



ที่ ลย ๐๐๒๓.๒/ว ๕๓๖/๕

ถึง สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย สำนักงานเทศบาลเมืองเลย สำนักงานเทศบาลเมืองวังสะพุง
และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ

ด้วยจังหวัดเลยได้รับแจ้งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นว่า สำนักงาน ก.ถ. มีหนังสือที่ มท ๐๒๐๙.๓/๑๒๔๘๕ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘ แจ้งว่าการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure: SOP) ของสำนักงาน ก.ถ. เรื่อง การรับข้อเสนอแนะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วม จากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ ก.ถ.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเลย จึงขอประชาสัมพันธ์ให้กับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยสามารถ ส่งข้อเสนอแนะ ฯ ต่อ ก.ถ. ได้ที่ moihuman๐๒๐๙@gmail.com รายละเอียดปรากฏตามแบบฟอร์มรับข้อเสนอแนะ ฯ ที่ส่งมาพร้อมนี้



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเลย
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๒๘๖-๑๒๔๒

๒๑ ก.ค. ๒๕๖๘



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จ.เลย
เลขที่รับ.....๒๓๒๓
วันที่.....๒๑ ก.ค. ๒๕๖๘
เวลา.....

ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๓๑๕๗

ถึง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดทุกจังหวัด

- วันที่ ๒๑ ก.ค. ๒๕๖๘
- ☐ ฝ่ายบริหารทั่วไป
 - ☒ กลุ่มงานมาตรฐาน
 - ☐ กลุ่มงานส่งเสริม
 - ☐ กลุ่มงานระเบียบ
 - ☐ กลุ่มงานการเงิน
 - ☐ กลุ่มงานท้องถิ่น

สำนักงาน ก.ถ. มีหนังสือที่ มท ๐๒๐๙.๗/๑๒๙๘๕ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘ แจ้งว่าการประชุม คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure : SOP) ของสำนักงาน ก.ถ. เรื่อง การรับข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วม จากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ ก.ถ.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินการรับข้อเสนอแนะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามมติ ก.ถ. ดังกล่าว จึงขอความร่วมมือสำนักงาน ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดทุกจังหวัด แจ้งประชาสัมพันธ์ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วม ในการให้ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยสามารถ ส่งข้อเสนอแนะฯ ต่อ ก.ถ. ได้ที่ moihuman0209@gmail.com รายละเอียดปรากฏตามแบบฟอร์ม รับข้อเสนอแนะฯ ที่ส่งมาพร้อมนี้

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ฝ่ายบริหารทั่วไป

โทร. ๐ ๒๒๒๔ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๐๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th

รายงานการประชุม
คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘
วันพุธที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมราชบพิธ ชั้น ๕ อาคารดำรงราชานุสรณ์ กระทรวงมหาดไทย

ผู้มาประชุม

๑.	นายวิบูลย์	สวณพงศ์		ประธาน ก.ถ.
๒.	นางสาวกมลลักษณ์	อันอาร์	ที่ปรึกษาระบบราชการ แทน เลขาธิการคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน	กรรมการโดยตำแหน่ง
๓.	นางสาวจันทวรรณ	วรรณพงษ์	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ และประสานการพัฒนาภาค แทน เลขาธิการสภาพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	กรรมการโดยตำแหน่ง
๔.	นางพุดธิมา	ตระการวิช	ผู้อำนวยการกองจัดทำ งบประมาณ เพื่อการบูรณาการ งบประมาณและยุทธศาสตร์ ระดับพื้นที่ แทน ผู้อำนวยการ สำนักงบประมาณ	กรรมการโดยตำแหน่ง
๕.	นางสาวสุภาภรณ์	โรจนรุ่งทวี	ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย และระเบียบการคลัง แทน ปลัดกระทรวงการคลัง	กรรมการโดยตำแหน่ง
๖.	นางรณิดา	เหลือจติสกุล	ผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย แทน ปลัดกระทรวงมหาดไทย	กรรมการโดยตำแหน่ง
๗.	นายธนนท์	พรพิภาส	รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น แทน อธิบดีกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	กรรมการโดยตำแหน่ง
๘.	นายวัลลภ	พริ้งพงษ์	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร งานท้องถิ่น	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๙.	นายวสันต์	วรรณวโรธร	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคล	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๐.	นายปวิณ	ชำนาญประศาสน์	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านระบบราชการ	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๑.	นายบุญธรรม	เลิศสุชีเกษม	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร และการจัดการ	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

/๑๒. นายนิรวัช...

๓.๕ ขอแสดงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐาน
ทางจริยธรรม

- ลับ -

๓.๖ ขอให้ทบทวนและยกเลิกการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
พนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

- ลับมาก -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

(ร่าง) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure : SOP)
ของสำนักงาน ก.ถ. เรื่อง การรับข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ฝ่ายเลขานุการรายงานสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วย ดังนี้

๑.๑ วิสัยทัศน์

"พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เกิดการยกระดับ
ศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น และสร้างคุณค่า
แก่ประเทศชาติอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน"

๑.๒ เป้าหมาย

(๑) บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

(๒) เสริมแรงการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๓) สร้างคุณค่าให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมี
คุณธรรมจริยธรรมสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนา
การให้คำปรึกษาของ ก.ถ.

๑.๔ กลไกการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ประกอบไปด้วย กลยุทธ์
ตัวชี้วัดความสำเร็จ ผลลัพธ์ ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน

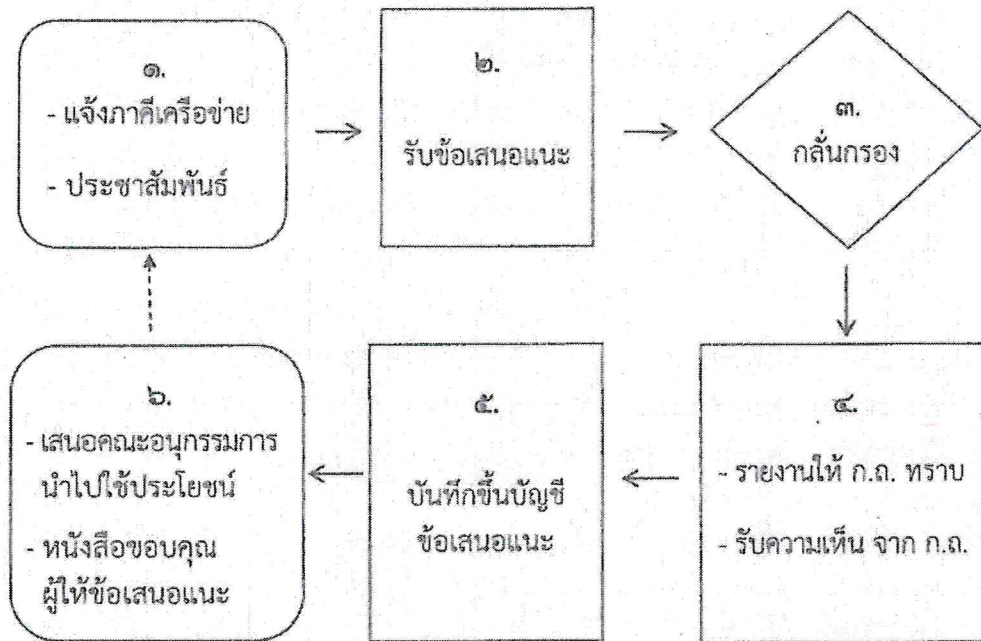
/๒. ยุทธศาสตร์...

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เรื่อง สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนา การให้คำปรึกษาของ ก.ถ. กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ให้มีการวางระบบรับข้อเสนอแนะที่เปิดกว้างและสนใจ ให้เกิดการมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมเสนอข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และมีตัวชี้วัดความสำเร็จ ได้แก่ (๑) มีแนวทางการรับฟังความคิดเห็น (Suggestion) รูปแบบอย่างเป็นทางการ (๒) มีการรับฟังความเห็นผ่านช่องทางที่หลากหลาย โดยกำหนดผลลัพธ์ คือ เปิดกว้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังความคิดเห็นเชิงลึกต่อการพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๓. ในการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๘ รับทราบโครงการและกิจกรรมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งโครงการและกิจกรรมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว ได้กำหนดให้ มีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure : SOP) ของสำนักงาน ก.ถ.สป. เรื่อง การรับข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารส่วนบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และผลลัพธ์ ดังนี้

การดำเนินการ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลลัพธ์
จัดทำมาตรฐาน การปฏิบัติงาน (SOP) ของสำนักงาน ก.ถ. เรื่อง การรับ ข้อเสนอแนะ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ การบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วม จากภาคีเครือข่าย และพัฒนา การให้คำปรึกษา ของ ก.ถ.	กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ให้มี การวางระบบการรับ ข้อเสนอแนะที่เปิดกว้าง และสนใจให้เกิดการ มีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาส ให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วม เสนอข้อเสนอแนะในการ พัฒนาระบบการบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่น	(๑) มีแนวทางการรับฟัง ความคิดเห็น รูปแบบ อย่างเป็นทางการ (๒) มีการรับฟังความเห็น ผ่านช่องทาง ที่หลากหลาย	เปิดกว้างการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรับฟัง ความคิดเห็น เชิงลึกต่อ การพัฒนาระบบ บริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น

๔. สำนักงาน ก.ถ.สป. ได้ดำเนินการ ยกร่างมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ของสำนักงาน ก.ถ.สป. เรื่อง การรับข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย (๑) หลักการและเหตุผล (๒) วัตถุประสงค์ (๓) ขอบเขตการดำเนินงาน (๔) คำนิยามศัพท์เฉพาะ (๕) กรอบแนวคิดการออกแบบกระบวนการ (๖) แผนผังกระบวนการ (flow chart) (๗) รายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุน ก.ถ. ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามข้อ ๓. ซึ่งสรุปกระบวนการ ดำเนินงาน ดังนี้



๕. ข้อกฎหมาย

มาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้วางหลักการให้ ก.ด. มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้วางหลักการให้สำนักงาน ก.ด.สป. มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการให้กับ ก.ด. ศึกษา วิเคราะห์ ประสานงาน ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

ที่ประชุม ได้มีความเห็น/ข้อเสนอแนะ สรุปดังนี้

๑. ในขั้นตอนการกลั่นกรองข้อเสนอแนะจากภาคีเครือข่าย โดยคณะกรรมการ กลั่นกรองข้อเสนอแนะของสำนักงาน ก.ด.สป. ควรเชิญข้าราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เข้าร่วมประชุมกลั่นกรอง เพื่อให้การกลั่นกรองข้อเสนอแนะก่อนเสนอ ก.ด. เพื่อจะได้มีความรอบคอบและมีข้อคิดเห็นหลากหลายยิ่งขึ้น

/๒. เสนอให้...

๒. เสนอให้สำนักงาน ก.ค.สป. ควรขยายผลพิจารณาจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการรับข้อร้องเรียนด้านจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

มติที่ประชุม เห็นชอบ (ร่าง) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure : SOP) ของสำนักงาน ก.ค.สป. เรื่อง การรับข้อเสนอนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารส่วนบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยให้นำความเห็นของ ก.ค. ไปพิจารณาปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.สป. ดังกล่าว และนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา

ผู้แทนเมืองพัทยาได้รายงานสาระสำคัญ ดังนี้

เมืองพัทยามีภาระในการให้บริการสาธารณะสูงมาก อีกทั้งเมืองพัทยายังมีกิจกรรมสาธารณะที่ต้องจัดขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกสัปดาห์ ขณะที่การบริหารทรัพยากรบุคคลของเมืองพัทยารับประสบปัญหา โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาการเกษียณอายุของบุคลากรในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑ พบว่า พ.ศ. ๒๕๗๑ เมืองพัทยาจะขาดผู้มาทดแทนพนักงานเมืองพัทยาระดับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการสูงท้องถิ่นถึงขั้นว่างเกือบทุกตำแหน่ง ซึ่งในขณะเดียวกันปัญหาด้านการสรรหาบุคลากรยังมีข้อจำกัด โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับกรุงเทพมหานครที่สามารถตั้งงบประมาณเพื่อจัดสอบได้เอง ขณะที่เมืองพัทยามีตำแหน่งว่างจำนวนมาก เมืองพัทยาจะไม่สามารถดำเนินการจัดสอบได้ทันที และยังคงรอการดำเนินการจากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล จึงเป็นปัญหาทางการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยาเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ยังมีปัญหาในตำแหน่งสายงานครู โดยมีตำแหน่งว่างจำนวน ๒๒๒ ตำแหน่ง ทำให้ระบบการศึกษาของเมืองพัทยาเผชิญกับความท้าทายเช่นกัน ทั้งนี้ จึงขอเสนอแนวทางเพื่อบรรเทาปัญหา เช่น ให้เมืองพัทยาสามารถใช้งบประมาณของเมืองพัทยาเองในการจัดสอบได้เหมือนกับกรุงเทพมหานคร และไม่ต้องรอคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการพิจารณาการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่จำเป็นเร่งด่วน ซึ่งจะช่วยลดภาระและเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจด้านการท่องเที่ยวและการให้บริการสาธารณะของเมืองพัทยาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

/มติที่ประชุม...

มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure : SOP) ของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง รับข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๑. หลักการเหตุผล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้เห็นชอบให้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย และพัฒนาการให้คำปรึกษาของ ก.ถ. โดยกลยุทธ์ที่ ๓.๑ ให้วางระบบการรับข้อเสนอแนะที่เปิดกว้างและจริงจังให้เกิดการมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมเสนอข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และมีตัวชี้วัดความสำเร็จได้แก่ (๑) มีแนวทางการรับฟังความคิดเห็น (Suggestion) รูปแบบอย่างเป็นทางการ (๒) มีการรับฟังความคิดเห็นช่องทางที่หลากหลาย โดยกำหนดผลลัพธ์ คือ เปิดกว้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังความคิดเห็นเชิงลึกต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนั้น สำนักงาน ก.ถ. จึงเห็นสมควรจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure : SOP) เรื่อง การรับข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างกระบวนการและมาตรฐานการรับข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจากภาคีเครือข่าย

๒.๒ เพื่อมีแนวทางอย่างเป็นทางการในการรับความคิดเห็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๒.๓ เพื่อให้บรรลุตามประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และผลลัพธ์ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

เป็นการรับข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) โดยเป็นการรับข้อเสนอแนะอย่างเป็นทางการที่เป็นลายลักษณ์อักษรจากภาคีเครือข่าย

๔. คำนิยามศัพท์เฉพาะ

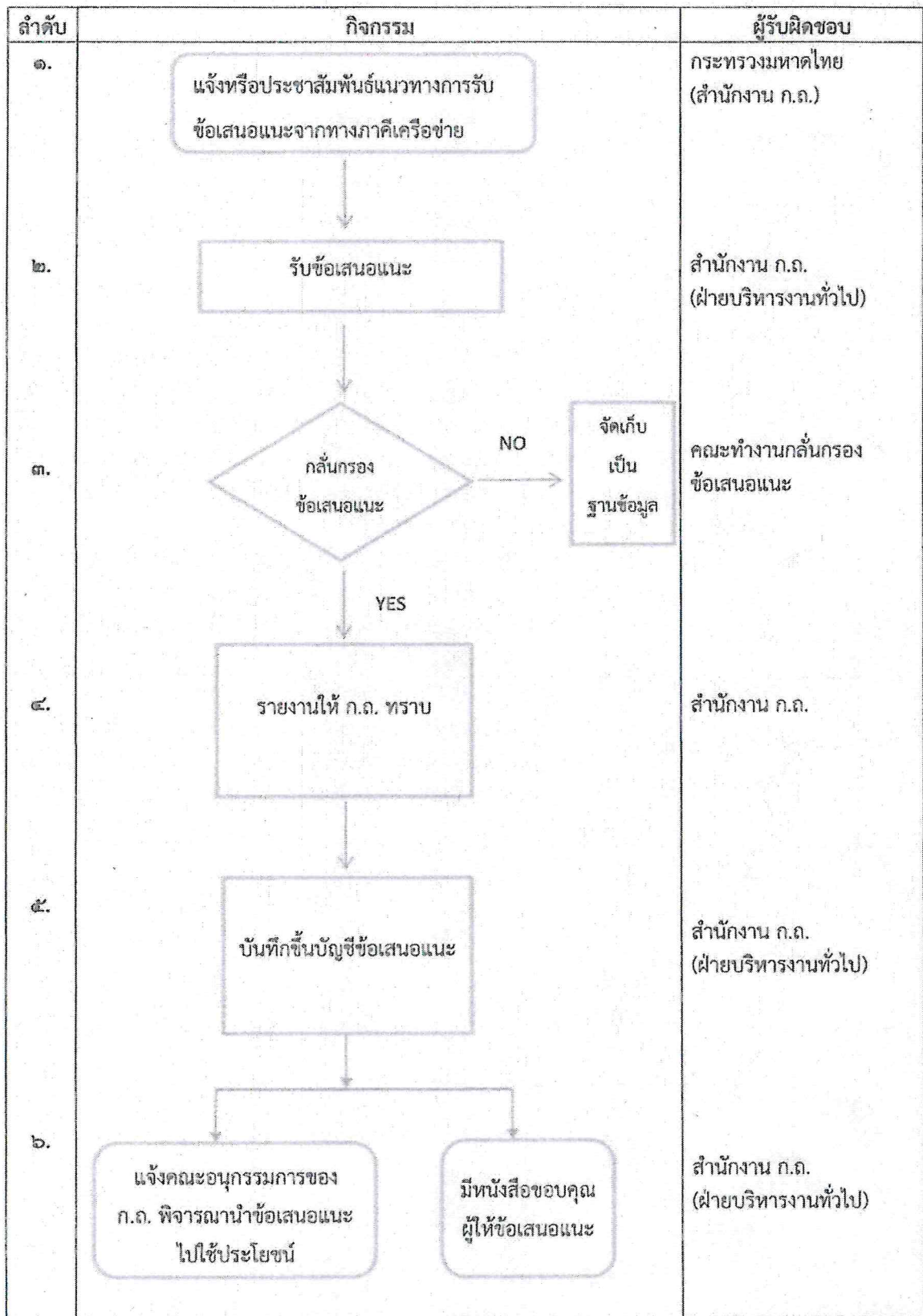
ภาคีเครือข่าย หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา สมาคม มูลนิธิ สภาวิชาชีพ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการการเมืองท้องถิ่น ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักวิชาการ หรือผู้ที่มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

/๕. กรอบแนวคิด...

๕. กรอบแนวคิดการออกแบบกระบวนการ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	- เพื่อเปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมเสนอข้อเสนอแนะ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น - เพื่อเปิดกว้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังความเห็นเชิงลึกต่อการพัฒนาระบบบริหารงานส่วนท้องถิ่น
ความต้องการคาดหวัง	- นำข้อเสนอแนะมาพัฒนาเป็นมาตรฐานกลางหรือแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น - เพิ่มการประสานงานกับภาคีเครือข่ายที่ใกล้ชิดและเพิ่มขึ้น ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ม.๓๓ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้วางหลักการให้ ก.ถ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้คำปรึกษาคำแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - ม.๓๖ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้วางหลักการให้สำนักงาน ก.ถ. มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการให้กับ ก.ถ. ศึกษา วิเคราะห์ ประสานงาน ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ประเด็นด้านประสิทธิภาพที่ต้องเร่งปรับปรุง	- การพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ถ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ ก.ถ. และให้สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของ ก.ถ. ในด้านการให้คำปรึกษา การให้คำเสนอแนะ และการประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๖. แผนผังกระบวนการ (Flow chart)



/๗. รายละเอียด...

๗. รายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ลำดับ	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ผู้รับผิดชอบ	คุณภาพที่ควบคุม	วิธีการควบคุมคุณภาพ	แบบฟอร์มและเอกสารที่เกี่ยวข้อง
๑.	การแจ้งหรือประชาสัมพันธ์แนวทางการรับข้อเสนอแนะ โดยมีหนังสือแจ้งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา สมาคม และการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์หรือสื่อออนไลน์	กระทรวงมหาดไทย (สำนักงาน ก.ล.)	- เนื้อหาที่แจ้งหรือประชาสัมพันธ์ต้องทำให้ภาคีเครือข่ายได้เข้าใจวัตถุประสงค์และขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	- เสนอร่างหนังสือหรือเนื้อหาที่ประชาสัมพันธ์ให้คณะทำงานกลั่นกรองข้อเสนอแนะพิจารณาเห็นชอบก่อนแจ้งหรือประชาสัมพันธ์ให้กับบุคคลภายนอกทราบ	- หนังสือแจ้งหรือเนื้อหา - แบบฟอร์มการรับข้อเสนอแนะ - แบบฟอร์มการรับข้อเสนอแนะ - การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๒.	การรับข้อเสนอแนะ โดยการรับข้อเสนอแนะทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Email) หรือตามช่องทางอื่นๆ เช่น google forms	สำนักงาน ก.ล. (ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	(๑) ข้อเสนอแนะเป็นลายลักษณ์อักษร แบบฟอร์มที่กำหนด (๒) เนื้อหาครบถ้วนตามแบบฟอร์ม รับข้อเสนอแนะ	- ตรวจสอบให้เป็นไปตาม แบบฟอร์มรับข้อเสนอแนะที่กำหนดไว้	- แบบฟอร์มรับข้อเสนอแนะ - เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๓.	การกลั่นกรองข้อเสนอแนะ โดยนำข้อมูลข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พิจารณาว่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นได้ตามอำนาจหน้าที่ของ ก.ล. ได้หรือไม่ หากเป็นข้อเสนอแนะที่ไม่เกี่ยวข้อง หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ ก.ล. สำนักงาน ก.ล. จะจัดแยกจัดเก็บไว้เป็นฐานข้อมูล	คณะทำงานกลั่นกรอง ข้อเสนอแนะของสำนักงาน ก.ล. (ผชช.ก.ล. เป็นหัวหน้า คณะทำงาน ผลกลุ่มงานเป็นคณะทำงาน และหน.ฝ่ายบริหารงาน ทั่วไปเป็นเลขานุการ)	(๑) ข้อเสนอแนะอยู่ในขอบเขต การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (๒) ข้อเสนอแนะสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้ อาทิ เผยแพร่เป็น ความรู้ จัดทำหรือปรับปรุง มาตรฐานกลาง จัดทำเป็นคำแนะนำ หรือแนวทางการพัฒนาการบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่น	- ประเมินคุณภาพของ ข้อเสนอแนะ โดยการใช้ วิเคราะห์เชิงเนื้อหา - เชิญผู้แทนกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น หรือผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมกลั่นกรอง	- สรุปผลการประชุมคณะทำงาน

ลำดับ	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ผู้รับผิดชอบ	คุณภาพที่ควบคุม	วิธีการควบคุมคุณภาพ	แบบฟอร์มและเอกสารที่เกี่ยวข้อง
๔.	การรายงานให้ ก.ธ. ทราบ โดยนำข้อเสนอแนะที่ผ่านการกลั่นกรองตามข้อ ๓ รายงานให้ ก.ธ. ทราบในการประชุม ก.ธ.	สำนักงาน ก.ธ. (กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา)	- ข้อเสนอแนะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	- ข้อเสนอแนะต้องเสนอให้ ก.ธ. ทราบ และรับความคิดเห็นเพิ่มเติมจาก ก.ธ.	- ข้อเสนอแนะ - บันทึกความเห็น ก.ธ. ท้ายข้อเสนอแนะ
๕.	การบันทึกขึ้นบัญชีข้อเสนอแนะ โดยนำข้อเสนอแนะที่ผ่านการกลั่นกรอง และรายงานให้ ก.ธ. ทราบแล้วมาบันทึกใช้ในบัญชีสรุปและจัดเก็บไฟล์ไว้	สำนักงาน ก.ธ. (ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	- สะดวกต่อการค้นหา	- จัดเป็นหมวดหมู่ - มีบัญชีสรุป (Summary Report)	- บัญชีสรุปข้อเสนอแนะ
๖.๑	แจ้งคณะกรรมการใน ก.ธ. ได้พิจารณา นำข้อเสนอแนะไปใช้ประโยชน์ โดยประสานแจ้งให้ฝ่ายเลขานุการของอนุกรรมการใน ก.ธ. ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ประโยชน์ เช่น นำไปจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานกลาง นำไปจัดทำเป็นคำแนะนำหรือแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น นำเป็นข้อมูลสารสนเทศในการติดตามและประเมินผล	สำนักงาน ก.ธ. (ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	- ข้อเสนอแนะมีเนื้อหาตรงกับตรง กับ อำนจ หน้า ที่ ความรับผิดชอบของแต่ละ อนุกรรมการของ ก.ธ.	- มีการบันทึกประวัติ การนำไปใช้ประโยชน์ ในบัญชีสรุปข้อเสนอแนะ	- ข้อเสนอแนะและบันทึก ความเห็นของ ก.ธ.
๖.๒	มีหนังสือขอขอบคุณผู้ให้ข้อเสนอแนะ	สำนักงาน ก.ธ. (ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	- แจ้ง อปท. ทุกแห่งที่ ให้ ข้อเสนอแนะที่มีคุณภาพจน ได้รับการขึ้นบัญชีไว้	- ตรวจสอบรายชื่อ ตามบัญชีสรุปข้อเสนอแนะ	- หนังสือขอบคุณ ผู้ให้ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

หัวข้อเสนอแนะ

ผู้เสนอ

ตำแหน่ง

วัน/เดือน/ปี ที่เสนอ

หน่วยงานสังกัด

เบอร์โทรติดต่อ

☐ ปัญหาที่พบ ☐ แนวโน้มปัญหาที่จะเกิดขึ้น

☐ สาเหตุของปัญหา

☐ แนวทางการแก้ปัญหา ☐ แนวทางป้องกันหรือพัฒนา

ผลที่ได้รับ

☐ ผลที่เกิดขึ้นแล้ว

☐ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บันทึกความเห็นต่อข้อเสนอแนะ (สำนักงาน ก.ค.สป. เป็นผู้บันทึก)

บันทึกความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองข้อเสนอแนะของสำนักงาน ก.ค.

บันทึกความเห็นของ ก.ค.

