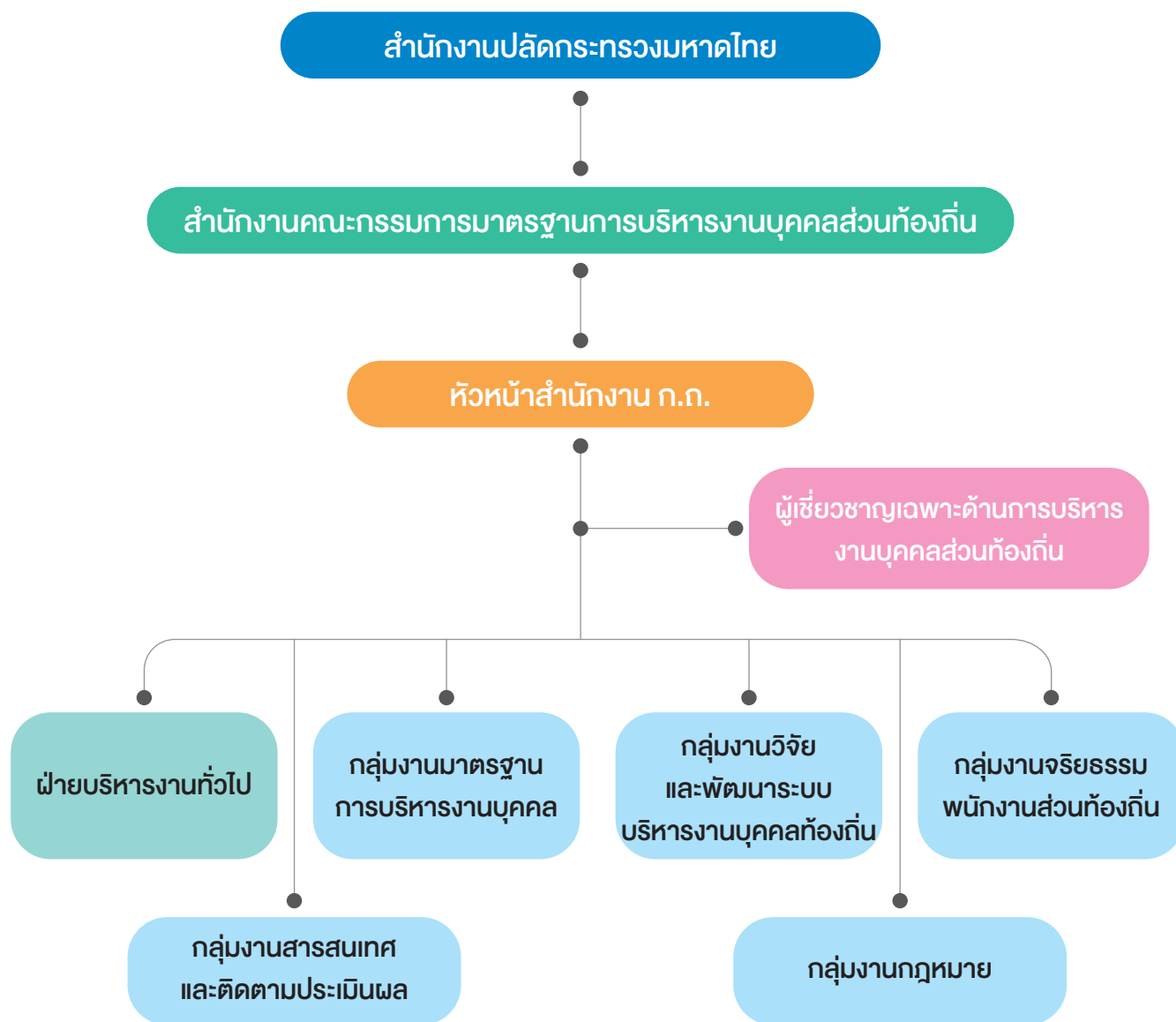
ก.ถ. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ มีมติให้ดำเนินการปรับปรุงประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไป โดยมอบหมายให้คณะกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นดำเนินการยกร่างและมอบหมายให้คณะกรรมการด้านกฎหมายพิจารณาปรับถ้อยคำและรูปแบบของร่างประกาศก่อนเสนอ ก.ถ. เพื่อพิจารณาต่อไป

คณะกรรมการด้านกฎหมายได้พิจารณาร่างประกาศฯ (การทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไป) ตั้งแต่ในส่วนชื่อร่างประกาศ คำปรารภ บทอาศัยอำนาจ วันที่มีผลใช้บังคับ เนื้อหา และการกำหนด บทผู้รักษาการ

มติที่ประชุม เห็นชอบมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการนำส่งร่างประกาศฯ ที่ปรับแก้ไขตามความเห็นและข้อสังเกต ของคณะกรรมการด้านกฎหมายไปยังคณะกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อพิจารณาต่อไป

- ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๖) ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๙ ตอนพิเศษ ๒๒๓ ง หน้า ๒๕ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕ มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดหลักสูตรการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องมีการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข.) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.) สำหรับ ภาค ก. ให้มีหลักสูตรการสอบและเกณฑ์การตัดสินการสอบผ่าน ภาค ก. ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานของ ก.พ.

โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ก.)





นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ

หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



นางสาวคนาริป์ สุทธิเจริญ

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



นางสาวนัทธมน รัตนวิบูลย์

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคล



นายธีรยุทธ์ ลาชโรจน์

ผู้อำนวยการกลุ่มงานสารสนเทศ

และติดตามประเมินผล



ดร.ทิวากร พิศาลสุขดิกรม

ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัย
และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น



นางสาวคณิชาวรรณธิดา สุภาพ

ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย



นายทวิล โอทอง

ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรมพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น



นายณัฐพงศ์ รัชต์ศิษฐ์

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

มีอำนาจหน้าที่ ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่ ๑๘๙๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๕

๑. รับผิดชอบในงานธุรการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 ๒. ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 ๓. ประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๔. ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 ๕. จัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 ๖. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ผลงานและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ และในการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 ๗. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย
 ๘. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีการแบ่งโครงสร้างเป็น ๑ ฝ่าย และ ๕ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- ๑.๑ บริหารจัดการงานธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานงบประมาณ งานการเงิน งานพัสดุ และครุภัณฑ์ งานดูแลสถานที่และยานพาหนะ และงานประชุมต่าง ๆ
- ๑.๒ จัดทำแผนงานและค่าของงบประมาณประจำปี บริหารงบประมาณ และรายงานผลการปฏิบัติงาน และผลการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี
- ๑.๓ ประสาน สนับสนุน และขับเคลื่อนการประเมินการพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และการดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาหน่วยงานสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)
- ๑.๔ ประสาน สนับสนุน และขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (ITA)
- ๑.๕ ประสาน สนับสนุน และขับเคลื่อนการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- ๑.๖ จัดทำต้นทุนผลผลิตต่อหน่วย การควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยง

- ๑.๗ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
- ๑.๘ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๒. กลุ่มงานสารสนเทศและติดตามประเมินผล

- ๒.๑ ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล ประสานงาน ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและแนะนำด้านสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๒.๒ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๒.๓ จัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ด้านสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นศูนย์กลางสารสนเทศของการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๒.๔ จัดทำรายงานประจำปีของ ก.ธ. และสำนักงาน ก.ธ. และจัดทำวารสาร ก.ธ. สัมพันธ์
- ๒.๕ งานผู้ช่วยเลขานุการ ก.ธ. และเลขานุการคณะกรรมการ ใน ก.ธ. ได้แก่ คณะกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๒.๖ จัดทำ website ของสำนักงาน ก.ธ.
- ๒.๗ จัดทำข้อมูลปัดป้องการปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๘ จัดทำโปรแกรมถาม – ตอบ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๒.๙ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๓. กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

- ๓.๑ ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล ประสานงาน ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการวิจัย และพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๓.๒ จัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาระบบ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นศูนย์กลาง และศูนย์ข้อมูลด้านการวิจัยและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๓.๓ งานนโยบายและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งงานประชุมคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.๔ งานนโยบายและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๓.๕ งานผู้ช่วยเลขานุการ ก.ธ. และงานเลขานุการคณะกรรมการ ใน ก.ธ. ได้แก่ คณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๓.๖ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๔. กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคล

- ๔.๑ ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล ประสานงาน ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและแนะนำในด้านมาตรฐานกลางและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

- ๔.๒ จัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานกลาง และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นศูนย์กลางและศูนย์ข้อมูล เกี่ยวกับมาตรฐานกลางและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๔.๓ งานผู้ช่วยเลขานุการ ก.ธ. และงานเลขานุการคณะกรรมการใน ก.ธ. ได้แก่ คณะอนุกรรมการ ด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๔.๔ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๕. กลุ่มงานกฎหมาย

- ๕.๑ ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล ประสานงาน ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและแนะนำ ในด้านกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๕.๒ จัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมาย ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นศูนย์กลางและศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๕.๓ ตรวจพิจารณาและประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป (อบต., อบจ., เทศบาล) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานคร และ เมืองพัทยา) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นตามที่กฎหมายจัดตั้งกำหนดในงานที่เกี่ยวข้อง กับกระทรวงมหาดไทย
- ๕.๔ งานผู้ช่วยเลขานุการ ก.ธ. และงานเลขานุการคณะกรรมการใน ก.ธ. ได้แก่ คณะอนุกรรมการ ด้านกฎหมาย
- ๕.๕ กลั่นกรองมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นก่อนเสนอรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงมหาดไทยลงนาม
- ๕.๖ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๖. กลุ่มงานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

- ๖.๑ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคลในการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ แนวทางการส่งเสริม การพัฒนา การอุทิศตน การร้องทุกข์เพื่อรักษาระบบคุณธรรม จริยธรรม
- ๖.๒ ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล ประสานงาน ช่วยเหลือให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับ คุณธรรมและจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๖.๓ ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึง กรอบแนวทางการจัดทำ ข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๖.๔ พัฒนาระบบ เครื่องมือและกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

- ๖.๕ จัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ที่เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรม ตลอดจนเป็นศูนย์กลางและศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๖.๖ รับและดำเนินการข้อร้องเรียนเรื่องการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึง ข้อกล่าวหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๖.๗ ติดตามและประเมินผลการรักษาจริยธรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและจัดทำรายงานประจำปีทางจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นของ ก.ธ. เสนอต่อ ก.ม.จ.
- ๖.๘ งานผู้ช่วยเลขานุการ ก.ธ. และงานเลขานุการคณะกรรมการใน ก.ธ. ได้แก่ คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรม จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๖.๙ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒
- ๖.๑๐ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ มท. ก.ธ. และ ก.ม.จ. มอบหมาย
- ๖.๑๑ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ผลการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โครงการการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการตามโครงการการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องปั้นเกล้า ๒ ชั้น ๙ โรงแรมรอยัลซิติ้ ปิ่นเกล้า กรุงเทพมหานคร

โดยสรุปกิจกรรมดังนี้

๑. การบรรยาย หัวข้อ “การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ก.ถ. และอนุกรรมการในคณะกรรมการ ก.ถ.” โดยนายพงศ์โพยม วาศภูติ ประธาน ก.ถ. ได้บรรยายพิเศษเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่สอดคล้องกับสถานการณ์การบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน แนวทางในการกำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรวมทั้งปัญหา/อุปสรรค และแนวทางในการแก้ไขให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความก้าวหน้าและประโยชน์แก่ทางราชการเป็นสำคัญ

๒. การบรรยาย หัวข้อ “ทิศทางการปกครองท้องถิ่นไทย” โดยศาสตราจารย์ (เกียรติคุณ) ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ กรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้บรรยายให้ความรู้ ๓ ประเด็นสำคัญ ได้แก่

- ๑) การเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกภายใต้วิกฤตการณ์สำคัญที่ทับซ้อนกัน
- ๒) การเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของไทยในอนาคตที่ส่งผลต่อการปกครองท้องถิ่น และ

๓) การให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สร้างดุลยภาพระหว่างการกระจายอำนาจกับความสามารถที่ดีในการจัดบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะให้เกิดขึ้น เพื่อที่จะเสริมสร้างความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ใช้ความเป็นอิสระทางการบริหารที่มีอยู่ในการเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการสาธารณะพื้นฐาน และเสริมสร้างความมั่นคงของประชาธิปไตยทางการเมืองในระดับฐานราก

๓. การบรรยาย หัวข้อ “นวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรสมัยใหม่” โดยนายมนูญ สรรค์คุณากร ผู้บริหาร/ที่ปรึกษาทางด้านการบริหารงานบุคคล บริษัทเอกชนชั้นนำ ได้บรรยายให้ความรู้ ๕ ประเด็นสำคัญ ได้แก่

- ๑) การจัดการและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๒) ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร
- ๓) มุมมองระดับสากลในโลกที่เปลี่ยนแปลงและพลิกผันอย่างรวดเร็ว
- ๔) แนวโน้มการจัดการทรัพยากรบุคคลหลังการแพร่ระบาดของโรค COVID - ๑๙
- ๕) กรณีศึกษาของบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หรือ SCG

๔. การอภิปรายในหัวข้อเรื่อง การจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยผู้อำนวยการกลุ่มงานทุกกลุ่มงานฯ ในสังกัดสำนักงาน ก.ถ. ซึ่งได้ร่วมวิเคราะห์ความเหมาะสมของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ กับบริบทในอนาคต (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมทั้งวิเคราะห์ SWOT เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้มีประสิทธิภาพต่อไป



พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนงานพื้นฐาน : ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ผลลัพธ์ : ส่วนราชการมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

กิจกรรม : พัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

หน่วยงาน : สำนักงาน ก.ก.

งบรายจ่าย/รายการ	ได้รับจัดสรร
รวมทั้งสิ้น	๔,๒๕๗,๙๐๐
๑. งบดำเนินงาน	๒,๒๗๒,๙๐๐
๑.๑ ค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ	๒,๒๗๒,๙๐๐
๑.๑.๑ ค่าตอบแทน	๑,๙๘๗,๙๐๐
(๑) ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	๒๘๐,๘๐๐
(๒) ค่าเบี้ยประชุมกรรมการ	๑,๗๐๗,๑๐๐
๑.๑.๒ ค่าใช้สอย	๑๖๑,๓๐๐
(๑) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	๗๗,๘๐๐
(๒) ค่าซ่อมแซมและรักษาทรัพย์สิน	๓๐,๐๐๐
(๓) ค่ารับรองและพิธีการ	๙,๕๐๐
- รายการทำสัญญา	๔๔,๑๐๐
๑) ค่าจ้างเหมาบริการ : ค่าเช่าเครื่องถ่ายเอกสาร	๔๔,๑๐๐
๑.๑.๓ ค่าวัสดุ	๑๒๓,๗๐๐
(๑) ค่าวัสดุสำนักงาน	๖๙,๓๐๐
(๒) ค่าวัสดุน้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่น	๑๒,๐๐๐
(๓) วัสดุคอมพิวเตอร์	๔๒,๔๐๐
๒. งบรายจ่ายอื่น	๑,๙๘๕,๐๐๐
๒.๑ การจัดทำรายงานประจำปีของ ก.ก. และสำนักงาน ก.ก.	๒๓๕,๐๐๐
๒.๒ การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑,๗๕๐,๐๐๐

หมายเหตุ : เงินเหลือจ่ายทุกแผนงาน สำนักงาน ก.ก. ได้ส่งคืนสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ๓๓๕,๔๓๑.๗๓
(สามแสนสามหมื่นห้าพันสี่ร้อยสามสิบเอ็ดบาทเจ็ดสิบสามสตางค์)





Scan for read



E-Book

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



ชั้น ๘ อาคารดำรงราชานุสรณ์ กระทรวงมหาดไทย ถนนอัษฎางค์
แขวงวัดราชบพิธ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐



โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๒๑๔๙, ๐-๒๒๒๒-๔๑๕๘, ๐-๒๒๒๑-๕๑๙๗,
๐-๒๒๒๕-๔๗๕๒, ๐-๒๒๒๕-๘๙๑๘



Email: moi0209.4@moi.go.th
WWW.Local.moi.go.th