

รายงานการประชุม
คณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑

วันอังคารที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมดอกแก้ว (ห้องประชุม ๓) อาคารศาลาว่าการกระทรวงมหาดไทย

ผู้มาประชุม

๑. นายวสันต์ วรรณวโรทร	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล	ประธานอนุกรรมการ
๒. นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์		อนุกรรมการ
๓. นายเมฆินทร์ เมธาวิกุล		อนุกรรมการ
๔. นายเอนก เกษมสุข		อนุกรรมการ
๕. นางสาวประภากร นนทจันทร์	แทน นายวิชัย บรรดาศักดิ์	อนุกรรมการ
๖. นางชลิตา โชติยกุล		อนุกรรมการ
๗. นายฐานิสร์ น้อยเพ็ง		อนุกรรมการ
๘. นายศรีพงศ์ บุตรงามดี		อนุกรรมการ
๙. นายอนุชากร มาศฉมาตล		อนุกรรมการ
๑๐.นางสุปราณี นฤนาทโรตม		อนุกรรมการ
๑๑. นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ	หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สป.มท.	อนุกรรมการ
๑๒. นายทิวากร พิศาลสฤทธิกรรม	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาระบบ บริหารงานบุคคลท้องถิ่น สป.มท.	อนุกรรมการ และเลขานุการ
๑๓. นางสาวรัตนภรณ์ หนูกลิ่น	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาระบบบริหาร งานบุคคลท้องถิ่น สป.มท.	อนุกรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. นางพัชนี สายทอง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาระบบบริหาร งานบุคคลท้องถิ่น สป.มท.	อนุกรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม (ติดราชการ)

๑. นายภักดี รัตนผล		อนุกรรมการ
๒. นายถาวร จันทร์กล้า		อนุกรรมการ
๓. นายเปี่ยมศักดิ์ ตันนิรัตน์		อนุกรรมการ
๔. พ.จ.อ.ชรินทร์ ราชมณี	ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	อนุกรรมการ
๕. นายสมบูรณ์ วารินสุข	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนเลื่อน	อนุกรรมการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

- ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น. โดยมีนายวสันต์ วรรณวโรทร เป็นประธานการประชุม

เมื่อกรรมการมาครบองค์ประชุม ประธานฯ กล่าวเปิดประชุมและเสนอให้คณะกรรมการพิจารณา
เรื่องต่างๆ ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ไม่มี -

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เลขานุการ ฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๒๔ หน้า และได้ส่งให้คณะอนุกรรมการฯ ตามหนังสือ ที่ มท ๐๒๐๙.๓ /ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๑ แล้วปรากฏว่าไม่มีคณะกรรมการท่านใดขอแก้ไขรายงานการประชุม (รายละเอียดตามเอกสาร ๑)

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน

เลขานุการ - สืบเนื่องจากการประชุมคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ ที่ประชุมได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว สรุปว่าร่างยุทธศาสตร์ดังกล่าว ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ๖ เป้าประสงค์ และ ๑๘ กลยุทธ์

- ที่ประชุมอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้ฝ่ายเลขานุการ นำไปจัดทำประกาศ ก.ถ. ต่อไป ฝ่ายเลขานุการจึงได้นำกรอบความคิดของ สปร. ก่อนหน้านี้ที่เป็นผู้ศึกษาจัดทำร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และนำข้อสรุปในการปรับปรุงแก้ไขยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้นของคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มาจัดทำประกาศ ก.ถ. เรื่อง (ร่าง) ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

มติที่ประชุม ให้นำเสนอในคราวการประชุมต่อไป เนื่องจากต้องพิจารณาระเบียบวาระที่ ๕.๑ การกำหนดโครงสร้างกองการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง เพื่อทราบ

- สรุปมติการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

4.1 ความคืบหน้าร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

เลขานุการ

๑. ต้นเรื่อง

เนื่องจากในการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ได้พิจารณาร่างระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. โดยมีข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ส่งให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พิจารณาตามความเห็นสมควร

๒. ข้อเท็จจริง

กระทรวงมหาดไทยได้นำข้อสังเกตของ ก.ถ. ประกอบการพิจารณา ร่างกฎหมาย เพื่อปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นภายใต้ระบบคุณธรรม หลักประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าแล้ว ตามร่าง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ซึ่งต่อมาได้ปรับชื่อเป็น ร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ตามข้อเสนอแนะจากการรับฟังความคิดเห็นผู้เกี่ยวข้อง

ก.ถ. มีมติเห็นชอบให้สำนักงาน ก.ถ. เสนอร่างกฎหมายเป็นไปตามที่เงื่อนไขที่ สลค. กำหนด กล่าวคือ จะต้องเสนอแผนการจัดทำกฎหมายลำดับรองว่าจะดำเนินการเรื่องใด ตามมาตราใด พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาที่คาดว่าจะแล้วเสร็จนับแต่กฎหมายมีผลบังคับใช้ เสนอ ครม. พิจารณาความพร้อมด้านการปฏิบัติ โดยมอบให้ อ.ก.ถ. ด้านกฎหมายเตรียมดำเนินการสรุปจำนวนกฎหมายลำดับรองพร้อมทั้งยกร่าง กฎ ก.ถ. / ประกาศ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมกรณีกฎหมายมีผลบังคับใช้

ทั้งนี้ จากการตรวจสอบเบื้องต้นมีกฎหมายลำดับรอง ดังนี้

กฎหมายที่ต้องดำเนินการ	ประกาศที่ต้องดำเนินการ
๑. กฎ ก.ถ. ว่าด้วยการได้มาซึ่งกรรมการ ก.ถ. และ อ.ก.ถ. จังหวัด(มาตรา ๑๘ - ๒๓ , ๒๙)	๑. ประกาศก.ถ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะ และ ระดับ ตำแหน่ง ของ ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๓๖ - ๓๗)
๒. กฎ ก.ถ. ว่าด้วยค่าตอบแทนของ อ.ก.ถ.จังหวัด (มาตรา ๓๑)	๒. ประกาศก.ถ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (มาตรา ๓๖ - ๓๗)
๓. กฎ ก.ถ. ว่าด้วยการได้มาซึ่งกรรมการ อ.ก.ถ.วิสามัญ (มาตรา ๒๕)	๓. ประกาศ ก.ถ. เรื่อง สิทธิ สวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๑ , ๔๒)
๔. กฎ ก.ถ. ว่าด้วยการบรรจุและแต่งตั้ง และการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ(มาตรา ๓๔ - ๓๕ , ๕๒ - ๕๕)	๔. ประกาศ ก.ถ.เรื่อง เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) (มาตรา ๑๒)
๕. กฎ ก.ถ.ว่าด้วยวินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษทางวินัย (มาตรา ๗๕ - ๑๐๐)	๕. ประกาศ ก.ถ.เรื่อง เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๔๐)
๖. กฎ ก.ถ.ว่าด้วยการออกจากราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๐๑ - ๑๐๕)	๖. ประกาศ ก.ถ.เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๔๑)
๗. กฎ ก.ถ.ว่าด้วยการกระทำความผิดเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ (มาตรา ๗๘ (๘))	๗. ประกาศ ก.ถ.เรื่อง โครงสร้างและอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๓๘)

กฎที่ต้องดำเนินการ	ประกาศที่ต้องดำเนินการ
	๘. ประกาศ ก.ถ. เรื่อง หลักเกณฑ์การสอบแข่งขัน (มาตรา ๔๔ - ๔๕)
	๙. ประกาศ ก.ถ. เรื่อง หลักเกณฑ์การสอบคัดเลือก (มาตรา ๔๖ , ๕๖ - ๕๗)
	๑๐. ประกาศ ก.ถ. เรื่อง การสรรหากรณีพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขัน (มาตรา ๕๐)
	๑๑. ประกาศ ก.ถ. เรื่อง คุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม การขอยกเว้นคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๓๓)
	๑๒. ประกาศ ก.ถ. เรื่อง โรคที่เป็นลักษณะต้องห้ามของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๓๓ (๒) (ข))
	๑๓. ประกาศ ก.ถ. เรื่อง การย้าย การโอน การรับโอน และการเลื่อนระดับ (มาตรา ๕๙ , ๖๑ - ๖๕)
	๑๔. ประกาศ ก.ถ. เรื่อง วาระการดำรงตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น (มาตรา ๕๘)
	๑๕. ประกาศ ก.ถ. เรื่อง การสั่งประจำข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว(มาตรา ๑๐๖)
	๑๖. ประกาศ ก.ถ. เรื่อง การพัฒนา การประเมินผล และการสร้างขวัญกำลังใจข้าราชการส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๖๖ - ๗๐)
	๑๗. ประกาศ ก.ถ. เรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการรักษา วินัย (มาตรา ๗๔)
	๑๘. ประกาศ ก.ถ. เรื่อง การโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นกรณีพิเศษ (มาตรา ๑๑๐)
	๑๙. ประกาศ ก.ถ. เรื่อง การแก้ไขปัญหากรณี พ.ร.บ.ฉบับนี้มีบทบัญญัติที่ครอบคลุมไม่ถึง (มาตรา ๑๑๑)

๓. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม สำนักงาน ก.ถ. ได้นำเรื่องดังกล่าวรายงาน ก.ถ. ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๑ โดยที่ประชุมมีมติว่า เพื่อให้การเสนอร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. เป็นไปตามข้อสังเกตและเงื่อนไขที่ สลค. กำหนด ซึ่งหน่วยงานที่ต้องดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ได้แก่ กระทรวงมหาดไทย โดยเกี่ยวข้องกับ ก.ถ. และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สล.) จึงมอบหมายให้คณะอนุกรรมการด้านกฎหมายใน ก.ถ. (ซึ่งมี สลค. ร่วมเป็นอนุกรรมการ) ดำเนินการสรุปจำนวนกฎหมายลำดับรอง ได้แก่ กฎ ก.ถ. ระเบียบ รวมถึงหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในเรื่องที่เกี่ยวข้องและเตรียมดำเนินการจัดทำกฎหมายลำดับรองตามร่าง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. เสนอ ก.ถ. และ กระทรวงมหาดไทย ต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ

4.2 การเตรียมความพร้อมและการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนอัตรากำลังของ

ก.กลาง

เลขานุการฯ

๑. ต้นเรื่อง

เนื่องจากในการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๗ ประเด็น โดยเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสรรหา จำนวน ๕ ประเด็น ได้แก่ (๑) การขาดแคลนอัตราครูและตำแหน่งอื่นๆ (๒) นักเรียนทุนท้องถิ่น (๓) การบรรจุจากผลการสอบแข่งขัน (๔) การออกข้อสอบให้เป็นมาตรฐาน (๕) การศึกษา কিনได้

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้รายงานตามประเด็นที่ ก.ถ. ให้ข้อคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีแนวทางและขั้นตอนการดำเนินการรวมทั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบ (รายละเอียดตามตารางข้างล่างนี้)

เรื่อง/ประเด็น/ผู้ตั้งประเด็น	แนวทางและขั้นตอนการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
1. การขาดแคลนอัตราครูและตำแหน่งอื่นๆ (นายพงศ์โพยม วาศภูติ)	- หลังจากการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชีสอบของ กสธ. แล้ว ในเดือนเมษายน ๒๕๖๑ จะมีการตรวจสอบตำแหน่งครูที่ยังว่างอยู่และรวบรวมตำแหน่งที่ อปท. ร้องขอให้ กสธ. สอบแข่งขันเพื่อเตรียมการดำเนินการสอบแข่งขันครั้งใหม่ คาดว่า จะสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งครู ได้ทันการเปิดภาคการศึกษาใหม่ ปีการศึกษา ๒๕๖๒	
2. นักเรียนทุนท้องถิ่น (ส่งเสริมความก้าวหน้าข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (นายพงศ์โพยม วาศภูติ)	2.1 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แต่งตั้งคณะทำงานกำหนดแนวทางปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการกำหนดให้เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นรายจ่ายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจ่ายได้ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับทุนการศึกษาของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น	

เรื่อง/ประเด็น/ผู้ตั้งประเด็น	แนวทางและขั้นตอนการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	<p>2.2 นำเสนอร่างประกาศเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับทุนการศึกษาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ อ.ก.จ. กฎหมาย อ.ก.ท. กฎหมาย และ อ.ก.อบต. กฎหมาย เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับทุนการศึกษา ซึ่งพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๑</p> <p>๒.๓ นำร่างประกาศเสนอคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยพิจารณาลงนามในประกาศเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป</p>	
<p>3. การออกข้อสอบให้เป็นมาตรฐาน (มีมาตรฐานเดียวกันกับ ก.พ.) (นายพงศ์ไพบยม วาศภูติ)</p>	<p>การดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดำเนินการโดยคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตัวแทนส่วนราชการ เช่น สำนักงาน ก.พ. ซึ่งการจัดทำสอบมีการจัดทำข้อตกลง การจ้างที่กำหนดข้อสอบต้องมีมาตรฐานกลางมีการแบ่งระดับชั้นของข้อสอบในการนำมาใช้เป็นข้อสอบ ซึ่งมีแนวทางเดียวกันกับของสำนักงาน ก.พ.</p>	

เรื่อง/ประเด็น/ผู้ตั้งประเด็น	แนวทางและขั้นตอนการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
4. การบรรจุจากผลการสอบแข่งขัน (ให้สามารถบรรจุในพื้นที่ของตนสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ (นายพงศ์โพยม วาศภูติ)	การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งได้มีการกำหนดเงื่อนไขตั้งแต่การสมัครสอบให้เป็นไปตามศูนย์สอบภาค/เขต ที่ประสงค์จะบรรจุเข้ารับราชการไว้แล้วตั้งแต่ต้น ซึ่งผู้เข้าสอบส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ของศูนย์สอบภาค/เขตนั้นอยู่แล้ว	

มติที่ประชุม เห็นชอบมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการแจ้งให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เร่งรัดดำเนินการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนอัตรากำลังตลอดจนเรื่องอื่นๆ โดยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

(1) ปัญหาการขาดแคลนอัตราครูและตำแหน่งอื่นๆ ให้เร่งรัดดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางและขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ ให้คำนึงถึงบางตำแหน่งที่ยังขาดแคลน เนื่องจากเปิดสอบแต่ไม่มีผู้สมัครสอบหรือไม่ผ่านการทดสอบ

(2) นักเรียนทุนท้องถิ่น ควรกำหนดหลักเกณฑ์การให้ทุนที่เหมาะสม เป็นธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลดช่องว่างการใช้ดุลยพินิจหรือระบบอุปถัมภ์ และในอนาคตอาจจะนำแนวทางการให้ทุนในลักษณะเดียวกันกับการให้ทุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ (Undergraduate Intelligence Scholarship Program (Uis)) มาปรับใช้

(3) การออกข้อสอบให้เป็นมาตรฐานสำหรับในเรื่องนี้ ก.ธ. เห็นว่าเป็นส่วนหนึ่งที่คณะกรรมการปฏิรูปประเทศ ต้องการให้ ก.พ. เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.)

๓. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

๔.๓ แผนการปฏิรูปประเทศตาม พรบ. แผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ

พ.ศ. ๒๕๖๐

เลขานุการ

๑. ต้นเรื่อง

เนื่องจาก ก.ธ. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ให้ฝ่ายเลขานุการรายงานความคืบหน้าผลการดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปประเทศ เพื่อประโยชน์การเตรียมการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ กำหนดให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่างๆ ให้เกิดผลตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ ซึ่งวิธีการจัดทำแผนต้องให้ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ต้องมีการวัดผลการดำเนินการ และระยะเวลาดำเนินการปฏิรูปประเทศทุกด้าน ซึ่งต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลใช้บังคับ เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ เพื่อรับผิดชอบจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศแต่ละด้าน เพื่อกำหนดกลไก วิธีการ และขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ และเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี และรายงานต่อรัฐสภาเพื่อทราบแล้ว ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและใช้บังคับได้ต่อไป

๒.๒ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติและคณะกรรมการปฏิรูปประเทศได้ประสานและดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ จนถึงขั้นตอนสุดท้าย เว็บไซต์ราชกิจจานุเบกษา ได้เผยแพร่ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ ทั้ง ๑๑ ด้าน เมื่อวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๑

เพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ จำนวน ๑๑ คณะ ประกอบด้วย

รายชื่อคณะกรรมการปฏิรูปประเทศ	
ด้านการเมือง	ด้านสาธารณสุข
ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน	ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ
ด้านกฎหมาย	ด้านสังคม
ด้านกระบวนการยุติธรรม	ด้านพลังงาน
ด้านเศรษฐกิจ	ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	

๒.๓ คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนการปฏิรูปประเทศเรียบร้อยแล้ว และได้เสนอคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติพิจารณาความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบร่างแผนการปฏิรูปประเทศตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติและคณะกรรมการปฏิรูปประเทศเสนอ และสภานิติบัญญัติแห่งชาติได้ประชุมรับทราบแผนการปฏิรูปประเทศเมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๑

ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา ๖ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อทราบโดยทั่วกัน เมื่อวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๑

๒.๔ เพื่อความชัดเจนในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ.๒๕๖๐ ฝ่ายเลขานุการจึงได้เชิญผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาให้ข้อมูลเพิ่มเติมในวันนี้

๒.๕ สำนักงาน ก.ค. ได้พิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ก.ค. จำนวน ๒ ด้าน ๑๒ แผนงาน ดังนี้

ที่	ด้าน	แผนงาน
๑	การบริหารราชการแผ่นดิน	๑.๑. แผนที่ ๒ : การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ๒.๓ ประเด็นปฏิรูปที่ ๒ กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ตั้งอยู่บนหลักคุณธรรม และการบริหารกำลังคนมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า
		๑.๒ แผนงานที่ ๔ : ประเด็นปฏิรูปที่ ๔ ในกลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาทักษะและสมรรถนะสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และอุดมการณ์สำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่อย่างต่อเนื่อง - จัดหลักสูตรผู้นำคุณธรรม ที่เป็นตัวอย่าง - จัดกิจกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงในระดับพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรม
		๑.๓ แผนงานที่ ๑ : ประเด็นปฏิรูปที่ ๔ ในกลยุทธ์ที่ ๔ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคนในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ (Workforce Audit)
		๑.๔ แผนงานที่ ๒ ประเด็นปฏิรูปที่ ๔ : กำลังคนภาครัฐ ทบทวนการจัดอัตราระบบการบริหารงานบุคคล กำลังคน (จำนวน สายงาน ตำแหน่ง ระดับ) และระบบการโยกย้าย แต่งตั้งให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ และเป็นไปตามระบบ
		๑.๕ แผนงานที่ ๓ ในประเด็นปฏิรูปที่ ๕ : ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคณติ คนเก่ง ในภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๑ ดึงดูดผู้ที่มีความรู้ ความสามารถมาสมัครงาน โดยการพัฒนาจุดเด่นของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)

ที่	ด้าน	แผนงาน
๒	การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<p>๒.๑ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลต่าง ๆ ร่วมกันกำหนดวิธีการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐและการดำเนินการด้านจริยธรรมและวินัยที่มีมาตรฐานเดียวกัน</p> <p>๒.๒ การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐต้องยึดหลักคุณธรรม ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการหรืออนุกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน และต้องยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหาร</p> <p>๒.๓ หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยต้องปลูกจิตสำนึกจิตบริการให้กับเจ้าพนักงานของรัฐและเน้นย้ำให้ตระหนักว่า งานบริการประชาชนเป็นหน้าที่</p> <p>๒.๔ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่เจ้าพนักงานของรัฐอื่นปฏิบัติงานร่วมกับสำนักงาน ก.พ. กำหนดมาตรการทางวินัยสำหรับเจ้าพนักงานของรัฐอื่น</p> <p>๒.๕ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างจริยธรรมและการรักษามาตรฐานวินัยข้าราชการ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน (ยกเว้นบุคลากรเหล่าทัพและบุคลากรในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และข้าราชการการเมือง ให้ใช้ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายกำหนดขึ้นเป็นการเฉพาะ) ที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้จริง โดยกำหนดสภาพบังคับ ความรับผิดชอบ ตลอดจนขั้นตอนการพิจารณาและกระบวนการลงโทษที่รวดเร็วชัดเจน</p> <p>๒.๖ จัดให้มีประมวลความประพฤติ (Code of Conducts) ของเจ้าพนักงานของรัฐประเภทต่าง ๆ ที่กำหนดการกระทำผิดที่เชื่อมโยงระหว่างความผิดทางจริยธรรม ความผิดวินัย และกฎหมายอย่างชัดเจนในรูปแบบของการกำหนดให้กระทำ และไม่ให้กระทำ</p> <p>๒.๗ จัดให้มีกฎหมายวิธีการดำเนินการด้านวินัยของเจ้าพนักงานของรัฐที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p>

จากการที่ ก.ถ. ได้รับฟังการบรรยายสรุปจากผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) และได้ร่วมกันพิจารณาในที่ประชุม โดยมีความเห็นร่วมกันว่าพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นเรื่องสำคัญ และเมื่อตรวจสอบแล้วปรากฏว่ามีเรื่อง ก.ถ. ต้องดำเนินการหลายเรื่อง ดังนั้น เพื่อให้เกิดความละเอียดรอบคอบจึงให้อนุกรรมการใน ก.ถ. พิจารณากลับกรองในส่วนที่เกี่ยวข้องรวมทั้งอาจมีคณะทำงานหรือคณะอนุกรรมการเพื่อทำหน้าที่พิจารณากลับกรองแผนงาน โครงการ และแนวทางเพื่อขับเคลื่อนแผนการปฏิรูปประเทศตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ

มติที่ประชุม ก.ถ. เพื่อให้การกำหนดกลไก วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องตามพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการ ดังนี้

1. แจ้งคณะอนุกรรมการใน ก.ถ. เพื่อตรวจสอบกลับกรองเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่
2. เสนอแนวทางดำเนินการขับเคลื่อนตามแผนการปฏิรูปประเทศตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่อง เพื่อพิจารณา

๕.๑ การกำหนดโครงสร้างกองการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น

เลขานุการ

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ การประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ในวาระที่ ๔.๒ เรื่องอื่นๆ ที่ประชุมได้นำเรื่อง การกำหนดโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาหารือเนื่องจากเห็นว่าในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการบริหารงานบุคคล โดยตรง ซึ่งในการประชุมครั้งที่ผ่านมามีอนุกรรมการบางท่านเห็นว่าอาจจะเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล โดยในประเด็นดังกล่าวเห็นว่าสามารถย้ายคนที่อยู่แล้วไปจัดตั้งกองใหม่ก็อาจจะไม่กระทบกับค่าใช้จ่าย

๑.๒ การประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้มีมติ มอบหมายเลขานุการเชิญผู้แทนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อเข้าร่วมการประชุมให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างกองการเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีมติดังนี้

(๑) เห็นชอบในหลักการการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนรอบด้าน จึงมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการเชิญผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่รับผิดชอบงานด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าร่วมการประชุมกับคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้าง กองการเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) รายงานให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

๑.๓ การประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ในวาระที่ ๔ ที่ประชุมได้พิจารณา เรื่อง การกำหนดโครงสร้างกองการเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สืบเนื่องจากการประชุมในครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ ในการนี้ที่ประชุมจึงได้มีมติ รับทราบปัญหาของเทศบาลตำบลด่านสำโรง และองค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทองว่า ปัจจุบันไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญงานบุคคล แต่ปริมาณงานมีมาก โดยใช้ข้าราชการตำแหน่งอื่นมารับผิดชอบงานบุคคล ซึ่งที่ประชุมมีความเห็นว่าควรมีผู้รับผิดชอบของงานบุคคลที่มีความชำนาญงานโดยเฉพาะ และการพิจารณากำหนดสัดส่วนระหว่างผู้รับผิดชอบงานบุคคลกับข้าราชการและลูกจ้างให้เหมาะสม ซึ่งระบบบริหารงานบุคคลของ อปท. ยังคงมีประเด็นปัญหา ๒ ด้าน

(๑) ด้านโครงสร้างต้องมีการแบ่งงานการเจ้าหน้าที่ระหว่างข้าราชการทั่วไปกับบุคลากรทางการศึกษาหรือไม่

(๒) ด้านการบริหารจัดการซึ่งไม่มีผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่โดยตรงในการประชุมครั้งต่อไปให้กำหนดให้เป็นวาระพิจารณาสืบเนื่อง โดยให้เชิญผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ๑ คน และผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ที่เป็นสำนัก ๑ คน มาให้ข้อมูลเมื่อแยกโครงสร้างออกมาแล้วมีผลกระทบเช่นไร

๑.๔ การประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้กำหนดงานการเจ้าหน้าที่เป็นภารกิจที่ต้องมีผู้รับผิดชอบเป็นการเฉพาะ โดยอาจกำหนดเป็นงานฝ่ายหรือกอง หรือสำนัก แล้วแต่ความเหมาะสมจำเป็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดไหนต้องตั้งงานการเจ้าหน้าที่เป็นงานฝ่าย หรือกอง หรือสำนัก และต้องมีงานวินัย (นิติกร) ด้วย และจะมีผลกระทบอย่างไรหากแยกงานการเจ้าหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาออกจากกองการศึกษา ทั้งนี้ได้ขอให้ พ.จ.อ.ชรินทร์ ราชมณี ทำร่างแบบตัวอย่างมาเสนอที่ประชุมในคราวต่อไป

ที่ประชุมจึงได้มีมติ เห็นชอบ

๒. ข้อกฎหมาย

๒.๑ พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่

(๑) กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะเจาะจงที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

ฯลฯ

๒.๒ ประกาศ ก.ถ. วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ ข้อ ๔ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และปริมาณงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

เพื่อให้การดำเนินการตามวรรคหนึ่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ และจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังดังกล่าว

ฯลฯ

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน่วยงานและผู้รับผิดชอบที่มีความรู้และความสามารถเป็นการเฉพาะ ให้การปฏิบัติงานมีความอิสระ โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งเป็นการส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ฝ่ายเลขานุการ จึงจัดทำร่างประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการจัดตั้งหรือปรับปรุงงานบริหารงานบุคคลเป็นส่วนราชการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์การพิจารณาการจัดตั้งหรือปรับปรุงงานบริหารงานบุคคลเป็นส่วนราชการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับ “ฝ่าย” หรือ “กอง” (รายละเอียดปรากฏตามร่างประกาศ ก.ถ.)

ที่ประชุม

ที่ประชุม อภ. ด้านการพัฒนาฯ ได้พิจารณารายละเอียดร่างประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการกำหนดภารกิจการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจจำเป็นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ และให้ฝ่ายเลขานุการฯ ปรับปรุงร่างประกาศ ก.ถ. ดังกล่าว สรุปดังนี้

(1) คำนียาม จำคำว่า “คณะกรรมการกลาง” เป็น “คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น”

(2) จัดลำดับหัวข้อประกาศ อาทิ **เปลี่ยน ข้อ ๔ เดิม เป็น ข้อ ๘ , เปลี่ยนข้อ ๕ เดิม เป็นข้อ ๖ , เปลี่ยนข้อ ๖ เดิม เป็นข้อ ๗ , เปลี่ยนข้อ ๗ เดิม เป็นข้อ ๙ ฯลฯ**

(3) ข้อ ๗ เดิม ที่กำหนดให้สายงานนักทรัพยากรบุคคล ได้รับคำตอบแทน ควรระบุเฉพาะว่า เป็นสายงานเฉพาะทาง และมีการจัดทำผลงาน และควรตัดคำว่า “ได้รับคำตอบแทน” เพราะสามารถไปปรับปรุงให้ได้รับสิทธิประโยชน์อื่นตามประกาศ ก.ถ. เดิมที่มี

(4) เมื่อฝ่ายเลขานุการฯ ปรับปรุงร่างประกาศ ก.ถ. ดังกล่าวแล้ว ให้นำไปปรึกษากับท่านอเนก เกษมสุข ก่อนเสนอที่ประชุม ก.ถ. เพื่อพิจารณาต่อไป

/ ๔. ข้อเสนอ ...

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ ตามข้อ ๓

มติที่ประชุม เห็นชอบในหลักการ โดยให้ฝ่ายเลขานุการปรับปรุงร่างประกาศ ก.ถ. ดังกล่าวแล้ว ให้นำไปปรึกษากับท่านอเนก เกษมสุข ก่อนเสนอที่ประชุม ก.ถ. เพื่อพิจารณาต่อไป

๕.๒ กำหนดการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑

ประธาน กำหนดการประชุมคณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๖ / ๒๕๖๑ ในวันอังคารที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมดอกแก้ว (ห้องประชุม ๓) อาคารศาลาว่าการกระทรวงมหาดไทย

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่อง อื่นๆ (ถ้ามี)
-

ประธาน เมื่อไม่มีเรื่องใดแล้ว ประธาน ก.ถ. กล่าวขอบคุณกรรมการทุกท่านที่เข้าร่วมประชุม และปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๖.๐๐ น.

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม



(นางพัชนี สายทอง)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สกถ.
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ



(นางสาวรัตนภรณ์ หนูกลิ่น)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สกถ.
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม



(นายทิวากร พิศาลสุษดิกรรม)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กรรมการและเลขานุการ



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง มาตรฐานกลางการกำหนดภารกิจการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจจำเป็น
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่กระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นกลไกในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงาน ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผลสำเร็จของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องกำหนดให้ภารกิจการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจจำเป็นที่ต้องให้มีผู้รับผิดชอบเป็นการเฉพาะ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในการประชุมครั้งที่ เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงให้ประกาศ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานกลางการกำหนดภารกิจการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจจำเป็นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ประกาศนี้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา

ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานเมืองพัทยา

คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) และคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา (ก.เมืองพัทยา)

คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น หมายความว่า คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

ข้อ ๔ ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประกาศกำหนดให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง เป็นภารกิจสนับสนุนที่จำเป็นต้องมี โดยมีการกำหนดภารกิจการบริหารงานบุคคล หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง และจัดทำลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับ “ฝ่าย” หรือ “กอง” ซึ่งรวมหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นทั้งประเภทสามัญและประเภทครู ให้ชัดเจน เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ถือปฏิบัติต่อไป

/ ข้อ ๕ การจัดตั้ง ...

ข้อ ๕ การจัดตั้ง การปรับปรุงส่วนราชการการบริหารงานบุคคลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาเสนอเหตุผลจำเป็น จำนวนอัตรากำลัง ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกันและเสนอต่อคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๖ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างมากถึงขนาดต้องกำหนดส่วนราชการการบริหารงานบุคคลเป็นระดับ “ฝ่าย” หรือ “กอง” ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๗ การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามข้อ ๖ ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น รายงานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นก่อน เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

ข้อ ๘ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้อยู่ในความรับผิดชอบของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล เว้นแต่กรณีจำเป็น อาจมอบให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นรับผิดชอบเป็นการชั่วคราว และมีกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๙ ให้สายงานนักทรัพยากรบุคคลเป็นสายงานเฉพาะทาง มีจรรยาวิชาชีพ ซึ่งต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด และมีเส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละระดับด้วยการจัดทำผลงาน

ข้อ ๑๐ ให้สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น ที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือ ผู้อำนวยการกอง จะต้องมียุทธศาสตร์การดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล หรือ รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

ข้อ ๑๑ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอื่น แต่ได้มีคำสั่งปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล หรือสายงานการเจ้าหน้าที่ก่อนประกาศนี้ใช้บังคับสามารถนำระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวมาเทียบเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเทียบระยะเวลา การดำรงตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๑๒ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอื่น แต่ได้มีคำสั่งปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล หรือสายงานการเจ้าหน้าที่ภายหลังประกาศนี้ใช้บังคับสามารถนำระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวมาเทียบเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลได้ก็ต่อเมื่อดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลแล้วตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๑๓ ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น กำหนดแนวทางการดำเนินการ และจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานกลางนี้

ประกาศ ณ วันที่

พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายพงศ์โพยม วาศภูติ)

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น