



สำนักงาน ก.ค.ค.

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

รายงาน ประจำปี | ๒๕๖๖

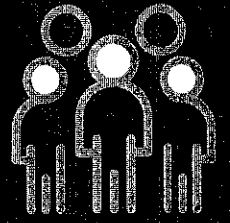
คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

 **Change
For Good**
กระทรวงมหาดไทย

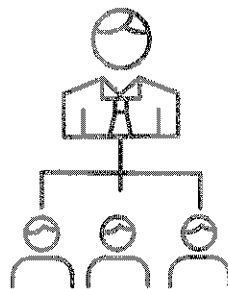
สารบัญ

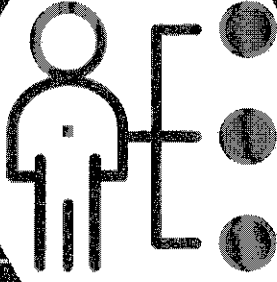
โครงสร้างคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๓
อำนาจหน้าที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๔
ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๖
โครงสร้างคณะอนุกรรมการในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๒๓
ผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	
■ คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๙
■ คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๓๕
■ คณะอนุกรรมการพิจารณารูปแบบการเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
■ คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๔๕
■ คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๔๗
■ คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย	๕๓
โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๕๖
อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๕๘
เอกสาร บทความ หรืออื่นๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ อปท.	๖๒
พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงาน ก.ค. สป.มท.	๖๔

โครงสร้างคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ต.)



เลขาธิการ : หัวหน้าสำนักงาน ก.ต.





อำนาจหน้าที่ ก.ด.



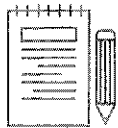
๑. กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมตลอดถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



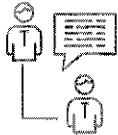
๒. กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น



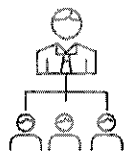
๓. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกตามมาตรา ๑๖ วรรคสาม มาตรา ๒๔ วรรคสาม และมาตรา ๒๖ วรรคสาม



๔. ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



๕. ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๖. ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ



๗. ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

นายวิบูลย์ สงวนพงศ์
ประธาน ก.ถ.



กรรมการ โดยตำแหน่ง



นายปวิวัฒน์ สิริภักดิ์
เลขาธิการ ก.พ.



นายคณูชา พิษยพันธ์
เลขาธิการ สศช.



นายเลียบพล พิษยพันธ์
ผู้อำนวยการ
สำนักงาน
สำนักงบประมาณ



นายกฤษณา จิตะวิจารณ์
ปลัดกระทรวงการคลัง



นายสุทธิพงษ์ จุลเจริญ
ปลัดกระทรวงมหาดไทย



นายประยูร รัตนเสนีย์
อธิบดีกรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่น

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ



นายวิมลภ พึ่งพงษ์
ด้านการบริหารงานท้องถิ่น



นายอสินต์ วรรณโอภา
ด้านการบริหารงานบุคคล



นายปวิธ ปาณีประศาสน์
ด้านระบบราชการ



นายธวัชชัย พิทักษ์
ด้านการบริหารและการจัดการ



นายนิรวัชย์ ปุณณกันต์
ด้านกฎหมาย

กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



นายเศรษฐ์ อัญญา
ผู้แทน ก.จ.



นายสมชาย รัชสิริวัฒน์ศักดิ์
ผู้แทน ก.ถ.



นายเชื้อ ยิ้มจินดา
ผู้แทน ก.อบต.



นายพจิตร ชัยวานิชย์
ผู้แทน ก.ก.



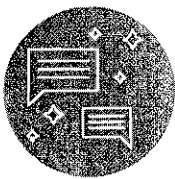
เรือตรีปราโมทย์ กับทิพย์
ผู้แทน ก. เมืองพัทยา



นายธีรรัตน์ แก้วเฟื่องเพ็ญ
หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.
เลขาธิการ

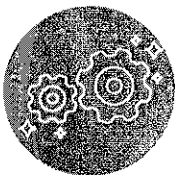
ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ต.) ประจำปี ๒๕๖๖

สารบัญ



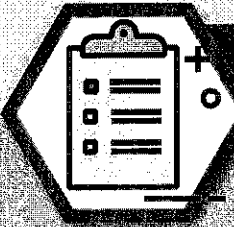
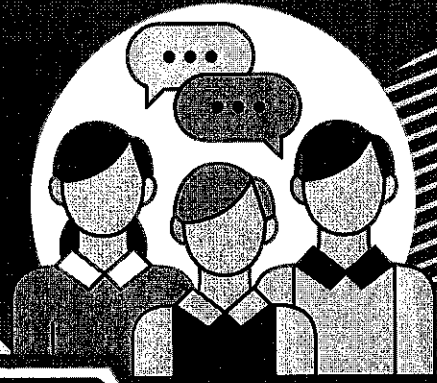
ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

- เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
- เรื่อง การกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒ ฉบับ
 - ฉบับที่ ๑๘ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖
เรื่อง เงินประจำตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ
 - ฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖
เรื่อง การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น
- เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐



รายงานผลการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของ อปท.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ อปท.
กรณีศึกษาการถ่ายโอนภารกิจของ สอน. และ รพ.สต. ให้แก่ อบจ.

ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น



ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และครรลองครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศไทยเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

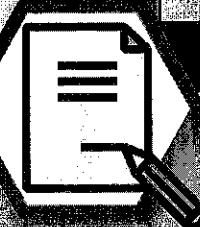
(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมเนียมปฏิบัติและอิทธิบาทเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยคุณสมบัติที่เรียบร้อย และมีอุบายดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสังคมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

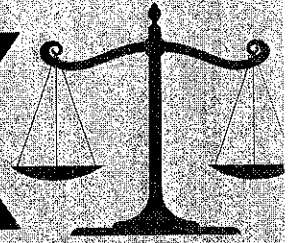
(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

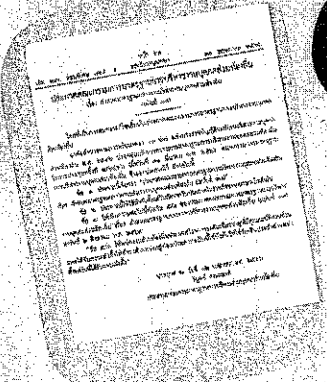
(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมัตถจริยธรรม

ประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลาง การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



(ฉบับที่ ๑๘)

ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖



- มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖
- สรุปสาระสำคัญ คือ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ อยู่ก่อนวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ในอัตรา ๙,๙๐๐ บาทต่อเดือน ตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง

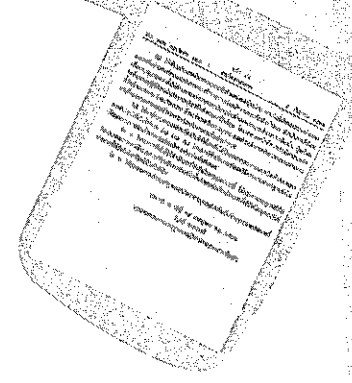
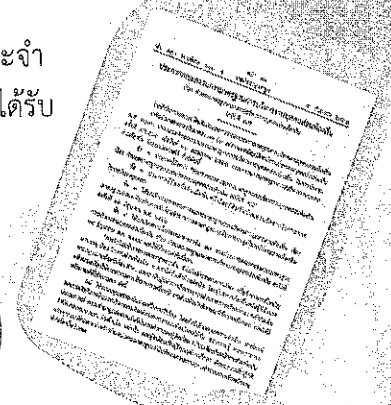
(ฉบับที่ ๑๘)

ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖

มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๗

สรุปสาระสำคัญ มีดังนี้

- การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น
 - ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง และข้าราชการวิสามัญ
 - ทำได้โดยความสมัครใจ
 - ผู้บริหารท้องถิ่นที่จะรับโอนทำความตกลงกับผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการเดิม และเสนอ ก.ระดับจังหวัด เห็นชอบ
- หลักเกณฑ์การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้
 - ใช้ระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ในการรับโอน โดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็น ประโยชน์ และประสิทธิภาพในการบริหารงานที่ อปท. จะได้รับจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญและความสำเร็จในการทำงานของผู้ที่ขอโอน เปรียบเทียบกับพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่ามีความเหมาะสมกว่าในด้านใด อย่างไร และผู้รับโอนเป็นผู้มีคุณวุฒิการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปที่ ก.กลาง กำหนด
 - ให้เทียบประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของผู้ขอโอนตามบัญชีเทียบประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งที่ ก.กลาง กำหนด สำหรับการรับโอนเพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทอำนวยการท้องถิ่น ผู้ขอโอนจะต้องเคยปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกับตำแหน่งที่รับโอน โดยเฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบหลักทั้งในด้านแผนงาน ด้านบริหารงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านบริหารทรัพยากรและงบประมาณ ตามที่ ก.กลางกำหนด
 - ให้ อปท. ที่รับโอนจัดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อพิจารณาการรับโอนให้เป็นไปตาม ๑) และ ๒) โดยการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามมาตรฐานทั่วไปที่ ก.กลาง กำหนด
- ผู้รักษาการ คือ ประธาน ก.ก.



ยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์

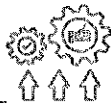
“พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เกิดการยกระดับศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นและสร้างคุณค่าแก่ประเทศชาติอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”



๓ ยุทธศาสตร์



ยุทธศาสตร์ที่ ๑



ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

กลยุทธ์ ๑.๑

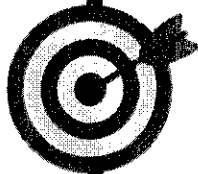
ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานระดับความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่คาดหวัง

กลยุทธ์ ๑.๒

ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง

กลยุทธ์ ๑.๓

ติดตามและประเมินผลการส่งเสริมความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง



ยุทธศาสตร์ที่ ๒



พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ๒.๑

พัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้ทันต่อรับการเปลี่ยนแปลงของ อปท.

กลยุทธ์ ๒.๒

พัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ ๒.๓

ติดตามและประเมินผลการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



ยุทธศาสตร์ที่ ๓



สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ ก.ถ.

กลยุทธ์ ๓.๑

วางระบบการรับข้อเสนอแนะที่เปิดกว้างและจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วม

กลยุทธ์ ๓.๒

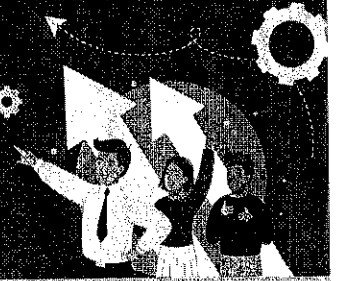
สร้างภาคีเครือข่ายด้านการให้คำปรึกษา และมุ่งการให้คำปรึกษาเชิงรุก

กลยุทธ์ ๓.๓

ติดตามและประเมินผลการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย และการให้คำปรึกษาของ ก.ถ.

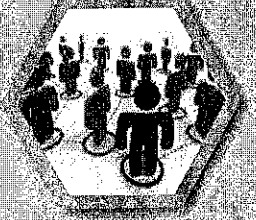
รายงานผลการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของ อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของ อปท.กรณีศึกษา การถ่ายโอนภารกิจของ สอน. และ SW.สต. ให้แก่ อบจ.



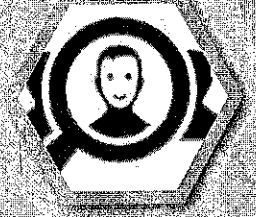
ด้านอัตรากำลัง

ข้อเสนอแนะ - สจ. ควรให้บุคลากรที่ไม่ประสงค์ถ่ายโอนฯ ช่วยราชการ รพ.สต. เดิม ไปพลากรก่อน โดยให้ สจ. จัดทำแผนการสรรหากำลึงทดแทน เพื่อให้ อบจ. ดำเนินการตามแผนฯ และให้ส่วนกิ่งงบประมาณ จัดสรรงบประมาณตามแผนฯ



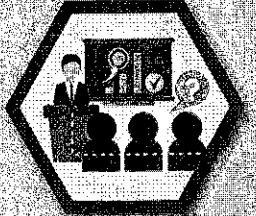
ด้านการสรรหา

ข้อเสนอแนะ - สจ. ควรเร่งรัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อขึ้นบัญชีไว้สำหรับให้ อบจ. บรรจุเป็นข้าราชการ รพ.สต. และ อบจ. ควรเร่งรัดสรรหาบุคคลกรณีวิชาชีพขาดแคลนเพื่อบรรจุ ตามกรอบอัตรากำลังของแต่ละ รพ.สต.



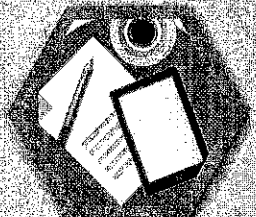
ด้านทรัพยากรบุคคล

ข้อเสนอแนะ - สจ. ควรกำหนดให้ อบจ. ส่งเสริมให้ทันตบุคลากรในสังกัด อบจ. เข้ารับการศึกษาในสาขาวิชาชีพ ทันตกรรมโดยให้ทุนให้ได้รับทุนจะต้องกลับมาปฏิบัติงานใน รพ.สต. และ อบจ. ควรร่วมมือกับ สจ. สสจ. สสอ. และ สสภ. ในการแพทย์ชุมชน ส่งเสริมให้บุคลากรวิชาชีพการพยาบาลและ สจ. สสจ. สสอ. อบจ. สสอ. ควรสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรใน รพ.สต. ให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในกรอบปฏิบัติงาน



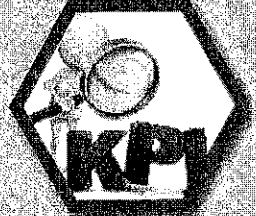
ด้านพัสดุ

ข้อเสนอแนะ - มีทางเล็ง สจ. ควรสร้างความเข้าใจในบทบาทของ รพ.สต. ในพื้นที่ถึง "สร้าง มีดี ซ่อม" และบทบาทของหน่วยบริการปฐมภูมิให้ชัดเจนยิ่งขึ้นและควรวางระบบการปฏิบัติงานที่ตามพันธกิจระหว่าง รพ.สต. (การส่งเสริมสุขภาพ) และโรงพยาบาลชุมชน (การรักษายาบาล) เพื่อให้สามารถเชื่อมต่อกันได้ และเป็นการบูรณาการทั้งในระดับพื้นที่ระดับประเทศ รวมทั้ง แบ่งปันทรัพยากรบุคคลของระหว่าง รพ.สต. และ รพ.แม่ข่าย หรือ รพ.ชุมชน ให้ชัดเจนตามพันธกิจ เพื่อป้องกันการทำหน้าที่ที่ซ้ำซ้อนกัน



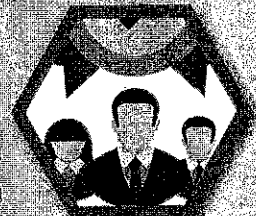
ด้านตัวชี้วัด

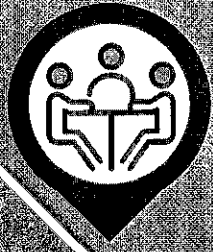
ข้อเสนอแนะ - มีท. ควรทำความเข้าใจ สจ. ในเรื่องหลักเกณฑ์คุณวุฒิและมาตรฐานตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ที่เกิดขึ้นจริง เนื่องจาก รพ.สต. มีบุคลากรไม่เต็มกรอบอัตรากำลัง และอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่าน โดยอาจขอให้มีการเลื่อนขั้นหลักเกณฑ์ฯ ให้มีความเหมาะสมและ สจ. ควรสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของ รพ.สต. เพื่อให้ รพ.สต. สามารถลดตัวชี้วัดขั้นต่ำตามเกณฑ์ที่ สจ. กำหนดฯ และ สจ. ควรให้ อบจ. และ รพ.สต. มีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดต่าง ๆ



ด้านการเสริมประสาน

ข้อเสนอแนะ - สจ. ควรสนับสนุนบุคลากร สจ. สนับสนุนขยายวงกว้างของศูนย์ให้ รพ.สต. ทุกระดับและให้หน่วยแพทย์สงฆ์ มีบทบาทสำคัญเหมือนเป็นกำลังที่ช่วยเสริมกับที่ตามพันธกิจของศูนย์ (MOU) ที่ตั้งงาน มีโรงเรียน อบจ. และ สจ. และ อบจ. ควรจัดตั้งทีมวิทยากรระหว่าง รพ.สต. กับ สจ. เพื่อให้บริการปรึกษาและขอรับคำปรึกษาเป็นการโดยลงต่อเนื่อง และควรสนับสนุนในการแพทย์ทางไกล (Telemedicine) มีให้บริการแก่ประชาชนและควรส่งเสริมการร่วมมือกันทำงานในรูปแบบคลังที่ปรึกษาและเครือข่ายชมรม รพ.สต. เพื่อช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น






ผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการมาตรฐาน

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
๑	ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น 	<p>พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๓ ววรรคสาม และ มาตรา ๖ และระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้ ก.ถ. มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อบังคับใช้แก่ข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในความรับผิดชอบ</p> <p>ก.ถ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องจัดทำประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบร่างประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็นจริยธรรมหลักจำนวน ๗ ข้อ และจริยธรรมทั่วไปจำนวน ๙ ข้อ</p>

ก.ม.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบร่างประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ ก.ถ. เป็นผู้จัดทำ โดยประธาน ก.ถ. ได้ลงนามในร่างประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๙ ตอนพิเศษ ๑๕๓ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕ ซึ่งมีผลใช้บังคับ นับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่ประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา (วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๕) รวมทั้งได้มีหนังสือแจ้งให้จังหวัดทุกจังหวัดแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ทุกแห่ง รับทราบประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยทั่วกันแล้ว ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๒๐๙.๑/ว ๒๘๗ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕

๒. ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.



พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๖ และมาตรา ๒๐ และระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๕ และข้อ ๑๓ (๑)

๑) ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ มอบหมายให้คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ตรวจสอบพิจารณาในรายละเอียดของร่างข้อกำหนดฯ เนื่องจาก ก.ถ. ได้มีมติให้ตัดมาตรการที่ใช้บังคับทางจริยธรรมในเชิงลบหรือที่เป็นโทษ กรณีมีการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม และในส่วนที่เกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ออกคำสั่งให้ใช้มาตรการบังคับทางจริยธรรมออกไปก่อน เนื่องจากขณะนี้ยังไม่มีความคิดเห็นในข้อกฎหมายว่า ก.ถ. สามารถกำหนดได้มากน้อยเพียงใด แล้วเสนอ ก.ถ. พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

๒) ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ เห็นชอบในหลักการของร่างข้อกำหนดฯ ตามที่คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้ตรวจสอบพิจารณาและปรับแก้ ตามมติ ก.ถ. และเพื่อความรอบคอบ ก.ถ. ได้มีมติ มอบหมายให้กรรมการ ก.ถ. แต่ละท่านตรวจสอบพิจารณา ในรายละเอียดของร่างข้อกำหนดฯ แล้วส่งผลการพิจารณาให้ฝ่ายเลขานุการ ภายใน ๑๕ วัน

๓) ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (นายวิบูลย์ สงวนพงศ์) ได้มอบหมายให้สำนักงาน ก.ถ. มีหนังสือเชิญส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประชุมปรึกษาหารือ ในการ

จัดทำร่างข้อกำหนดฯ เมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๖ ที่ประชุมได้มีการปรับแก้ไข ร่างข้อกำหนดฯ ในบางประเด็น และมอบหมายให้สำนักงาน ก.ถ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการปรับแก้ตามข้อเสนอของที่ประชุมปรึกษาหารือ รวมทั้ง ให้นำความเห็นข้อเสนอแนะของกรรมการ ก.ถ. แต่ละท่านที่ได้ส่งความเห็นข้อเสนอแนะมายังสำนักงาน ก.ถ. พิจารณารวมไปในคราวเดียวกันด้วย แล้วนำเสนอ ก.ถ. เพื่อพิจารณาต่อไป

๔) ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (นายวิบูลย์ สงวนพงศ์) ได้สั่งการให้ฝ่ายเลขานุการ ประสานงานไปยังสำนักงาน ก.พ. เพื่อสอบถามถึงข้อกำหนด และแนวทางปฏิบัติ กรณีการจัดทำร่างข้อกำหนดฯ ของ ก.ถ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มอบหมายให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด โดยท้องถิ่นจังหวัดทำหน้าที่กรรมการ และเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดได้หรือไม่ และเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม มาตราใดหรือระเบียบ ก.ม.จ. ข้อใด ซึ่งสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่าเมื่อ ก.ถ. เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และกระบวนการรักษาจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น จึงให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มอบหมายให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด โดยท้องถิ่นจังหวัดทำหน้าที่ กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๖ และมาตรา ๒๐ และระเบียบ ก.ม.จ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมฯ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๕ และข้อ ๑๓ (๑) และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๕/๕๕๕๕ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งว่า กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไม่ขัดข้อง หากต้องการให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด เป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบงานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นในส่วนภูมิภาค ซึ่งฝ่ายเลขานุการได้นำความเห็นข้อเสนอแนะของกรรมการ ก.ถ. ตามข้อ ๑) และผลการประชุมหารือ ตามข้อ ๒) รวมทั้งผลจากการประสานงานกับสำนักงาน ก.พ.

มาพิจารณาและปรับแก้ไขร่างข้อกำหนดฯ ให้เป็นไปตามความเห็น
ข้อเสนอแนะดังกล่าว ซึ่งเมื่อปรับแก้ไขแล้วร่างข้อกำหนดฯ มีจำนวนทั้งสิ้น
๔๗ ข้อ และประเด็นที่เป็นสาระสำคัญที่มีการแก้ไขมี ๒ ประเด็น คือ

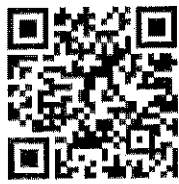
(๑) บทอาศัยอำนาจให้ตัดมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ออก เนื่องจากกรรมการ
ก.ถ. และที่ประชุมปรึกษาหารือเห็นว่า ในร่างข้อกำหนดฯ นิยามศัพท์
คำว่า “พนักงานส่วนท้องถิ่น” และคำว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”
จะไม่รวมถึงกรุงเทพมหานคร และตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น คำนิยามศัพท์สองคำดังกล่าวก็ไม่รวมกรุงเทพมหานครเช่นกัน
นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น และประมวล
จริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น คำนิยามศัพท์ทั้งสองคำดังกล่าวก็ไม่รวม
ถึงกรุงเทพมหานครเช่นกัน จึงได้ตัดมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ออก แต่อย่างไร
ก็ตาม เนื่องจากบทอาศัยอำนาจยังอ้างถึงมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงทำให้ยังไม่มี การตัด
ข้อ ๔๒ ในร่างข้อกำหนดฯ ออก

(๒) การกำหนดให้มีหน่วยงานในส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยงานหลัก
รับผิดชอบงานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งในร่างข้อกำหนดฯ เดิม
กำหนดให้สำนักงานจังหวัดที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบงานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นในส่วน
ภูมิภาค แต่ทั้งกรรมการ ก.ถ. และที่ประชุมปรึกษาหารือส่วนราชการ
และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เห็นพ้องต้องกันว่า ความพร้อมของสำนักงาน
จังหวัด ทั้งบุคลากร และด้านข้อมูลบุคคลพนักงานส่วนท้องถิ่น มีไม่เท่ากับ
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ที่มีความพร้อมมากกว่า
ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีหนังสือยืนยันว่า
ไม่ขัดข้อง ถ้าจะให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดรับผิดชอบ
งานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และจากการสอบถามไปยังสำนักงาน
ก.พ. เห็นว่าให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่
ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มอบหมายให้
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด โดยท้องถิ่นจังหวัดทำหน้าที่
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดได้ ทั้งนี้ เป็นไปตามมาตรา ๖ และมาตรา ๒๐
แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และ

ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
		<p>ข้อ ๕ และข้อ ๑๓ (๑) ของระเบียบ ก.ม.จ. ว่าด้วยการจัดทำประมวลจริยธรรมฯ พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงได้ปรับแก้ไขร่างข้อกำหนดฯ ในข้อ ๑๑ (๖) (๗) ข้อ ๑๑ วรรคสาม และข้อ ๔๓ วรรคสอง แก้ไขเป็นให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด รับผิดชอบงานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นแทนสำนักงานจังหวัด</p> <p>ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ เห็นชอบร่างข้อกำหนดฯ และมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการตรวจและพิจารณาและปรับแก้ไขร่างข้อกำหนดฯ ตามมติที่ประชุม ในบางประเด็นก่อนเสนอประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นลงนาม ทั้งนี้ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการปรับแก้ไขร่างข้อกำหนดฯ และได้เสนอประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นลงนามแล้ว วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ และกระทรวงมหาดไทยมีหนังสือถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ มท ๐๒๐๙.๑/๘๖๑๒ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอบประกาศข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นในราชกิจจานุเบกษา และได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖</p>
๓	<p>คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด และ คุณสมบัติ การสรรหาและการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>ฝ่ายเลขานุการ ได้ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด และ (ร่าง) คุณสมบัติ การสรรหาและการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้จัดประชุมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากผู้แทน สำนักงาน ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และฝ่ายเลขานุการ ได้ปรับแก้ไข (ร่าง) คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด และ (ร่าง) คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเสนอ ก.ถ. พิจารณา</p> <p>ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ เห็นชอบในหลักการ (ร่าง) คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด และ (ร่าง) คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการ</p>

ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
		<p>มาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมอบหมายให้คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ตรวจสอบพิจารณาในรายละเอียดแล้วเสนอ ก.ถ. พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง</p> <p>ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ เห็นชอบ และมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑) กรณีที่ส่งรายชื่อไปให้สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ตรวจสอบประวัติบุคคลนั้น ควรระบุให้ชัดเจนว่าการดำเนินการของสำนักงาน ป.ป.ช. อยู่ในขั้นตอนใด เช่น อยู่ระหว่างการพิจารณาของ ป.ป.ช. หรือ ป.ป.ช. ได้รับข้อมูลแล้ว</p> <p>๒) การจัดประชุมสัมมนาฯ เติงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงแนวทางปฏิบัติ ตามคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด และคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แก่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๖ ควรเพิ่ม อบจ. และเทศบาลขนาดใหญ่เข้าไปด้วย</p>
๔	<p>การมอบหมายผู้แทนคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นอนุกรรมการเกี่ยวกับการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม</p>	<p>สำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งคำสั่งคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมที่ ๑/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ และขอความอนุเคราะห์ให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณามอบหมายผู้แทนเพื่อเป็นอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการดังกล่าว และปมท.มีบัญชาให้สำนักงาน ก.ถ. นำเสนอ ก.ถ. เพื่อพิจารณา และแจ้งสำนักงาน ก.พ. ทราบ</p> <p>ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ มอบหมายให้นายวัลลภ พริ้งพงษ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานท้องถิ่นเป็นผู้แทน ก.ถ. ในคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม ของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) และสำนักงาน ก.ถ. ได้มีหนังสือแจ้งให้สำนักงาน ก.พ. และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปแล้ว</p>
๕	<p>การปรับปรุงมาตรฐานกลางเกี่ยวกับการได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ</p>	<p>การปรับปรุงมาตรฐานกลางเกี่ยวกับการได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ มีที่มาจาก สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (สำนักงาน ก.ท.) แจ้งว่า</p>

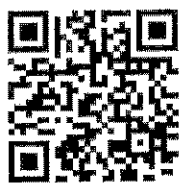
ก	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
---	--------	----------------



ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ มี อปท. ได้มีคำสั่งเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งสถาปนิกชำนาญการพิเศษ ให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ แต่ไม่สามารถจ่ายเงินประจำตำแหน่งได้ เนื่องจาก ก.ถ. ไม่ได้กำหนดให้ตำแหน่งสถาปนิกเชี่ยวชาญต้องได้รับเงินประจำตำแหน่ง จึงขอหารือ ก.ถ. ในเรื่องดังกล่าว

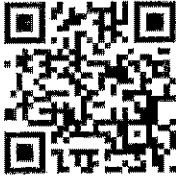
ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ เห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการกำหนดบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น และออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๘) ลงวันที่ ๑๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๒๓ เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๒๕ ง เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖

๖ การปรับปรุงแก้ไขมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น




สืบเนื่องจากการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕ ได้พิจารณาทบทวนประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางเกี่ยวกับการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๒ โดยมีมติมอบหมายให้คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดำเนินการยกร่างประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) กรณีการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และมอบหมายให้คณะอนุกรรมการด้านกฎหมายพิจารณาปรับถ้อยคำและรูปแบบของร่างประกาศก่อนเสนอ ก.ถ. พิจารณาต่อไป

ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นผู้จัดทำตารางเทียบประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งเพื่อการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และกำหนดลักษณะงานที่เหมาะสมของผู้ขอโอนมาดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้ฝ่ายเลขานุการแก้ไขร่างประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ก	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
		<p>ทั้งนี้ ได้แก้ไขร่างประกาศและออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๙) ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๔๓ เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๒๑๖ ง เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖</p>
๗	<p>การศึกษาและพิจารณารูปแบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความเหมาะสมสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น</p>	<p>ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีนายธวัชชัย พิทักษ์กุล กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.ถ. เป็นประธานคณะอนุกรรมการ และมอบฝ่ายเลขานุการประสานการกำหนดรายชื่ออนุกรรมการ เพื่อดำเนินการศึกษาและพิจารณารูปแบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความเหมาะสมสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปด้วยความรอบคอบ และเกิดความเหมาะสม</p>
๘	<p>ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p> 	<p>อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๒) ประกอบมาตรา ๓๓ (๕) มาตรา ๓๓ (๖) และมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ให้ออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลไกการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ</p> <p>ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ เห็นชอบ (ร่าง) ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลไกการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ (๔ กลยุทธ์ ๑๖ เป้าประสงค์ ๑๖ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ๒๑ ผลลัพธ์) โดยให้นำข้อคิดเห็นของกรรมการใน ก.ถ. มาปรับปรุงร่างยุทธศาสตร์ดังกล่าว พร้อมกับให้การรับรองรายงานการประชุมในวาระนี้ เพื่อให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑) นำเสนอต่อประธาน ก.ถ. พิจารณาลงนามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p>

ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
		<p>๒) นำเสนอกระทรวงมหาดไทยแจ้งให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้พิจารณาให้การสนับสนุนและแจ้งให้จังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับทราบ เพื่อประโยชน์ในการประสานความร่วมมือขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p> <p>๓) เผยแพร่ให้ความรู้ และประสานงานกับผู้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าว</p> <p>ทั้งนี้ได้ออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖</p>
๙	<p>การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p>	<p>ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ เห็นชอบ ให้คณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดำเนินการการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ภายใต้โครงการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำเกณฑ์มาตรฐานศักยภาพบุคลากรและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และโครงการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของบุคลากรท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมอบหมายให้สำนักงาน ก.ถ. ประสานการขอรับการจัดสรรงบประมาณ และประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การนำไปปฏิบัติบรรลุเป้าหมาย ต่อไป</p>
๑๐	<p>การติดตามและประเมินผล การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา การถ่ายโอนภารกิจของสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด</p>	<p>ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ มอบให้คณะกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (อกถ.ด้านการติดตามฯ) ดำเนินการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาการถ่ายโอนภารกิจของสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี (สอน.) และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ตามรูปแบบ แนวทาง และขั้นตอนที่ คณะกรรมการด้านการติดตามฯ จะเห็นสมควร</p>

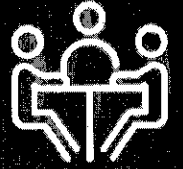
ก	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
---	--------	----------------

๑๑	<p>รายงานผลการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา การถ่ายโอนภารกิจของสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรชนานวมินทร์ราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> 	<p>ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ เห็นชอบรายงานผลการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา การถ่ายโอนภารกิจของสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรชนานวมินทร์ราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามที่คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (อ.ก.ถ. ด้านการติดตามฯ) เสนอ โดยมอบหมายให้ประธาน อ.ก.ถ. ด้านการติดตามฯ และฝ่ายเลขานุการร่วมกันพิจารณานำข้อสังเกต และข้อเสนอแนะของ ก.ถ. ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์เพิ่มเติม ในรายงานผลการติดตามฯ ดังกล่าว ก่อนที่จะจัดส่งรายงานผลการติดตามฯ ให้กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานงบประมาณ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (สำนักงานเลขานุการ ก.จ.) เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป</p>
๑๒	<p>การแจ้งกำหนดวันสิ้นสุดการแสวงหาข้อเท็จจริงของศาลปกครองสูงสุดในคดีหมายเลขดำที่ อบ.๒๒๖/๒๕๖๕</p>	<p>ผู้ฟ้องคดีได้ฟ้อง ก.ถ. กรณีออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งศาลปกครองสุพรรณบุรี ได้มีคำพิพากษายกฟ้อง และผู้ฟ้องคดีได้อุทธรณ์ต่อศาลปกครองสูงสุด</p> <p>ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ มอบอำนาจหัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. ดำเนินคดีปกครองแทน และ ก.ถ. มีมติรับทราบความคืบหน้าการดำเนินคดี</p>
๑๓	<p>ศาลปกครองพิษณุโลกมีคำสั่งเรียกให้ ทำคำชี้แจงคัดค้านคำขอทุเลาการบังคับและคำให้การในคดีหมายเลขดำที่ บ.๑๐๘/๒๕๖๕</p>	<p>เมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้ฟ้องคดีได้ฟ้องประธาน ก.ถ. ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และ ก.ถ. ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ต่อศาลปกครองพิษณุโลก เนื่องจากการออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๗) ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่ชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ มอบอำนาจหัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. ดำเนินคดีปกครองแทน และ ก.ถ. มีมติรับทราบความคืบหน้าการดำเนินคดี</p>
๑๔	<p>รายงานความคืบหน้าการดำเนินคดีปกครอง</p>	<p>สืบเนื่องจากการออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๗) ลงวันที่ ๒ สิงหาคม</p>

ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
		<p>พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่งผลให้มีผู้ฟ้องประธาน ก.ถ. และ ก.ถ. รวม ๔ คดี ซึ่งความคืบหน้าที่สำคัญในครั้งนี้ได้แก่ คดีหมายเลขดำที่ บ.๓๔๓/๒๕๖๕ ศาลปกครองกลางได้มีคำสั่งให้ ก.ถ. ไปให้ถ้อยคำในฐานะพยานบุคคล และคดีหมายเลขดำที่ ๑๔๙/๒๕๖๕ คดีหมายเลขแดงที่ ๓/๒๕๖๖ สำนักงานศาลปกครองนครสวรรค์ได้แจ้งคำสั่งไม่รับคำฟ้องคดีไว้พิจารณา</p> <p>ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ มอบอำนาจหัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. ดำเนินคดีปกครองแทน และ ก.ถ. มีมติรับทราบคำสั่งไม่รับคำฟ้องไว้พิจารณาของศาลปกครองนครสวรรค์</p>
๑๕	<p>การดำเนินคดีปกครองในคดีหมายเลขดำที่ บ.๓๔๓/๒๕๖๕</p>	<p>ศาลปกครองกลางได้มีคำสั่งให้ ก.ถ. ไปให้ถ้อยคำในฐานะพยานบุคคล และเมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. ในฐานะผู้รับมอบอำนาจจาก ก.ถ. ได้ไปให้ถ้อยคำในฐานะพยานบุคคล ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ศาลปกครองกลางมีคำสั่งไม่รับคำฟ้องคดีไว้พิจารณา</p> <p>ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ มอบอำนาจหัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. ดำเนินคดีปกครองแทน และ ก.ถ. มีมติรับทราบความคืบหน้าการดำเนินคดี รวมทั้งมีมติรับทราบคำสั่งไม่รับคำฟ้องไว้พิจารณาของศาลปกครองกลางในการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖</p>
๑๖	<p>การดำเนินคดีปกครองในคดีหมายเลขดำที่ บ.๕๓/๒๕๖๕ บ.๕๔/๒๕๖๕ และ บ.๕๕/๒๕๖๕</p>	<p>เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้ฟ้องคดีทั้งสามรายได้ฟ้อง ก.ถ. ต่อศาลปกครองเพชรบุรี เนื่องจากการออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๗) ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และศาลปกครองเพชรบุรีได้มีคำสั่งเรียกให้ ก.ถ. ทำคำให้การ</p> <p>ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ มอบอำนาจหัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. ดำเนินคดีปกครองแทน และ ก.ถ. มีมติรับทราบความคืบหน้าการดำเนินคดี</p>
๑๗	<p>ภาพรวมของการถูกฟ้องคดีตามประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๗) ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>ก.ถ. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ ได้ตั้งข้อสังเกตให้ฝ่ายเลขานุการเปรียบเทียบคดีกรณี ก.ถ. ถูกฟ้องเนื่องจากการออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๗) ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ รับทราบบัญชีภาพรวมของคดีตามประกาศ ก.ถ. เรื่อง</p>

ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
๑๘	รายงานการฟ้องคดีต่อศาลปกครอง	<p>กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๗) ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และสรุปสาระสำคัญของคดีทั้งหมด</p> <p>ประธาน ก.ถ. และ ก.ถ. ได้ถูกฟ้องคดีต่อศาลปกครอง รวม ๘ คดี ฝ่ายเลขานุการจึงจัดทำบัญชีสรุปความคืบหน้าการดำเนินคดีปกครอง ตามมติ ก.ถ. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งความคืบหน้าที่สำคัญในครั้งนี้อยู่คือ ในคดีหมายเลขดำที่ บ. ๙/๒๕๖๕ ศาลมีคำสั่งไม่รับฟ้องกรณีฟ้อง รว.มท. ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เนื่องจากไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการออกประกาศ</p> <p>ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖ และ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติมอบอำนาจหัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. ดำเนินคดีปกครองแทน และ ก.ถ. มีมติรับทราบความคืบหน้าการดำเนินคดี</p>
๑๙	รายงานการฟ้องคดีต่อศาลปกครอง	<p>ประธาน ก.ถ. และ ก.ถ. ได้ถูกฟ้องคดีต่อศาลปกครอง รวม ๑๐ คดี ฝ่ายเลขานุการจึงจัดทำบัญชีสรุปความคืบหน้าการดำเนินคดีปกครอง ตามมติ ก.ถ. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งความคืบหน้าที่สำคัญในครั้งนี้อยู่คือ หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. ในฐานะผู้รับมอบอำนาจได้ไปให้ถ้อยคำต่อศาลปกครองพิชณโลกตามคำสั่งเรียกคู่กรณี</p> <p>ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ที่ประชุม ก.ถ. มีมติ มอบอำนาจหัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. ดำเนินคดีปกครองแทน และ ก.ถ. มีมติรับทราบความคืบหน้าการดำเนินคดี</p>

โครงสร้างคณะกรรมการในคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แต่งตั้งคณะกรรมการด้านต่าง ๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จำนวน ๕ คณะ ดังนี้

๑. คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

- | | |
|--|------------------------|
| ๑.๑ นายวัลลภ พริ้งพวงษ์
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น | ประธานอนุกรรมการ |
| ๑.๒ นายสมมติ คชายังยืน | อนุกรรมการ |
| ๑.๓ นางสาวถวิลาตี บุรีกุล | อนุกรรมการ |
| ๑.๔ นายสกล สีโนทัย | อนุกรรมการ |
| ๑.๕ นางสาวคณาธิป สุขเจริญ | อนุกรรมการ |
| ๑.๖ นายปิยะ คังกัน | อนุกรรมการ |
| ๑.๗ นางสาวศศิธยา รุ่งพนารัตน์ | อนุกรรมการ |
| ๑.๘ นางสาวน้ำทิพย์ สิงห์ตาก้อง | อนุกรรมการ |
| ๑.๙ สิบตำรวจเอก ประสิทธิ์ สาระชาติ | อนุกรรมการ |
| ๑.๑๐ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ | อนุกรรมการ |
| ๑.๑๑ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน | อนุกรรมการ |
| ๑.๑๒ หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย | อนุกรรมการ |
| ๑.๑๓ ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย | อนุกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๑๔ ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย จำนวน ๒ คน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้มีอำนาจหน้าที่ช่วยเหลือคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

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

๒. คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

- | | |
|--|------------------|
| ๒.๑ นายธวัชชัย พักอังกฤษ | ประธานอนุกรรมการ |
| กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารและการจัดการ | |
| ๒.๒ นายสยามพร ลิมไทย | อนุกรรมการ |
| ๒.๓ นายเมฆินทร์ เมธาวิกุล | อนุกรรมการ |
| ๒.๔ นางชลิตา โชติยกุล | อนุกรรมการ |
| ๒.๕ นายกอบชัย พงษ์เสริม | อนุกรรมการ |
| ๒.๖ นายคณพล ปิ่นแก้ว | อนุกรรมการ |
| ๒.๗ นางสาวมณฑา บุญวิสุทธานนท์ | อนุกรรมการ |
| ๒.๘ นายอนุชากร มาศมมาตล | อนุกรรมการ |
| ๒.๙ นายเชื้อ อันจินดา | อนุกรรมการ |
| ๒.๑๐ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน | อนุกรรมการ |
| ๒.๑๑ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | อนุกรรมการ |
| กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือผู้แทน | |
| ๒.๑๒ หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน | อนุกรรมการ |
| การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | |
| สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย | |
| ๒.๑๓ ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคล | อนุกรรมการและ |
| สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | เลขานุการ |
| สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย | |
| ๒.๑๔ ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| งานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย | |
| ที่หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร | |
| งานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย จำนวน ๒ คน | |

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. คณะอนุกรรมการพิจารณารูปแบบการโอนเงินเดือนที่เหมาะสมสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๑	นายธวัชชัย พิภอังกฤษ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารและการจัดการ	ประธานอนุกรรมการ
๓.๒	นางชลิตา โชติยกุล	อนุกรรมการ
๓.๓	นายคณพล ปิ่นแก้ว	อนุกรรมการ
๓.๔	นายกอบชัย พงษ์เสริม	อนุกรรมการ
๓.๕	นายชินนทร์ ราชมณี	อนุกรรมการ
๓.๖	นายเศรษฐ์ อัญพรี	อนุกรรมการ
๓.๗	นายสมนึก ธนเดชากุล	อนุกรรมการ
๓.๘	นายชัยรัตน์ ทองใบ	อนุกรรมการ
๓.๙	นายสัจจพร จันทร์ศรีนวล	อนุกรรมการ
๓.๑๐	นายอำพล ยุติโกมินทร์	อนุกรรมการ
๓.๑๑	นายเชื้อ ฮั่นจินดา	อนุกรรมการ
๓.๑๒	ผู้แทนสำนักงานข้าราชการพลเรือน	อนุกรรมการ
๓.๑๓	ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร	อนุกรรมการ
๓.๑๔	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	อนุกรรมการ
๓.๑๕	หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	อนุกรรมการ
๓.๑๖	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	อนุกรรมการ
๓.๑๗	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.	เลขานุการ
๓.๑๘	ผู้แทนสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่รับผิดชอบงานด้านเงินเดือนที่ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย	ผู้ช่วยเลขานุการ
๓.๑๙	ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นมอบหมาย	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้มีอำนาจหน้าที่ช่วยเหลือคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) ศึกษา และพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๒) ประสานงานกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือคณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้การศึกษาและพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) แต่งตั้งคณะทำงาน หรือบุคคล เชิญหน่วยงานหรือบุคคล เพื่อมาให้ข้อมูลหรือความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๔) ดำเนินการใด ๆ ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

๔. คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๔.๑ นายวสันต์ วรรณวโรทร	ประธานอนุกรรมการ
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล	
๔.๒ นางสุชาดา รังสินันท์	อนุกรรมการ
๔.๓ นายเอนก เกษมสุข	อนุกรรมการ
๔.๔ นางสุปราณี นฤนาทนโรดม	อนุกรรมการ
๔.๕ พันจ่าเอก ชรินทร์ ราชมณี	อนุกรรมการ
๔.๖ นายถาวร จันทร์กล้า	อนุกรรมการ
๔.๗ นายพงษ์ศักดิ์ กวีนันท์ชัย	อนุกรรมการ
๔.๘ นายสัจจพร จันทศรีนวล	อนุกรรมการ
๔.๙ นายสุทร บุญศิริชูโต	อนุกรรมการ
๔.๑๐ นางสาวพรศรี กิจธรรม	อนุกรรมการ
๔.๑๑ จำสืบเอก วัฒนชัย บุญมานะ	อนุกรรมการ
๔.๑๒ หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	อนุกรรมการ
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	
๔.๑๓ ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น	อนุกรรมการและ
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	เลขานุการ
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	
๔.๑๔ ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	ผู้ช่วยเลขานุการ
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	
ที่หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย จำนวน ๒ คน	

ให้มีอำนาจหน้าที่ช่วยเหลือคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รวมถึง

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๓) ให้คำปรึกษา แนะนำ และพิจารณาปัญหาในด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๔) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย

(๕) เรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

๕. คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

- | | |
|--|----------------------------|
| ๕.๑ นายปวิณ ชำนิประศาสน์
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านระบบราชการ | ประธานอนุกรรมการ |
| ๕.๒ นายศิวัช ศิริเสาวลักษณ์ | อนุกรรมการ |
| ๕.๓ นายบวรนนท์ ทองกัลยา | อนุกรรมการ |
| ๕.๔ นางสาวเบญจวรรณ พาละหาญ | อนุกรรมการ |
| ๕.๕ นางนันทจิรา อยู่วิรัช | อนุกรรมการ |
| ๕.๖ นายอำนาจ ศรีพูนสุข | อนุกรรมการ |
| ๕.๗ นายดำรง ทองศรี | อนุกรรมการ |
| ๕.๘ นายรัชชานนท์ นวลปาน | อนุกรรมการ |
| ๕.๙ นายพีระพงษ์ ศรียะพันธ์ | อนุกรรมการ |
| ๕.๑๐ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | อนุกรรมการ |
| ๕.๑๑ ผู้แทนสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | อนุกรรมการ |
| ๕.๑๒ หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย | อนุกรรมการ |
| ๕.๑๓ ผู้อำนวยการกลุ่มงานสารสนเทศและติดตามประเมินผล
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย | อนุกรรมการและ
เลขานุการ |
| ๕.๑๔ ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ที่หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย จำนวน ๒ คน
ให้มีอำนาจหน้าที่ช่วยเหลือคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
- ส่วนท้องถิ่น
- (๑) ติดตามและประเมินผลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของพนักงาน
 - (๒) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - (๓) ศึกษา และเสนอแนะในเรื่องเกี่ยวกับแนวทางในการวางระบบการติดตามและประเมินผลการบริหารงาน
- บุคคลส่วนท้องถิ่น
- (๔) ศึกษา และเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศข้อมูลบุคคลส่วนท้องถิ่น
 - (๕) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย
 - (๖) เรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

อ. คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย

- ๖.๑ นายนิรวิชัย ปุณณกันต์ ประธานอนุกรรมการ
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย
- ๖.๒ นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ อนุกรรมการ
- ๖.๓ นายสมมติ คชายังยืน อนุกรรมการ
- ๖.๔ นายนิพนธ์ สะกิมี่ อนุกรรมการ
- ๖.๕ นายเอนก เกษมสุข อนุกรรมการ
- ๖.๖ นายเอกบุญ วงศ์สวัสดิ์กุล อนุกรรมการ
- ๖.๗ นางวิภา ฐสรานนท์ อนุกรรมการ
- ๖.๘ นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน อนุกรรมการ
- ๖.๙ นายยงยุทธ ชื่นประเสริฐ อนุกรรมการ
- ๖.๑๐ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา อนุกรรมการ

- ๖.๑๑ ผู้อำนวยการกองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือผู้แทน อนุกรรมการ

- ๖.๑๒ หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น อนุกรรมการ
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

- ๖.๑๓ ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย อนุกรรมการและ
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เลขานุการ
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

- ๖.๑๔ ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้ช่วยเลขานุการ
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

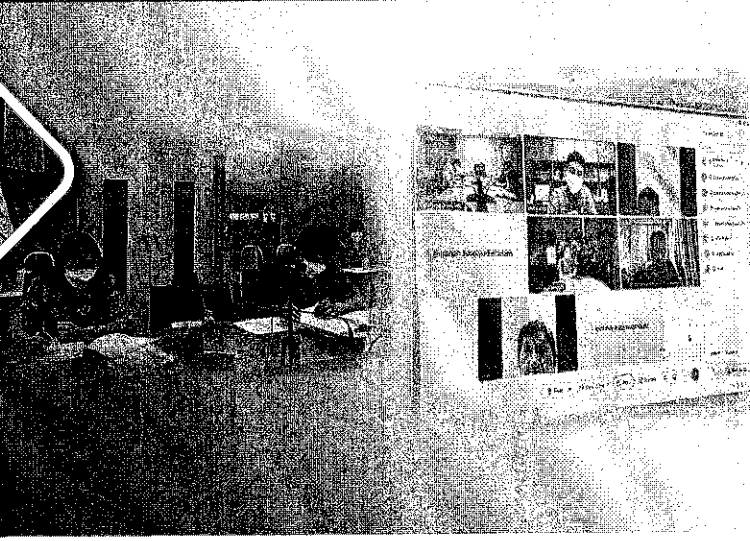
(๕) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย

(๖) เรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย



ผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการด้านคุณธรรมจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น



การประชุม / เรื่อง

สาระสำคัญ / บทสรุปประชุม

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอรื้อหรือการจัดทำร่างข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕ มีมติให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) เกี่ยวกับการจัดทำกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก และการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ของ ก.ถ. ในประเด็นดังต่อไปนี้

๑.๑ การกำหนดชื่อ “ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรมฯ ของพนักงานส่วนท้องถิ่น” ควรใช้ถ้อยคำให้สอดคล้องกับกฎหมายอย่างไร เพื่อให้มีสภาพบังคับใช้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เนื่องจากตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๖ และมาตรา ๑๔ กำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานรัฐ มีหน้าที่ในการจัดทำประมวลจริยธรรม และข้อ ๑๓ (๑) ของระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม ดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ



โดยหน่วยงานของรัฐนั้นอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมก็ได้ แต่ไม่ได้ให้อำนาจองค์กรกลางบริหารงานบุคคลจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมแต่อย่างใด

๑.๒ มาตรการบังคับหรือมาตรการลงโทษกรณีผู้ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม เช่น กรณีที่มีการกำหนดว่าการรับประทานอาหารกับผู้รับเหมาถือเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนจริยธรรม หากมีการกระทำฝ่าฝืนจริยธรรมครั้งแรก จะมีการจดบันทึกไว้เป็นหลักฐานด้วย ถือเป็นคำสั่งทางปกครองหรือไม่ และหากมีการกำหนดว่ากรณีที่มีการกระทำฝ่าฝืนจริยธรรมเกิน ๓ ครั้งขึ้นไป จะนำไปสู่การพิจารณาเพื่อเลื่อนหรือไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือน กรณีดังกล่าวจะถือเป็นคำสั่งทางปกครองหรือไม่อย่างไร

๑.๓ กรณีมีคำวินิจฉัยจากผู้บังคับบัญชาว่า มีผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการว่ากล่าวตักเตือน สั่งให้ได้รับการพัฒนา หรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล หากผู้ถูกกล่าวหาไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยดังกล่าว สามารถยื่นอุทธรณ์คำวินิจฉัยของผู้บังคับบัญชาได้หรือไม่อย่างไร

๑.๔ การอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองตามแนวทางของกฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง กำหนดให้อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง แต่ในร่างข้อกำหนดด้วยกระบวนการรักษাজริยธรรมฯ ได้กำหนดให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด จะดำเนินการได้หรือไม่ หรือจะให้ผู้ใดเป็นผู้พิจารณารับอุทธรณ์

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ค. มีหนังสือ ที่ มท ๐๒๐๙.๖/๖๑๐ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ สอบถามสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ในฐานะกรรมการและเลขานุการ ก.ม.จ. ได้มีหนังสือ ที่ นร (กมจ) ๑๐๑๙/๑๘๔ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ตอบข้อหารือของ สำนักงาน ก.ค. ตามข้อ ๑ สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑) การกำหนดชื่อในการจัดทำกระบวนการรักษাজริยธรรม กลไก และการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นอำนาจ/ดุลพินิจ ของ ก.ค. ที่จะพิจารณากำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แต่อย่างไรก็ตามควรกำหนดชื่อให้มีความชัดเจน เพื่อมิให้เกิดความสับสนต่อการปฏิบัติตามกระบวนการรักษাজริยธรรม

๒) มาตรการบังคับกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรมเป็นคำสั่งทางปกครองหรือไม่ และจะอุทธรณ์คำสั่งได้หรือไม่ รวมทั้ง จะอุทธรณ์ต่อใครนั้น เลขาธิการ ก.พ.ในฐานะกรรมการและเลขานุการ ก.ม.จ. เห็นว่า โดยมีพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดี สภาพบังคับทางจริยธรรม จึงอาจกำหนดเป็นมาตรการป้องปราม ยับยั้ง ชัดขวาง เพื่อมิให้เกิดการกระทำอันเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม โดยใช้วิธีการว่ากล่าวตักเตือน สั่งให้ได้รับการพัฒนาซึ่งอาจไม่ใช่วิธีการลงโทษก็ได้หรืออาจกำหนดเป็นมาตรการในลักษณะที่เป็นการจูงใจให้เกิดการกระทำในทางที่ดีและละเว้นการกระทำที่ไม่ดี เช่น ใช้วิธีการชมเชย ยกย่องเชิดชูเกียรติ รวมถึงการนำพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้น ๆ ไปใช้ประกอบในกระบวนการบริหารงานบุคคลได้ นอกจากนี้ ในการกำหนดมาตรการบังคับหรือมาตรการลงโทษ กรณีมีผู้ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม จะต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงบทบัญญัติของกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย และเห็นว่า ประเด็นตามที่หารือ นั้น เป็นประเด็นปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองโดยตรง ซึ่งหากมีประเด็นปัญหาเกิดขึ้น สมควรที่ ก.ค. จะได้หารือไปยังคณะกรรมการกฤษฎีกา เพื่อพิจารณาวินิจฉัยต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ

เรื่อง ร่าง ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

ก.ค. มอบหมายให้คณะกรรมการด้านคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นนำร่างข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขในรายละเอียด เนื่องจาก ก.ค. มีข้อสังเกตว่า การกำหนดชื่อในการจัดทำกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก และการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ควรใช้ชื่อว่า “ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก และการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น” เช่นเดิม เนื่องจากสอดคล้องกับข้อกำหนด ว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ฉบับลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งออกโดยประธาน ก.พ. ในฐานะเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการ

รักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๕ และข้อ ๑๓ (๑) รวมทั้ง เพื่อให้มีการแยกอนุบัญญัติหรือกฎหมายลำดับรองเฉพาะด้านจริยธรรม ออกเป็นการเฉพาะต่างหากจากอนุบัญญัติหรือกฎหมายลำดับรองฉบับอื่น ๆ และในการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และประธานได้ลงนาม ฝ่ายเลขานุการฯ มีหนังสือ กระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๑/๘๖๑๒ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ถึงสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้นำข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรมฯ ลงในราชกิจจานุเบกษา และสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้นำข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรมฯ ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒๖ วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ แล้ว

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖
วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖
วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖
เรื่อง การหารือคำตอบแทนคณะอนุกรรมการจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำจังหวัด คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้พิจารณาคำตอบแทนคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด และคำตอบแทนคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ

มติที่ประชุม

๑) ให้หารือเรื่องคำตอบแทนของคณะอนุกรรมการจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๘ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นด้วยว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์การจ่ายคำตอบแทนคณะกรรมการจริยธรรมตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๐๒.๕/ว ๓๕ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายคำตอบแทนคณะกรรมการจริยธรรมหรือไม่ หากไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว คณะอนุกรรมการจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นสามารถเบิกค่าเบี้ยประชุมตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๐ วรรคสี่ ประกอบมาตรา ๑๑ และ มาตรา ๒๑ พระราชกฤษฎีกาเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง กำหนดรายชื่อคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการที่มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุม

เป็นรายเดือนและอัตราเบี้ยประชุมเป็นรายเดือนและเป็นรายครึ่งสำหรับกรรมการ อนุกรรมการ เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้หรือไม่

๒) ให้หารือคำตอบแทนคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการจริยธรรมตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๐๒.๕/ว ๓๕ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการจริยธรรมหรือไม่ หากไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ขอให้กระทรวงการคลังพิจารณากำหนดค่าตอบแทนให้คณะกรรมการฯ โดยกำหนดให้ได้รับค่าตอบแทน สำหรับกรรมการในคณะกรรมการเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ ในคณะกรรมการ ในอัตราครั้งละไม่เกิน ๑,๖๐๐ บาท และประธานกรรมการได้รับเพิ่มอีกหนึ่งในสี่ของอัตรากรรมการ ในอัตราครั้งละไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท ต่อครั้งที่มาประชุม เช่นเดียวกับหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๒.๕/ว ๓๕ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการจริยธรรม ทั้งนี้ ขอให้เบิกค่าตอบแทนนี้ได้ตั้งแต่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ตามข้อ ๑๑ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) มอบหมายให้ สส. เป็นหน่วยงานรับผิดชอบคำตอบแทนของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยอาจนำระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พิจารณาดำเนินการด้วยก็ได้ และให้ สส. กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับฐานะทางการเงินการคลังของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ขอให้เบิกค่าตอบแทนนี้ได้ตั้งแต่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑๕ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการดังนี้

(๑) ฝ่ายเลขานุการฯ ได้มีหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๖/๑๕๕๕๐ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่องหารือค่าตอบแทนคณะอนุกรรมการจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

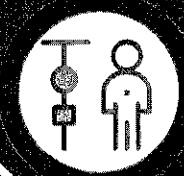
การประชุม / เรื่อง

เรื่อง การพิจารณาร่าง คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด และร่างคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สาระสำคัญ / มติที่ประชุม

(๒) ฝ่ายเลขานุการฯ ได้มีหนังสือกระทรวงมหาดไทยที่ มท ๐๒๐๙.๖/๕๕๘ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่องคำตอบแทนคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ประสานกับกรมบัญชีกลาง และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลเป็นประการใดจะแจ้งให้ทราบต่อไป

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดทำร่างคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด และร่าง คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด และ ได้นำเสนอ ก.ถ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ และที่ประชุม ก.ถ. พิจารณาแล้วเห็นชอบในหลักการ ร่าง คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด และมอบหมายให้คณะกรรมการด้านคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาในรายละเอียดเพื่อให้ร่างคุณสมบัติ การสรรหา การคัดเลือกและการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ เป็นไปด้วยความรอบคอบ สามารถนำไปปฏิบัติได้ จึงขอให้คณะกรรมการฯ พิจารณาในรายละเอียดของ ร่างคุณสมบัติ การสรรหา การคัดเลือก และการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ก่อนเสนอคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้บังคับต่อไป



ผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการด้านมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



การประชุม / เรื่อง

สาระสำคัญ / มติที่ประชุม

ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕

วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ และ

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง การพิจารณาทบทวนประกาศ
คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานเกี่ยวกับ
การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น
มาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น

สืบเนื่องจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ต.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ เห็นชอบมอบคณะกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีการพิจารณาทบทวนมาตรฐานกลางเกี่ยวกับการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ฝ่ายเลขานุการจึงได้พิจารณาทบทวนร่างประกาศฯ และจัดทำร่างประกาศเสนอคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้ความเห็นชอบร่างประกาศฯ

ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕ ได้พิจารณาทบทวนประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางเกี่ยวกับการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเสนอ และมีข้อสังเกต ดังนี้

๑) กรณีการระบุชื่อประเภทและระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน ที่จะโอนมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น แก้ไขปรับปรุงโดย

เพิ่มเติมข้อความ “หรือที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้” ต่อท้ายจากระดับตำแหน่ง ในคอลัมน์ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งเป็นผู้ที่จะขอโอนมาบรรจุแต่งตั้ง เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น

ที่ประชุมเห็นด้วยกับการแก้ไขปรับปรุงโดยเพิ่มเติมข้อความ “หรือที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้” ต่อท้ายจากระดับตำแหน่ง ในคอลัมน์ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งเป็นผู้ที่จะขอโอนมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และให้กำหนดเพิ่มเติมว่า “ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด”

๒) สำหรับช่องที่ระบุว่า “ไม่รับโอน” ในคอลัมน์ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งเป็นผู้ที่จะขอโอนมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น

ที่ประชุมได้อภิปรายและให้ความเห็นว่าไม่ควรกำหนดในลักษณะนี้ เนื่องจากมีลักษณะเป็นการจำกัดและกีดกันสิทธิ ซึ่งอาจเป็นการกำหนดที่มีลักษณะเป็นการเฉพาะเจาะจง ดังนั้น ต้องกำหนดให้สามารถรับโอนได้ทุกตำแหน่ง

๓) สำหรับรูปแบบตารางบัญชีเทียบระดับตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องของการพิจารณาตารางบัญชีเทียบระดับตำแหน่งท้ายประกาศ ฯ จึงเสนอปรับแก้ไขเพิ่มเติมหมายเหตุท้ายตารางบัญชีเทียบระดับตำแหน่งท้ายประกาศ

มติที่ประชุม เห็นชอบการปรับปรุงบัญชีท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) ว่าด้วยการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และปรับแก้ไขให้เป็นไปตามข้อสังเกตของอนุกรรมการฯ ก่อนส่งให้คณะอนุกรรมการด้านกฎหมายพิจารณารูปแบบของประกาศและการใช้ถ้อยคำเพื่อให้อยู่ในกรอบอำนาจของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อเสนอ ก.ถ. พิจารณาต่อไป

คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และคณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้พิจารณาจัดทำร่างประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น) เรียบร้อยแล้ว โดย

เป็นการปรับปรุงแก้ไขประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ โดยให้เพิ่มเติมความต่อไปนี้ เป็น (๑) (๒) (๓) (๔) ของวรรคสาม ของข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔

ผลของการแก้ไขเพิ่มเติมข้อความดังกล่าว จะทำให้การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นซึ่งไม่ใช่ข้าราชการการเมืองหรือข้าราชการวิสามัญมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น นอกจากจะมีเงื่อนไขของการให้ ๑) เจ้าตัวสมัครใจ ๒) ผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมายที่จะรับโอนทำความเข้าใจอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการหรือหน่วยงานสังกัดเดิม จะต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นใหม่ ตาม (๑) (๒) (๓) (๔) ด้วย

ทั้งนี้ คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และคณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย ได้จัดทำร่างประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) ซึ่งเป็นไปตามรูปแบบการจัดทำประกาศคณะกรรมการมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรียบร้อยแล้ว และเสนอ ก.ถ. ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้ความเห็นชอบร่างประกาศฯ ตามที่คณะอนุกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเสนอ

ก.ถ. ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ มีมติมอบหมายให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้แทนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นว่าด้วยการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามข้อคิดเห็นและประเด็นการอภิปรายของที่ประชุม ก.ถ. เพื่อให้ได้ข้อสรุปก่อนเสนอให้ ก.ถ. พิจารณาต่อไป

ก.ถ. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ มีมติให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นผู้จัดทำตารางเทียบประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งเพื่อการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และกำหนดลักษณะงานที่เหมาะสมของผู้ขอโอนมาดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้ฝ่ายเลขานุการแก้ไขร่างประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการได้แก้ไขร่างประกาศและออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๙) ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๔๓ เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๒๑๖ ง เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมประกาศ

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การได้รับเงินประจำตำแหน่ง

คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และคณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้พิจารณาแก้ไขปัญหาตามข้อหารือของสำนักงาน ก.ท. ภายใต้อำนาจหน้าที่ของ ก.ถ. ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ มาตรา ๓๓ (๑) และสอดคล้องกับความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๑๔๘๕/๒๕๖๕ แล้ว จึงให้เสนอ ก.ถ. พิจารณาปรับปรุงแก้ไขประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๗) ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยให้เพิ่มเติม “ข้อ ๕/๑” ต่อจาก “ข้อ ๕” ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๗) ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้ **“ข้อ ๕/๑ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนประกาศฉบับนี้ใช้บังคับให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง”**

ผลของการแก้ไขเพิ่มเติมข้อความดังกล่าว จะทำให้พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและ

ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๕ ได้รับเงินประจำตำแหน่งภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง หากได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป จะถือว่าเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๗) ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ก.ถ. ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการกำหนดบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ฝ่ายเลขานุการได้แก้ไขเพิ่มเติมและออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๘) ลงวันที่ ๑๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๒๓ เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๒๕ ง เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การกำหนดตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์เป็นการแพทย์เป็นตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง

กรณีการขอให้กำหนดตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์เป็นตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งมีประเด็นพิจารณา ดังนี้

๑) ตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ เป็นตำแหน่งที่ต้องได้รับใบประกอบโรคศิลปะตามพระราชบัญญัติการประกอบโรคศิลปะ พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๖ และพระราชกฤษฎีกากำหนดให้สาขาฉุกเฉินการแพทย์เป็นสาขาประกอบโรคศิลปะ พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้และหากมีการฝ่าฝืนหรือกระทำความผิดเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพจะถูกลงโทษอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ (๑) ว่ากล่าวตักเตือน (๒) ภาคทัณฑ์ (๓) พักใช้ใบอนุญาต มีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่ไม่เกินสองปี (๔) เพิกถอนใบอนุญาต ดังนั้น จึงถือได้ว่าเป็นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตามพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งบริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๘ มาตรา ๕ (ก)

๒) ตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์จะได้รับเงินประจำตำแหน่งหรือไม่ ฝ่ายเลขานุการได้ศึกษาหลักการเบื้องต้นของการกำหนดเงินประจำตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๔๕ วรรคสอง และพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่ง

ของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งบริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๘ มาตรา ๕ (ก) แล้วมีความเห็น ดังนี้

(๑) ผู้ที่จะได้รับเงินประจำตำแหน่งจะต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานตามที่บัญญัติไว้ในพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งบริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๘ มาตรา ๕ (ก) แต่ปัจจุบันยังไม่มีพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ ดังนั้น จึงควรเห็นชอบเพียงหลักการไว้ก่อน หากพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ร้องขอจึงกำหนดเงินประจำตำแหน่งในภายหลัง

(๒) การกำหนดเงินประจำตำแหน่ง อาจก่อให้เกิดภาระผูกพันกับงบประมาณภาครัฐจำนวนมาก อีกทั้งปัจจุบันยังไม่มีพนักงานส่วนท้องถิ่นจึงจะไม่มีผลกระทบ และการกำหนดเงินเพิ่มหรือค่าตอบแทนในลักษณะอื่นที่จะทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ และสร้างแรงจูงใจในลักษณะเงินเพิ่มอันเนื่องมาจากเหตุพิเศษ เช่น พ.ต.ก. หรือ พ.ต.ส.

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ฝ่ายเลขานุการจึงพิจารณาเห็นว่าการกำหนดเงินประจำตำแหน่งกำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ การกำหนดค่าตอบแทนในลักษณะเงินเพิ่มเพื่อจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้าสู่ระบบราชการในลักษณะเงินเพิ่มอันเนื่องมาจากเหตุพิเศษ เพื่อไม่ให้เกิดความขาดแคลนบุคลากรภาครัฐ

ที่ประชุมได้มีการอภิปรายและให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑) ประเด็นความจำเป็นและความต้องการ สายงานนักฉุกเฉินการแพทย์กำหนดขึ้นไว้เพื่อรองรับภารกิจทำให้บริการด้านการแพทย์ฉุกเฉินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องให้บริการด้านสาธารณสุขในเรื่องที่มีผลกระทบต่อชีวิตของประชาชนในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท

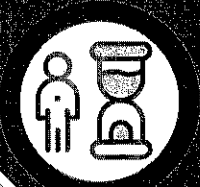
๒) แนวทางดำเนินการในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างของตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ไว้แล้ว แต่ยังไม่มีการจ้างตำแหน่ง เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและข้าราชการตามกฎหมายอื่นยังไม่กำหนดตำแหน่งนี้ โดยในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้วิธีการสรรหาโดยวิธีการสอบแข่งขันเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น

การประชุม / เรื่อง

สาระสำคัญ / มติที่ประชุม

๓) ประเด็นความเป็นวิชาชีพเฉพาะ เมื่อพิจารณาลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานนักฉุกเฉินการแพทย์ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดแล้ว เห็นว่าเป็นไปตามหลักการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการที่มีลักษณะวิชาชีพเฉพาะ (เดิม) ซึ่งถือเป็นหลักการตามหนังสือ ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ จึงถือว่าสายงานนักฉุกเฉินการแพทย์ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (ก)

มติที่ประชุม เห็นชอบให้เสนอ ก.ค. กำหนดให้สายงานปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ ตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง เนื่องจากเป็นไปตามหลักการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการที่มีลักษณะวิชาชีพเฉพาะ (เดิม) ซึ่งเป็นหลักการตามหนังสือ ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ จึงถือว่าสายงานปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ ตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ มีลักษณะของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (ก) และมอบหมายฝ่ายเลขานุการยกร่างประกาศฯ เสนอคณะกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลพิจารณาในการประชุมครั้งถัดไป



ผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการพิจารณารูปแบบ การเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมสำหรับ พนักงานส่วนท้องถิ่น



การประชุม / เรื่อง

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๖
เรื่อง การศึกษาและพิจารณารูปแบบ
การเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่มีความเหมาะสม
สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น

สาระสำคัญ / บทสรุป

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้มี
ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณารูปแบบการเลื่อนเงินเดือน
ที่เหมาะสมสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน
พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีนายธวัชชัย พักอังกฤษ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านบริหารและการจัดการ ใน ก.ถ. เป็นประธานอนุกรรมการ มีหน้าที่
พิจารณารูปแบบการเลื่อนเงินเดือนที่สอดคล้องกับความต้องการของ
พนักงานส่วนท้องถิ่นและให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

การประชุมคณะกรรมการพิจารณารูปแบบการเลื่อนเงินเดือน
ที่เหมาะสมสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่
๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ฝ่ายเลขานุการได้เสนอแผนปฏิบัติงานของ
คณะกรรมการฯ และแนวทางการสำรวจข้อมูลการเลื่อนขึ้นเงินเดือน
พนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์สภาพปัญหาในปัจจุบัน
และวิเคราะห์ผลเพื่อกำหนดแนวทางการปรับปรุงระบบการเลื่อนเงินเดือน

ที่เหมาะสมกับพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยที่ประชุมมีข้อเสนอแนะให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการ ดังนี้

๑) ให้เก็บข้อมูลให้ครอบคลุมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทและทุกขนาด โดยมีหนังสือขอความร่วมมือทุกจังหวัดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มเป้าหมาย (ควรระบุชื่อ อปท. ตัวอย่างที่จะให้จังหวัดจัดเก็บข้อมูลด้วย) รายงานข้อมูลการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ผ่านแบบสำรวจ กลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด ประกอบด้วย

(๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑ แห่ง

(๒) เทศบาล จำนวน ๒ แห่ง ประกอบด้วยประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ อย่างละ ๒ แห่ง ถ้าจังหวัดใดไม่มีประเภทพิเศษ เพิ่มเป็นประเภทละ ๓ แห่ง (ในแต่ละประเภทให้คัดเลือกเทศบาลที่มีงบประมาณรายจ่ายสูงสุด และต่ำสุด อย่างละ ๑ แห่ง หากจังหวัดใดไม่มีประเภทพิเศษให้เลือกเทศบาลที่มีงบประมาณรายจ่ายในระดับปานกลางของกลุ่มเทศบาลประเภทนั้นๆ)

(๓) องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ แห่ง ประกอบด้วยประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ อย่างละ ๒ แห่ง ถ้าจังหวัดใดไม่มีประเภทพิเศษ เพิ่มเป็นประเภทละ ๓ แห่ง (ในแต่ละประเภทให้คัดเลือกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีงบประมาณรายจ่ายสูงสุด และต่ำสุด อย่างละ ๑ แห่ง หากจังหวัดใดไม่มีประเภทพิเศษให้เลือกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีงบประมาณรายจ่ายในระดับปานกลางของกลุ่มองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทนั้นๆ)

๒) สิ่งที่ต้องการสำรวจจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ คำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อมูลการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่ใช้จริง ได้แก่ ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง อัตราเงินเดือนก่อนเลื่อนขึ้น ขั้นที่ได้รับอัตราเงินเดือนหลังเลื่อนขึ้น ในแต่ละรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

มติที่ประชุม

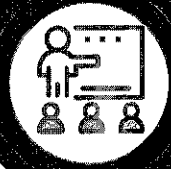
๑) เห็นชอบแผนปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการฯ ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ

๒) เห็นชอบแนวทางการสำรวจข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ โดยให้ปรับปรุงเพิ่มเติมตามข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะของที่ประชุม

๓) มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการ และเสนอที่ประชุมพิจารณาครั้งต่อไป ดังนี้

(๑) วิเคราะห์แนวทางปรับปรุงวิธีการโอนเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของที่ประชุม

(๒) สืบหาข้อมูลการโอนเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ประมวลผลและวิเคราะห์สภาพปัญหาในทางปฏิบัติของระบบการโอนเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ใช้ในปัจจุบัน ทั้งนี้ ก่อนการสำรวจข้อมูลให้ดำเนินการแก้ไขแบบสำรวจข้อมูลการโอนเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของที่ประชุม และประสานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในการจัดทำแบบสำรวจฯ และข้อมูลกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ



ผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการด้านการพัฒนา การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



การประชุม / เรื่อง

สาระสำคัญ / บัดที่ประชุม

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับก่อนนำไปรับฟังความคิดเห็น)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๒) ประกอบมาตรา ๓๓ (๕) มาตรา ๓๓ (๖) และมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ให้ออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลไกการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ

มติที่ประชุม เห็นชอบในหลักการของ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยให้คณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ไปดำเนินการต่อไป

๑)ให้นำไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ

๒)ปรับปรุง (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และนำเสนอคณะกรรมการ

การประชุม / เรื่อง

สาระสำคัญ / มติที่ประชุม

ด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเสนอ ก.ถ.

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

มติที่ประชุม เห็นชอบ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วย (๑) วิสัยทัศน์ (๒) เป้าหมาย จำนวน ๓ เป้าหมาย (๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ (๔) กลไกการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ (๕) กลยุทธ์ ๑๖ เป้าประสงค์ ๑๖ ตัวชี้วัดความก้าวหน้า ๒๑ ผลลัพธ์ ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน

ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖

วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

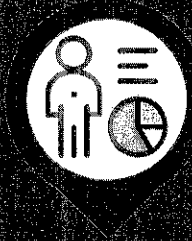
มติที่ประชุม

๑) เห็นชอบแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่รับผิดชอบโดยคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๒) เห็นชอบในหลักการของโครงการแบบย่อ (project brief) สำหรับโครงการที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗) โดยคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จำนวน ๒ โครงการ ดังนี้

(๑) โครงการส่งเสริม อปท. จัดทำเกณฑ์มาตรฐานศักยภาพบุคลากรและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

(๒) โครงการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของบุคลากรท้องถิ่น



ผลการดำเนินงาน

คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและ
ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



การประชุม / เรื่อง

สาระสำคัญ / บดที่ประชุม

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง การพิจารณาประเด็นการติดตาม
ประเมินผลการบริหารงานบุคคลของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มติที่ประชุม ร่วมกันพิจารณาประเด็นการติดตามประเมินผล
การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอแล้ว โดยมีมติ
ดังนี้

๑) เลือกประเด็นการติดตามประเมินผล หัวข้อ “ปัญหา
การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา
การถ่ายโอนภารกิจของสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา
นวมินทร์ราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้กับ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด” โดยกำหนดให้คณะอนุกรรมการฯ
พิจารณาดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒) มอบฝ่ายเลขานุการ ยกร่างกรอบแนวทางการติดตาม
ประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอคณะอนุกรรมการฯ
พิจารณาเพื่อให้สามารถนำเสนอที่ประชุม ก.ถ. อนุมัติ ภายใน
เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การติดตามและประเมินผล
ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา
การถ่ายโอนภารกิจของสถานีอนามัย
เฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินท
ราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบลให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มติที่ประชุม ร่วมกันพิจารณารายละเอียดการติดตามและ
ประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอแล้ว
โดยมีมติ ดังนี้

๑) มอบหมายฝ่ายเลขานุการปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถาม
การติดตามและประเมินผลฯ ของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย
โดยวิเคราะห์ในแต่ละประเด็นว่าจะสอบถามอะไรบ้าง ดังนี้

(๑) กลุ่มผู้ให้โอน (นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหรือ
ผู้แทน) จะสอบถามในประเด็นระบบการถ่ายโอน การเตรียมการ
การให้ความช่วยเหลือ สอน. และ รพ.สต. ภายหลังจากถ่ายโอนให้
กับ อบจ. และภายหลังจากถ่ายโอนคาดว่าจะมีปัญหาการบริหาร
งานบุคคลอย่างไรบ้าง

(๒) กลุ่มผู้รับโอน (นายก อบจ. ปลัด อบจ. ผอ.กอง
สาธารณสุข ผอ.กองการเจ้าหน้าที่ ในสังกัด อบจ.) จะสอบถาม
ในประเด็นกรอบแนวคิด การเตรียมการรับโอน ปัญหา อุปสรรค
จากการรับโอน มีระบบการพัฒนาและมีระบบการบริหารงาน
บุคคล ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างในสังกัด รพ.สต. ที่รับโอน
ในภาพรวมอย่างไร

(๓) กลุ่มผู้โอน (ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างในสังกัด
สอน. และ รพ.สต.) จะสอบถามในประเด็น สิ่งที่ได้เปลี่ยนแปลงไป
ผลกระทบในมิติการบริหารงานบุคคล ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒) เห็นชอบร่างเค้าโครงการรายงานการติดตามและ
ประเมินผลฯ ประกอบด้วย

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความนำ

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ ๒ ระเบียบวิธีการศึกษา

๒.๑ ขอบเขตของการศึกษา

๒.๒ วิธีการศึกษา

บทที่ ๓ สรุปผล และข้อเสนอแนะ

๓.๑ สรุปผลการติดตามและประเมินผล

๓.๒ ข้อเสนอแนะ

๓) มอบหมายฝ่ายเลขานุการนำเสนอร่างแผนการดำเนินงานโครงการติดตามและประเมินผลฯ และร่างกำหนดการลงพื้นที่ติดตามและประเมินผลฯ ให้ ออกถ. ด้านการติดตามฯ พิจารณา

ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖

วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายละเอียดการติดตามและประเมินผลปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กรณีศึกษาการถ่ายโอนภารกิจของสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรชนานวมินทรราชินี (สอน.) และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้กับองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

มติที่ประชุม ร่วมกันพิจารณา รายละเอียดการติดตามและประเมินผลฯ ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอแล้ว มีมติเห็นชอบตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ โดยมีมติเพิ่มเติม ดังนี้

๑) มอบฝ่ายเลขานุการปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) ประเด็นปัญหาและคำถามสำหรับการติดตามและประเมินผลฯ ในรูปแบบคำถามปลายเปิด ตามกรอบแนวคิดที่คณะอนุกรรมการฯ เห็นชอบ จำนวน ๖ ประเด็น ได้แก่ ๑) ภาพรวม ๒) โครงสร้าง ๓) ตำแหน่ง ๔) ค่าตอบแทนและขวัญกำลังใจ ๕) การพัฒนาบุคคล และ ๖) ข้อกังวล

๒) มอบฝ่ายเลขานุการปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) กำหนดการประชุม ออกถ.ด้านการติดตามฯ กับกลุ่มเป้าหมายในจังหวัดอื่นๆ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในการติดตามและประเมินผลฯ ตามวันเวลาที่เหมาะสม โดยเป็นการประชุมร่วมตามกลุ่มเป้าหมาย

๓) มอบผู้แทนสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น รวบรวมหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจของสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรชนานวมินทรราชินี (สอน.) และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้กับองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือ สำนักงานเลขานุการ ก.จ. ได้สั่งการไปแล้ว ตั้งแต่ก่อนการถ่ายโอนจนถึงปัจจุบัน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับอนุกรรมการฯ ประกอบการติดตามและประเมินผลฯ

ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖

วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ข้อมูล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะด้านการบริหารงานบุคคลจากการถ่ายโอนภารกิจของ สอน. และ รพ.สต. ให้ อบจ.

มติที่ประชุม

ภาคเช้า : ที่ประชุมได้หารือและรับฟังความคิดเห็นจากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหรือผู้แทน จำนวน ๗ แห่ง ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี น่าน ลำพูน ขอนแก่น อุบลราชธานี สุราษฎร์ธานี และสงขลา และสามารถสรุปประเด็นปัญหาที่ค้นพบ โดยแบ่งออกเป็น ๒ มติ ได้แก่

๑) มติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เช่น โครงสร้างอัตรากำลังของ รพ.สต. ไม่เป็นไปตามคู่มือแนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจฯ บุคลากรไม่ครบตามกรอบ ขาดบุคลากรตำแหน่งวิชาชีพ เช่น พยาบาล บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากได้รับสวัสดิการล่าช้า

๒) มติการเพิ่มประสิทธิภาพให้บุคลากรที่ถ่ายโอนไปสามารถดำเนินการให้บริการภาครัฐแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การทำข้อตกลงระหว่าง สสจ. และ อบจ. เพื่อทำงานบริการสุขภาพร่วมกัน การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากร รพ.สต. โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายและการบริหารจัดการด้านยาและเวชภัณฑ์

ภาคบ่าย : ที่ประชุมได้หารือและรับฟังความคิดเห็นจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือผู้แทน จำนวน ๖ แห่ง ได้แก่ จังหวัดน่าน ลำพูน ขอนแก่น อุบลราชธานี สุราษฎร์ธานี และสงขลา และสามารถสรุปประเด็นปัญหาที่ค้นพบ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ประเด็น ได้แก่

๑) ประเด็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เช่น การปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งบุคลากรในกองสาธารณสุข ปัญหาความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรถ่ายโอน รวมทั้งความกังวลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๒) ประเด็นอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เช่น ข้อกังวลเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพและมาตรฐานในการบริการสุขภาพปฐมภูมิที่ดำเนินการในขณะ

ที่บุคลากรยังถ่ายโอนมาไม่ครบ การจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่าง อบจ. กับโรงพยาบาลแม่ข่าย

ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ข้อมูล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะด้านการบริหารงานบุคคลจากการถ่ายโอนภารกิจของ สอน. และ รพ.สต. ให้กับ อบจ.

มติที่ประชุม ที่ประชุมได้หารือและรับฟังความคิดเห็นจากผู้แทนนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีและผู้บริหารข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี โดยสรุปประเด็นปัญหา ดังนี้ **สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี**

๑) ประเด็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่

(๑) กระทรวงสาธารณสุข ประสบปัญหาบุคลากรในสังกัด รพ.สต. ไม่เต็มกรอบอัตรากำลัง โดยเฉพาะตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ในการสรรหาบุคลากรทางการแพทย์ ต้องมีแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน

(๒) มีข้อกังวลต่อการถ่ายโอนในเรื่อง ขวัญกำลังใจของบุคลากรถ่ายโอน ระบบเงินเดือนที่แตกต่างกัน

(๓) มีข้อเสนอให้มีการปรับโครงสร้างกองสาธารณสุขให้มีตำแหน่ง ทันตแพทย์ เกสัชกร

๒) ประเด็นที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล ได้แก่

(๑) หลังการถ่ายโอน มีการประเมินตัวชี้วัดสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมและป้องกันโรค (Promotion & Prevention) พบว่า มีเกณฑ์ต่ำกว่าที่ผ่านมา

(๒) ผลกระทบภายหลังการถ่ายโอน พบว่า ยอดผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลชุมชนเพิ่มขึ้น

(๓) มีความกังวลในเรื่องระบบบริหารจัดการ หลังการถ่ายโอนการให้บริการสาธารณสุขจะมีคุณภาพเหมือนเดิมหรือไม่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี

๑) ประเด็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่

(๑) โครงสร้างกรอบอัตรากำลังมีความเหมาะสม แต่คนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานขาดแคลนตำแหน่ง พัสต/การเงิน ต้องสรรหาด้วยวิธีพิเศษ/รับโอนบุคลากร

- (๒) บุคลากรมีปริมาณงานและความรับผิดชอบมากขึ้น
 - (๓) ไม่สามารถสรรหาบุคลากรที่สอบผ่านเกณฑ์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้
 - (๔) เงินค่าตอบแทน ไม่มาตามระยะเวลา ติดขัดด้านงบประมาณ
- ๒) ประเด็นที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล ได้แก่
- (๑) มีความกังวลเรื่องงบประมาณ (การแบ่งเงิน, การโอนงบประมาณ)
 - (๒) MOU ความร่วมมือ ต่อการถ่ายโอนของกระทรวงสาธารณสุข

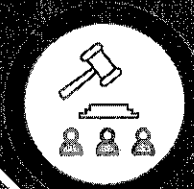
ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖

วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง (ร่าง) รายงานผลการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา การถ่ายโอนภารกิจของสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรชนานวมินทราชินี (สอน.) และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

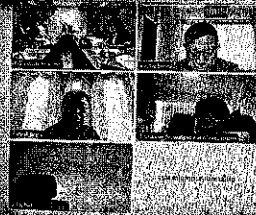
มติที่ประชุม

- ๑) เห็นชอบ (ร่าง) รายงานผลการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา การถ่ายโอนภารกิจของสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรชนานวมินทราชินี (สอน.) และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) บทที่ ๑ บทนำ บทที่ ๒ วิธีการศึกษาและภาคผนวก
- ๒) ให้ฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการปรับปรุง แก้ไขเนื้อหา (ร่าง) รายงานผลการติดตามฯ บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary) บทที่ ๓ ผลการศึกษา และบทที่ ๔ บทสรุปและข้อเสนอแนะ ให้สอดคล้องตามข้อสังเกต และข้อเสนอแนะของอนุกรรมการฯ โดยนำเสนอเนื้อหาตามลำดับ ดังนี้ ตามลำดับเหตุการณ์ ตามลำดับอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ที่มีผลกระทบต่อบริการประชาชนแล้วให้ฝ่ายเลขานุการฯ จัดส่ง (ร่าง) รายงานผลการติดตามฯ ดังกล่าวให้คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนที่จะนำเสนอคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) เพื่อพิจารณาต่อไป



ผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการด้านกฎหมาย



การประชุม / เรื่อง

ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕

วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ตรวจร่างประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ...) (การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น)

สาระสำคัญ / มติที่ประชุม

สืบเนื่องจากการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕ ได้พิจารณาทบทวนประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางเกี่ยวกับการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๒ โดยมีมติมอบหมายให้คณะกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดำเนินการยกร่างประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ...) กรณีการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และมอบหมายให้คณะกรรมการด้านกฎหมายพิจารณาปรับถ้อยคำและรูปแบบของร่างประกาศก่อนเสนอ ก.ถ. พิจารณาต่อไป

มติที่ประชุม คณะกรรมการด้านกฎหมายได้พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมร่างประกาศ โดยมีข้อสังเกต ทั้งนี้มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการส่งคืนร่างประกาศที่ตรวจสอบแล้วไปยังคณะกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อเสนอ ก.ถ. ต่อไป

การประชุม / เรื่อง

สาระสำคัญ / บทสรุป

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ตรวจสอบร่างประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) (เงินประจำตำแหน่ง สถาปนิกระดับเชี่ยวชาญ)

สืบเนื่องจากการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๕ ได้พิจารณาเรื่องการจัดทำบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งพนักงาน ส่วนท้องถิ่นเฉพาะประเด็นการกำหนดบทบาทเฉพาะกาลตำแหน่งนิติกร และตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ โดยมีมติมอบหมาย ให้คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดำเนินการร่างประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) (การจัดทำบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น) และมอบหมายให้คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย พิจารณาสาระ ถ้อยคำ และรูปแบบของร่างประกาศ ก่อนเสนอ ก.ถ. พิจารณา ต่อไป

ต่อมา ในการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้หารือต่อคณะกรรมการกฤษฎีกาเกี่ยวกับการ เบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งสถาปนิก ระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้มีหนังสือที่ มท ๐๒๐๙.๑/๑๖๑๘๒ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕ ขอหารือการกำหนดโครงสร้างประโยชน์ตอบแทนอื่น (เงินประจำตำแหน่ง) ตามมาตรา ๓๓(๑) แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และต่อมา สศก. มีหนังสือ ที่ นร ๐๙๐๔/๒๕๕ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ แจ้งความเห็น คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๑)

จากนั้น ในการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ มีมติมอบหมายคณะอนุกรรมการด้านมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพิจารณาปรับปรุงร่างประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) (เงินประจำตำแหน่งสถาปนิกระดับเชี่ยวชาญ) ให้สอดคล้องกับความเห็น คณะกรรมการกฤษฎีกา จากนั้น จึงส่งให้คณะอนุกรรมการ ด้านกฎหมายพิจารณาปรับถ้อยคำและรูปแบบ ของร่างประกาศก่อน เสนอ ก.ถ. พิจารณาต่อไป

มติที่ประชุม คณะอนุกรรมการด้านกฎหมายได้พิจารณา และแก้ไข เพิ่มเติมร่างประกาศ โดยมีข้อสังเกต รวมทั้งเสนอแนะผู้แทน สด. ว่าใน กรณีเกิดเหตุการณ์เช่นนี้อีก ก.กลาง (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) และ กระดับ จังหวัด (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ควรเร่งดำเนินการ เพื่อแก้ไขปัญหา โดยเร็วและแจ้ง ก.ถ. ทราบ ทั้งนี้ มอบหมายให้ฝ่าย เลขาธิการส่งคืน ร่างประกาศที่ตรวจสอบแล้วไปยังคณะอนุกรรมการ ด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อเสนอ ก.ถ. ต่อไป

การประชุม / เรื่อง

สาระสำคัญ / บทที่ประชุม

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖

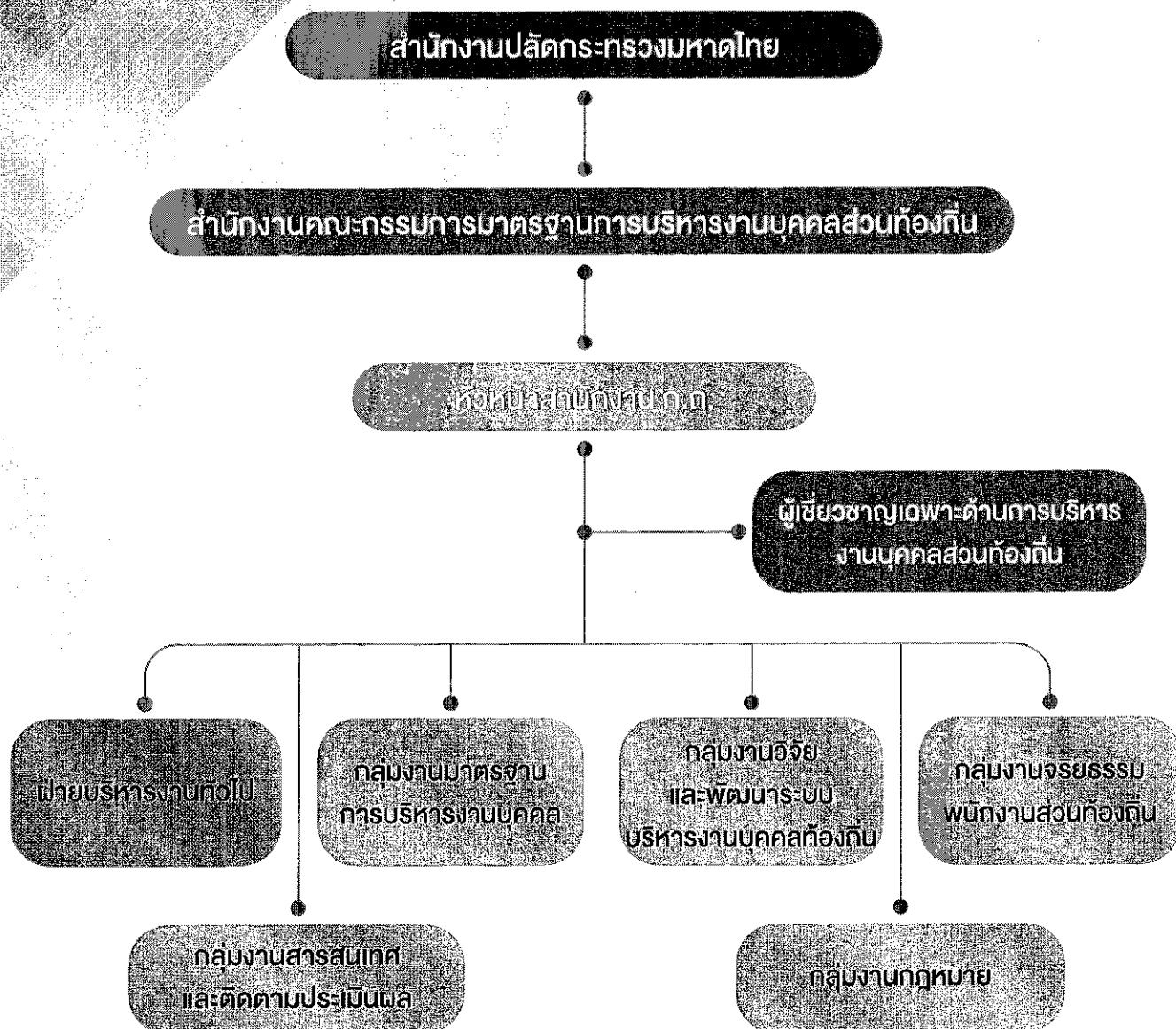
เรื่อง ตรวจร่างประกาศ ก.ถ.
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลาง การบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) (การรับโอน
ข้าราชการ ตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็น
พนักงานส่วนท้องถิ่น)

สืบเนื่องจากการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ ได้มีมติให้คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการ เพื่อให้ได้ ข้อยุติก่อนเสนอ ก.ถ. อีกครั้งหนึ่ง โดยเมื่อคณะกรรมการ ด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้พิจารณาทบทวน ร่างประกาศ ก.ถ.ฯ ก็ให้คณะกรรมการด้านกฎหมายพิจารณาปรับ ถ้อยคำและรูปแบบของร่างประกาศก่อนเสนอ ก.ถ. พิจารณาต่อไป

มติที่ประชุม คณะอนุกรรมการด้านกฎหมายได้พิจารณา และแก้ไข เพิ่มเติมร่างประกาศ โดยมีข้อสังเกต ทั้งนี้ มอบหมาย ให้ฝ่ายเลขานุการ ส่งคืนร่างประกาศที่ตรวจสอบแล้วไปยังคณะอนุกรรมการ ด้านมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อเสนอ ก.ถ. ต่อไป



โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ต.)





นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ

หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



นายประวิตร พานชวงค์

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



นางสาวนิตกรมน รัตนวิบูลย์

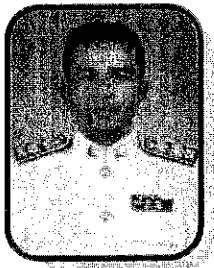
ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคล



นายธีระยุทธ์ ลาชโรจน์

ผู้อำนวยการกลุ่มงานสารสนเทศ

และติดตามประเมินผล



ดร.ทิวากร พิศาลสุภขัตติกรม

ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัย
และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น



นางสาวคณัชวรรธกตา สุภาพ

ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย



นายทวิล โททอง

ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรมพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น



นางกนกวรรณ วงษ์กระสันต์

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น

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 จัดทำแผนงานและคำของบประมาณประจำปี บริหารงบประมาณ และรายงานผลการปฏิบัติงาน และผลการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี
- ๑.๓ ประสาน สนับสนุน และขับเคลื่อนการประเมินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (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.ถ. และสำนักงาน ก.ถ. และจัดทำวารสาร ก.ถ. สัมพันธ์
- ๒.๕ งานผู้ช่วยเลขานุการ ก.ถ. และเลขานุการคณะกรรมการ ใน ก.ถ. ได้แก่ คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๒.๖ จัดทำ website ของสำนักงาน ก.ถ.
- ๒.๗ จัดทำข้อมูลป้ดตงค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 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.ถ. และงานเลขานุการคณะกรรมการ ใน ก.ถ. ได้แก่ คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- 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 งานผู้ช่วยเลขาธิการ ก.ถ. และงานเลขาธิการคณะกรรมการ ใน ก.ถ. ได้แก่ คณะอนุกรรมการ ด้านมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๔.๔ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

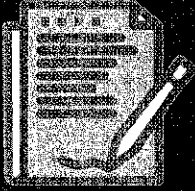
๕. กลุ่มงานกฎหมาย

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


๖. กลุ่มงานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

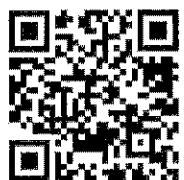
- ๖.๑ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคลในการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ แนวทางการส่งเสริม การพัฒนา การอุทธรณ์ การร้องทุกข์เพื่อรักษาระบบคุณธรรม จริยธรรม
- ๖.๒ ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล ประสานงาน ช่วยเหลือให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับ คุณธรรมและจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๖.๓ ให้คำปรึกษาแนะนำ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

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



เอกสาร บทความ หรืออื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ อปท.

ก	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
๑	บันทึก สคก. เรื่อง การได้รับเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งสถาปนิกเชี่ยวชาญ (เรื่องเสร็จที่ ๑๔๘๕/๒๕๖๕)	<p>ที่มา สำนักงาน ก.ท. มีหนังสือขอหารือกรมเทศบาลนครปากเกร็ด มีคำสั่งเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสถาปนิกเชี่ยวชาญ แต่ปรากฏว่าประกาศ ก.ท.จ.นนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙ และประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ไม่ได้กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญด้านสถาปัตยกรรมให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ซึ่ง ก.ถ. ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้หารือต่อคณะกรรมการกฤษฎีกา</p> <p>ภายหลัง สคก. มีหนังสือที่ นร ๐๙๐๔/๒๕๔ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ แจ้งความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๑) ว่า ก.ถ. และ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. มีอำนาจกำหนดให้พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใดและระดับใดมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง และจะกำหนดให้มีผลตั้งแต่เมื่อใดก็ย่อมทำได้ โดยคำนึงถึงการรักษาระบบคุณธรรม ความเป็นธรรม และความจำเป็น รวมทั้งต้องไม่ก่อให้เกิดความเสียหายและความไม่เป็นธรรมใน อปท. และแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งนั้น ก.ถ. ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงมีมติเห็นชอบออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๘) ลงวันที่ ๑๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดให้พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนประกาศฉบับนี้ใช้บังคับให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง</p>
๒	บทความ เรื่อง ก.ถ. (จัดทำโดย กลุ่มงานกฎหมาย สำนักงาน ก.ถ.) 	มีสาระสำคัญเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของ ก.ถ. โดยเฉพาะการกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการนำมาตราฐานกลางไปใช้ใน ก.กลาง (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) และ ก.ระดับจังหวัด (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด) ทั้งนี้ บทความนี้ได้เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์สำนักงาน ก.ถ. เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

ที่	เรื่อง	ผลการดำเนินงาน
๓	<p>บทความ เรื่อง พ.ร.บ. การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ (จัดทำโดย กลุ่มงานกฎหมาย สำนักงาน ก.ถ.)</p> 	<p>มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยเปรียบเทียบระหว่าง พ.ร.บ. ฉบับเดิม กับ พ.ร.บ. ฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งการแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. ดังกล่าว เพื่อให้ข้าราชการการเมือง ส.ส. ผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกสภาท้องถิ่น สามารถช่วยบรรเทาความเสี่ยงเลือกตั้งให้กับผู้สมัครรับเลือกตั้ง ทั้งนี้ บทความนี้ได้เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์สำนักงาน ก.ถ. เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖</p>
๔	<p>คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดคดีหมายเลขดำที่ อบ.๒๒๖/๒๕๖๓ คดีหมายเลขแดงที่ อบ.๓๐๓/๒๕๖๖ โดย ก.ถ. เป็นผู้ถูกฟ้องคดีกรณีเกี่ยวกับประกาศ ก.ถ. เรื่อง มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒</p>	<p>ศาลปกครองสูงสุดได้มีคำพิพากษากรณีผู้ฟ้องคดีขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเพิกถอนบัญชีเทียบระดับตำแหน่งเพื่อการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น แนบท้ายประกาศ ก.ถ. เรื่อง มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๒ หรือแก้ไขประกาศดังกล่าวเฉพาะตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ให้เป็นไปตามตารางการเทียบตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นในสายงานนักบริหารงานต่าง ๆ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๙ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ หรือแก้ไขหรือเพิ่มเติมในบทเฉพาะกาลของประกาศดังกล่าว โดยศาลปกครองสูงสุด เห็นว่า ผู้ถูกฟ้องคดีมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดบัญชีเทียบระดับตำแหน่งเพื่อการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ประสงค์จะโอนมาเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ต้องเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ การออกกฎดังกล่าวจึงเป็นการออกกฎที่ขัดด้วยกฎหมายแล้ว</p> <p>อย่างไรก็ตาม ประกาศ ก.ถ. ฯ นี้ ได้ถูกยกเลิกโดยประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๙) ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖</p>



พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงาน ก.ค. สป.มก.

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

แผนงานยุทธศาสตร์ : พัฒนาระบบบริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ

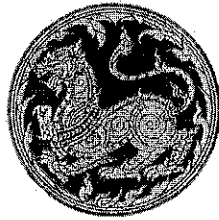
ผลลัพธ์ : ส่วนราชการมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

กิจกรรม : พัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

หน่วยงาน : สำนักงาน ก.ค.

งบรายจ่าย/รายการ	ได้รับจัดสรร
รวมทั้งสิ้น	๔,๒๕๗,๙๐๐.๐๐
๑. งบดำเนินงาน	๒,๒๗๒,๙๐๐.๐๐
๑.๑ ค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ	๒,๒๗๒,๙๐๐.๐๐
๑.๑.๑ ค่าตอบแทน	๑,๙๘๗,๙๐๐.๐๐
(๑) ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	๒๘๐,๘๐๐.๐๐
(๒) ค่าเบี้ยประชุมกรรมการ	๑,๗๐๗,๑๐๐.๐๐
๑.๑.๒ ค่าใช้สอย	๑๖๑,๓๐๐.๐๐
(๑) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	๗๗,๘๐๐.๐๐
(๒) ค่าซ่อมแซมและรักษาทรัพย์สิน	๓๐,๐๐๐.๐๐
(๓) ค่ารับรองและพิธีการ	๕๓,๕๐๐.๐๐
- รายการทำสัญญา	๔๔,๑๐๐.๐๐
(๑) ค่าจ้างเหมาบริการ : ค่าเช่าเครื่องถ่ายเอกสาร	๔๔,๑๐๐.๐๐
๑.๑.๓ ค่าวัสดุ	๑๒๓,๗๐๐.๐๐
(๑) ค่าวัสดุสำนักงาน	๖๙,๓๐๐.๐๐
(๒) ค่าวัสดุน้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่น	๑๒,๐๐๐.๐๐
(๓) วัสดุคอมพิวเตอร์	๔๒,๔๐๐.๐๐
๒. งบรายจ่ายอื่น	๑,๙๘๕,๐๐๐.๐๐
๒.๑ การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑,๗๕๐,๐๐๐.๐๐
๒.๒ การจัดทำรายงานประจำปีของ ก.ค. และสำนักงาน ก.ค.	๒๓๕,๐๐๐.๐๐

หมายเหตุ : เงินเหลือจ่ายทุกแผนงาน สำนักงาน ก.ค. ได้ส่งคืนสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ๓๘๘,๔๓๔.๑๐
(สามแสนแปดหมื่นแปดพันสี่ร้อยสามสิบสี่บาทสี่สตางค์)



**Change
For Good**
กระทรวงมหาดไทย

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, ๐-๒๒๒๕-๘๙๖๘



Email: moi0209.4@moi.go.th

WWW.Local.moi.go.th