

**รายงานการประชุม**  
**คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล**  
**ครั้งที่ ๗/๒๕๕๗**  
**วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.**  
**ณ ห้องประชุม ๕๕๐๑ อาคาร ๕ ชั้น ๕ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น**

**ผู้มาประชุม**

๑	นายวิบูลย์	สงวนพงศ์	ปลัดกระทรวงมหาดไทยปฏิบัติราชการ แทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย	ประธานที่ประชุม
๒	นายจรินทร์	จ๊กกะพาก	แทนปลัดกระทรวงมหาดไทย	กรรมการ
๓	นายวิไลภ	พริ้งพงษ์	อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	กรรมการ
๔	นายวิสูตร	ประสิทธิ์ศิริวงศ์	แทนเลขาธิการ ก.พ.	กรรมการ
๕	นายธรรมศักดิ์	สัมพันธ์สันติกุล	แทนผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ	กรรมการ
๖	น.ส.เยาวนุช	วิริยาภรณ์	แทนอธิบดีกรมบัญชีกลาง	กรรมการ
๗	นายสาโรช	คัชมาตย์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๘	นายสมศักดิ์	ศรีวรรณนะ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๙	นายสันหัด	จตุชัย	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๐.	นายเอนก	เกษมสุข	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๑.	นายวสันต์	วรรณวโรทร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๒.	นางสาวพรศรี	กิจธรรม	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๓.	นายสมนึก	ธนเดชากุล	นายกเทศมนตรีนครนนทบุรี	กรรมการ
๑๔.	นายศุภสิทธิ์	หนูสวัสดิ์	นายกเทศมนตรีตำบลนาทวี	กรรมการ
๑๕.	นายประทีป	ทวยเจริญ	นายกเทศมนตรีตำบลเกาะพะงัน	กรรมการ
๑๖.	นายสรณะ	เทพเนาว์	ปลัดเทศบาลตำบลแม่สะเรียง	กรรมการ
๑๗.	นายศักดิ์พงศ์	ธรรมอาชกุล	ปลัดเทศบาลตำบลบางางา	กรรมการ
๑๘.	นางฐิตินันท์	เจริญอาจ	ปลัดเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์	กรรมการ
๑๙.	นายสมดี	คชาภัยิน	รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เลขานุการ
๒๐.	นายศรีพงศ์	บุตรงามดี	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๑.	นายนิกร	สุกใส	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคล ท้องถิ่น	ผู้ช่วยเลขานุการ

**ผู้ไม่มาประชุม**

## ผู้เข้าร่วมประชุม

๑.	นายศิริวัฒน์	บุปผาเจริญ	ผอ.สมบ.สน.บถ.
๒.	พ.จ.อ.ชนิษฐ์	ราชเมณี	ผอ.สมบ.สน.บถ.
๓.	นายประวิทย์	เป็รื่องการ	ผอ.สมอ.สน.บถ.
๔.	นายจิรพัฒน์	น้อยเพ็ง	สมบ. สน.บถ.
๕.	น.ส.ผ่องพรรณ	มุขระโกษา	สมบ. สน.บถ.
๖.	น.ส.บุรณี	แพรวโรจน์	สมบ. สน.บถ.
๗.	นายบันลือศักดิ์	สุนทร	สมบ. สน.บถ.
๘.	น.ส.กษมา	สุริยวงศ์	สมบ. สน.บถ.
๙.	น.ส.มะลิวัลย์	จิตรอรุณ	สมบ. สน.บถ.
๑๐.	น.ส.นิลวรรณ	ข้าวแม่	สมบ. สน.บถ.
๑๑.	ว่าที่ ร.ต.พลัสรัฐ	ไต้สุวรรณชาติ	สมบ. สน.บถ.
๑๒.	นายบุญฤทธิ์	สิริกุลไวปกรณ์	สกบ. สน.บถ.
๑๓.	นายเศรษฐพงศ์	แหล่งสะท้อน	สมอ. สน.บถ.
๑๔.	นายแสงจันทร์	ดวงระหว่า	สมอ. สน.บถ.
๑๕.	น.ส.หัตตดาว	บุญสาย	สมอ. สน.บถ.
๑๖.	น.ส.อัญชลี	กลัดแก้ว	สมบ.สน.บถ.
๑๗.	นางสุรัตน์	รัตนภทรนันท์	สมบ.สน.บถ.
๑๘.	นายปิยะ	คังกัน	สมบ.สน.บถ.
๑๙.	นายศุภกร	ทิมจรัส	เลขานุการ รอง อสถ.
๒๐.	นายสมชาย	รุ่งเรือง	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง
๒๑.	นายเกษม	พงษ์เสน่ห์	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี
๒๒.	นางทิพรวิ	รัตนรังสรรค์	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลำปาง
๒๓.	นางสุมาลี	คุณสนอง	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต
๒๔.	นายวาสิฏฐ์	ศรีโนบ้าน	ผู้ติดตาม อสถ.
๒๕.	นายสันติธร	ยิ้มละมัย	สำนักงาน ก.ถ.
๒๖.	นายธรรมบุญ	ศรีวีรธนะ	สำนักงาน ก.ถ.
๒๗.	นางปัญจมาศ	เต็ดแก้ว	สำนักงาน ก.ถ.
๒๘.	นายอนุชิต	แนวบรรทัด	สำนักงาน ก.ถ.
๒๙.	นายทิสณุ	ธีระนุกุล	สำนักงาน ก.ถ.

- เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

นายวิบูลย์ สงวนพงศ์ ปลัดกระทรวงมหาดไทยปฏิบัติราชการแทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย  
เป็นประธานการประชุม

### ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

#### ๑. การชะลอการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ด้วยสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีมีหนังสือด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว ๗๘ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗ แจ้งว่า ตามที่ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ นั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลภาครัฐเป็นไปอย่างโปร่งใส สอดคล้องกับหลักกรรมภิบาล หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติได้สั่งการให้ทุกส่วนราชการชะลอการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับออกไปจนกว่าคณะรัฐมนตรีชุดใหม่จะเข้ารับหน้าที่และกำหนดนโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

**มติที่ประชุม** ทราบ และเพื่อยึดปฏิบัติตามข้อสั่งการของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ จึงให้ชะลอการแต่งตั้ง การโอน การย้าย ตลอดจนการดำเนินการในกระบวนการคัดเลือกทุกขั้นตอน โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ จนกว่าจะมีคณะรัฐมนตรีชุดใหม่จะเข้ารับหน้าที่และกำหนดนโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน และมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการแจ้ง ก.จ.จ ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่งถือปฏิบัติต่อไป

### ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

#### เรื่องเดิม

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ณ ห้องประชุม ๕๕๐๑ อาคาร ๕ ชั้น ๕ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

#### ข้อเท็จจริง

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดส่งรายงานการประชุมดังกล่าว ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) พิจารณาตรวจสอบแล้ว ปรากฏว่า ฝ่ายเลขานุการฯ ขอแก้ไขรายงานการประชุมวาระที่ ๓.๑๘ หรือคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ กรณีเงินเดือนไม่ถึงขั้นต่ำปริญญาตรี หน้า ๔๕ จากเงินเดือน "๘,๗๔๐" เป็น "๘,๓๔๐"

#### ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุม

**มติที่ประชุม** ให้แก้ไขรายงานการประชุมวาระที่ ๓.๑๘ หรือคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ กรณีเงินเดือนไม่ถึงขั้นต่ำปริญญาตรี หน้า ๔๕ จากเงินเดือน "๘,๗๔๐" เป็น "๘,๓๔๐" และรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

## ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อพิจารณา

### ๓.๑ แก้ไขหลักเกณฑ์สอบแข่งขันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### เรื่องเดิม

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ได้พิจารณาปัญหาการสอบแข่งขันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าการดำเนินการสอบแข่งขันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากหลายแห่งประสบปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด ปัญหาเกี่ยวกับ ก. จังหวัด ใช้ดุลยพินิจคัดเลือกสถาบันการศึกษามาเป็นหน่วยงานกลางที่ดำเนินการสอบแข่งขัน ตลอดจนปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเรียกรับผลประโยชน์และช่วยเหลือพวกพ้องโดยมีความเห็นว่า การแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นควรแก้ที่ต้นเหตุ คือ หน่วยงานที่ดำเนินการสอบแข่งขัน จะต้องมีมาตรฐานการดำเนินงานและมีประสิทธิภาพด้านการประเมินผลอย่างเหมาะสม

ดังนั้น จึงมีมติมอบหมายให้อุทธรณ์การดำเนินโครงสร้างเสนอแนวทางการแก้ไขหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นภายใต้ระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง

#### ข้อเท็จจริง

๑.อ.ก.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ และ อ.ก.อบต.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และเปิดโอกาสให้แก่บุคคลเป็นการทั่วไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง เกิดความคุ้มค่าในการดำเนินการสอบแข่งขันและป้องกันการทุจริตสอบที่อาจเกิดขึ้น จึงเสนอแนวทางการดำเนินการโดยให้การทดสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) และภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) ดำเนินการโดยคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) แต่สำหรับการทดสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การให้คะแนนภาค ค. ให้กำหนดช่วงห่าง ๕ คะแนน และจะต้องผ่านเกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับกรณีที่ไม่ผ่านการประเมินภาค ค.คณะกรรมการจะต้องให้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒.อ.ก.จ.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อบกพร่อง คลาดเคลื่อนในการดำเนินการสอบแข่งขันที่เกิดขึ้นเป็นเพียงเฉพาะบางแห่งเท่านั้น ดังนั้น จึงไม่มีเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขหลักเกณฑ์ที่ได้ออกประกาศด้วยความรอบคอบ ประกอบกับที่ผ่านมามีกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมายให้ กสอ.ดำเนินการแทน และผลก็ปรากฏว่าการดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใสได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถแล้ว

#### ข้อกฎหมาย

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ฯลฯ

มาตรา ๑๕ การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอนการรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือ การอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้ง และการให้ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน

ฯลฯ

มาตรา ๑๗ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้  
 ๗.๑

(๕) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

#### ข้อพิจารณา

อ.ก.ง.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ อ.ก.พ.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ และ อ.ก.อบต.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ เห็นว่า ปัญหาการสอบแข่งขันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจำแนกได้ ๒ ประเภท ดังนี้

#### ๑.กระบวนการสอบแข่งขัน

การกำหนดหลักเกณฑ์สอบแข่งขันอยู่ภายใต้หลักความยืดหยุ่นจึงกำหนดเฉพาะหลักการเพื่อให้ ก.จังหวัดมีความคล่องตัวในการดำเนินการ เช่น คณะกรรมการสอบแข่งขันท้องถิ่นมีจำนวน ๗ คน ประกอบด้วย นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประธานและกรรมการอื่นตามที่ ก.จังหวัดเห็นชอบหรือการคัดเลือก สถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานกลางก็กำหนดเพียงให้ ก.จังหวัดเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามที่เห็นสมควร

ผลจากหลักเกณฑ์กำหนดเฉพาะหลักการทำให้เกิดช่องว่างและมีการปฏิบัติที่หลากหลายและบางแห่งเกิดข้อบกพร่องจนเป็นเหตุให้ต้องยกเลิกกระบวนการสอบแข่งขันอันทำให้เกิดผลกระทบ คือ ผู้ที่ได้รับการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ต้องถูกยกเลิกเพิกถอน

#### ๒.มาตรฐานการสอบแข่งขัน

การสอบแข่งขันที่ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและดำเนินการโดยคณะกรรมการกลาง การสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสด.) พบว่า กรณี กสด.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแม้ว่าจะมีอัตราว่างที่ได้รับมอบหมายเป็นจำนวนมากและปรากฏว่ามีผู้สมัครสอบเป็นจำนวนมากเช่นกัน แต่ผู้ที่ผ่านการทดสอบที่ได้รับการขึ้นบัญชีมีจำนวนเพียงร้อยละ ๒ ของผู้สมัครสอบเท่านั้น ซึ่งใกล้เคียงกับมาตรฐานการสอบแข่งขันของสำนักงาน ก.พ. แต่สำหรับกรณีการสอบแข่งขันที่ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าผู้ที่ได้รับการขึ้นบัญชีมีจำนวนมากกว่า ๕ เท่าของตำแหน่งว่าง ซึ่งมีอัตราส่วนของผู้ที่ได้รับการขึ้นบัญชีต่างกันอย่างชัดเจน

ดังนั้น เพื่อให้การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเปิดโอกาสให้แก่บุคคลเป็นการทั่วไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง จึงเสนอแนวทางการ ดังนี้

#### แนวทางการแก้ไขหลักเกณฑ์การสอบแข่งขัน

ทางเลือก	หน่วยดำเนินการสอบแข่งขัน	
	กสด.	อปท.
๑	ภาค ก.	ภาค ข. และ ภาค ค.
๒	ภาค ก. และ ภาค ข.	ภาค ค.
๓	ภาค ก. ภาค ข. และ ภาค ค.	ออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง
๔	ไม่ต้องแก้หลักเกณฑ์ อปท.สอบภาค ก. ภาค ข. และ ภาค ค. หรือมอบให้ กสด. เช่นเดิม	

หมายเหตุ การให้คะแนนภาค ค. ให้กำหนดช่วงห่าง ๕ คะแนน โดยผู้สอบผ่านภาค ค.

จะต้องได้เกณฑ์ผ่านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

กรณีคณะกรรมการไม่ผ่านการประเมิน ภาค ค. จะต้องให้คะแนนเอกฉันท์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

## ตารางสรุป ข้อดี - ข้อเสีย ของแต่ละแนวทาง

ทางเลือก	ข้อดี	ข้อเสีย
๑	๑. การดำเนินการสอบภาค ก. โดย กสส. สามารถคัดกรองบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถได้เบื้องต้น เพื่อเข้าสู่กระบวนการสอบในระดับต่อไป ๒. เป็นแนวทางที่ สำนักงาน ก.พ. ใช้อยู่ในปัจจุบัน ๓. เปิดโอกาสให้ อปท. มีอิสระในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑. การดำเนินการสอบ ภาค ข. และ ภาค ค. อาจเกิดปัญหาการทุจริตได้ง่าย ๒. กระบวนการสอบอาจมีความบกพร่องและก่อให้เกิดช่องว่างในการทุจริต
๒	๑. มาตรฐานในการสอบเป็นที่ยอมรับ ๒. สามารถป้องกันการทุจริตในการจัดสอบแข่งขัน ๓. อปท. มีสิทธิในการคัดเลือกบุคคลในภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.) ที่เหมาะสมกับตำแหน่งและองค์กร	๑. การดำเนินการสอบในแต่ละครั้งจะต้องใช้งบประมาณและบุคลากรเป็นจำนวนมาก จึงต้องใช้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลตำแหน่งว่าง ทำให้เกิดความล่าช้าและไม่ทันต่อความต้องการของ อปท.
๓	๑. มาตรฐานในการสอบเป็นที่ยอมรับ ๒. สามารถป้องกันการทุจริตในการจัดสอบแข่งขัน ๓. มีความเป็นเอกภาพในการดำเนินการง่ายต่อการบริหารจัดการ	๑. เป็นการจำกัดสิทธิในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งของ อปท. ๒. อาจขัดต่อเจตนารมณ์และระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒. เป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการจัดการสอบแข่งขันของ กสส.
๔	๑. หลักเกณฑ์มีมาตรฐานในการใช้บังคับ ๒. เป็นไปตามเจตนารมณ์ในการกระจายอำนาจ ๓. อปท. ได้บุคคลตามความต้องการอย่างแท้จริง	๑. มาตรฐานการสอบแตกต่างกัน ๒. อาจพบการทุจริตอย่างที่กล่าวมา

ทั้งนี้ อ.ก.ท.โครงสร้าง และ อ.ก.อบต.โครงสร้าง พิจารณาแล้วเห็นว่า ทางเลือกที่ ๒ มีความเหมาะสมมากที่สุด โดยเห็นควรแก้ไขหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้มีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) และภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) โดยคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสส.) แต่สำหรับการทดสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การให้คะแนน ภาค ค. ให้กำหนดช่วงห่าง ๕ คะแนน และจะต้องผ่านเกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับกรณีที่ไม่ผ่านการประเมินภาค ค. คณะกรรมการจะต้องให้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

แต่อย่างไรก็ดี อ.ก.จ.โครงสร้าง พิจารณาแล้วเห็นว่าทางเลือกที่ ๔ มีความเหมาะสมมากที่สุด โดยยึดถือแนวทางการสอบแข่งขันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์เดิม กล่าวคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสอบแข่งขันเองได้ ทั้ง ๓ ภาค หรือมอบหมายให้ กสส. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทน แต่สำหรับประเด็นปัญหาการสอบแข่งขันก็ให้มีหนังสือแจ้งแนวทางปฏิบัติหรือคู่มือในการดำเนินการสอบแข่งขัน

มาตรการป้องกันทุจริตสอบแข่งขัน พร้อมทั้งกำชับให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสอบแข่งขันให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม ทั้งนี้ จะกำหนดบทลงโทษให้ชัดเจนหากพบทุจริต

### ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

### ข้อคิดเห็นที่ประชุม

๑. ประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการสอบแข่งขันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า หากพิจารณาตามหลักการสอบที่มี ๔ หลัก คือ ต้องมีมาตรฐานเดียวกัน มีประสิทธิภาพ การใช้คนที่เหมาะสม และหลักการมีส่วนร่วมแล้ว เห็นว่าทางเลือกที่ ๒ มีความเหมาะสมมากที่สุด เนื่องจากมาตรฐานในการสอบเน้นที่ยอมรับ สามารถป้องกันการทุจริตในการจัดสอบแข่งขัน และ อปท. มีสิทธิในการคัดเลือกบุคคลในภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.) ที่เหมาะสมกับตำแหน่งและองค์กร แต่ต้องพิจารณาถึงข้อกฎหมายให้ชัดเจนว่าเป็นอำนาจที่กฎหมายให้ดำเนินการได้หรือไม่

๒. ประเด็นเกี่ยวกับอำนาจที่จะดำเนินการสอบแข่งขันตามที่กฎหมายกำหนด

เนื่องจากมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด การสอบแข่งขันจึงเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลของนายก อปท. แต่อยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ ก.จังหวัดกำหนด หากพิจารณาแนวทางการสอบแข่งขันตามทางเลือกที่สองที่ให้อำนาจ กสด. เป็นผู้ดำเนินการสอบทั้งภาค ก. ภาค ข. ทั้งหมด จะสามารถกระทำได้หรือไม่ที่ประชุมมีความเห็นเป็นสองแนวทางดังนี้

#### ๒.๑ แนวทางที่ ๑

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) มีอำนาจหน้าที่กำหนดกติกาหรือหลักเกณฑ์การสอบแข่งขัน หากกำหนดเป็นเงื่อนไขในการสอบแข่งขันตามทางเลือกที่สองไว้ในหลักเกณฑ์ก็นำจะทำได้ไม่ขัดต่อกฎหมาย เพราะการดำเนินการมิใช่เป็นอำนาจนายก อปท. แต่เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ ก.กลาง กำหนด ดังนั้นการจะแก้ไขปรับปรุงการสอบแข่งขันจึงต้องทำเป็นประกาศหลักเกณฑ์ตามทางเลือกที่สอง

#### ๒.๒ แนวทางที่ ๒

การบริหารงานบุคคลเป็นอำนาจของนายก อปท. ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.จังหวัด กำหนด หาก อปท. ไม่ได้มอบอำนาจการสอบแข่งขันให้ กสด. ก็จะเป็นผลให้ กสด. ไม่สามารถดำเนินการสอบแข่งขันได้ สำหรับประเด็นที่กำหนดให้ กสด. ดำเนินการสอบภาค ก. ภาค ข. แม้ว่าการสอบภาค ค. ให้ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเอง ควรศึกษาขอบเขตการดำเนินการในลักษณะดังกล่าวขัดกับกฎหมายหรือไม่

จึงเห็นว่า เพื่อมิให้เป็นปัญหาเกี่ยวกับการตีความในเรื่องอำนาจควรใช้แนวทางการสอบแข่งขันตามหลักเกณฑ์ปัจจุบัน คือ ให้ท้องถิ่นเป็นผู้อำนวยความสะดวกสอบแข่งขันเองหรืออาจมอบให้ กสด. เป็นผู้ดำเนินการแทนจะเป็นการเหมาะสมกว่า สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการทุจริตสอบแข่งขันหรือการไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ควรแก้ไขโดยกำหนดมาตรการป้องกันการทุจริตสอบแข่งขันเพื่อกำกับดูแลการสอบแข่งขันอย่างเข้มงวดต่อไป

๓. ประเด็นอื่นๆ

#### ๓.๑ ความสำคัญของการสอบแข่งขัน

- การสอบแข่งขันเป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเมื่อบรรจุแต่งตั้งแล้วบุคคลนั้นจะเกษียณเมื่ออายุ ๖๐ ปี ดังนั้น กระบวนการสอบแข่งขันจึงต้องเป็นระบบที่มีคุณภาพ คัดกรองผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง

- หลักเกณฑ์ควรกำหนดมาตรการเข้มและกำหนดโทษผู้ที่ฝ่าฝืนให้เข้มงวดเพื่อเป็นการป้องปรามตั้งแต่นั้น

### ๓.๒ หลักมาตรฐาน

อปท. จะต้องปฏิบัติภายใต้กฎหมายต่างๆ เช่นเดียวกันทุกท้องถิ่น เช่น ต้องปฏิบัติภายใต้กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข กฎหมายว่าด้วยการรักษาความสะอาด ระเบียบวิธีการต่างๆ ตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

### ๓.๓ หลักประสิทธิภาพ

การที่จัดสอบในคราวเดียวกันและท้องถิ่นสามารถใช้บัญชีนั้น จะทำให้การสอบแข่งขันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและลดภาระค่าใช้จ่ายของท้องถิ่นและผู้สมัครสอบแข่งขัน

### ๓.๔ หลักระบบคุณธรรม

ในขณะที่ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลยังไม่เข้มแข็ง การกำหนดให้ กสด. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน และการให้แต่ละท้องถิ่นดำเนินการสอบแข่งขันเอง วิธีการใดจะเป็นการดำเนินการที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาในปัจจุบัน

### ๓.๕ สิ่งที่ควรทำและสิ่งที่ทำได้ตามกฎหมาย

ปัญหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขันที่เกิดขึ้นทั้งในเรื่องการทุจริตการสอบแข่งขัน เรื่องการไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขที่กำหนด อันเป็นเหตุให้การสอบแข่งขันของ อปท. บางแห่งที่ผ่านมาต้องถูกยกเลิกการสอบแข่งขันอันก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้สมัครสอบแข่งขัน ผู้ที่ถูกยกเลิกการบรรจุแต่งตั้ง การฟ้องคดีต่อศาลปกครอง ดังเช่นกรณี การสอบแข่งขันของ ก.อบต.จังหวัดระยอง ก.ท.จ.พระนครศรีอยุธยา การสอบแข่งขันในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี เรื่องการคัดเลือกหน่วยงานกลางโดยใช้โรงเรียน เป็นต้น

ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ควรแก้ไขแต่ต้องคำนึงถึงอำนาจในการแก้ไขด้วยว่าอยู่ภายใต้อำนาจที่กฎหมายให้ไว้หรือไม่ ดังเช่น การสอบแข่งขันซึ่งกำหนดให้มีการสอบภาค ก. ภาค ข. ภาค ค. การที่จะกำหนดหน่วยงานกลางหรือ กสด. รับผิดชอบการสอบภาค ก. ภาค ข. ส่วนท้องถิ่นดำเนินการสอบภาค ค. หากเทียบกับข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. สอบภาค ก. ส่วนราชการสอบภาค ข. ภาค ค. เองนั้น ก็อาจกระทำได้ แต่ต้องถือว่าเป็นเงื่อนไขในการบรรจุแต่งตั้งว่าท้องถิ่นจะบรรจุแต่งตั้งได้จากบุคคลที่ผ่านภาค ก. และภาค ข. ของ กสด. เป็นต้น

ฉะนั้น จึงควรนำประเด็นนี้เป็นข้อพิจารณาให้ฝ่ายกฎหมายประกอบการพิจารณาด้วย

**มติที่ประชุม** มอบให้ฝ่ายเลขานุการศึกษาคความเหมาะสมเรื่องนี้อีกครั้งหนึ่ง โดยนำประเด็นข้อคิดเห็นที่ประชุมไปประกอบการศึกษา และนำเสนอให้กำหนดประเด็นดังนี้

๑. ประเด็นข้อกฎหมาย : อำนาจหน้าที่การสอบแข่งขันและหลักเกณฑ์เงื่อนไข การสอบแข่งขันที่จะก่อให้เกิดผลดีมากที่สุด

๒. ประเด็นมาตรฐาน : การสอบแข่งขันควรกำหนดมาตรฐานเรื่องคุณภาพ เช่น การจัดทำมาตรฐานข้อสอบโดยมีคลังข้อสอบ หากเป็นไปได้

๓. ประเด็นแนวคิด : ขอให้ตักผลึกแนวคิดว่าจะให้หน่วยงานใดเป็นหน่วยสอบแข่งขัน



## เอกสารประกอบการพิจารณา วาระที่ ๓.๑

### ข้อกฎหมาย

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๕

ข้อ ๔ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลมีตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อาจสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่โดยวิธีการจัดสอบแข่งขันหรือร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสข.) ดำเนินการสอบแข่งขันแทน เพื่อขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้สำหรับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างต่อไป

ในกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยดำเนินการสอบแข่งขัน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเจ้าของบัญชี

ในกรณีคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยดำเนินการสอบแข่งขัน ให้จังหวัดซึ่งเป็นศูนย์อำนวยการสอบแข่งขันในแต่ละภาค/เขตเป็นเจ้าของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ สำหรับการแบ่งภาค/เขตในการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามประกาศกำหนด

### ข้อ ๖ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบแข่งขัน

๖.๑ กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสอบแข่งขัน ให้มีคณะกรรมการ ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานและกรรมการจำนวน ๖ คน โดยให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เสนอรายชื่อให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ให้มีผู้แทนจาก ก.อบต.จังหวัด อย่างน้อย ๑ คน เป็นกรรมการและให้มีหน่วยงานกลางที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือกจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐที่เห็นสมควรเป็นผู้รับผิดชอบในการสอบแข่งขัน ทำหน้าที่ ผลิตข้อสอบ ตรวจสอบข้อสอบและประมวลผลคะแนน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการสอบแข่งขันมีหน้าที่อำนวยการสอบและดำเนินการสอบแข่งขันให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และกำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ตลอดจนระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็นโดยไม่ขัดต่อหลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันและวิธีการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนกำกับดูแลหน่วยงานกลางที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือกดำเนินการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

### ข้อ ๑๐ เงื่อนไขการบรรจุแต่งตั้ง

๑๐.๑ การบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชีผู้สอบแข่งขันนี้ ผู้นั้นจะต้องดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บรรจุแต่งตั้งอย่างน้อย ๑ ปี ไม่มีข้อยกเว้น จึงจะขอโอนไปสังกัดหน่วยงานราชการอื่นได้ อนึ่งเมื่อจังหวัดเจ้าของบัญชีได้ส่งบุคคลใดไปเพื่อรับการบรรจุแต่งตั้งแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีสิทธิปฏิเสธที่จะรับผู้นั้นเข้ารับการบรรจุแต่งตั้ง

### ข้อ ๑๑ การอนุญาตให้ใช้บัญชี

๑๑.๑ กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยดำเนินการสอบแข่งขัน ให้บรรจุแต่งตั้งได้เฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ไม่อาจอนุญาตให้หน่วยงานอื่นใช้บัญชีเพื่อบรรจุแต่งตั้งได้ เมื่อบรรจุแต่งตั้งครบตามจำนวนอัตราที่ว่างแล้วหากภายหลังมีตำแหน่งว่างลงอาจแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ที่อยู่ในลำดับถัดไปให้ดำรงตำแหน่งได้ แต่ต้องบรรจุและแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ที่สอบแข่งขันได้

**ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๕**

ข้อ ๔ เมื่อเทศบาลมีตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อาจสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่โดยวิธีการจัดสอบแข่งขันหรือร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น(กสท.)ดำเนินการสอบแข่งขันแทน เพื่อขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้สำหรับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างต่อไป

ในกรณีเทศบาลเป็นหน่วยดำเนินการสอบแข่งขัน ให้เทศบาลเป็นเจ้าของบัญชี

ในกรณีคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยดำเนินการสอบแข่งขัน ให้จังหวัดซึ่งเป็นศูนย์อำนวยความสะดวกในแต่ละภาค/เขตเป็นเจ้าของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ สำหรับการแบ่งภาค/เขตในการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามประกาศกำหนด

ข้อ ๖ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบแข่งขัน

๖.๑ กรณีเทศบาลดำเนินการสอบแข่งขัน ให้มีคณะกรรมการ ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานและกรรมการจำนวน ๖ คน โดยให้นายกเทศมนตรี เสนอรายชื่อให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ให้มีผู้แทนจาก ก.ท.จ.อย่างน้อย ๓ คน เป็นกรรมการและให้มีหน่วยงานกลางที่ ก.ท.จ. คัดเลือกจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐที่เห็นสมควรเป็นผู้รับผิดชอบในการสอบแข่งขัน ทำหน้าที่ผลิตข้อสอบ ตรวจข้อสอบและประมวลผลคะแนน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการสอบแข่งขันมีหน้าที่อำนวยความสะดวกและดำเนินการสอบแข่งขันให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และกำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ตลอดจนระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็น โดยไม่ขัดต่อหลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันและวิธีการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนกำกับดูแลหน่วยงานกลางที่ ก.ท.จ. คัดเลือกดำเนินการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ข้อ ๑๐ เงื่อนไขการบรรจุแต่งตั้ง

๑๐.๑ การบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชีผู้สอบแข่งขันนี้ ผู้นั้นจะต้องดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บรรจุแต่งตั้งอย่างน้อย ๑ ปี ไม่มีข้อยกเว้น จึงจะขอโอนไปสังกัดหน่วยงานราชการอื่นได้ อนึ่งเมื่อจังหวัดเจ้าของบัญชีได้ส่งบุคคลใดไปเพื่อรับการบรรจุแต่งตั้งแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีสิทธิปฏิเสธที่จะรับผู้นั้นเข้ารับการบรรจุแต่งตั้ง

ข้อ ๑๑ การอนุญาตให้ใช้บัญชี

๑๑.๑ กรณีเทศบาลเป็นหน่วยดำเนินการสอบแข่งขัน ให้บรรจุแต่งตั้งได้เฉพาะเทศบาลนั้น ไม่อาจอนุญาตให้หน่วยงานอื่นใช้บัญชีเพื่อบรรจุแต่งตั้งได้เมื่อบรรจุแต่งตั้งครบตามจำนวนอัตราที่ว่างแล้วหากภายหลังมีตำแหน่งว่างลงอาจแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ที่อยู่ในลำดับถัดไปให้ดำรงตำแหน่งได้ แต่ต้องบรรจุและแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ที่สอบแข่งขันได้

**ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๕**

ข้อ ๔ เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อาจสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่โดยวิธีการจัดสอบแข่งขันหรือร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น(กสท.)ดำเนินการสอบแข่งขันแทน เพื่อขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้สำหรับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างต่อไป

ในกรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยดำเนินการสอบแข่งขัน ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นเจ้าของบัญชี

ในกรณีคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยดำเนินการสอบแข่งขัน ให้จังหวัดซึ่งเป็นศูนย์อำนวยความสะดวกในแต่ละภาค/เขตเป็นเจ้าของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ สำหรับการแบ่งภาค/เขตในการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามประกาศกำหนด

## ข้อ ๖ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบแข่งขัน

๖.๑ กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการสอบแข่งขัน ให้มีคณะกรรมการ ประกอบด้วย นายกองคํการบริหารส่วนจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานและกรรมการจำนวน ๖ คน โดยให้นายกองคํการบริหารส่วนจังหวัด เสนอรายชื่อให้ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ให้มีผู้แทนจาก ก.จ.จ.อย่างน้อย ๑ คน เป็นกรรมการ และให้มีหน่วยงานกลางที่ ก.จ.จ.คัดเลือกจาก สถานับการศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐที่เห็นสมควรเป็นผู้รับผิดชอบในการสอบแข่งขัน ทำหน้าที่ผลิตข้อสอบ ตรวจข้อสอบและประมวลผลคะแนน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการสอบแข่งขันมีหน้าที่อำนวยความสะดวกและดำเนินการสอบแข่งขันให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และกำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ตลอดจนระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็นโดยไม่ขัดต่อ หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันและวิธีการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนกำกับดูแลหน่วยงานกลางที่ ก.จ.จ. คัดเลือกดำเนินการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

## ข้อ ๗๐ เงื่อนไขการบรรจุแต่งตั้ง

๗๐.๑ การบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชีผู้สอบแข่งขันนี้ ผู้นั้นจะต้องดำรงตำแหน่ง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บรรจุแต่งตั้งอย่างน้อย ๑ ปีไม่มีข้อยกเว้น จึงจะขอโอนไปสังกัดหน่วยงานราชการอื่น ได้ อนึ่ง เมื่อจังหวัดเจ้าของบัญชีได้ส่งบุคคลใดไปเพื่อรับการบรรจุแต่งตั้งแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีสิทธิ ปฏิเสธที่จะรับผู้นั้นเข้ารับการบรรจุแต่งตั้ง

## ข้อ ๗๑ การอนุญาตให้ใช้บัญชี

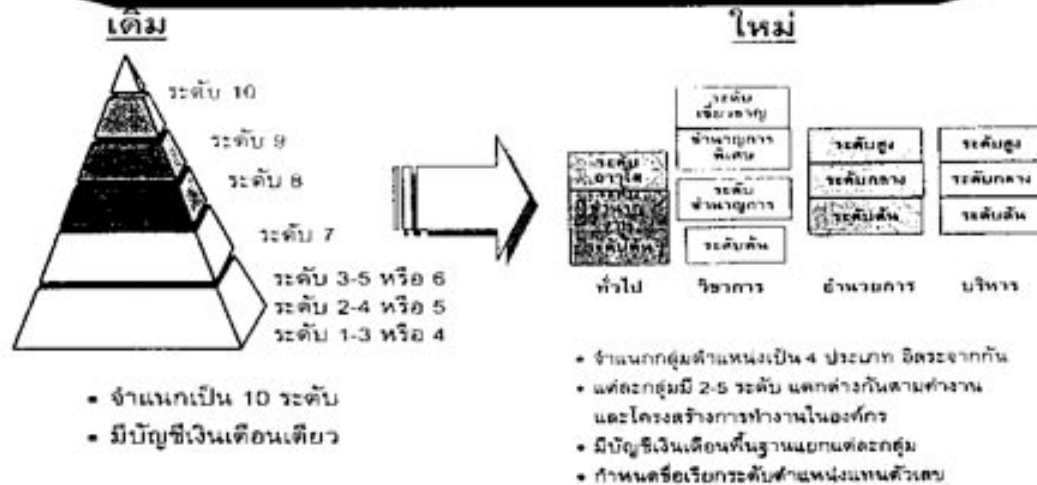
๗๑.๑ กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยดำเนินการสอบแข่งขัน ให้บรรจุแต่งตั้งได้เฉพาะ องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดนั้น ไม่อาจอนุญาตให้หน่วยงานอื่นใช้บัญชีเพื่อบรรจุแต่งตั้งได้ เมื่อบรรจุแต่งตั้งครบตาม จำนวนอัตราที่ว่างแล้วหากภายหลังมีตำแหน่งว่างลง อาจแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ที่อยู่ในลำดับถัดไปให้ดำรงตำแหน่ง ได้ แต่ต้องบรรจุและแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ที่สอบแข่งขันได้

### ๓.๒ การปรับระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแห่ง

#### เรื่องเดิม

๑. ก.จ. กท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ได้พิจารณากรณี ก.ด. ได้มีมติยกเลิกระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากระบบซีเป็นระบบแห่ง ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ

### เปรียบเทียบโครงสร้างระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่ง



- ๑.๑ จัดกลุ่มตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ระดับ ๒ เป็นประเภททั่วไป
- ๑.๒ จัดกลุ่มตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ เป็นประเภทวิชาการ
- ๑.๓ จัดกลุ่มตำแหน่งผู้อำนวยการ/หัวหน้าฝ่าย เป็นประเภทอำนาจการ
- ๑.๔ จัดกลุ่มตำแหน่งปลัด/รองปลัด อปท. เป็นประเภทบริหาร

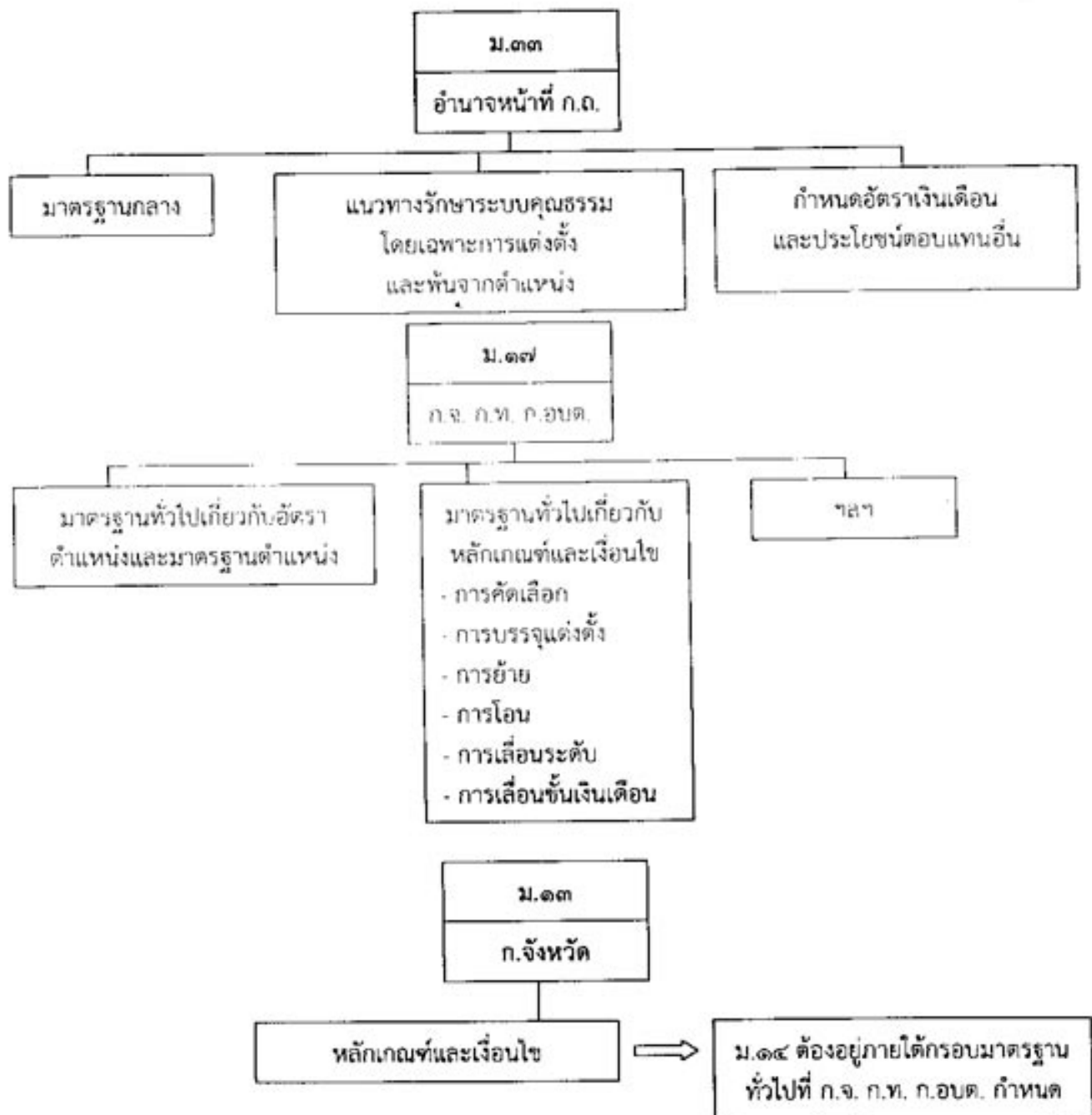
๒. ก.จ. กท. และ ก.อบต. ได้แจ้งให้ประธาน ก.ด. เพื่อมอบหมายให้ผู้แทน ก.ด. ได้ชี้แจงหลักการของระบบแห่งและผลกระทบ ตลอดจนการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

#### ข้อเท็จจริง

ก.ด. ได้มอบหมายให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ด. ชี้แจงในเรื่องดังกล่าวแก่ ก.จ. กท. และ ก.อบต. ในวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายวาระ

#### ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการพิจารณาแล้วเห็นว่า ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ของ ก.ด. เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานกลาง และให้ ก.จ. กท. และ ก.อบต. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในกระบวนการบริหารงานบุคคล



ดังนั้น เมื่อ ก.ณ. กำหนดมาตรฐานกลางเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งชั้นใหม่ จึงส่งผลให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จะต้องกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ กำหนดวิธีการดำเนินการของการจัดกลุ่มตำแหน่ง ๔ ประเภท ในเรื่องมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนระดับ การเลื่อนชั้นเงินเดือน การย้าย การโอน การรับโอน และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

#### ข้อเสนอ

เห็นควรมอบหมายอนุกรรมการด้านโครงสร้างหรือจัดตั้งอนุกรรมการเฉพาะกิจขึ้นเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปจึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

### ข้อคิดเห็นที่ประชุม

ที่ประชุมประชุมได้อภิปรายประเด็น ดังนี้

๑. ให้มีจัดตั้งคณะอนุกรรมการร่วมทั้ง ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. โดยจัดตั้งเป็นคณะอนุกรรมการด้านการกำหนดมาตรฐานทั่วไปในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) เพื่อเตรียมดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. โดยมอบหมายให้นายเอก เกษมสุข กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท. เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นเลขานุการ และอนุกรรมการประกอบด้วยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กรรมการผู้แทน อบจ. กรรมการผู้แทนเทศบาล และกรรมการผู้แทน อบต. เป็นอนุกรรมการ ดังนี้

๑.๑ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.จ. เสนอ นายสุเมธ ชัยเลิศวณิชกุล

๑.๒ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.ท. เสนอ นางสาวพรศรี กิจธรรม

๑.๓ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.อบต. เสนอ นายพิชเชน พรหมจรรย์

๑.๔ กรรมการผู้แทน อบจ. ประกอบด้วย

๑.๔.๑ ผู้แทนนายก อบจ. เสนอ นายณัฐวุฒิ ทวีเกื้อกูลกิจ นายก อบจ.ตาก

๑.๔.๒ ผู้แทนปลัด อบจ. เสนอ นายแสวง บุญรักศิลป์ ปลัด อบจ.สระบุรี

๑.๕ กรรมการผู้แทนเทศบาล ประกอบด้วย

๑.๕.๑ ผู้แทนนายกเทศมนตรี เสนอ นายสมนึก อินเดชากุล นายกเทศมนตรีนครนทบุรี

๑.๕.๒ ผู้แทนปลัดเทศบาล เสนอ นางจิตินันท์ เจริญอาจ ปลัดเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์ อำเภอร้อยบุรี

จังหวัดปทุมธานี

๑.๖ กรรมการผู้แทน อบต. ประกอบด้วย

๑.๖.๑ ผู้แทนนายก อบต. เสนอ นายภาณุวุธ บูรณพรหม นายก อบต.ผาสิงห์ อำเภอเมืองน่าน

จังหวัดน่าน

๑.๖.๒ ผู้แทนปลัด อบต. เสนอ นายพัลลภ ใยน้อย ปลัด อบต.บึงบอน อำเภอหนองเสือ จังหวัด

ปทุมธานี

เนื่องจากการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการใน ก.ถ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ถ. ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓๐ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของ ก.ถ. โดยอนุโลม ซึ่ง ก.ถ. อาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการใดๆ ตามที่ ก.ถ. มอบหมายได้ ดังนั้น การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการดังกล่าว จึงต้องเสนอให้ ก.ถ. พิจารณาต่อไป

๒. การปรับเปลี่ยนจากระบบซีเข้าสู่ระบบแห่งในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘ ควรมีทเฉพาะกาลเพื่อคุ้มครองการดำเนินการในระหว่างที่มาตรฐานทั่วไปยังไม่แล้วเสร็จเพื่อมิให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ

๓. การเตรียมความพร้อมและการสร้างความเข้าใจของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบันยังมีข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าใจน้อยมาก จึงควรเร่งประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง และเร่งเตรียมความพร้อม และสร้างความเข้าใจให้กับข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๔. ร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ... อยู่ระหว่างเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ และมีการนำเสนอให้ชะลอการปรับเปลี่ยนจากระบบซีเข้าสู่ระบบแห่งในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘ เพื่อมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ... จะได้ไม่ต้องแก้ไขภายหลัง

**มติที่ประชุม ๑.** รับทราบหลักการเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่ง (Broadband) และการปรับเปลี่ยนจากระบบซีเข้าสู่ระบบแห่งในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘ ของ ก.ถ.

๒. เห็นชอบให้จัดตั้งคณะกรรมการด้านการกำหนดมาตรฐานทั่วไปในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) เพื่อเตรียมดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการ ดังนี้

๒.๑ นายเอก เกษมสุข	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.	ประธานคณะกรรมการ
๒.๒ นายสุนทร ชัยเลิศวณิชกุล	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ.	อนุกรรมการ
๒.๓ นางสาวพรศรี กิจธรรม	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.	อนุกรรมการ
๒.๔ นายพิษณุ พรหมจารีย์	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.	อนุกรรมการ
๒.๕ นายรัฐวุฒิ ทวีเกียรติกุลกิจ	นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก	อนุกรรมการ
๒.๖ นายสมนึก อินเดชากุล	นายกเทศมนตรีนครนทบุรี	อนุกรรมการ
๒.๗ นายภาณุวุธ บุรณพรม	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผาสิงห์ อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน	อนุกรรมการ
๒.๘ นายแสวง บุญรักศิลป์	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี	อนุกรรมการ
๒.๙ นางธิดิฉันท เจริฎอาจ	ปลัดเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี	อนุกรรมการ
๒.๑๐ นายพัศกร โยน้อย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบอน อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี	อนุกรรมการ
๒.๑๑ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น		เลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่เตรียมดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

๓. แจ้งมติการแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวเสนอให้ ก.ถ. ดำเนินการต่อไป

๔. ให้แจ้ง ก.ถ. ในประเด็นเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแห่งในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘ มีผลกระทบต่อโครงสร้างและระบบตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยจะต้องกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก การสอบคัดเลือก การเลื่อนระดับ และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งแบบ Broadband ด้วย ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวคณะกรรมการกลางและคณะกรรมการระดับจังหวัดจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการแก้ไขเปลี่ยนแปลง จึงสมควรกำหนดบทเฉพาะกาลในเรื่องดังกล่าว อย่างน้อย ๑ ปี พร้อมทั้งขอให้ ก.ถ. ได้กำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการกลางและคณะกรรมการระดับจังหวัดได้เตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ระบบแห่งอย่างถูกต้อง และกำหนดมาตรฐานทั่วไป โดยหลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นภายใต้ระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแห่ง) ต่อไป

## เอกสารประกอบการพิจารณาวันที่ ๓.๒

**ข้อกฎหมาย****๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒**

มาตรา ๑๓ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นในเรื่องดังต่อไปนี้

- (๑) กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น
- (๒) กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (๓) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์
- (๔) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (๕) กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดการดำเนินการตาม (๑) ถึง (๕) ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๑๔ การกำหนดหลักเกณฑ์และการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๑๓ ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้น แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดตามมาตรา ๑๗

มาตรา ๑๗ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๕ วรรคสาม
- (๒) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (๓) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง
- (๔) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
- (๕) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- (๖) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย
- (๗) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ
- (๘) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- (๙) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (๑๐) ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (๑๑) กำกับดูแล แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (๑๒) ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



มาตรา ๓๓ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมตลอดถึงการกำหนดโครงสร้าง อัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนด หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะเจาะจงที่ทำให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตาม ความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้

สรุปสาระสำคัญ

การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

หน้า ๑

ชื่อ	ประเด็น	สาระสำคัญ																												
๑	ระบบเจ้าพนักงาน	<p>ให้มีการปรับปรุงระบบเจ้าพนักงานตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ระดับ ๑๖-๑๘) ให้มีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือน แต่ตำแหน่งประเภทชำนาญการและบริหารจัดการ มีระดับชั้น - ระดับชั้น ๑๖-๑๘ ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="373 159 966 1344"> <tr> <td>ระดับชั้น ๑๖</td> <td>357-๑๖๐</td> <td>ระดับชั้น ๑๖</td> <td>357-๑๖๐</td> </tr> <tr> <td>ระดับชั้น ๑๗</td> <td>357-๑๗๐</td> <td>ระดับชั้น ๑๗</td> <td>357-๑๗๐</td> </tr> <tr> <td>ระดับชั้น ๑๘</td> <td>357-๑๘๐</td> <td>ระดับชั้น ๑๘</td> <td>357-๑๘๐</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">ทั่วไป</td> </tr> <tr> <td>ระดับชั้น ๑๖</td> <td>72๖-๑๖๐</td> <td>ระดับชั้น ๑๖</td> <td>726-๑๖๐</td> </tr> <tr> <td>ระดับชั้น ๑๗</td> <td>๖๒๐-๑๗๐</td> <td>ระดับชั้น ๑๗</td> <td>๖๒๐-๑๗๐</td> </tr> <tr> <td>ระดับชั้น ๑๘</td> <td>๖๒๐-๑๘๐</td> <td>ระดับชั้น ๑๘</td> <td>๖๒๐-๑๘๐</td> </tr> </table> <p>สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน</p>	ระดับชั้น ๑๖	357-๑๖๐	ระดับชั้น ๑๖	357-๑๖๐	ระดับชั้น ๑๗	357-๑๗๐	ระดับชั้น ๑๗	357-๑๗๐	ระดับชั้น ๑๘	357-๑๘๐	ระดับชั้น ๑๘	357-๑๘๐	ทั่วไป				ระดับชั้น ๑๖	72๖-๑๖๐	ระดับชั้น ๑๖	726-๑๖๐	ระดับชั้น ๑๗	๖๒๐-๑๗๐	ระดับชั้น ๑๗	๖๒๐-๑๗๐	ระดับชั้น ๑๘	๖๒๐-๑๘๐	ระดับชั้น ๑๘	๖๒๐-๑๘๐
ระดับชั้น ๑๖	357-๑๖๐	ระดับชั้น ๑๖	357-๑๖๐																											
ระดับชั้น ๑๗	357-๑๗๐	ระดับชั้น ๑๗	357-๑๗๐																											
ระดับชั้น ๑๘	357-๑๘๐	ระดับชั้น ๑๘	357-๑๘๐																											
ทั่วไป																														
ระดับชั้น ๑๖	72๖-๑๖๐	ระดับชั้น ๑๖	726-๑๖๐																											
ระดับชั้น ๑๗	๖๒๐-๑๗๐	ระดับชั้น ๑๗	๖๒๐-๑๗๐																											
ระดับชั้น ๑๘	๖๒๐-๑๘๐	ระดับชั้น ๑๘	๖๒๐-๑๘๐																											
<p>๑. ประเภททั่วไป คือ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ งานปฏิบัติการ งานปฏิบัติการ ของหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งบรรจุจากผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี</p> <p>๒. ประเภทวิชาการ คือ ตำแหน่งที่จัดเป็นข้อปฏิบัติผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ งานปฏิบัติการ ตามที่ ก.ด. กำหนดให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น</p> <p>๓. ประเภทชำนาญการหรือตำแหน่งที่ ก.ด. กำหนดระดับเทียบเท่าตามที่ ก.ด. กำหนด</p> <p>๔. ประเภทบริหารจัดการท้องถิ่น คือ ตำแหน่งปลัด และรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยาหรือตำแหน่งซึ่งมีระดับชั้นเท่า ตามที่ ก.ด. กำหนด</p>																														

ข้อ	ประเด็น	สาระสำคัญ
๒	สายงาน	ให้มีการปรับปรุงสายงาน โดยดูจากรวม เป็นสายงานที่มีประสิทธิภาพ และเมืองพัฒนาเป็นสายงานข้าราชการส่วนท้องถิ่น ชัยวัฒน์ ๘๓ สายงาน ส่วนที่เป็นข้าราชการใช้ความเหมาะสม)
๓	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ให้มีการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับท้องถิ่นทุกประเภท โดยเน้นอธิบายความชัดเจนของบทบาทสมรรถนะของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการกม. แบ่งเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ หน้าที่รับผิดชอบ (Key Accountabilities) ครอบคลุมวุฒิ (Knowledge and Experiences) และกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (Skills and Competencies)
๔	โครงสร้างค่าตอบแทนและบัญชีอัตราเงินเดือน	ให้มีการปรับระบบค่าตอบแทนจากโครงสร้างอัตรา เงินเดือนเดิมที่มีลักษณะเป็นโครงสร้างอัตราเงินเดือนหลายบัญชีตามแต่ละประเภทตำแหน่ง
๕	การจ่ายเงินเพิ่ม	ให้มีการปรับปรุงการจ่ายเงินเพิ่มประจำประเภทและระดับชั้นความสามารถและค่าครองชีพของท้องถิ่น ได้แก่ เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มตามสภาพท้องถิ่น (ค่าค่าครองชีพ และค่าชดเชยกับดาด / ความเสี่ยงภัย)
๖	กระบวนการขึ้นเงินเดือน	ยังคงให้ใช้กระบวนการขึ้นเงินเดือนตามระบบขั้นและระดับที่อยู่ในปัจจุบัน โดยจะต้องมีการจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนสำหรับใช้ในกระบวนการขึ้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะ
๗	เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<p>๑. การขยายระดับควบ</p> <p>ให้มีการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในเรื่องสำคัญ ดังนี้</p> <p>ให้มีการขยายระดับควบสำหรับตำแหน่งประเภทวิชา เงิน (ระดับปฏิบัติการ - จำนวนงาน - อาวุโส) ตำแหน่งวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ - จำนวนบุคลากร - จำนวนบุคลากรพิเศษ) ตำแหน่งประเภทชำนาญการท้องถิ่น (ระดับต้น-กลาง) และตำแหน่งประเภทบริหารราชการท้องถิ่น (ระดับต้น - กลาง) เพื่อให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีโอกาสก้าวหน้าเพิ่มขึ้น</p>

ชื่อ	ประเด็น	สาระสำคัญ
		<p><b>๒. การโอนย้ายงาน</b>                      ให้มีการย้ายงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานภายใน หน่วยงาน หรือภายในจังหวัด/ข้ามพื้นที่ โดยจะกำหนดให้...  <b>๓. การกำหนดสายงานประเภทวิชาการ</b> โดยเพิ่มระดับทรงคุณวุฒิ                      ให้มีการกำหนดสายงานประเภทวิชาการ โดยเพิ่มระดับ...  <b>๔. การกำหนดกระบวนกรและหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนระดับ และย้าย</b>                      ทั้งในประเภทและต่างประเภทงานใหม่                      ให้มีการกำหนดกระบวนกรและหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนระดับ และย้าย                      ทั้งในประเภทและต่างประเภทงานใหม่  <b>๕.๑ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและระดับ</b> ...  <b>หลักประสบการณ์</b> หลักปริมาณงานและทักษะงาน ...  <b>พัฒนา</b>  <b>๕.๒ หลักเกณฑ์ในการย้ายเปลี่ยนกลุ่มประเภทตำแหน่ง</b>                      ทุกกลุ่มประเภทตำแหน่งสามารถข้ามระดับ...                      ทั่วไป → วิชาการ                      ทั่วไป → อำนวยการ                      วิชาการ ↔ อำนวยการ                      วิชาการ ↔ บริหารจัดการ                      อำนวยการ ↔ บริหารจัดการ</p>

ข้อ	ประเด็น	สาระสำคัญ
๘	ระบบสมรรถนะ	<p>ให้มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ (Competency) โดยกำหนดพื้นที่รับผิดชอบระดับสมรรถนะ ด้านแบบความรู้ที่จำเป็นในงาน และต้นแบบทักษะเฉพาะที่จำเป็นในงาน ดังมี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ต้นแบบสมรรถนะหลัก มี ๔ รายการ</li> <li>- ต้นแบบสมรรถนะประจำผู้บริหารของข้าราชการท้องถิ่น มี ๘ รายการ</li> <li>- ต้นแบบสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น มี ๑๖ รายการ</li> <li>- ความรู้ที่จำเป็นในงาน ๒๑ รายการ</li> <li>- ทักษะเฉพาะที่จำเป็นในงาน ๙ รายการ</li> </ul> <p>โดยได้มีการกำหนดสมรรถนะ ระดับความรู้ และทักษะที่รับผิดชอบของข้าราชการส่วนท้องถิ่นแต่ละสายงาน (Competency Mapping) เรียบร้อยแล้ว</p>
๙	ระบบบริหารผลงาน	<p>ให้มีการนำระบบการบริหารผลงานมาใช้ โดยกำหนดพื้นที่รับผิดชอบ, ผู้รับผิดชอบ (KPIs) ระดับบุคคล และเชื่อมโยงผลการประเมิน KPIs และสมรรถนะกับค่าประเมิน, ค่าตอบแทน และการพัฒนาข้าราชการ</p>
๑๐	ระบบการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น	<p>ให้มีการปรับปรุงระบบการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่มี ๓.๓ ได้เป็นขอบข่ายยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ โดยการเสริมสร้างกรมกษัตริย์ เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นมาพร้อมเรื่องอื่นแล้ว ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization integrity)</li> <li>๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างพลังงา และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ</li> <li>๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ</li> <li>๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วม, ใฝ่เรียน, ใฝ่รู้ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล</li> </ol>

๓.๓ ร่างประกาศ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง การให้ลูกจ้างประจำของ อปท. ได้รับอัตราค่าจ้างและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม สำหรับตำแหน่งหรือคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. รับรองว่าคุณภูมินั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง พ.ศ. ....

#### ต้นเรื่อง

ก.พ. และกระทรวงการคลัง ได้ดำเนินการจัดระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำของส่วนราชการชั้นใหม่ (จำแนกกลุ่ม) รวมทั้งปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดกลุ่มลูกจ้างประจำดังกล่าว และปรับอัตราค่าจ้างและเงินเพิ่มตามคุณวุฒิการศึกษาของลูกจ้างประจำของส่วนราชการตามนิยมติ กรม.

#### ข้อเท็จจริง

ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีมติเห็นชอบการจัดระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำ และโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของ อปท. แล้ว ดังนี้

๑. ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เห็นชอบการจัดระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำของ อปท. เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดระบบตำแหน่งของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ โดยกำหนดแยกตามลักษณะงาน และตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่เดิม จำนวน ๗ หมวด เปลี่ยนเป็น ๓ กลุ่มงาน ได้แก่ ๑) กลุ่มงานบริการพื้นฐาน ๒) กลุ่มงานสนับสนุน และ ๓) กลุ่มงานช่าง โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

๒. ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๖ เห็นชอบบัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของ อปท. และบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ-ขั้นสูง ลูกจ้างประจำของ อปท. (ฉบับที่ ๓) เพื่อให้สอดคล้องกับระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำของ อปท. ที่กำหนดขึ้นใหม่ ตามข้อ ๒.๑ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

#### ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการพิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้ลูกจ้างประจำของ อปท. มีสิทธิได้รับค่าจ้างในอัตราที่เท่ากันหรือไม่ต่ำกว่าลูกจ้างของส่วนราชการ และสอดคล้องกับการปรับอัตราค่าจ้างและการได้รับเงินเพิ่มตามคุณวุฒิการศึกษาของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๑. ออกประกาศ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง การให้ลูกจ้างประจำของ อปท. ได้รับอัตราค่าจ้างและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม สำหรับตำแหน่งหรือคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. รับรองว่าคุณภูมินั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง พ.ศ. .... โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับบัญชีอัตราค่าจ้างและบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ลูกจ้างประจำของ อปท. (ฉบับที่ ๓) ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

"ข้อ ๓ ให้ลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ได้รับอัตราค่าจ้างสำหรับตำแหน่งหรือคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือ ก.จ. รับรองว่าคุณภูมินั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง ตามบัญชี ๑ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๔ ให้ลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งหรือคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือ ก.จ. รับรองว่าคุณภูมินั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง ตามบัญชี ๒ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๕ ให้ลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ ได้รับอัตราค่าจ้างสำหรับตำแหน่งหรือคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือ ก.จ. รับรองว่าคุณภูมินั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง ตามบัญชี ๓ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๖ ให้ลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งหรือคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือ ก.จ. รับรองว่าคุณภูมินั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง ตามบัญชี ๔ ท้ายประกาศนี้"

๒. เห็นชอบให้นำหลักการหรือแนวทางปฏิบัติในการปรับอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. ,ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต. รับรอง และปรับขึ้นเงินเดือนผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิ มาใช้บังคับกับการปรับอัตราค่าจ้างสำหรับคุณวุฒิฯ ลูกจ้างประจำของ อปท. โดยอนุโลม

**ข้อเสนอ**

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

**มติที่ประชุม** เห็นชอบตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ ทั้งนี้ ให้ฝ่ายเลขานุการตรวจสอบตัวเลขก่อนเสนอ

ประกาศด้วย

## เอกสารประกอบการพิจารณา วาระร่วมที่ ๓.๓

**ข้อกฎหมาย**

๑. พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๗ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่

ดังต่อไปนี้

ก ล -

(๔) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและ

ประโยชน์ตอบแทนอื่น

ก ล -

มาตรา ๒๐ ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในแต่ละระดับให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

มาตรา ๒๒ ให้นำบทบัญญัติในหมวดนี้มาใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปหลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลด้วย โดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลแล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลด้วย โดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๔ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ แจ้งเวียน การจัดระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำของส่วนราชการขึ้นใหม่ โดยจัดตำแหน่งลูกจ้างประจำตามลักษณะงาน เป็น ๔ กลุ่มงาน ได้แก่ ๑) กลุ่มงานบริการพื้นฐาน ๒) กลุ่มงานสนับสนุน ๓) กลุ่มงานช่าง และ ๔) กลุ่มงานเทคนิคพิเศษ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

๓. หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๓๘ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๔ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๔๖ ลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๔ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๗๓ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๕ และหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๖ ได้แจ้งเวียนการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง /แนวทางการปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ /การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ /การกำหนดเงินเพิ่มให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ /และการกำหนดอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ-ขั้นสูง ในแต่ละกลุ่มงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามข้อ ๒.





ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

เรื่อง การให้ลูกจ้างประจำของเทศบาลได้รับอัตราค่าจ้างและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม  
สำหรับตำแหน่งหรือคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือ ก.ท. รับรองว่าคุณภูมินั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง  
ที่ได้รับการแต่งตั้ง พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับ  
บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของเทศบาล (ฉบับที่ ๓) และการปรับอัตราค่าจ้างและการได้รับเงินเพิ่ม  
ตามคุณวุฒิการศึกษาของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๔) มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๒ และมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด  
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลาง  
พนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗ เห็นชอบให้ลูกจ้างประจำ  
ของเทศบาลได้รับอัตราค่าจ้างและเงินเพิ่มตามคุณวุฒิการศึกษา ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง การให้  
ลูกจ้างประจำของเทศบาลได้รับอัตราค่าจ้างและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม สำหรับตำแหน่งหรือคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือ  
ก.ท. รับรองว่าคุณภูมินั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง พ.ศ. ๒๕๕๗"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ลูกจ้างประจำของเทศบาลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖  
ได้รับอัตราค่าจ้างสำหรับตำแหน่งหรือคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือ ก.ท. รับรองว่าคุณภูมินั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ  
ตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง ตามบัญชี ๑ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๔ ให้ลูกจ้างประจำของเทศบาลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖  
ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งหรือคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือ ก.ท. รับรองว่าคุณภูมินั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ  
ตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง ตามบัญชี ๒ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๕ ให้ลูกจ้างประจำของเทศบาลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗  
ได้รับอัตราค่าจ้างสำหรับตำแหน่งหรือคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือ ก.ท. รับรองว่าคุณภูมินั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ  
ตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง ตามบัญชี ๓ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๖ ให้ลูกจ้างประจำของเทศบาลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗  
ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งหรือคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือ ก.ท. รับรองว่าคุณภูมินั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ  
ตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง ตามบัญชี ๔ ท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗

## บัญชี ๑

บัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งหรือคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. รับรองว่าคุณวุฒินั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖

ที่	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	อัตราค่าจ้างเดิม		๑ ต.ค. ๕๖ - ๓๑ ธ.ค. ๕๖	
		อัตราค่าจ้างใหม่			
		ขั้นที่	อัตราค่าจ้าง (บาท)	ขั้นที่	อัตราค่าจ้าง (บาท)
๑	วุฒิดการศึกษาดำรงต่ำกว่าประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น	๔	๕,๓๕๐	๖๐.๕	๓,๖๓๐
๒	วุฒิดการศึกษาระดับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย	๓	๕,๓๕๐	๑๖.๕	๒,๖๓๐
๓	๑. วุฒิดการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือ เทียบเท่า หรือ ๒. ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานวิทยุ พนักงาน ขับรถยนต์ พนักงานเทคนิค พนักงานขับเรือยนต์ หรือ นายท้ายเรือ ลูกมือช่างแผนกช่างและทะเบียน ทรัพย์สิน เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานขับเรือชุด (รถชุด) พนักงานเก็บเงิน พนักงานพิมพ์ดีด หรือตำแหน่งอื่นๆ ที่มีได้กำหนดไว้	๖	๖,๑๕๐	๑๓	๘,๕๕๐
๔	ได้รับวุฒิดการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูง (ปกศ.สูง) หรืออนุปริญญา หรือประกาศนียบัตร ของส่วนราชการ ต่าง ๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาต่อจาก ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย ไม่น้อยกว่า ๒ ปี	๘	๖,๘๐๐	๑๖.๕	๙,๗๑๐
๕	๑. ได้รับวุฒิดการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า หรือ ๒. ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหมวดคนงานและ สถานที่ หัวหน้าหมวดรถยนต์ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑๐	๗,๕๖๐	๑๘	๑๐,๒๘๐
๖	๑. ได้รับวุฒิดการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือ ๒. ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	๑๓	๘,๕๕๐	๒๔.๕	๑๓,๓๑๐

บัญชี ๒  
บัญชีเงินเพิ่มลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖  
จำแนกตามอัตราค่าจ้าง ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๖

ลำดับ	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	ช่วงของขั้น/อัตราค่าจ้าง				จำนวนเงิน ที่ได้รับปรับปรุง	ขั้นที่/อัตราค่าจ้าง	
		ขั้นที่	อัตราค่าจ้าง	ขั้นที่	อัตราค่าจ้าง		ขั้นที่	อัตราค่าจ้าง
๑	วุฒิการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	๑๓.๕	๖,๘๓๐	๑๓	๘,๕๕๐	๖.๕	๘,๘๓๐	ขั้นที่/อัตราค่าจ้าง ที่ได้รับปรับปรุงไม่เกิน
		๑๓.๕	๘,๖๙๐	๑๓.๕	๑๐,๐๓๐	๖.๕	๑๐,๒๘๐	
		๑๔	๑๐,๒๘๐	๑๔	๑๒,๖๓๐	๖.๕	๑๓,๘๖๐	
		๑๓.๕	๑๓,๘๖๐	๑๔.๐	๑๖,๑๑๐	๖.๕	๑๗,๓๔๐	
		๑๔.๕	๑๗,๓๔๐	๑๔.๐	๑๙,๕๙๐	๖.๕	๒๐,๘๒๐	
๒	วุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือประกาศนียบัตร มัธยมศึกษาตอนปลาย	๙	๖,๘๓๐	๑๓	๘,๕๕๐	๖.๐	๘,๘๓๐	ขั้นที่/อัตราค่าจ้าง ที่ได้รับปรับปรุงไม่เกิน
		๑๓.๕	๘,๖๙๐	๑๓.๕	๑๐,๐๓๐	๖.๕	๑๐,๒๘๐	
		๑๔	๑๐,๒๘๐	๑๔	๑๒,๖๓๐	๖.๕	๑๓,๘๖๐	
		๑๓.๕	๑๓,๘๖๐	๑๔.๐	๑๖,๑๑๐	๖.๕	๑๗,๓๔๐	
		๑๔.๕	๑๗,๓๔๐	๑๔.๐	๑๙,๕๙๐	๖.๕	๒๐,๘๒๐	
๓	๑. วุฒิกศษประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือ เทียบเท่า หรือ ๒. ปฏิบัติงานในด้านช่างเทคนิคช่างเทคนิค พนักงานขับรถยนต์ พนักงานเทคนิค พนักงานรับเรียนสอนวิชาพิเศษ หรือ สอนช่างยนต์ที่ภาคีและทะเบียน ทรัพย์สิน เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล พนักงานขับเครื่องทรัพย์สิน เจ้าหน้าที่ สำรวจข้อมูล พนักงานรับเรื่องยื่นขอจดทะเบียน พนักงานขับเรือชุด (รถชุด) พนักงานเก็บเงิน พนักงานพิมพ์ดีด หรือตำแหน่งอื่น ๆ ที่มิได้กำหนดไว้	๑๐.๕	๗,๒๓๐	๑๕.๕	๙,๓๓๐	๖.๕	๙,๕๘๐	ขั้นที่/อัตราค่าจ้าง ที่ได้รับปรับปรุงไม่เกิน
		๑๖.๐	๙,๕๘๐	๒๐.๕	๑๑,๘๐๐	๖.๕	๑๒,๐๕๐	
		๒๑.๐	๑๑,๖๓๐	๒๕.๐	๑๓,๐๖๐	๖.๕	๑๓,๓๑๐	
		๒๔.๕	๑๓,๓๑๐	๒๙.๐	๑๕,๕๖๐	๖.๕	๑๖,๐๖๐	
		๒๙.๕	๑๕,๕๖๐	๓๓.๕	๑๗,๘๑๐	๖.๕	๑๘,๐๖๐	
		๓๐.๕	๑๗,๘๑๐	๓๕.๕	๑๙,๓๓๐	๖.๕	๑๙,๕๘๐	
		๓๖.๐	๑๙,๕๘๐	๓๖.๕	๒๑,๐๖๐	๖.๕	๒๑,๓๑๐	
		๓๖.๐	๒๑,๓๑๐	๓๖.๕	๒๓,๐๖๐	๖.๕	๒๓,๓๑๐	
		๓๖.๐	๒๓,๓๑๐	๓๖.๕	๒๕,๕๘๐	๖.๕	๒๖,๐๖๐	
		๓๖.๐	๒๕,๕๘๐	๓๖.๕	๒๘,๐๖๐	๖.๕	๒๘,๓๑๐	
๔	วุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรือประกาศนียบัตรวิชา การศึกษาระดับสูง (ปวศ.สูง) หรือประกาศนียบัตรประกาศนียบัตรรองบริหารการ ต่าง ๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษา ตอนปลายไม่น้อยกว่า ๒ ปี	๑๓.๕	๘,๖๙๐	๑๘.๐	๑๐,๖๑๐	๖.๕	๑๐,๘๖๐	ขั้นที่/อัตราค่าจ้าง ที่ได้รับปรับปรุงไม่เกิน
		๑๘.๕	๑๐,๘๖๐	๒๒.๐	๑๓,๐๖๐	๖.๕	๑๓,๓๑๐	
		๒๒.๕	๑๓,๓๑๐	๒๕.๐	๑๕,๘๑๐	๖.๕	๑๖,๐๖๐	
		๒๕.๕	๑๕,๘๑๐	๒๘.๐	๑๘,๐๖๐	๖.๕	๑๘,๓๑๐	
		๒๘.๕	๑๘,๓๑๐	๓๐.๕	๒๐,๖๑๐	๖.๕	๒๐,๘๖๐	

บัญชี ๒

บัญชีเงินเพิ่มลูกจ้างประจำขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ก่อนวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๖  
 จำนวนตามอัตราค่าจ้าง ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๖ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๖

ลำดับ	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	ช่วงของขั้นที่อัตราค่าจ้าง			จำนวนขั้น ที่ได้รับการรับ	ขั้นที่/อัตราค่าจ้าง ที่ได้รับการปรับเพิ่มเงิน		
		ขั้นที่	อัตราค่าจ้าง	ขั้นที่				
๕	๑. ได้รับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า หรือ ๒. ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้ากร. ควบคุมงานและสถานที่ หัวหน้าพรรคเอกชน พนักงานระดับหนึ่งเข้ากรมศุลกากรกลาง	๓๕.๐	๙,๑๕๐	๓๙.๕	๕	๓๙.๕	๑๓,๙๖๐	
		๒๐.๐	๑๓,๑๘๐	๒๓.๕	๓	๒๓.๕	๑๓,๓๙๐	
		๒๕.๐	๑๓,๐๓๐	๒๖.๕	๒	๒๖.๕	๑๓,๙๘๐	
		๒๗.๐	๑๔,๘๕๐	๒๙.๕	๑	๒๙.๕	๑๖,๖๕๐	
		๓๐	๑๖,๖๕๐	๓๒	๑	๓๒	๑๘,๓๘๐	
		๓๒.๕	๑๘,๓๘๐	๓๕	๑	๓๕	๑๙,๑๐๐	
		บัญชีอัตราค่าจ้างกลุ่มที่ ๒						
		๒๓.๕	๑๙,๓๐๐	๒๒	๑	๒๒	๒๐,๐๕๐	
		๒๑.๕	๑๑,๘๖๐	๒๙.๕	๑	๒๙.๕	๑๓,๒๖๐	
		๒๕	๑๓,๓๖๐	๒๗.๕	๑	๒๗.๕	๑๕,๑๘๐	
๖	๑. ได้รับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า หรือ ๒. ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานชั้นหนึ่งซึ่งกรมศุลกากรกลาง	๒๘	๑๕,๙๕๐	๓๐	๑	๓๐	๑๖,๖๕๐	
		๓๐.๕	๑๖,๙๖๐	๓๓	๑	๓๓	๑๘,๕๘๐	
		๓๓.๕	๑๘,๓๘๐	๓๕	๑	๓๕	๑๙,๑๐๐	
		บัญชีอัตราค่าจ้างกลุ่มที่ ๒						
		๒๓.๕	๑๙,๓๐๐	๒๒.๕	๑	๒๒.๕	๒๐,๐๕๐	
		๒๓.๐	๒๐,๕๐๐	๒๙.๕	๑	๒๙.๕	๒๓,๕๘๐	
		๒๕.๐	๒๑,๘๘๐	๒๖.๕	๑	๒๖.๕	๒๒,๓๘๐	
		๒๕.๕	๒๒,๓๐๐	๒๙.๕	๑	๒๙.๕	๒๓,๘๘๐	
		๒๖.๕	๒๓,๓๐๐	๓๒	๑	๓๒	๒๔,๘๐๐	
		๒๗.๕	๒๔,๓๐๐	๓๕	๑	๓๕	๒๖,๓๐๐	

## บัญชี ๓

บัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งหรือคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. รับรองว่าคุณวุฒินั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗

ที่	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	อัตราค่าจ้างเดิม		๓ ม.ค. ๕๗ เป็นต้นไป	
		อัตราค่าจ้างใหม่			
		ขั้นที่	อัตราค่าจ้าง (บาท)	ขั้นที่	อัตราค่าจ้าง (บาท)
๑	วุฒิการศึกษาต่ำกว่าประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น	๑๐.๕	๗,๖๓๐	๑๔	๘,๘๖๐
๒	วุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้นหรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย	๑๐.๕	๗,๖๓๐	๑๕	๘,๘๖๐
๓	๑. วุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า หรือ ๒. ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานวิทยุ พนักงานขับรถยนต์ พนักงานเทคนิค พนักงานขับเรือยนต์หรือนายท้ายเรือ ลูกมือช่างแผนกช่างและทะเบียนทรัพย์สิน เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานขับเรือชุด (รถชุด) พนักงานเก็บเงิน พนักงานพิมพ์ดีด หรือตำแหน่งอื่นๆ ที่มีได้กำหนดไว้	๑๓	๘,๔๕๐	๑๖	๙,๕๒๐
๔	วุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรือประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ปกศ.สูง) หรืออนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายไม่น้อยกว่า ๒ ปี	๑๖.๕	๙,๗๑๐	๑๙.๕	๑๐,๙๗๐
๕	๑. ได้รับวุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า หรือ ๒. ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่ หัวหน้าหมวดรถยนต์ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑๘	๑๐,๒๘๐	๒๑	๑๑,๖๓๐
๖	๑. ได้รับวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือ ๒. ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๒๔.๕	๑๓,๓๓๐	๒๗.๕	๑๕,๑๔๐

บัญชี ๕  
บัญชีเงินเพิ่มถูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่ได้รับงบอุดหนุนและแต่งตั้ง ก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗  
จำแนกตามอัตราค่าจ้าง ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ลำดับ	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	ช่วงของขั้นที่อัตราค่าจ้าง				จำนวนขั้น ที่ได้รับทราบ	ขั้นที่อัตราค่าจ้าง	
		ขั้นที่	อัตราค่าจ้าง	ขั้นที่	อัตราค่าจ้าง		ขั้นที่	อัตราค่าจ้าง
๑	ผู้ฝึกงานที่จ้างชั่วคราวในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐.๕	๗,๒๐๐	๑๕.๕	๘,๗๖๐	๑.๕	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐
		๑๕.๐	๗,๕๕๐	๑๘.๕	๙,๐๑๐	๑.๕	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐
		๑๙	๗,๙๐๐	๒๒	๙,๓๖๐	๑.๕	๗,๙๐๐	๗,๙๐๐
		๒๒.๕	๘,๒๕๐	๒๕.๕	๙,๗๑๐	๑.๕	๘,๒๕๐	๘,๒๕๐
		๒๕.๐	๘,๖๐๐	๒๙.๐	๑๐,๐๖๐	๑.๕	๘,๖๐๐	๘,๖๐๐
		๒๗.๕	๘,๙๕๐	๓๒.๕	๑๐,๔๑๐	๑.๕	๘,๙๕๐	๘,๙๕๐
		๓๐.๕	๙,๓๐๐	๓๕.๕	๑๐,๗๖๐	๑.๕	๙,๓๐๐	๙,๓๐๐
		๓๓.๐	๙,๖๕๐	๓๘.๐	๑๑,๑๑๐	๑.๕	๙,๖๕๐	๙,๖๕๐
		๓๕.๕	๑๐,๐๐๐	๔๑.๕	๑๑,๔๖๐	๑.๕	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
		๓๘.๐	๑๐,๓๕๐	๔๕.๐	๑๑,๘๑๐	๑.๕	๑๐,๓๕๐	๑๐,๓๕๐
๒	ผู้ฝึกงานที่จ้างประจำประเภทที่มีวุฒิเทียบเท่าระดับปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตร มีคุณลักษณะเฉพาะ	๑๐.๕	๗,๖๐๐	๑๕.๕	๘,๑๖๐	๑.๕	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐
		๑๕.๐	๗,๙๕๐	๑๘.๕	๘,๕๑๐	๑.๕	๗,๙๕๐	๗,๙๕๐
		๑๙	๘,๓๐๐	๒๒	๘,๘๖๐	๑.๕	๘,๓๐๐	๘,๓๐๐
		๒๒.๕	๘,๖๕๐	๒๕.๕	๙,๒๑๐	๑.๕	๘,๖๕๐	๘,๖๕๐
		๒๕.๐	๙,๐๐๐	๒๙.๐	๙,๕๖๐	๑.๕	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
		๒๗.๕	๙,๓๕๐	๓๒.๕	๙,๙๑๐	๑.๕	๙,๓๕๐	๙,๓๕๐
		๓๐.๕	๙,๗๐๐	๓๕.๕	๑๐,๒๖๐	๑.๕	๙,๗๐๐	๙,๗๐๐
		๓๓.๐	๑๐,๐๕๐	๓๘.๐	๑๐,๖๑๐	๑.๕	๑๐,๐๕๐	๑๐,๐๕๐
		๓๕.๕	๑๐,๔๐๐	๔๑.๕	๑๐,๙๖๐	๑.๕	๑๐,๔๐๐	๑๐,๔๐๐
		๓๘.๐	๑๐,๗๕๐	๔๕.๐	๑๑,๓๑๐	๑.๕	๑๐,๗๕๐	๑๐,๗๕๐
๓	๓. วุฒิมัธยมศึกษาประกาศนียบัตรมัธยมศึกษา (ปวช.) หรือ เทียบเท่า หรือ ๒. ปฏิบัติงานในด้านหนึ่งพนักงานวิสามัญ พนักงานขับรถยนต์ พนักงานเทคนิค พนักงานช่างเขียนหรือช่างเขียนมือ คู่มีช่างแผนกช่างศิลป์และพระเขียน หรือศิลป์ เจ้าของที่สำรวจข้อมูล พนักงานช่างเครื่องพิมพ์สี เจ้าของที่ สำรวจข้อมูล พนักงานช่างเครื่องจักรรถยนต์ พนักงานช่างเรือชุด (รถชุด) พนักงานเก็บเงิน พนักงานบันทึก หรือตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดไว้	๑๓.๐	๘,๕๕๐	๑๗.๐	๙,๑๑๐	๑.๕	๘,๕๕๐	๘,๕๕๐
		๑๗.๕	๙,๐๐๐	๒๑.๐	๙,๕๖๐	๑.๕	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
		๒๑.๕	๙,๔๕๐	๒๕.๕	๑๐,๐๑๐	๑.๕	๙,๔๕๐	๙,๔๕๐
		๒๕.๐	๙,๙๐๐	๒๙.๐	๑๐,๔๖๐	๑.๕	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐
		๒๙.๕	๑๐,๓๕๐	๓๓.๕	๑๐,๙๑๐	๑.๕	๑๐,๓๕๐	๑๐,๓๕๐
		๓๓.๐	๑๐,๘๐๐	๓๗.๐	๑๑,๓๖๐	๑.๕	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐
		๓๗.๕	๑๑,๒๕๐	๔๑.๕	๑๑,๘๑๐	๑.๕	๑๑,๒๕๐	๑๑,๒๕๐
		๔๑.๐	๑๑,๗๐๐	๔๕.๐	๑๒,๒๖๐	๑.๕	๑๑,๗๐๐	๑๑,๗๐๐
		๔๕.๕	๑๒,๑๕๐	๔๙.๕	๑๒,๗๑๐	๑.๕	๑๒,๑๕๐	๑๒,๑๕๐
		๔๙.๐	๑๒,๖๐๐	๕๓.๐	๑๓,๑๖๐	๑.๕	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐
๔	ผู้ฝึกงานที่จ้างประจำประเภทที่มีวุฒิวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรือประกาศนียบัตรวิชา การศึกษาระดับสูง (ปวศ.สูง) พนักงานวิทยุ หรือประกาศนียบัตรของส่วนราชการ ต่าง ๆ ที่มีลักษณะเฉพาะและศึกษาต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษา ตอนปลายไม่น้อยกว่า ๒ ปี	๑๖.๕	๙,๓๐๐	๑๙.๕	๙,๘๖๐	๑.๕	๙,๓๐๐	๙,๓๐๐
		๒๐.๐	๙,๖๕๐	๒๓.๐	๑๐,๒๑๐	๑.๕	๙,๖๕๐	๙,๖๕๐
		๒๓.๕	๑๐,๐๐๐	๒๖.๕	๑๐,๕๖๐	๑.๕	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
		๒๖.๐	๑๐,๓๕๐	๒๙.๐	๑๐,๙๑๐	๑.๕	๑๐,๓๕๐	๑๐,๓๕๐
		๒๙.๕	๑๐,๗๐๐	๓๒.๕	๑๑,๒๖๐	๑.๕	๑๐,๗๐๐	๑๐,๗๐๐
		๓๓.๐	๑๑,๐๕๐	๓๕.๐	๑๑,๖๑๐	๑.๕	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐
		๓๖.๕	๑๑,๔๐๐	๓๘.๕	๑๑,๙๖๐	๑.๕	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐
		๓๙.๐	๑๑,๗๕๐	๔๑.๐	๑๒,๓๑๐	๑.๕	๑๑,๗๕๐	๑๑,๗๕๐
		๔๒.๕	๑๒,๑๐๐	๔๓.๕	๑๒,๖๖๐	๑.๕	๑๒,๑๐๐	๑๒,๑๐๐
		๔๕.๐	๑๒,๔๕๐	๔๕.๐	๑๓,๐๑๐	๑.๕	๑๒,๔๕๐	๑๒,๔๕๐
		บัญชีอัตราค่าจ้างกลุ่มที่ ๒						
๒๓.๕	๑๓,๘๐๐	๒๖.๕	๑๔,๓๖๐			๑๓,๘๐๐	๑๔,๓๖๐	

บัญชี ๔

บัญชีเงินเพิ่มลูกจ้างประจำขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗  
 จำแนกตามอัตราค่าจ้าง ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ลำดับ	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	ช่วงของขั้นที่อัตราค่าจ้าง				จำนวนขั้น ที่ได้รับการปรับ	ขั้นที่/อัตราค่าจ้าง			
		ขั้นที่	อัตราค่าจ้าง	ขั้นที่	อัตราค่าจ้าง		ขั้นที่	อัตราค่าจ้าง		
๕	๑. ได้รับวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือ ๒. บัญชีวิชาในด้านหนึ่งซึ่งมีความเหมาะสมและสถานที่ หัวหน้าหมวดประเมินดี พนักงานระดับหรือจักรกรชนากลาง	๒๑.๐	๓๐,๒๕๐	๒๒.๐	๓๓,๒๕๐	๒	๒๑.๕	๓๒,๕๐๐		
		๒๑.๕	๓๑,๕๐๐	๒๒.๕	๓๔,๕๐๐	๒	๒๒.๐	๓๓,๗๕๐		
		๒๒.๐	๓๒,๗๕๐	๒๓.๐	๓๕,๗๕๐	๒	๒๒.๕	๓๕,๐๐๐		
		๒๒.๕	๓๔,๐๐๐	๒๓.๕	๓๖,๐๐๐	๒	๒๓.๐	๓๖,๒๕๐		
		๒๓.๐	๓๖,๒๕๐	๒๔.๐	๓๘,๒๕๐	๒	๒๓.๕	๓๘,๕๐๐		
		๒๓.๕	๓๘,๕๐๐	๒๔.๕	๔๐,๕๐๐	๒	๒๔.๐	๔๐,๗๕๐		
		๒๔.๐	๔๐,๗๕๐	๒๕.๐	๔๒,๗๕๐	๒	๒๔.๕	๔๒,๐๐๐		
		๒๔.๕	๔๒,๐๐๐	๒๕.๕	๔๔,๐๐๐	๒	๒๕.๐	๔๔,๒๕๐		
		บัญชีอัตราค่าจ้างกลุ่มที่ ๒		๒๑.๕	๓๕,๓๐๐	๒๒.๕	๓๘,๓๐๐	๒	๒๑.๕	๓๖,๕๐๐
		๒๒.๕	๓๘,๓๐๐	๒๓.๕	๔๑,๓๐๐	๒	๒๒.๕	๓๙,๗๕๐		
๖	๑. ได้รับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า หรือ ๒. บัญชีวิชาในด้านหนึ่งซึ่งมีความเหมาะสมและสถานที่	๒๑.๕	๓๓,๓๐๐	๒๓.๕	๓๕,๓๐๐	๒	๒๑.๕	๓๖,๓๐๐		
		๒๒.๐	๓๕,๓๐๐	๒๔.๐	๓๗,๓๐๐	๒	๒๒.๕	๓๘,๓๐๐		
		๒๒.๕	๓๖,๖๐๐	๒๔.๕	๓๘,๖๐๐	๒	๒๓.๐	๓๙,๖๐๐		
		๒๓.๕	๓๘,๖๐๐	๒๕.๕	๔๐,๖๐๐	๒	๒๓.๕	๔๑,๖๐๐		
		๒๔.๐	๔๐,๖๐๐	๒๖.๐	๔๒,๖๐๐	๒	๒๔.๐	๔๒,๖๐๐		
		๒๔.๕	๔๒,๖๐๐	๒๖.๕	๔๔,๖๐๐	๒	๒๔.๕	๔๔,๖๐๐		
		๒๕.๐	๔๔,๖๐๐	๒๗.๐	๔๖,๖๐๐	๒	๒๕.๐	๔๖,๖๐๐		
		๒๕.๕	๔๖,๖๐๐	๒๗.๕	๔๘,๖๐๐	๒	๒๕.๕	๔๘,๖๐๐		
		บัญชีอัตราค่าจ้างกลุ่มที่ ๒		๒๒.๕	๔๑,๓๐๐	๒๓.๕	๔๓,๓๐๐	๒	๒๒.๕	๔๒,๓๐๐
		๒๓.๕	๔๓,๓๐๐	๒๔.๕	๔๕,๓๐๐	๒	๒๓.๕	๔๔,๓๐๐		

๓.๔ การเปรียบเทียบรายละเอียดหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ระหว่างหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนดกับหลักสูตรเดิมที่ สพบ. กำหนด สำหรับตำแหน่งในสายงานบริหารการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา

### เรื่องเดิม

ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักสูตรพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานตำแหน่งในสายงานบริหารการศึกษา(ตำแหน่งนักบริหารการศึกษา ระดับ ๖-๙) สายงานบริหารสถานศึกษา(ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา) และสายงานนิเทศการศึกษา(ตำแหน่งศึกษานิเทศก์) โดยกำหนดเงื่อนไขสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่เข้าสู่ตำแหน่งแล้วก่อน ก.ท. กำหนดหลักสูตรดังกล่าวต้องเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ภายในระยะเวลา ๑ ปี นับแต่หลักสูตรใช้บังคับ

กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งแล้วและผ่านการอบรมหลักสูตรเดิมที่ สพบ. สด. ดำเนินการฝึกอบรม คือหลักสูตรนักรับบริหารการศึกษา หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา และหลักสูตรศึกษานิเทศก์ ให้เปรียบเทียบหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนดใหม่กับหลักสูตรเดิมที่ สพบ. ดำเนินการ ว่ามีเนื้อหาครอบคลุมกันมากน้อยเพียงใด ดังนี้

(๑) กรณีมีเนื้อหาเช่นเดียวกัน ก็ให้ถือว่าผู้ที่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรเดิมมาแล้วเป็นผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้ด้วย เพราะเป็นการอบรมโดยส่วนราชการที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง

(๒) กรณีหลักสูตรเดิมมีเนื้อหาไม่ครอบคลุม ก็ให้ผู้ที่ผ่านการอบรมมาแล้วเข้ารับการอบรมเฉพาะในส่วนเนื้อหาที่ขาดอยู่นั้น โดยจัดทำหลักสูตรเสริมให้มีเนื้อหาครบถ้วนตามหลักสูตรใหม่

(๓) กรณีหลักสูตรเดิมไม่มีส่วนสอดคล้องกับหลักสูตรใหม่ ก็ให้เข้ารับการอบรมใหม่ทั้งหมด

### ข้อเท็จจริง

๑. ฝ่ายเลขาฯ ได้มีหนังสือถึง สพบ. สด. ขอข้อมูลรายละเอียดหลักสูตรหลักสูตรนักรับบริหารการศึกษา หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา และหลักสูตรศึกษานิเทศก์ พร้อมจำนวนผู้ผ่านอบรมหลักสูตรดังกล่าวที่ สพบ. ดำเนินการฝึกอบรม หรือหน่วยงานอื่นที่ สพบ. มอบหมายให้ดำเนินการฝึกอบรมแทน ทั้งนี้ สพบ. ได้มีหนังสือแจ้งฝ่ายเลขาฯ ดังนี้

"สพบ. ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมเฉพาะหลักสูตรนักรับบริหารการศึกษา จำนวน ๙ รุ่น (๖๙๒ คน) สำหรับหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา และหลักสูตรศึกษานิเทศก์นั้น ได้ประสานขอข้อมูลไปยัง มรภ.สวนสุนันทา โดยได้ข้อมูลหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาและจำนวนผู้สำเร็จการศึกษางานบางส่วน (๑๗๕ คน) ส่วนหลักสูตรศึกษานิเทศก์นั้นไม่มีข้อมูล"

๒. ฝ่ายเลขาฯ ได้ดำเนินการเปรียบเทียบหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ก.ท. กำหนดใหม่กับหลักสูตรเดิมที่ สพบ. ดำเนินการ สรุปได้ดังนี้ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายวาระ)

#### ๑. หลักสูตรนักรับบริหารการศึกษา

หลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด (ใหม่)	หลักสูตรที่ สพบ. กำหนด (เดิม)
๑. ระยะเวลา ไม่น้อยกว่า ๑๙๒ ชั่วโมง	๑. ระยะเวลา ไม่น้อยกว่า ๑๙๗ ชั่วโมง
๒. รายละเอียดหลักสูตร แบ่งเป็น ๓ ส่วน ส่วนที่ ๑ การเสริมสร้างสมรรถนะของนักบริหารการศึกษา เวลา ๗๒ ชั่วโมง (๕ หมวด) หมวดที่ ๑ ผู้นำทางวิชาการ ๒ รายวิชา (๑๘ ชั่วโมง)	๒. รายละเอียดหลักสูตร แบ่งเป็น ๕ หมวด หมวดวิชาพื้นฐาน ๖ รายวิชา (๑๘ ชั่วโมง) หมวดวิชาการบริหาร ๕ รายวิชา (๑๕ ชั่วโมง) หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง ๒๔ รายวิชา (๘๗ ชั่วโมง)



<p><b>หมวดที่ ๒</b> การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ๖ รายวิชา (๒๔ ชั่วโมง)</p> <p><b>หมวดที่ ๓</b> บุคคลแห่งการเรียนรู้ ๒ รายวิชา (๑๒ ชั่วโมง)</p> <p><b>หมวดที่ ๔</b> การสร้างและพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษา ๓ รายวิชา (๖ ชั่วโมง)</p> <p><b>หมวดที่ ๕</b> การพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ๓ รายวิชา (๑๒ ชั่วโมง)</p> <p>ส่วนที่ ๒ การเรียนรู้ในสภาพจริง ระยะเวลา ๔๐ ชั่วโมง</p> <p>ส่วนที่ ๓ การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในกอง/สำนักการศึกษา ระยะเวลา ๓๐ ชั่วโมง</p>	<p><b>หมวดวิชาเสริม</b> ๓ รายวิชา (๙ ชั่วโมง)</p> <p><b>หมวดวิชาการศึกษาดูงาน</b> ๓ วัน (๑๘ ชั่วโมง)</p>
---	--

สรุปการเปรียบเทียบรายละเอียดหลักสูตรนักบริหารการศึกษาทั้ง ๒ หลักสูตร เห็นว่า

(๑) ส่วนที่ ๑ การเสริมสร้างสมรรถนะของนักบริหารการศึกษา รายวิชาตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด(ใหม่) มีทั้งสิ้น ๑๙ รายวิชา หลักสูตรที่ สพบ. กำหนด(เดิม) มี ๓๙ รายวิชา และรายวิชาตามหลักสูตรที่ สพบ. กำหนด(เดิม) จะเหมือนหรือคล้ายคลึงกับรายวิชาตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด(ใหม่) จำนวน ๑๒ รายวิชา คงเหลือรายวิชาที่ต้องพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด(ใหม่) จำนวน ๗ รายวิชา

(๒) ส่วนที่ ๒ การเรียนรู้สภาพจริง ตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด(ใหม่) จะเรียนรู้ตามสภาพจริงในกอง/สำนักการศึกษา องค์กรที่มีองค์ความรู้ด้านกฎหมายมหาชน องค์กรเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาภาครัฐและเอกชน และองค์กรในกลุ่มประเทศอาเซียนหรือประเทศอื่น ๆ โดยใช้เวลา ๔๐ ชั่วโมง สำหรับหลักสูตรที่ สพบ. กำหนด(เดิม) จะเป็นหมวดการศึกษาดูงาน ระยะเวลา ๑๘ ชั่วโมง คงเหลือระยะเวลาที่ต้องเรียนรู้ตามสภาพจริงจำนวน ๗๒ ชั่วโมง

(๓) ส่วนที่ ๓ การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในกอง/สำนักการศึกษา ตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด(ใหม่) จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่ได้จากส่วนที่ ๑ และ ส่วนที่ ๒ จัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาของ อปท. ใช้ระยะเวลา ๓๐ ชั่วโมง สำหรับหลักสูตรที่ สพบ. กำหนด(เดิม) จะมีการสัมมนาการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมองอย่างมีความสุข ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง และการสัมมนาปัญหาและแนวทางการปฏิบัติงานในหน้าที่ ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง คงเหลือระยะเวลาที่ต้องจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษา จำนวน ๒๔ ชั่วโมง

## ๒. หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา

หลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด (ใหม่)	หลักสูตรที่ สพบ. กำหนด (เดิม)
๑. ระยะเวลา ไม่น้อยกว่า ๒๐๑ ชั่วโมง	๑. ระยะเวลา ไม่น้อยกว่า ๑๒๐ ชั่วโมง
๒. รายละเอียดหลักสูตร แบ่งเป็น ๒ ส่วน ๓ ระยะ	๒. รายละเอียดหลักสูตร แบ่งเป็น ๖ หมวด
<b>ส่วนที่ ๑</b> การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มี ๒ ระยะ	<b>หมวดวิชาพื้นฐาน</b> ๖ รายวิชา (๒๑ ชั่วโมง)
<b>ระยะที่ ๑</b> อบรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น ๓ หมวด (๑๘ รายวิชา ๙๔ ชั่วโมง /ศึกษาดูงาน ๙ ชั่วโมง)	<b>หมวดวิชาภาวะผู้นำและการบริหารจัดการศึกษา</b> ที่ดี ๗ รายวิชา (๓๙ ชั่วโมง)
<b>หมวดที่ ๑</b> คุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ๖ รายวิชา/ศึกษาดูงาน (๔๙ ชั่วโมง)	<b>หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง</b> ๙ รายวิชา (๓๖ ชั่วโมง)
	<b>หมวดวิชาคุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหาร</b> ๓ รายวิชา (๙ ชั่วโมง)
	<b>หมวดวิชาการศึกษาดูงาน</b> ๑ วัน (๖ ชั่วโมง)

<p>หมวดที่ ๒ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ๘ รายวิชา/ศึกษาดูงาน (๓๐ ชั่วโมง)</p> <p>หมวดที่ ๓ การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา ๔ รายวิชา/ศึกษาดูงาน (๒๔ ชั่วโมง)</p> <p>ระยะที่ ๒ การฝึกประสบการณ์ผู้บริหารสถานศึกษา (๗๘ ชั่วโมง)</p> <p>ส่วนที่ ๒ การจัดทำและนำเสนอผลงาน (๒๐ ชั่วโมง)</p> <p>ระยะที่ ๒๑ การสัมมนาวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา (๒๐ ชั่วโมง)</p>	<p><u>หมวดวิชาการเสริมทักษะและประสบการณ์</u> ๓ รายวิชา (๔ ชั่วโมง)</p>
--	--

สรุปการเปรียบเทียบเวลาและเนื้อหาหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง ๓ หลักสูตร เห็นว่า

(๑) ส่วนที่ ๑ ระยะที่ ๑ อบรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา รายวิชาตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด (ใหม่) มีทั้งสิ้นจำนวน ๑๘ รายวิชา และมีชั่วโมงการศึกษาดูงาน ระยะเวลา ๔ ชั่วโมง สำหรับหลักสูตรที่ สพบ. กำหนด (เดิม) มีจำนวน ๒๔ รายวิชา ซึ่งรายวิชาตามหลักสูตรที่ สพบ. กำหนด (เดิม) จะเหมือนหรือคล้ายคลึงกับรายวิชาตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด (ใหม่) จำนวน ๔ รายวิชา คงเหลือรายวิชาที่ต้องพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด (ใหม่) จำนวน ๔ รายวิชา

(๒) ส่วนที่ ๑ ระยะที่ ๒ การฝึกประสบการณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด (ใหม่) เป็นการฝึกประสบการณ์บริหารในสถานศึกษาต้นแบบ และประชุมสรุปผลการฝึกประสบการณ์ฯ ใช้ระยะเวลา ๗๘ ชั่วโมง

ทั้งนี้ หลักสูตรที่ สพบ. กำหนด (เดิม) จะมีหมวดการศึกษาดูงาน ระยะเวลา ๖ ชั่วโมง ซึ่งตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด (ใหม่) ส่วนที่ ๑ จะมีชั่วโมงการศึกษาดูงานระยะเวลา ๔ ชั่วโมง และชั่วโมงฝึกประสบการณ์ฯ ระยะเวลา ๗๘ ชั่วโมง คงเหลือระยะเวลาที่ต้องฝึกประสบการณ์ฯ ระยะเวลา ๘๑ ชั่วโมง

(๓) ส่วนที่ ๒ ระยะที่ ๓ การจัดทำและนำเสนอผลงาน พร้อมสัมมนาวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด (ใหม่) ใช้ระยะเวลา ๒๐ ชั่วโมง สำหรับหลักสูตรที่ สพบ. กำหนด (เดิม) จะไม่มีการกำหนดเรื่องนี้

### ๓. หลักสูตรศึกษานิเทศก์

หลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด (ใหม่)	หลักสูตรที่ สพบ. กำหนด (เดิม)
๑. ระยะเวลา ไม่น้อยกว่า ๓๓ วัน	๑. ระยะเวลา ไม่น้อยกว่า ๑๕๐ ชั่วโมง
๒. รายละเอียดหลักสูตร แบ่งเป็น ๓ ส่วน	๒. รายละเอียดหลักสูตร แบ่งเป็น ๕ หมวด
<u>ส่วนที่ ๑</u> การพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ แบ่งเป็น ๕ หมวด ๒๕ รายวิชา ระยะเวลา ๔ วัน (๖๗ ชั่วโมง)	<u>หมวดวิชาพื้นฐาน</u> ๘ รายวิชา (๒๔ ชั่วโมง)
หมวดที่ ๑ สมรรถนะ วินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ภารกิจ บทบาทและหน้าที่ศึกษานิเทศก์ ๘ รายวิชา (๑๕ ชั่วโมง)	<u>หมวดวิชาสำหรับนักบริหาร</u> ๕ รายวิชา (๑๕ ชั่วโมง)
หมวดที่ ๒ ความรู้พื้นฐาน ทักษะ เทคนิค กิจกรรม และกระบวนการนิเทศการศึกษา ๕ รายวิชา (๑๘ ชั่วโมง)	<u>หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง</u> ๓๒ รายวิชา (๑๐๒ ชั่วโมง)
หมวดที่ ๓ การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ๓ รายวิชา (๑๒ ชั่วโมง)	<u>หมวดวิชาเสริม</u> ๓ รายวิชา (๔ ชั่วโมง)
หมวดที่ ๔ การติดตาม ประเมิน และรายงานผลการจัดการศึกษา (๖ ชั่วโมง)	<u>หมวดวิชาการศึกษาดูงาน</u> ๓ วัน (๑๘ ชั่วโมง)
หมวดที่ ๕ การวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ใน	

<p>การพัฒนา ๘ รายวิชา (๑๖ ชั่วโมง)</p> <p><b>ส่วนที่ ๒</b> การฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษา (๒๐ วัน)</p> <p><b>ส่วนที่ ๓</b> การนำเสนอผลการฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษา (๔ วัน)</p>	
--	--

สรุปผลการเปรียบเทียบรายละเอียดหลักสูตรศึกษานิเทศฯ ทั้ง ๒ หลักสูตร เห็นว่า

(๑) ส่วนที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศฯ รายวิชาตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด(ใหม่) มีทั้งสิ้นจำนวน ๒๕ รายวิชา สำหรับหลักสูตรที่ สทบ. กำหนด(เดิม) มีจำนวน ๔๘ รายวิชา ซึ่งรายวิชาตามหลักสูตรที่ สทบ. กำหนด จะเหมือนหรือคล้ายคลึงกับรายวิชาตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด จำนวน ๑๐ รายวิชา คงเหลือรายวิชาที่ต้องพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด(ใหม่) จำนวน ๑๕ รายวิชา

(๒) ส่วนที่ ๒ การฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษา ตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด(ใหม่) เน้นการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการวางแผนพัฒนางานนิเทศการศึกษา และลงฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษาในสถานศึกษา และสำนัก/กองการศึกษา ใช้ระยะเวลา ๒๐ วัน และหลักสูตรที่ สทบ. กำหนด(เดิม) จะมีหมวดการศึกษาดูงาน ระยะเวลา ๓ วัน คงเหลือระยะเวลาที่ต้องฝึกประสบการณ์ฯ ระยะเวลา ๑๗ วัน

(๓) ส่วนที่ ๓ การนำเสนอผลการฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษา ตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด(ใหม่) ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษา รายงานการนิเทศการศึกษา รายงานการค้นคว้าอิสระ มานำเสนอต่อผู้เข้ารับการพัฒนาด้วยกันโดยใช้เทคนิคการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลาดนัดความรู้ และการวิพากษ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ ใช้ระยะเวลา ๔ วัน และตามหลักสูตรที่ สทบ. กำหนด(เดิม) จะมีการสัมมนาแนวทางการส่งเสริมและเผยแพร่ทางการศึกษาให้กับชุมชน ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง การสัมมนาแนวทางการป้องกันการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของ อปท. ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง และการสัมมนาปัญหาการปฏิบัติงานในพื้นที่ ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง คงเหลือระยะเวลาที่ต้องจัดทำและนำเสนอผลงานฯ จำนวน ๒ วัน

### ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๗ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงการเปรียบเทียบหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นทั้ง ๓ หลักสูตรดังกล่าวระหว่างหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด(ใหม่) กับหลักสูตรที่ สทบ. กำหนด(เดิม) แล้วเห็นว่าหลักสูตรที่ สทบ. กำหนด(เดิม) จะมีเนื้อหารายวิชาบางส่วนที่เหมือนหรือคล้ายคลึงสอดคล้องกับหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด(ใหม่) แต่ไม่ครอบคลุมเนื้อหาวิชาทั้งหมด ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ที่เห็นชอบให้เปรียบเทียบหลักสูตรดังกล่าว และเมื่อเปรียบเทียบแล้วหากหลักสูตรที่ สทบ. กำหนด(เดิม) มีเนื้อหาไม่ครอบคลุมกับหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด(ใหม่) ก็ให้ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ สทบ. กำหนด(เดิม) มาแล้ว เข้ารับการอบรมเฉพาะในส่วนเนื้อหาที่ขาดอยู่นั้น โดยจัดทำหลักสูตรเสริมให้มีเนื้อหาครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด(ใหม่) จึงเห็นควรเสนอ ก.ท. เห็นชอบ

๑. กำหนดหลักสูตรเสริมที่มีเนื้อหาวิชาครบถ้วนครอบคลุมตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด(ใหม่) และวัดความเหมาะสมกับผู้ที่ดำรงตำแหน่งแล้วซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในบริบทของ อปท. และตำแหน่งในสายงานนั้นเป็นอย่างดี โดยเฉพาะกรณีการเรียนรู้ในสภาพจริงและการฝึกประสบการณ์ ในภาพรวมผู้ที่ดำรงตำแหน่งแล้วจะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในส่วนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงานในและหรือต่างประเทศ เช่น การเข้าร่วมสัมมนางานวิชาการการศึกษา อปท. ระดับภาค/ระดับประเทศ การเข้าร่วมการจัดและการแข่งขันกีฬานักเรียน อปท. ในระดับภาค การศึกษาดูงานการศึกษาของ อปท./หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง การศึกษาดูงานต่างประเทศ ฯลฯ รายละเอียดหลักสูตรมีดังนี้

### ๑. หลักสูตรนักบริหารการศึกษา ประกอบด้วย

๑.๑ ส่วนที่ ๑ การเสริมสร้างสมรรถนะของนักบริหารการศึกษา กำหนดรายวิชาที่ต้องพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด(ใหม่) ไม่น้อยกว่า ๗ รายวิชา (ไม่น้อยกว่า ๒๗ ชั่วโมง) ได้แก่

- (๑) วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการศึกษาสู่โลกอนาคต (ไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง)
- (๒) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (ไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง)
- (๓) การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการของกอง/สำนักการศึกษา

(ไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง)

- (๔) การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (ไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง)
- (๕) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง)
- (๖) การสร้าง บริหาร และพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษา (ไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง)
- (๗) วิชาการเสริม วัฒนธรรม วัฒนธรรม การงานและนันทนาการ (ตามความเหมาะสม)

๑.๒ ส่วนที่ ๒ การเรียนรู้สู่การจริง และส่วนที่ ๓ การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในกอง/สำนักการศึกษา กำหนดให้ศึกษาดูงาน เรียนรู้ตามสภาพจริง ในกอง/สำนักการศึกษาและหริ่งองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการเรียนรู้ จัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาของ อ.ท. ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓ วัน

### ๒. หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

๒.๑ ส่วนที่ ๑ ระยะเวลาที่ ๑ อบรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดรายวิชาที่ต้องพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด(ใหม่) ไม่น้อยกว่า ๔ รายวิชา (ไม่น้อยกว่า ๔๗ ชั่วโมง) ได้แก่

- (๑) การพัฒนาสุขภาพกาย (ไม่น้อยกว่า ๑๒ ชั่วโมง)
- (๒) การพัฒนาบุคลิกภาพและการสร้างสุนทรียภาพ (ไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง)
- (๓) การพัฒนาเจตคติและค่านิยม การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตย

(ไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง)

- (๔) การพัฒนาจิต (ไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมง)
- (๕) ปรัชญาการศึกษาของชาติและหลักการจัดการศึกษา (ไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง)
- (๖) การสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา (ไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง)
- (๗) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (ไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง)
- (๘) ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (ไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง)
- (๙) นโยบาย ภารกิจของสถานศึกษา และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร

สถานศึกษา (ไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง)

๒.๒ ส่วนที่ ๑ ระยะเวลาที่ ๒ การฝึกประสบการณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และส่วนที่ ๒ ระยะเวลาที่ ๓ การจัดทำและนำเสนอผลงาน กำหนดให้ศึกษาดูงาน ฝึกประสบการณ์บริหารในสถานศึกษาด้านแบบ รวมถึงสัมมนาวิเคราะห์ผลการศึกษาดูงาน การฝึกประสบการณ์บริหารในสถานศึกษา ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓ วัน

### ๓. หลักสูตรศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย

(๑) ส่วนที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ กำหนดรายวิชาที่ต้องพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด(ใหม่) ไม่น้อยกว่า ๘ รายวิชา (ไม่น้อยกว่า ๓๑ ชั่วโมง) ได้แก่

- (๑) รัก สรวิธา และภาคภูมิเ็จในการเป็นศึกษานิเทศก์ (ไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง)
- (๒) ภารกิจ บทบาทและหน้าที่ศึกษานิเทศก์ในสำนัก/กองการศึกษา อ.ท. และสถานศึกษา

(ไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง)

- (๓) สมรรถนะและแผนพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์ (ไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง)
- (๔) เพิ่มพัฒนางานศึกษานิเทศก์ (ไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง)
- (๕) การพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ (ไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง)

(๖) กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับศึกษานิเทศก์ (ไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง)

(๗) การจัดทำโครงการ โครงร่างการวิจัย การนิเทศการศึกษาที่เน้นการวิจัยการนิเทศตาม  
กลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือสาระวิชาที่รับผิดชอบ (ไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง)

(๘) การวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนา (ไม่น้อยกว่า ๑๖ ชั่วโมง)

- ระเบียบวิธีวิจัย
- กระบวนการวิจัย
- การวิจัยปฏิบัติการ
- การวิจัยในชั้นเรียน
- การวิจัยและพัฒนา
- การวิจัย, โอบ, ทา, ทาหน้าทีของศึกษานิเทศก์
- การวิเคราะห์งานวิจัย
- การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

(๑) ส่วนที่ ๒ การฝึกประสบการณ์การนิเทศการศึกษา และส่วนที่ ๓ การนำเสนอผลการฝึกประสบการณ์การนิเทศการศึกษา กำหนดให้ศึกษาดูงาน เรียนรู้ตามสภาพจริง จัดทำแผนพัฒนางานนิเทศการศึกษา ฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษาสำนัก/กองการศึกษา /สถานศึกษา รวมถึงการนำเสนอผลการศึกษาดูงาน การเรียนรู้สภาพจริงการฝึกประสบการณ์การนิเทศการศึกษา ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓ วัน

ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรต้องผ่านเกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย

๑. ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการต้องมีระยะเวลาในการเข้ารับการพัฒนาน้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของระยะเวลาการพัฒนาดังกล่าว

๒. ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการต้องได้คะแนนประเมินระหว่างการพัฒนา และเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาในแต่ละส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

กรณีผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์การประเมินข้างต้น ต้องเข้ารับการพัฒนาใหม่ทั้งหมด

๒. สำหรับข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่ถ่ายโอนมาสังกัด อปท. ซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา สายงานบริหารการศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา หากเป็นบุคคลที่เคยผ่านการพัฒนาดำเนินการตามหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ แล้วแต่กรณี ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ก็ถือได้ว่าเป็นผู้ผ่านการพัฒนาดำเนินการตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนดแล้วโดยอนุโลม

### ข้อเสนอ

๑. กำหนดหลักสูตรเสริมที่มีเนื้อหาวิชาครบถ้วนครอบคลุมตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด(ใหม่) และมีความเหมาะสมกับผู้ดำรงตำแหน่งแล้วซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในบริบทของ อปท. และตำแหน่งในสายงานนั้นเป็นอย่างดี โดยเฉพาะกรณีการเรียนรู้ในสภาพจริงและการฝึกประสบการณ์ ในภาพรวมผู้ดำรงตำแหน่งแล้วจะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในส่วนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงานในและหรือต่างประเทศ เช่น การเข้าร่วมสัมมนางานวิชาการการศึกษา อปท. ระดับภาค/ระดับประเทศ การเข้าร่วมการจัดและการแข่งขันกีฬานักเรียน อปท. ในระดับภาค การศึกษาดูงานการศึกษาของ อปท./หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง การศึกษาดูงานต่างประเทศ ฯลฯ รายละเอียดหลักสูตรตามเอกสารแนบท้ายวาระ

๒. สำหรับข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่ถ่ายโอนมาสังกัด อปท. ซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา สายงานบริหารการศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา หากเป็นบุคคลที่เคยผ่านการพัฒนาดำเนินการตามหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ แล้วแต่กรณี ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ก็ถือได้ว่าเป็น ผู้ผ่านการพัฒนาดำเนินการตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนดแล้วโดยอนุโลม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

**มติที่ประชุม** เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท. โครงสร้าง เสนอ และให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นดำเนินการจัดฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดต่อไป

## (เอกสารประกอบการพิจารณาวันที่ ๓.๔)

**ข้อกฎหมาย**

๑. ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ อบจ. ประกาศ ณ วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๔๙ ได้กำหนดให้ อบจ. นำมาตรฐานและหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลมาใช้กับการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ อบจ. โดยอนุโลม

๒. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของ อบต. ประกาศ ณ วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๔๙ ได้กำหนดให้ อบต. นำมาตรฐานและหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลมาใช้กับการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของ อบต. โดยอนุโลม

๑. เปรียบเทียบรายละเอียดหลักสูตรนักบริหารการศึกษา

รายละเอียดหลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่)	รายละเอียดหลักสูตร สทท. กำหนด (เดิม)	สรุปโครงสร้างหลักสูตร
<p>โครงสร้างหลักสูตร แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน (๑๙๒ ชั่วโมง)</p> <p>ส่วนที่ ๑ การเสริมสร้างสมรรถนะของนักบริหารการศึกษา ระยะเวลา ๑๒ วัน (๗๒ ชั่วโมง)</p> <p>หมวดที่ ๑ ผู้นำทางวิชาการ (๑๘ ชั่วโมง)</p> <p>(๑) วิสัยทัศน์การจัดการศึกษาสู่โลกอนาคต</p> <p>(๒) ผู้นำและการสร้างผู้นำทางวิชาการ</p> <p>(๓) การจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน</p> <p>(๔) การขับเคลื่อนและการยกระดับคุณภาพการศึกษาของ อบท</p> <p>(๕) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>(๖) การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน</p> <p>หมวดที่ ๒ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (๒๕ ชั่วโมง)</p> <p>(๑) บริบทและแนวโน้มการจัดการศึกษาสู่สากล</p> <p>(๒) การวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสมรรถนะสูง</p> <p>(๓) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>(๔) การกระจายอำนาจและการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยยึดหลักธรรมาภิบาล</p> <p>(๕) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>(๖) การพัฒนาและเสริมสร้างความรู้เชิงในการบริหารจัดการองค์การ/ส่วนงานศึกษา</p>	<p>รายละเอียดหลักสูตร สทท. กำหนด (เดิม)</p> <p>โครงสร้างหลักสูตร แบ่งออกเป็น ๕ หมวดวิชา (๑๔๔ ชั่วโมง)</p> <p>๑. หมวดวิชาพื้นฐาน (๑๘ ชั่วโมง)</p> <p>(๑) การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>(๒) ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๕๐</p> <p>(๓) เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ</p> <p>(๔) หลักการและวิธีปฏิบัติงานรัฐพิธี</p> <p>(๕) คุณธรรมและจริยธรรมกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>(๖) คุณธรรมนำชีวิต งานสัมฤทธิ์ จิตสำนึก</p> <p>๒. หมวดวิชาความรู้ (๑๕ ชั่วโมง)</p> <p>(๑) การบริหารความขัดแย้งภายในองค์กร</p> <p>(๒) การบริหารเชิงกลยุทธ์</p> <p>(๓) การประเมินผลและสร้างตัวชี้วัดใบการทำงาน</p> <p>(๔) การพัฒนาทีมงานและมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน</p> <p>(๕) แผนผังความคิด (Strategy Map) :</p> <p>กระบวนการคิดเชิงระบบ</p> <p>๓. หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง (๘๗ ชั่วโมง)</p> <p>(๑) การกำหนดนโยบายและการวางแผนการศึกษาท้องถิ่น</p> <p>(๒) ผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตรทางการศึกษา</p>	<p>หลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่)</p> <p>แบ่งเป็น ๓ ส่วน ๑๙๒ ชั่วโมง</p> <p>ส่วนที่ ๑ การเสริมสร้างสมรรถนะของนักบริหารการศึกษา</p> <p>แบ่งเป็น ๕ หมวดวิชา (๗๒ ชั่วโมง)</p> <p>หมวดวิชาพื้นฐาน ๖ รายวิชา (๑๘ ชั่วโมง)</p> <p>หมวดวิชากรบริหาร ๕ รายวิชา (๑๕ ชั่วโมง)</p> <p>หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง ๒๕ รายวิชา (๘๗ ชั่วโมง)</p> <p>หมวดวิชาเสริม ๓ รายวิชา (๙ ชั่วโมง)</p> <p>*** รวม ๓๘ รายวิชา ***</p> <p>หมวดวิชากรศึกษา ๓ วัน (๑๘ ชั่วโมง)</p> <p>หลักสูตร ก.ท. กำหนด (เดิม)</p> <p>แบ่งเป็น ๕ หมวดวิชา (๑๔๔ ชั่วโมง)</p> <p>๑. หมวดวิชาพื้นฐาน ๖ รายวิชา (๑๘ ชั่วโมง)</p> <p>๒. หมวดวิชาความรู้ ๑๕ รายวิชา (๑๕ ชั่วโมง)</p> <p>๓. หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง ๒๕ รายวิชา (๘๗ ชั่วโมง)</p> <p>๔. หมวดวิชาเสริม ๓ รายวิชา (๙ ชั่วโมง)</p> <p>๕. หมวดวิชากรศึกษา ๓ วัน (๑๘ ชั่วโมง)</p>

รายละเอียดหลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่)		รายละเอียดหลักสูตร สทพ. กำหนด (เดิม)		สรุปโครงสร้างหลักสูตร			
หมวดที่ ๓ บุคคลแห่งการเรียนรู้ (๑๒ ชั่วโมง)		แนวทางการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา		หลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่)			
<p>(๑) การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้</p> <p>(๒) การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้</p> <p>หมวดที่ ๔ การสร้างและพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษา (๖ ชั่วโมง)</p> <p>(๑) การสร้าง นวัตกรรม และพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษา</p> <p>หมวดที่ ๕ การพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (๑๒ ชั่วโมง)</p> <p>(๑) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ</p> <p>(๒) วินัยและกระบวนกรการดำเนินการทางวินัย</p> <p>(๓) การพัฒนาบุคลิกภาพ</p> <p>(๔) กิจกรรมเสริม พัฒนากาย กีฬาและนันทนาการ</p> <p>ส่วนที่ ๒ การเรียนรู้ใบสภาพจริง ๑๕ วัน (๙๐ ชั่วโมง)</p> <p>(๑) เรียนรู้ตามสภาพจริงในกอง/สำนักการศึกษา อปท. ที่มีนวัตกรรมการบริหาร และหรือมีการจัดการศึกษา ประสบผลสำเร็จและผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ระยะเวลา ๕ วัน (๓๐ ชั่วโมง)</p> <p>(๒) เรียนรู้จากองค์กรที่มีองค์ความรู้ด้านกฎหมายมหาชน ได้แก่ ศาลปกครอง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ระยะเวลา ๓ วัน (๑๕ ชั่วโมง)</p> <p>(๓) เรียนรู้ในองค์กรเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาภาครัฐและเอกชน ระยะเวลา ๑ วัน (๑๒ ชั่วโมง)</p>		<p>(๓) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>(๔) การตลาดเพื่อการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ</p> <p>(๕) สัมมนาการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างมีความสุข</p> <p>(๖) บ้านหนึ่ง บ้านบุญ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น</p> <p>(๗) การบริหารงานบุคคลและการดำเนินการทางวินัยของ อปท.</p> <p>(๘) นโยบายและการวางแผนสังคมสงเคราะห์ของ อปท.</p> <p>(๙) การประกันและการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา</p> <p>(๑๐) บทบาทและแนวโน้มทางการศึกษาของ อปท.</p> <p>(๑๑) การประเมินผลและการตรวจนิเทศสถานศึกษา</p> <p>(๑๒) การจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย</p> <p>(๑๓) ความรู้เกี่ยวกับวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๑๔) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น</p> <p>(๑๕) สัมมนาแนวทางการส่งเสริมและการเผยแพร่ทางการศึกษาให้แก่ชุมชน</p> <p>(๑๖) มาตรฐานการบริการสาธารณะ</p> <p>(๑๗) การบริหารงานบุคคลพนักงานครูของ อปท.</p>		<p>สรุปรายวิชารวม ๒๕ รายวิชา มีรายวิชาที่เพิ่ม ดังนี้</p> <p>รวมครั้งที่ ๑ วิชาที่ ๑</p> <p>รวมครั้งที่ ๒ วิชาที่ ๓</p> <p>รวมครั้งที่ ๓ วิชาที่ ๔</p> <p>รวมครั้งที่ ๔ วิชาที่ ๕</p> <p>รวมครั้งที่ ๕ วิชาที่ ๖</p> <p>รวมครั้งที่ ๖ วิชาที่ ๓</p> <p>รวมครั้งที่ ๗ วิชาที่ ๓</p> <p>รวมครั้งที่ ๘ วิชาที่ ๓</p> <p>รวมครั้งที่ ๙ วิชาที่ ๓</p> <p>รวมครั้งที่ ๑๐ วิชาที่ ๓</p> <p>รวมครั้งที่ ๑๑ วิชาที่ ๓</p> <p>รวมครั้งที่ ๑๒ วิชาที่ ๓</p> <p>รวมครั้งที่ ๑๓ วิชาที่ ๓</p> <p>รวมครั้งที่ ๑๔ วิชาที่ ๓</p> <p>รวมครั้งที่ ๑๕ วิชาที่ ๓</p>		<p>หลักสูตร สทพ. กำหนด (เดิม)</p> <p>หมวด ๓ วิชาที่ ๒</p> <p>หมวด ๓ วิชาที่ ๒๑</p> <p>หมวด ๓ วิชาที่ ๑๔</p> <p>หมวด ๓ วิชาที่ ๙</p> <p>หมวด ๓ วิชาที่ ๒</p> <p>หมวด ๓ วิชาที่ ๑๐</p> <p>หมวด ๒ วิชาที่ ๒</p> <p>หมวด ๓ วิชาที่ ๓</p> <p>หมวด ๑ วิชาที่ ๕</p> <p>หมวด ๑ วิชาที่ ๕,๖</p> <p>หมวด ๓ วิชาที่ ๗</p> <p>หมวด ๔ วิชาที่ ๒</p>	



รายละเอียดหลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่)	รายละเอียดหลักสูตร สพบ. กำหนด (เดิม)	สรุปโครงสร้างหลักสูตร หลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่)      หลักสูตร สพบ. กำหนด (เดิม)
<p>(๔) เรียนรู้ในองค์กรในกลุ่มประเทศอาเซียนหรือประเทศอื่น ๆ ระยะเวลา ๕ วัน (๓๐ ชั่วโมง)</p> <p>ส่วนที่ ๓ การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาของ อปท. ระยะเวลา ๕ วัน (๓๐ ชั่วโมง)</p> <p>(๑) วิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการเสริมสร้างสมรรถนะ ในส่วนที่ ๑ และ ส่วนที่ ๒ จัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์การพัฒนาการศึกษาของ อปท.</p> <p>(๒) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกรณีศึกษาประสบการณ์ และศึกษาดูงาน โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ในเรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการในสำนัก/กองการศึกษาของ อปท. วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง การสร้างเครือข่ายการจัดการศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p>	<p>รายละเอียดหลักสูตร สพบ. กำหนด (เดิม)</p> <p>(๑๘) วิกฤตสังคมไทยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเด็ก</p> <p>(๑๙) สัมมนาแนวทางการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ของ อปท.</p> <p>(๒๐) ระเบียบและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับพัสดุของอปท.</p> <p>(๒๑) การเตรียมการศึกษาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน</p> <p>(๒๒) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่</p> <p>(๒๓) ทิศทางการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา</p> <p>(๒๔) การบริหารท้องถิ่นกับข้อสังเกตของ สสจ.</p> <p><b>๔. หมวดวิชาชีพเสริม (๙ ชั่วโมง)</b></p> <p>(๑) เทคนิคการพูดและบรรยายสรุป</p> <p>(๒) การพัฒนาบุคลิกภาพสู่ความเป็นเลิศและการประกอบพิธีการต่าง ๆ</p> <p>(๓) สัมมนาปัญหาและแนวทางการปฏิบัติงานในหน้าที่</p> <p><b>๕. วิชาการศึกษาดูงาน จำนวน ๓ วัน (๑๘ ชั่วโมง)</b></p> <p>(๑) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๒) การบริหารจัดการสมัยใหม่</p> <p>(๓) โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ</p> <p>(๔) การผลิต การจัดการและการตลาดสินค้า</p> <p>OTOP</p> <p>(๕) การส่งเสริมและการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว</p> <p>(๖) การกำจัดขยะมูลฝอย</p> <p>(๗) การพัฒนาชุมชนและเมือง</p> <p>(๘) การศึกษาประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่น</p>	

สรุปโครงสร้างหลักสูตร	
หลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่)	หลักสูตร สพบ. กำหนด (เดิม)
รายละเอียดหลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่)	รายละเอียดหลักสูตร สพบ. กำหนด (เดิม)
	<p>(๙) การพัฒนาชุมชนและเมืองมาอยู่  (๑๐) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด/ผู้มี  อิทธิพล  (๑๑) รูปแบบและวิธีการจัดการรายได้ขององค์กร  ปกครองส่วนท้องถิ่น  (๑๒) การบริหารงานของภาคเอกชนที่ประสบ  ความสำเร็จ เช่น บริษัท AIS บริษัทปูนซิเมนต์ไทย บริษัทใน  เครือเจริญโภคภัณฑ์ เป็นต้น</p>

๒. เปรียบเทียบรายละเอียดหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา

รายละเอียดหลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่)	รายละเอียดหลักสูตร สห. กำหนด (เดิม)	รายวิชาที่เหมือนกัน
<p>โครงสร้างหลักสูตร แบ่งเป็น ๒ ส่วน (๒๐๑ ชั่วโมง)</p> <p>ส่วนที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา (๒ ระยะ)</p> <p>ระยะที่ ๑ อบรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา (๓ หมวด)</p> <p>หมวดที่ ๑ คุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่พึงประสงค์ (๔๙ ชั่วโมง)</p> <p>(๑) การพัฒนาสุขภาพกาย (๑๒ ชั่วโมง)</p> <p>(๒) การพัฒนาบุคลิกภาพและการสร้างสุนทรียภาพ (๓ ชั่วโมง)</p> <p>(๓) พัฒนาทักษะการคิด/การฟัง/การพูด (๑๒ ชั่วโมง)</p> <p>(๔) การพัฒนาเจตคติและค่านิยม การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตย (๓ ชั่วโมง)</p> <p>(๕) การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๖ ชั่วโมง)</p> <p>(๖) การพัฒนาจิต (๑๐ ชั่วโมง)</p> <p>(๗) การศึกษาดูงาน (๙ ชั่วโมง)</p> <p>หมวดที่ ๒ ภาวะผู้นำทางวิชาการ (๓๐ ชั่วโมง)</p> <p>(๑) ผู้นำทางวิชาการและการส่งเสริม ใ้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (๓ ชั่วโมง)</p> <p>(๒) ปรัชญาการจัดการศึกษาของชาติและหลักการจัดการศึกษา (๓ ชั่วโมง)</p> <p>(๓) การบริหารจัดการการศึกษาระดับพื้นที่</p>	<p>โครงสร้างหลักสูตร แบ่งเป็น ๖ หมวดวิชา (๑๒๐ ชั่วโมง)</p> <p>หมวดที่ ๑ วิชาพื้นฐานสำหรับบริหารสถานศึกษา</p> <p>๖ รายวิชา (๒๑ ชั่วโมง)</p> <p>(๑) การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี</p> <p>(๒) นโยบายของรัฐและแนวทางการระดมทุนของไทย</p> <p>ในการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>(๓) บทบาทและภารกิจของท้องถิ่นตามกฎหมาย รัฐธรรมนูญและกฎหมายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๔) การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ</p> <p>(๕) การประยุกต์ตนเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>(๖) กระบวนการจัดการศึกษาเชิงคุณภาพ (Siopoi)</p> <p>หมวดที่ ๒ วิชาภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ</p> <p>การศึกษที่ดี ๗ รายวิชา (๓๙ ชั่วโมง)</p> <p>(๑) การนำองค์กร : ทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์</p> <p>(๒) ทักษะการปรับปรุงคุณภาพงาน</p> <p>(๓) ผู้บริหารกับการเลือกตั้ง</p> <p>(๔) ภาวะผู้นำ และการสร้างทีมงานและการร่วมมือ</p> <p>(๕) การบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์</p> <p>(๖) การบริหารทรัพยากรมนุษย์</p> <p>(๗) การประเมินโครงการ</p>	<p>หลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่)</p> <p>แบ่งเป็น ๒ ส่วน ๒๐๑ ชั่วโมง</p> <p>ส่วนที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะ</p> <p>ผู้บริหารสถานศึกษา (๒ ระยะ)</p> <p>ระยะที่ ๑ อบรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา (๓ หมวด)</p> <p>หมวดที่ ๑ คุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษา (๓ ชั่วโมง)</p> <p>ผู้ดำเนินการสถานศึกษา (๕ รายวิชา (๔๙ ชั่วโมง))</p> <p>หมวดที่ ๒ วิชาภาวะผู้นำและการบริหาร (๓ ชั่วโมง)</p> <p>ส่วนที่ ๒ วิชาภาวะผู้นำและการบริหาร (๓ ชั่วโมง)</p> <p>หลักสูตร สห. กำหนด (เดิม)</p> <p>แบ่งเป็น ๖ หมวด ๑๒๐ ชั่วโมง</p> <p>หมวดที่ ๑ วิชาพื้นฐานสำหรับบริหารสถานศึกษา ๖ รายวิชา (๒๑ ชั่วโมง)</p> <p>หมวดที่ ๒ วิชาภาวะผู้นำและการบริหาร (๓ ชั่วโมง)</p> <p>หมวดที่ ๓ วิชาเฉพาะด้านแห่ง ๙ รายวิชา (๓๖ ชั่วโมง)</p> <p>หมวดที่ ๔ คุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหาร ๓ รายวิชา (๙ ชั่วโมง)</p> <p>หมวดที่ ๕ การเสริมทักษะและประสบการณ์ ๓ รายวิชา ๙ ชั่วโมง</p> <p>*** รวม ๒๙ รายวิชา ***</p> <p>หมวดที่ ๕ การดูงาน จำนวน ๖ ชั่วโมง</p>

รายละเอียดหลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่)	รายละเอียดหลักสูตร สทท. กำหนด (เดิม)	รายวิชาที่เหมือนกัน หลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่)	รายวิชาที่เหมือนกัน หลักสูตร สทท. กำหนด (เดิม)
<p>พ.ศ. ๒๕๕๑ หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (๓ ชั่วโมง)</p> <p>(๔) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (๓ ชั่วโมง)</p> <p>(๕) การสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมทางการศึกษา (๓ ชั่วโมง)</p> <p>(๖) การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (๓ ชั่วโมง)</p> <p>(๗) องค์การแห่งการเรียนรู้ (๓ ชั่วโมง)</p> <p>(๘) ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (๖ ชั่วโมง)</p> <p>(๙) การศึกษาดูงาน (๓ ชั่วโมง)</p> <p><b>หมวดที่ ๓ การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา (๒๕ ชั่วโมง)</b></p> <p>(๑) นโยบาย ภารกิจของสถานศึกษา และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา (๓ ชั่วโมง)</p> <p>(๒) การบริหารจัดการในสถานศึกษา (๕ ชั่วโมง)</p> <p>(๓) การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษา (๓ ชั่วโมง)</p> <p>(๔) กฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และ วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา (๖ ชั่วโมง)</p> <p>(๕) การศึกษาดูงาน (๓ ชั่วโมง)</p> <p><b>ระยะที่ ๒ การฝึกประสบการณ์ผู้บริหารสถานศึกษา (๗๕ ชั่วโมง)</b></p> <p>การฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษา กำหนดรูปแบบการพัฒนาโดยคำนึงถึงความรู้และทักษะที่ได้จากการ</p>	<p><b>หมวดที่ ๓ วิชาเฉพาะตัวแม่ง ๙ รายวิชา (๓๖ ชั่วโมง)</b></p> <p>(๑) นโยบายและการวางแผนการจัดการศึกษาของอปท.</p> <p>(๒) การออกแบบระบบงานและการวิเคราะห์คุณค่า</p> <p>(๓) การยกมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาท้องถิ่นสู่การประกันคุณภาพ</p> <p>(๔) แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับพัสดุของท้องถิ่น</p> <p>(๕) การวิจัยสถานศึกษาและการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน</p> <p>(๖) การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้และศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิต</p> <p>(๗) การพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการท้องถิ่น</p> <p>(๘) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>(๙) การประเมินโครงการ</p> <p><b>หมวดที่ ๔ คุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหาร</b></p> <p><b>๓ รายวิชา (๙ ชั่วโมง)</b></p> <p>(๑) การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน</p> <p>(๒) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร</p> <p>(๓) ธรรมะสำหรับผู้บริหาร</p> <p><b>หมวดที่ ๕ การดูงาน (จำนวน ๖ ชั่วโมง)</b></p> <p>(๑) สถานศึกษาด้านแบบ</p> <p><b>หมวดที่ ๖ การเสริมทักษะและประสบการณ์</b></p> <p>(จำนวน ๓ รายวิชา ๙ ชั่วโมง)</p> <p>(๑) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร</p> <p>(๒) การนิเทศการศึกษา</p>	<p>ส่วนที่ ๒ การจัดทำและนำเสนอผลงาน (๒๐ ชั่วโมง)</p> <p>ระยะที่ ๒ การประเมินโครงการที่ผลการปฏิบัติงานในส่วนการศึกษา (๒๐ ชั่วโมง)</p> <p>สรุปรายวิชา รวม ๑๘ รายวิชา มีรายวิชาที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน ๕ รายวิชา ดังนี้</p> <p>หมวด ๑ วิชาที่ ๓ หมวด ๑ วิชาที่ ๕ หมวด ๒ วิชาที่ ๑ หมวด ๒ วิชาที่ ๓ หมวด ๔ วิชาที่ ๔ หมวด ๕ วิชาที่ ๖ หมวด ๖ วิชาที่ ๑ หมวด ๖ วิชาที่ ๓ หมวด ๖ วิชาที่ ๕ หมวด ๖ วิชาที่ ๖ หมวด ๖ วิชาที่ ๑ หมวด ๖ วิชาที่ ๓</p> <p>หมวด ๖ วิชาที่ ๓ หมวด ๔ วิชาที่ ๒ หมวด ๒ วิชาที่ ๔ หมวด ๓ วิชาที่ ๓, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙ หมวด ๖ วิชาที่ ๓ หมวด ๔ วิชาที่ ๒ หมวด ๒ วิชาที่ ๔ หมวด ๓ วิชาที่ ๓, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙ หมวด ๖ วิชาที่ ๑ หมวด ๓ วิชาที่ ๕ หมวด ๑ วิชาที่ ๖ หมวด ๓ วิชาที่ ๓ หมวด ๓ วิชาที่ ๑, ๒, ๓ หมวด ๓ วิชาที่ ๑, ๔ หมวด ๔ วิชาที่ ๑</p>	

รายละเอียดหลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่)	รายละเอียดหลักสูตร สพบ. กำหนด (เดิม)	รายวิชาที่เหมือนกัน	
		หลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่)	หลักสูตร สพบ. กำหนด (เดิม)
<p>ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในระยะเวลาที่ ๑ ทุกหน่วยการเรียนรู้ไปบูรณาการและฝึกปฏิบัติงานโดยมีรูปแบบและระยะเวลาในการพัฒนา ดังนี้</p> <p>กิจกรรมที่ ๑ ฝึกประสบการณ์บริหารในสถานศึกษาด้านแบบ (๙๒ ชั่วโมง)</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ ประชุมสรุปผลการฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษา (๖ ชั่วโมง)</p> <p>ส่วนที่ ๒ การจัดทำและนำเสนอผลงาน (๒๐ ชั่วโมง)</p> <p>ระยะที่ ๓ การสัมมนาวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา (๒๐ ชั่วโมง)</p>	(๓) การพูดสำหรับผู้บริหาร		

๓. เปรียบเทียบรายละเอียดหลักสูตรศึกษานิเทศก์

รายละเอียดหลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่)	รายละเอียดหลักสูตร สพบ. กำหนด (เดิม)	สรุปการเปรียบเทียบหลักสูตร
<p>โครงสร้างหลักสูตร แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน</p> <p>ส่วนที่ ๑ : การพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ (๕ หน่วยการเรียนรู้)</p> <p>หน่วยการเรียนรู้ที่ ๑ สมรรถนะ วินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ภารกิจ บทบาทและหน้าที่ศึกษานิเทศก์ ๔ รายวิชา (๑๕ ชั่วโมง)</p> <p>(๑) รัก ศรัทธา และภาคภูมิใจในการเป็นศึกษานิเทศก์</p> <p>(๒) คุณธรรม จริยธรรมและเมตตาธรรมในการยกระดับจิตวิญญาณความเป็นครู</p> <p>(๓) ภารกิจ บทบาทและหน้าที่ศึกษานิเทศก์ในสำนักงานการศึกษา อปท. และสถานศึกษา</p> <p>(๔) สมรรถนะและแผนพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์</p> <p>(๕) เพิ่มพัฒนางานศึกษานิเทศก์</p> <p>(๖) การพัฒนาบุคลากร</p> <p>(๗) การพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์</p> <p>(๘) กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับศึกษานิเทศก์</p> <p>หน่วยการเรียนรู้ที่ ๒ ความรู้พื้นฐาน ทักษะ เทคนิค ภารกิจ และกระบวนการนิเทศการศึกษา ๕ รายวิชา (๑๘ ชั่วโมง)</p> <p>(๑) ความรู้พื้นฐาน และกิจกรรมการนิเทศการศึกษา</p> <p>(๒) ทักษะการนิเทศการศึกษา</p> <p>(๓) ทักษะการใช้ ICT เพื่อการนิเทศการศึกษา</p> <p>(๔) เทคนิค วิธีการนิเทศการศึกษา</p>	<p>โครงสร้างหลักสูตร แบ่งออกเป็น ๕ หมวดวิชา (๑๕๐ ชั่วโมง)</p> <p>หมวดที่ ๑ วิชาพื้นฐาน ๔ รายวิชา (๒๔ ชั่วโมง)</p> <p>(๑) การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>(๒) เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ</p> <p>(๓) หลักการและวิธีปฏิบัติงานรัฐพิธี</p> <p>(๔) คุณธรรมและจริยธรรมกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>(๕) โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>(๖) บทบาทและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>(๗) แนวทางการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๕</p> <p>(๘) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐</p> <p>หมวดที่ ๒ วิชาสำหรับนักบริหาร ๕ รายวิชา (๑๕ ชั่วโมง)</p> <p>(๑) การบริหารความขัดแย้งภายในองค์กร</p>	<p>หลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่)</p> <p>แบ่งเป็น ๓ ส่วน</p> <p>ส่วนที่ ๑ การนิเทศสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ แบ่งเป็น ๕ หน่วยการเรียนรู้ ๒๕ รายวิชา (๖๖ ชั่วโมง)</p> <p>หน่วยการเรียนรู้ ๑</p> <p>คุณธรรม จริยธรรม</p> <p>จรรยาบรรณวิชาชีพ ภารกิจ บทบาทและหน้าที่ศึกษานิเทศก์ ๔ รายวิชา (๑๕ ชั่วโมง)</p> <p>หน่วยการเรียนรู้ที่ ๒</p> <p>ความรู้พื้นฐาน ทักษะ เทคนิค ภารกิจ และกระบวนการนิเทศการศึกษา ๕ รายวิชา (๑๘ ชั่วโมง)</p> <p>หน่วยการเรียนรู้ที่ ๓ การนิเทศ การนิเทศสมรรถนะและละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๕</p> <p>หน่วยการเรียนรู้ที่ ๔ การนิเทศ การนิเทศสมรรถนะ และราชบัณฑิตยศาสตร์</p> <p>หน่วยการเรียนรู้ที่ ๕ การนิเทศ</p> <p>หลักสูตร สพบ. กำหนด (เดิม)</p> <p>แบ่งเป็น ๕ หมวด (๑๕๐ ชั่วโมง)</p> <p>หมวดวิชาพื้นฐาน ๔ รายวิชา (๒๔ ชั่วโมง)</p> <p>หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง ๓๒ รายวิชา (๑๐๒ ชั่วโมง)</p> <p>หมวดวิชาเสริม ๓ รายวิชา (๑๕ ชั่วโมง)</p> <p>*** รวม ๔๘ รายวิชา ***</p> <p>หมวดวิชาการศึกษา (๓ วัน)</p>

รายละเอียดหลักสูตร ก.พ. กำหนด (ใหม่)	รายละเอียดหลักสูตร สพบ. กำหนด (เดิม)	สรุปการเปรียบเทียบหลักสูตร หลักสูตร ก.พ. กำหนด (ใหม่)      หลักสูตร สพบ. กำหนด (เดิม)
<p>(๕) กระบวนการนิเทศการศึกษา</p> <p>หน่วยการเรียนรู้ที่ ๓ การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ๓ รายวิชา (๑๒ ชั่วโมง)</p> <p>(๑) การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา</p> <p>(๒) การวางแผนการนิเทศและการพัฒนาวัตกรรมการนิเทศที่เน้นการนิเทศกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือสาระวิชาที่รับผิดชอบ</p> <p>(๓) การจัดทำโครงการ โครงร่างการวิจัย การนิเทศ การศึกษาที่เน้นการวิจัยการนิเทศตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือสาระวิชาที่รับผิดชอบ</p> <p>หน่วยการเรียนรู้ที่ ๔ การติดตาม ประเมิน และรายงานผลการจัดการศึกษา ๑ รายวิชา (๖ ชั่วโมง)</p> <p>(๑) การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการจัดการศึกษา</p> <p>หน่วยการเรียนรู้ที่ ๕ การวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนา ๔ รายวิชา (๑๖ ชั่วโมง)</p> <p>(๑) ระเบียบวิธีวิจัย</p> <p>(๒) กระบวนการวิจัย</p> <p>(๓) การวิจัยปฏิบัติการ</p> <p>(๔) การวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>(๕) การวิจัยและพัฒนา</p> <p>(๖) การวิจัยนโยบายหน้าห้องศึกษานิเทศก์</p> <p>(๗) การวิเคราะห์งานวิจัย</p> <p>(๘) การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพ</p>	<p>(๒) การบริหารเชิงกลยุทธ์</p> <p>(๓) การประเมินผลและสร้างตัวชี้วัดในการทำงาน</p> <p>(๔) การพัฒนาทีมงานและมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน</p> <p>(๕) แผนผังความคิด(Stragey Map) : กระบวนการคิดเชิงระบบ</p> <p>หมวดที่ ๓ วิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง ๓๒ รายวิชา (๓๐๒ ชั่วโมง)</p> <p>(๑) การกำหนดนโยบายและการวางแผนการศึกษาท้องถิ่น</p> <p>(๒) ผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตรทางการศึกษา</p> <p>(๓) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>(๔) การตลาดเพื่อการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ</p> <p>(๕) สัมมนาการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมองอย่างมีความสุข</p> <p>(๖) บำบัด บำบัด บำบัด สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น</p> <p>(๗) การบริหารงานบุคคลและการดำเนินการทางวินัยของ อปท.</p> <p>(๘) นโยบายและการวางแผนสังคมสงเคราะห์ของ อปท.</p> <p>(๙) การประกันและการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา</p> <p>(๑๐) บริบทและแนวโน้มทางการศึกษาของ อปท.</p> <p>(๑๑) การประเมินผลและการตรวจนิเทศสถานศึกษา</p> <p>การจัดการศึกษาในระบบ,นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย</p>	<p>วิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนา ๓ รายวิชา (๑๒ ชั่วโมง)</p> <p>ข้อ ๖-๖.๕ การนิเทศและพัฒนาครู</p> <p>นิเทศการศึกษา (๖๐ ชั่วโมง)</p> <p>ส่วนที่ ๓ การจัดทำและวิเคราะห์ผลกรณิเทศและการนิเทศการศึกษา (๖๐ ชั่วโมง)</p> <p>สรุปรายวิชารวม ๒๕ รายวิชา มีรายวิชาในกรณีดังนี้</p> <p>คำจำกัดความ ๑๑ รายวิชา ๕ ชั่วโมง</p> <p>หน่วย ๑ วิชาที่ ๑</p> <p>หน่วย ๑ วิชาที่ ๑</p> <p>หน่วย ๒ วิชาที่ ๑</p> <p>หน่วย ๒ วิชาที่ ๑</p> <p>หน่วย ๒ วิชาที่ ๑</p> <p>หน่วย ๒ วิชาที่ ๑</p> <p>หน่วย ๓ วิชาที่ ๑</p> <p>หน่วย ๓ วิชาที่ ๑</p> <p>หน่วย ๔ วิชาที่ ๑</p> <p>หน่วย ๔ วิชาที่ ๑</p> <p>หมวด ๑ วิชาที่ ๔</p> <p>หมวด ๔ วิชาที่ ๒</p> <p>หมวด ๓ วิชาที่ ๑๑,๒๖,๒๗, ๒๘,๒๙,๓๐</p> <p>หมวด ๓ วิชาที่ ๑๑,๒๘</p> <p>หมวด ๑ วิชาที่ ๒</p> <p>หมวด ๓ วิชาที่ ๒๗</p> <p>หมวด ๓ วิชาที่ ๑๑,๒๘</p> <p>หมวด ๓ วิชาที่ ๓,๙</p> <p>หมวด ๓ วิชาที่ ๒๗,๒๘</p> <p>หมวด ๓ วิชาที่ ๑๑,๒๘</p>

รายละเอียดหลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่)	รายละเอียดหลักสูตร สพท. กำหนด (เดิม)	สรุปการเปรียบเทียบหลักสูตร
รายละเอียดหลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่)	หลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่)	หลักสูตร สพท. กำหนด (เดิม)
<p>การศึกษา</p> <p>ส่วนที่ ๒ : การฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษา (๒๐ วัน) เป็นการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยผู้เข้ารับการพัฒนาคัดทำแผนพัฒนางานนิเทศการศึกษา และลงมือปฏิบัติประสบการณ์นิเทศการศึกษาและสำนัก/กองการศึกษา และหลังสิ้นสุดการฝึกประสบการณ์ ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการพัฒนางานนิเทศการศึกษา และผลการเรียนรู้สภาพจริงมีวิเคราะห์ เรียงเรียงสรุปผลจัดทำเป็นเอกสารรายงานผลการพัฒนาเพื่อนำไปเข้าร่วมการสัมมนา</p> <p>ส่วนที่ ๓ : การจัดทำและนำเสนอผลการศึกษาประสบการณ์นิเทศการศึกษา (๔ วัน) กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนานำผลการศึกษาประสบการณ์การนิเทศการศึกษา รายงานการนิเทศการศึกษา รายงานการค้นคว้าอิสระมานำเสนอต่อผู้เข้ารับการพัฒนาคำด้วยโดยใช้เทคนิคการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลาคัดความรู้ และการวิพากษ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์เพื่อให้ได้ชิ้นงานที่เกิดจากการหลอมรวมประสบการณ์ของผู้เข้ารับการพัฒนานำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และสำนัก/กองการศึกษาต่อไป</p>	<p>(๑๒) ความรู้เกี่ยวกับวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๑๓) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น</p> <p>(๑๔) สัมมนาแนวทางการส่งเสริมและการเผยแพร่ทางการศึกษาให้แก่ชุมชน</p> <p>(๑๕) มาตราฐานการบริการสาธารณะ</p> <p>(๑๖) การบริหารงานบุคคลพนักงานครูของ อปท.</p> <p>(๑๗) วิกฤตสังคมไทยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเด็ก</p> <p>(๑๘) สัมมนาแนวทางการป้องกันการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ของ อปท.</p> <p>(๑๙) ประเด็นและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับพัสดุของ อปท.</p> <p>(๒๐) การเตรียมการศึกษาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน</p> <p>(๒๑) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่</p> <p>(๒๒) ทิศทางการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา</p> <p>(๒๓) การบริหารท้องถิ่นกับข้อสังเกตของ สตง.</p> <p>(๒๔) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานการศึกษาของท้องถิ่น</p> <p>(๒๕) การบริหารงานการศึกษาของท้องถิ่นตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา</p> <p>(๒๖) การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการศึกษา</p> <p>(๒๗) ส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา</p> <p>(๒๘) การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลระบบ</p>	



รายละเอียดหลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่)	รายละเอียดหลักสูตร สพบ. กำหนด (เดิม)	สรุปการเปรียบเทียบหลักสูตร หลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่) / หลักสูตร สพบ. กำหนด (เดิม)
รายละเอียดหลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่)	รายละเอียดหลักสูตร สพบ. กำหนด (เดิม)	
รายละเอียดหลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่)	รายละเอียดหลักสูตร สพบ. กำหนด (เดิม)	สรุปการเปรียบเทียบหลักสูตร หลักสูตร ก.ท. กำหนด (ใหม่) / หลักสูตร สพบ. กำหนด (เดิม)

บริหารและการจัดการศึกษา  
 (๒๙) ส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา  
 (๓๐) การบริหารงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา หมวดหมวดที่ ๑ วิชาเสริม ๓ รายวิชา (๙ ชั่วโมง)  
 (๑) ศิลปะการพูดและการบรรยายสรุป  
 (๒) การพัฒนาบุคลิกภาพและการประกอบพิธีการต่างๆ  
 (๓) สัมมนาปัญหาการปฏิบัติงานในพื้นที่ หมวดที่ ๕ วิชาการศึกษาดูงาน (๓ วัน)  
 (๑) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม  
 (๒) การบริหารจัดการสมัยใหม่  
 (๓) โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ  
 (๔) การผลิต การจัดการและการตลาดสินค้า O'OP  
 (๕) การส่งเสริมและการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว  
 (๖) การกำจัดขยะมูลฝอย  
 (๗) การพัฒนาชุมชนและเมือง  
 (๘) การศึกษาประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่น  
 (๙) การพัฒนาชุมชนและเมืองน่าอยู่  
 (๑๐) การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสถียร/ผู้มีอิทธิพล  
 (๑๑) รูปแบบและวิธีการจัดการทรัพยากรได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
 (๑๒) การบริหารงานของภาคเอกชนที่ประสบความสำเร็จ เช่น บริษัท AIS บริษัทปูนซิเมนต์ไทย บริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ เป็นต้น

**๑. หลักสูตรนักรับราชการการศึกษา** ประกอบด้วย

๑.๑ ส่วนที่ ๑ การเสริมสร้างสมรรถนะของนักรับราชการการศึกษา กำหนดรายวิชาที่ต้องพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด(ใหม่) ไม่น้อยกว่า ๗ รายวิชา (ไม่น้อยกว่า ๒๗ ชั่วโมง) ได้แก่

- (๑) วิชาทัศน์การจัดการศึกษาสู่โลกอนาคต (ไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง)
- (๒) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาย่างมีประสิทธิภาพ (ไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง)
- (๓) การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการของกอง/สำนักการศึกษา

(ไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง)

- (๔) การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (ไม่น้อยกว่า ๖ ชั่วโมง)
- (๕) การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (ไม่น้อยกว่า ๖ ชั่วโมง)
- (๖) การสร้าง บริหาร และพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษา (ไม่น้อยกว่า ๖ ชั่วโมง)
- (๗) กิจกรรมเสริม พัฒนาจิต พัฒนากาย กีฬาและนันทนาการ (ตามความเหมาะสม)

๑.๒ ส่วนที่ ๒ การเรียนรู้สภาพจริง และส่วนที่ ๓ การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในกอง/สำนักการศึกษา กำหนดให้ศึกษาดูงาน เรียนรู้ตามสภาพจริง ในกอง/สำนักการศึกษาและหรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการเรียนรู้ จัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาของ อปท. ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓ วัน

**๒. หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา** ประกอบด้วย

๒.๑ ส่วนที่ ๑ ระยะที่ ๑ อบรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดรายวิชาที่ต้องพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด(ใหม่) ไม่น้อยกว่า ๔ รายวิชา (ไม่น้อยกว่า ๔๗ ชั่วโมง) ได้แก่

- (๑) การพัฒนาสุขภาพกาย (ไม่น้อยกว่า ๑๒ ชั่วโมง)
- (๒) การพัฒนาบุคลิกภาพและการสร้างสุนทรียภาพ (ไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง)
- (๓) การพัฒนาเจตคติและค่านิยม การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตย

(ไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง)

- (๔) การพัฒนาจิต (ไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมง)
- (๕) ปรัชญาการศึกษาของชาติและหลักการจัดการศึกษา (ไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง)
- (๖) การสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา (ไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง)
- (๗) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (ไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง)
- (๘) ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (ไม่น้อยกว่า ๖ ชั่วโมง)
- (๙) นโยบาย ภารกิจของสถานศึกษา และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา (ไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง)

สถานศึกษา (ไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง)

๒.๒ ส่วนที่ ๑ ระยะที่ ๒ การฝึกประสบการณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และส่วนที่ ๒ ระยะที่ ๓ การจัดทำและนำเสนอผลงาน กำหนดให้ศึกษาดูงาน ฝึกประสบการณ์บริหารในสถานศึกษาต้นแบบ รวมถึงสัมมนา วิเคราะห์ผลการศึกษาดูงาน การฝึกประสบการณ์บริหารในสถานศึกษา ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓ วัน

### ๓. หลักสูตรศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย

(๑) ส่วนที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ กำหนดรายวิชาที่ต้องพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด(ใหม่) ไม่น้อยกว่า ๘ รายวิชา (ไม่น้อยกว่า ๓๑ ชั่วโมง) ได้แก่

(๑) รัก ศรัทธา และภาคภูมิใจในการเป็นศึกษานิเทศก์ (ไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง)

(๒) ภารกิจ บทบาทและหน้าที่ศึกษานิเทศก์ในสำนัก/กองการศึกษา อปท. และสถานศึกษา (ไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง)

(๓) สมรรถนะและแผนพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์ (ไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง)

(๔) เพิ่มพัฒนางานศึกษานิเทศก์ (ไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง)

(๕) การพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ (ไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง)

(๖) กฎหมาย ระเบียบฯ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับศึกษานิเทศก์ (ไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง)

(๗) การจัดทำโครงการ โครงร่างการวิจัย การนิเทศการศึกษาที่เน้นการวิจัยการนิเทศตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือสาระวิชาที่รับผิดชอบ (ไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง)

(๘) การวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนา (ไม่น้อยกว่า ๑๖ ชั่วโมง)

- ระเบียบวิธีวิจัย

- กระบวนการวิจัย

- การวิจัยปฏิบัติการ

- การวิจัยในชั้นเรียน

- การวิจัยและพัฒนา

- การวิจัยในบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

- การวิเคราะห์งานวิจัย

- การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

(๒) ส่วนที่ ๒ การฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษา และส่วนที่ ๓ การนำเสนอผลการฝึกประสบการณ์การนิเทศการศึกษา กำหนดให้ศึกษาดูงาน เรียนรู้ตามสภาพจริง จัดทำแผนพัฒนางานนิเทศการศึกษา ฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษาสำนัก/กองการศึกษา /สถานศึกษา รวมถึงการนำเสนอผลการศึกษาดูงาน การเรียนรู้สภาพจริงการฝึกประสบการณ์การนิเทศการศึกษา ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓ วัน

ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรต้องผ่านเกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย

๑. ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีระยะเวลาในการเข้ารับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมด

๒. ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องได้คะแนนประเมินระหว่างการพัฒนา และเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาในแต่ละส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

กรณีผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์การประเมินข้างต้น ต้องเข้ารับการพัฒนาใหม่ทั้งหมด

๓.๕ การเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการเป็นระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นระดับ ๑๐ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ กรณีพิเศษ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗

#### เรื่องเดิม

เทศบาลรายงานขอความเห็นชอบในการเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลที่เกษียณอายุราชการ สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นระดับ ๑๐ กรณีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ จำนวน ๖ ราย ดังนี้

๑. เทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ระดับ ๑๐
๒. เทศบาลตำบลแพรกษา จังหวัดสมุทรปราการ ปลัดเทศบาล ระดับ ๑๐
๓. เทศบาลตำบลสนา จังหวัดอำนาจเจริญ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ (เทียบเท่าระดับ ๑๐) โรงเรียนเทศบาลสนา (สามัคคีวิทยา)
๔. เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ (เทียบเท่าระดับ ๑๐) โรงเรียนเทศบาลสนาสนุ
๕. เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๑๐ (นักบริหารการศึกษา ระดับ ๑๐)
๖. เทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๑๐ (นักบริหารการศึกษา ระดับ ๑๐)

#### ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.กำหนดตำแหน่งระดับ ๑๐ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติและรับฟังบรรยายสรุป ผลงานดีเด่นที่ผู้ขอประเมินเลื่อนระดับ ๑๐ และ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน ๖ ราย แล้ว เห็นว่า มีผลงานดีเด่นและมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ท. กำหนด จำนวน ๕ ราย ดังนี้ (รายละเอียดตามเอกสารประกอบการพิจารณาแนบท้ายวาระ)

๑. เห็นควรให้เลื่อนระดับ นายเอียรไชย กรกขมาศ ตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๙) เทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ให้ดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๑๐) เป็นกรณีพิเศษ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗

๒. เห็นควรให้เลื่อนระดับ นายเกียรติศักดิ์ โชติกสิลป์ ตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๙) เทศบาลตำบลแพรกษา จังหวัดสมุทรปราการ ให้ดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๑๐) เป็นกรณีพิเศษ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗

๓. เห็นควรให้เลื่อนระดับ นายเจริญ ช่วงชิต ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลสวนสนุก เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ (เทียบเท่าระดับ ๑๐) เป็นกรณีพิเศษ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗

๔. เห็นควรให้เลื่อนระดับ นายวิเชียร สมภาร ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙) เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๑๐ (นักบริหารการศึกษา ๑๐) เป็นกรณีพิเศษ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗

๕. เห็นควรให้เลื่อนระดับ นางจิววรรณ ดวงแก้ว ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙) เทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๑๐ (นักบริหารการศึกษา ๑๐) เป็นกรณีพิเศษ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗

สำหรับกรณี นายคณศ ดาโรจน์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลพนา (สามัคคีวิทยา) เทศบาลตำบลพนา จังหวัดอำนาจเจริญ นั้น มติที่ประชุม อ.ก.ท.กำหนดตำแหน่งระดับ ๑๐ พิจารณาแล้วเห็นว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินฯ มีองค์ประกอบคณะกรรมการบางตำแหน่งยังไม่ชัดเจน เช่น แต่งตั้งผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งน่าจะเทียบเท่าตำแหน่งระดับ ๘ มา

เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณา ประกอบกับมีผลงานบางส่วนที่ยังไม่ปรากฏเป็นที่ประจักษ์ ดังนั้น อ.ก.ท. กำหนดตำแหน่งระดับ ๑๐ จึงเห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการ มีหนังสือแจ้งให้จังหวัดซีแจ้งเหตุผล และปรับปรุง เอกสารผลงานเพิ่มเติม เพื่อประกอบการพิจารณาต่อ อ.ก.ท. กำหนดตำแหน่งระดับ ๑๐ เพื่อจะได้เสนอต่อ อ.ก.ท. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท.โครงสร้าง เสนอ

## เอกสารประกอบการพิจารณา วาระที่ ๓.๕

๑. เทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.ชลบุรี ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบผลการตรวจสอบและกลั่นกรองผลงานของพนักงานเทศบาล ตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการ ในบึงบประมาณ ๒๕๕๗ ตำแหน่งปลัดเทศบาล ให้สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นระดับ ๑๐ กรณีพิเศษ ราย นายเอียรไชย กรกษมาศ ตำแหน่งปลัดเทศบาลเมืองศรีราชา (นักบริหารงานเทศบาล ๙) เลขที่ตำแหน่ง ๐๐-๐๓๐๑-๐๐๑ ซึ่งเป็นผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

## นายเอียรไชย กรกษมาศ ตำแหน่งปลัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
๑) พนักงานเทศบาลสายงานบริหาร	๑) ตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นตำแหน่งประเภทบริหาร - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๒) ดำรงตำแหน่งปัจจุบันไม่น้อยกว่า ๗ ปี	๒) ดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล ระดับ ๙ ตั้งแต่วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ (รวม ๙ ปี ๖ เดือน) - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๓) เกษียณอายุราชการในบึงบประมาณ ๒๕๕๗	๓) เกิดเมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๔๙๗ (เกษียณอายุ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗) - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๔) มีความประพฤติไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย	๔) ก.ท.จ.ชลบุรี มีมติรับรองว่าเป็นผู้มีความประพฤติดี และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๕) มีผลงาน ๕ ด้าน ใน ๘ ด้าน	๕) ผู้ขอรับการประเมิน ได้เสนอผลงาน จำนวน ๕ ด้าน - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๖) ความเห็นของ ก.ท.จ.ชลบุรี	๖) ก.ท.จ.ชลบุรี พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นผลงานดีเด่น อันเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถและความสำเร็จของงาน เป็นที่ยอมรับของส่วนราชการ องค์กรเอกชนและประชาชน - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๗) คณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองผลงาน จำนวน ไม่น้อยกว่า ๕ คน ซึ่งแต่งตั้งจาก ผู้ทรงคุณวุฒิที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คัดเลือก หรือผู้ที่มีระดับไม่ต่ำกว่าผู้ที่ จะเกษียณอายุราชการ	๗) ก.ท.จ.ชลบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ จำนวน ๕ คน ได้แก่ ๑. นายพินิจ ประเสริฐวิทย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประธานกรรมการ ใน ก.ท.จ. (อดีตสมาชิกสภาจังหวัดชลบุรี /นักธุรกิจ กิจการโรงงานย้อยหิน)



เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
<p>ด้านที่ ๓ ผลงานที่เกิดจากแนวคิดในการพัฒนาชุมชน สถาบันครอบครัว จะมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับความยอมรับจากสถาบันการศึกษา สถาบันศาสนาหรือสถาบันระบอบราชการ</p>	<p>และชาวต่างชาติ ในการค้นหาข้อมูลข่าวสารต่างๆ ตลอดจนใช้สำหรับติดต่อธุรกิจการค้าขายกัน ทั้งในและนอกประเทศ ผ่านทางอินเทอร์เน็ต ดังนั้น เทศบาลเมืองศรีราชาได้ให้ความสำคัญและจัดหาสิ่งดีๆ เพื่อบริการให้กับประชาชนในเขตเทศบาลเมืองศรีราชา โดยเทศบาลเมืองศรีราชา ได้ร่วมกับบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) ติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตไร้สายเพื่อบริการแก่นักเรียน นักศึกษา นักท่องเที่ยว และประชาชนทั่วไป และต้องชำระค่าบริการเป็นรายเดือนให้แก่บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) ในอัตราเดือนละ ๘๐.๐๐๐ บาท</p> <p>ชื่อผลงาน : โครงการบัตรพลเมืองอาวุโส (Senior Citizen Card)</p> <p>ผู้สูงอายุ เป็นบุคคลที่มีคุณค่ามากด้วยประสบการณ์ เป็นที่ยึดเหนี่ยวที่พิถีพิถังใจของบุคคลในครอบครัวและคนรอบข้าง การจัดการให้การช่วยเหลือสงเคราะห์ตามความต้องการและความจำเป็น เนื่องจากการก้าวขึ้นสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วของสังคมไทย ย่อมส่งผลให้วิถีชีวิตและพฤติกรรมของผู้คนในสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องรวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการเตรียมมาตรการออกมารองรับอย่างทันท่วงที พร้อมทั้งจะก้าวทันสถานการณ์ของผู้สูงอายุ และปรับกระบวนทัศน์เดิมจากที่มองผู้สูงอายุว่าเป็นภาระของสังคม ทำให้เป็นผู้ใช้ประสบการณ์ที่สะสมมายาวนานให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งเทศบาลเมืองศรีราชา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของผู้สูงอายุ ตลอดจนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุของเทศบาลเมืองศรีราชา จึงได้กำหนดรูปแบบการจัดทำบัตรพลเมืองอาวุโส (Senior Citizen Card) และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้กับผู้สูงอายุ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป ซึ่งจากการได้ดำเนินการจัดทำบัตรพลเมืองอาวุโสที่ผ่านมา มีผู้ผ่านการคัดเลือกและเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๑,๖๒๔ คน จากจำนวนผู้สูงอายุทั้งสิ้น ๒,๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๓๔ ซึ่งมีหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนให้ความสนในและเข้าร่วมโครงการฯ มากมาย อาทิ โรงพยาบาล ร้านอาหาร วัด รวมถึงสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ ในเขตเทศบาลเมืองศรีราชา และได้รับความพึงพอใจและตอบสนองความต้องการในโครงการดังกล่าวเป็นอย่างดี</p>
<p>ด้านที่ ๗ ผลงานที่แสดงถึงการประสานกับหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคส่วนท้องถิ่นและองค์กรเอกชน จนเป็นที่ยอมรับ</p>	<p>ชื่อผลงาน : โครงการสัญญาห่วงใยเทศบาลใส่ใจดูแลประชาชน</p> <p>การดำเนินการโครงการสัญญาห่วงใยเทศบาลใส่ใจดูแลประชาชน จะมุ่งเน้นการจัด บริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน และเกิดประโยชน์สูงสุดในทุกกลุ่มเป้าหมาย ดังนั้น เทศบาลเมืองศรีราชาจึงให้ความสำคัญ ดูแล และเอาใจใส่เป็นพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “กลุ่มผู้ด้อยโอกาส” ได้แก่ ผู้สูงอายุ</p>



เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
<p>ด้านที่ ๔ ผลงานที่แสดงถึงการแก้ไขปัญหามาจากการบริหารงาน หรือปัญหาเฉพาะหน้าจนเป็นผลดี และได้รับการยอมรับโดยทั่วไป</p>	<p>ผู้ป่วยเรื้อรัง และผู้พิการ ซึ่งบางรายอยู่บ้านเพียงลำพัง ด้วยความเสื่อมถอยของอวัยวะ สภาพร่างกายไม่สมบูรณ์ จึงมีโอกาสเสี่ยงที่จะได้รับอุบัติเหตุหรือภาวะฉุกเฉินที่เกิดจากโรคประจำตัว อันอาจจะเป็นสาเหตุให้เสียชีวิตได้ หากไม่ได้รับการช่วยเหลือได้ทันท่วงที ดังนั้น การติดต่อสื่อสารที่ง่ายและรวดเร็วจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถให้การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสได้ทันการณ์ และสามารถทำให้ลดความรุนแรงจากการเจ็บป่วยได้ โดยโครงการดังกล่าว ได้ดำเนินการร่วมกับบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) ในการติดตั้งสัญญาณและอุปกรณ์สายด่วนเทศบาล ให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย ๕ กลุ่ม คือ ผู้ป่วยกึ่งตามลำพัง ผู้ป่วยที่มีผู้ดูแล ผู้สูงอายุแข็งแรงดี (อยู่ตามลำพัง) และจุดแจ้งเหตุ</p> <p>ชื่อผลงาน : โครงการเก็บรักษาและการทำลายเอกสาร</p> <p>ปัจจุบันเอกสารของส่วนราชการต่างๆ มีปริมาณเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และเป็นจำนวนมาก ทำให้เป็นปัญหาต่อการบริหารจัดการจัดเก็บเอกสารและการทำลายเอกสาร ส่งผลให้เครื่องมือ อุปกรณ์และสถานที่ในการจัดเก็บไม่เพียงพอ ก่อให้เกิดความไม่มีระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน และบางครั้งมีการจัดเก็บเอกสารที่ไม่มีคุณค่าอันเกินควรโดยไม่มีการทำลายตามระเบียบงานสารบรรณ ทำให้ปริมาณเอกสารนับวันยังมีปริมาณมากขึ้นทุกวัน จนไม่มีสถานที่ อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับใส่หรือวางเอกสาร ดังนั้น เพื่อให้ปัญหาดังกล่าวไป จึงได้จัดทำโครงการดังกล่าวขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อลดปริมาณเอกสารที่ไม่สำคัญ และไม่มีค่าจำเป็น หรือเอกสารที่มีอายุเกิน ๑๐ ปี ให้เหลือน้อยลง มีระบบการจัดเก็บเป็นระเบียบเรียบร้อย และง่ายต่อการสืบค้นข้อมูล ตลอดจน ประหยัดงบประมาณ และพื้นที่ในการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เก็บเอกสาร</p>

๒. เทศบาลตำบลแพรกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.สมุทรปราการ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบผลการตรวจสอบและกลั่นกรองผลงานของพนักงานเทศบาล ตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ให้สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นระดับ ๑๐ กรณีพิเศษ ราย นายเกียรติศักดิ์ โชติกศิลป์ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลแพรกษา (นักบริหารงานเทศบาล ๙) เลขที่ตำแหน่ง ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑ ซึ่งเป็นผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

นายเกียรติศักดิ์ โชติกศิลป์ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลแพรกษา จังหวัดสมุทรปราการ

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
๑) พนักงานเทศบาลสายงานบริหาร	๑) ตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นตำแหน่งประเภทบริหาร - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
๒) ดำรงตำแหน่งปัจจุบันไม่น้อยกว่า ๗ ปี	๒) ดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล ระดับ ๙ ตั้งแต่วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ (รวม ๙ ปี ๓ วัน) - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๓) เกษียณอายุราชการในบังคับประมาณ ๒๕๕๕	๓) เกิดเมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๑๗ (เกษียณอายุ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗) - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๔) มีความประพฤติดีไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย	๔) ก.ท.จ.สมุทรปราการ มีมติรับรองว่าเป็นผู้มีความประพฤติดีและไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๕) มีผลงาน ๖ ด้าน ใน ๘ ด้าน	๕) ผู้ขอรับการประเมิน ได้เสนอผลงาน จำนวน ๖ ด้าน - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๖) ความเห็นของ ก.ท.จ.สมุทรปราการ	๖) ก.ท.จ.สมุทรปราการ พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นผลงานดีเด่นอันเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถและความสำเร็จของงาน เป็นที่ยอมรับของส่วนราชการ องค์กรเอกชนและประชาชน - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๗) คณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรอง ผลงาน จำนวน ไม่น้อยกว่า ๕ คน ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คัดเลือก หรือผู้ที่มีระดับไม่ต่ำกว่าผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ	๗) ก.ท.จ.สมุทรปราการ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๗ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบฯ จำนวน ๖ คน ได้แก่ ๑. นายชรัตน์ สินธุสะอาด ผู้ทรงคุณวุฒิ ประธานกรรมการ ใน ก.ท.จ. (อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนพรานิลวชิระ) ๒. โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสมุทรปราการ กรรมการ ๓. นายทูลทวี ศิวะพิรุฬเทพ ปลัดเทศบาลนครสมุทรปราการ กรรมการ ๔. นายอภิศักดิ์ ฉายงาม ปลัดเทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย กรรมการ ๕. นายอนุพงศ์ เนื่องจำนง ปลัดเทศบาลตำบลด่านสำโรง กรรมการ ๖. นายโสภณ ขาเรืองฤทธิ์ กรรมการ/เลขานุการ ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
	<p>๗. นายณัฐจักร นวเพ็ญกุล ผู้ช่วยเลขานุการ (๑) หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหาร งานบุคคลฯ</p> <p>๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลแพรงพญา ผู้ช่วยเลขานุการ (๒) - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนด</p>
<p>ด้านที่ ๑ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตาม ภารกิจของเทศบาล จนสำเร็จดีเด่น มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันเกิดผลดีต่อ ทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดี ได้</p>	<p>๑. โครงการเร่งรัดจัดทำบัตรประจำตัวประชาชนแบบเอกประสงค์ (SMART CARD) ให้แก่ประชาชนทั่วประเทศประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ สำนักทะเบียนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ได้รับรางวัลชนะเลิศ ตามประกาศกรมการปกครองฯ โดยที่จ.รพ.ม.ส. รางวัลให้แก่สำนักทะเบียน ทั้งให้บริการจัดทำบัตร SMART CARD จำนวน มากที่สุด โดยเจ้าหน้าที่ทุกคนของสำนักทะเบียนฯ ได้ร่วมกันบริการ ประชาชนทุกคน ด้วยความเสมอภาค ด้วยความเต็มใจ ด้วยรอยยิ้ม ซึ่งผู้ เข้ารับการประเมินและทีมงานของสำนักทะเบียนฯ ได้ร่วมกันคิด ร่วมกัน ทำ ร่วมกันพัฒนา บริการประชาชนด้านต่างๆ เช่น แต่งกายเรียบร้อย หน้า ไม่งอ รอยไม้นาน ให้บริการตั้งแต่เช้า ตั้งแต่ ๐๗.๐๐ น. ไม่พักเที่ยง ให้บริการครบทุกคนแม้จะเลยเวลา ๑๖.๓๐ น. นอกจากนี้ยังเปิดให้บริการ ในวันเสาร์ ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ น.</p> <p>๒. โครงการจัดระเบียบการจำหน่ายสินค้าในที่สาธารณะประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๐ เทศบาลเมืองสุรินทร์ ได้รับรางวัลที่ ๑ ของจังหวัดสุรินทร์ ในการ จัดทำโครงการจัดระเบียบการจำหน่ายสินค้าในที่สาธารณะ ดีเด่น ของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๐ โดย เทศบาลเมือง สุรินทร์ได้จัดระเบียบเรียบร้อยด้านต่างๆ เช่น ที่พัก ที่อยู่อาศัย การจราจร ตลาด ร้านค้า สถานบริการ และได้จัดระเบียบหาบเร่แผงลอย อาหาร สะอาด ปลอดภัยปลอดภัย การจัดถนนคนเดิน การจัดระเบียบผู้ค้าขาย ตามประเภทสินค้า จัดวางสินค้า ขายราคาถูก ทางเข้า - ทางออก - ทางเดินสะดวก เป็นต้น ซึ่งโครงการดังกล่าว ได้ช่วยเหลือประชาชนที่มี รายได้น้อย มีที่ทำกินประกอบอาชีพสุจริตค้าขายเลี้ยงครอบครัวได้ และ ได้รับกระแสตอบรับอย่างดี</p> <p>๓. โครงการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ในการพัฒนาเมือง การพัฒนาประเทศ จะต้องมีความร่วมมือกัน ทั้งส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ดำเนินการไปพร้อมๆกับตาม นโยบายและตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฯ กำหนดไว้ ซึ่ง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลให้ถือปฏิบัติ และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว เป็น ประจำทุกปี โดยการประเมินประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้</p>

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
	<p>๑) การบริหารจัดการ ๒) การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ๓) การบริหารงานการเงินและการคลัง และ ๔) การบริหารสาธารณะ ซึ่งในปี ๒๕๕๖ เทศบาลตำบลแพรงฯ ได้ผ่านการประเมินการบริหารจัดการที่ดีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด้วยคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐</p>
<p>ด้านที่ ๒ ผลงานที่เกิดจากได้รับมอบหมายตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา ในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ท้องถิ่นและประเทศชาติ</p>	<p><b>๑. โครงการก่อสร้างระบบรวบรวมและบำบัดน้ำเสียของเทศบาลเมืองสุรินทร์ ระหว่างปี ๒๕๔๔ - ๒๕๕๑</b>          ได้รับเงินอุดหนุนจากกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๓๖,๑๖๖,๖๖๖.๐๐ บาท (เทศบาลเมืองสุรินทร์ จ่ายเงินสนับสนุน จำนวน ๑๖,๑๖๖,๖๖๖.๐๐ บาท)          โดยผลจากการดำเนินการโครงการดังกล่าว สามารถช่วยลดปัญหาน้ำเน่าเสียในเขตเทศบาลเมืองสุรินทร์ น้ำเน่าเสียในห้วยทับพล ลดปัญหาน้ำท่วมในเขตเทศบาลเมืองสุรินทร์ มีปริมาณน้ำเสียเข้าสู่ระบบบำบัดประมาณ ๑๐,๒๐๐ ลูกบาศก์เมตรต่อวัน ตลอดจน น้ำทิ้งที่ออกจากระบบบำบัดน้ำเสียของเทศบาลเมืองสุรินทร์ มีคุณภาพได้มาตรฐานกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ตรวจโดยกรมควบคุมมลพิษ เมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๓)</p> <p><b>๒. โครงการจัดทำระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) เพื่อวางแผนพัฒนาเทศบาลเมืองสุรินทร์ ระหว่างปี ๒๕๔๔ - ๒๕๕๒</b>          ได้รับเงินอุดหนุนทั่วไปจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน ๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท โดยเทศบาลเมืองสุรินทร์ ได้ทำสัญญาจ้างร่วมกับศูนย์การจัดการสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัย ขอนแก่น ร่วมโครงการจัดทำระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) เพื่อวางแผนพัฒนาเทศบาลเมืองสุรินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้มีการศึกษาและจัดทำระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) มาใช้ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เทศบาล ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ การวางแผน การวิเคราะห์ปัญหา การวิเคราะห์นโยบาย การบริหารงานของเทศบาล รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและการบริการสาธารณะด้านต่างๆ เป็นข้อมูลด้านการพัฒนาระบบการเก็บภาษี และด้านอื่นๆ เป็นต้น</li> <li>๒) สามารถจัดเก็บ บันทึก ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง วิเคราะห์ และแสดงผลข้อมูลเชิงพื้นที่ (Mapping) กับข้อมูลเชิงบรรยาย (DATA) และสามารถพิมพ์ออกมาได้</li> <li>๓) นำระบบข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินที่เทศบาลมีฐานข้อมูลอยู่แล้วนำเข้าไปในระบบ GIS และจัดทำ (APPLICATION) การเก็บภาษี</li> <li>๔) จัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ให้สามารถนำระบบ GIS ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการของเทศบาลเมืองสุรินทร์</li> </ol>