

รายงานการประชุม  
คณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๕๕  
วันศุกร์ที่ ๑๐ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เวลา ๐๙.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุม ๒ ศาลาว่าการกระทรวงมหาดไทย

**ผู้มาประชุม**

๑. นางเลื่อมใส ใจแจ้ง		ประธานอนุกรรมการ
๒. ดร.ถวิลวดี บุรีกุล	สถาบันพระปกเกล้า	อนุกรรมการ
๓. นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์	ปลัดกรุงเทพมหานคร	อนุกรรมการ
๔. นายคณพล ปิ่นแก้ว	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่	อนุกรรมการ
๕. นายเชื้อ ฮั่นจินดา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ	อนุกรรมการ
๖. นายภคพงศ์ ทวีพัฒน์	หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.	อนุกรรมการ
๗. นางสาววันทนีย์ ธีรพจน์ภักดิ์	แทนผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบฯ ก.พ.	อนุกรรมการ
๗. นายสุรศักดิ์ สอนเคลือ	หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.	อนุกรรมการ
๘. พ.จ.อ.ชรินทร์ ราชมณี	ผู้อำนวยการส่วนประสานการถ่ายโอนฯ สด.	อนุกรรมการ
๑๐. นายวุฒิพงศ์ ธนพาณิชย์วัฒนา	ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานฯ สกถ.	อนุกรรมการ
๑๑. นายสุรชาติ เล็กขาว	ปลัดเทศบาลนครหาดใหญ่	อนุกรรมการ
๑๒. นายเดช อิงคสิทธิ์	ปลัดเทศบาลเมืองบางบัวทอง	อนุกรรมการ
๑๓. นางจิตตินันท์ เจริญอาจ	ปลัดเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์	อนุกรรมการ
๑๔. นายคณองพล เพ็ชรรัตน์	ปลัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น	อนุกรรมการ
๑๕. นายสมบัติ ชนะสิทธิ์	นายกเทศมนตรีตำบลแม่ขี	อนุกรรมการ
๑๖. นายวิสูตร จงชูวณิชย์	นายกเทศมนตรีตำบลบรือ	อนุกรรมการ
๑๗. นายประสาน บุญสูง	รองนายกเทศมนตรีเมืองตะกั่วป่า	อนุกรรมการ
๑๘. นายสมศักดิ์ แสงเจริญรัตน์		อนุกรรมการ
๑๙. นายประมวล พัฒน์ทอง		อนุกรรมการ
๒๐. นายวิรัตน์ ปัดแก้ว	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิมลราช	อนุกรรมการ
๒๑. นายอดิศักดิ์ กุญชร ณ อยุธยา		อนุกรรมการ
๒๒. นายสันติธร ยิมละมัย	ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาฯ สกถ.	อนุกรรมการและเลขานุการ
๒๓. นายนิธินันท์ ธนัทธนาวันต์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สกถ.	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๔. นายพิชิต สวณะปรีดี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สกถ.	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

**ผู้ไม่มาประชุม**

๑. นายธนศักดิ์ มาคะสิระ	นายกเทศมนตรีตำบลวัดเพลง
๒. นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ	ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานทั่วไปฯ สด.
๓. นายสุธรรม เพ็ชรเกตุ	รองปลัดเมืองพัทยา
๔. นายเสรี ทองเทศ	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เทศบาลนครปากเกร็ด
๕. นายสนั่น สายสุนทร	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เทศบาลเมืองกาญจนบุรี

## ผู้เข้าร่วมประชุม

- |                                 |  |
|---------------------------------|--|
| ๑. นายไชยา วิสุทธิปราณี         | นิติกร เมืองพัทยา                              |
| ๒. นายพงศธร ศิริธรรม            | หัวหน้าฝ่ายนโยบายผู้บริหาร กรุงเทพมหานคร       |
| ๓. นางสาวกรพร ชาวพ้อคำ          | เจ้าพนักงานธุรการ องค์การบริหารส่วนตำบลพิมลราช |
| ๔. นายยอด กลิ่นเกษร             | นิติกรชำนาญการพิเศษ สกถ.                       |
| ๕. นางสาวสุขใจ กาญจนพิบูลย์     | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ สกถ.           |
| ๖. นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ    | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สกถ.             |
| ๗. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สกถ. |  |

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

## ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

**ประธาน** กล่าวขอบคุณ คณะอนุกรรมการทุกท่าน และเปิด การประชุม คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๑ / ๒๕๕๕

- ประกาศ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง แต่งตั้ง  
คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

**ประธาน** ด้วยประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ลงนามในประกาศ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ และ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยให้มีหน้าที่ช่วยเหลือ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

๑. การ กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับ การกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. การ ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น
๓. การ พัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
๔. การ ให้คำปรึกษา แนะนำและพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเรื่องตามข้อ ๑. - ๓.
๕. การ ประสานงานกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องตามข้อ ๑. - ๓.
๖. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย
๗. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

เพื่อให้การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ ฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตาม หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงได้เชิญประชุมคณะอนุกรรมการ ฯ เป็นครั้งแรกในวันนี้

มติที่ประชุม

รับทราบ

## ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเพื่อทราบ

## ๒.๑ แนะนำคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และอำนาจหน้าที่

## ๒.๑.๑ องค์ประกอบของ ก.ถ.

- ๑) ประธาน ก.ถ. คือ นายปริญญา นาคฉัตริย์
- ๒) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน ๖ ท่าน คือ
- เลขาธิการ ก.พ. นายมนตรีกร กาญจนะจิตรา
  - เลขาธิการ สศช. นายอาคม เต็มพิทยาไพสิฐ
  - ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ นายวรวิทย์ จำปรัตน์
  - ปลัดกระทรวงการคลัง นายอารีพงศ์ ภู่อุ่ม
  - ปลัดกระทรวงมหาดไทย นายพระนาย สุวรรณรัฐ
  - อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น นายวิระยุทธ เอี่ยมอำภา
- ๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ ท่าน คือ
- ด้านการบริหารงานท้องถิ่น นางเลื่อมใส ใจแจ้ง
  - ด้านการบริหารงานบุคคล ร.ต.ต.เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
  - ด้านระบบราชการ นายมนุชญ์ วัฒนโกเมร
  - ด้านบริหารและการจัดการ นายไพฑูรย์ บุญวัฒน์
  - ด้านกฎหมาย นายวิจิตร วิชัยสาร
- ๔) กรรมการผู้แทนท้องถิ่น จำนวน ๕ ท่าน คือ
- ผู้แทน ก.จ. อนุระหว่างการค้าเลือก
  - ผู้แทน ก.ท. นายธนศักดิ์ มาคะสิระ
  - ผู้แทน ก.อบต. นายกเทศมนตรีตำบลวัดเพชรราชบุรี
  - ผู้แทน ก.อบต. นายเชื้อ อันจินดา
  - ผู้แทน ก.ก. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ
  - ผู้แทน ก.ก. จ.นครนายก นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์
  - ผู้แทน ก.เมืองพัทยา ปลัดกรุงเทพมหานคร
  - ผู้แทน ก.เมืองพัทยา นายอิทธิพล คุณปลื้ม
  - ผู้แทน ก.เมืองพัทยา นายกเมืองพัทยา

โดยมี หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.) เป็นเลขานุการ

๒.๑.๒ อำนาจหน้าที่ของ ก.ถ. ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ มีดังนี้

๑) กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงตลอดถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานและแนวทางจะต้องไม่มี

ลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะเจาะจงที่ทำให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

๒) กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกตามมาตรา ๑๖ วรรคสาม มาตรา ๒๔ วรรคสาม และมาตรา ๒๖ วรรคสาม

๔) ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๕) ให้คำปรึกษา แนะนำและพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่างๆ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ

๗) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น

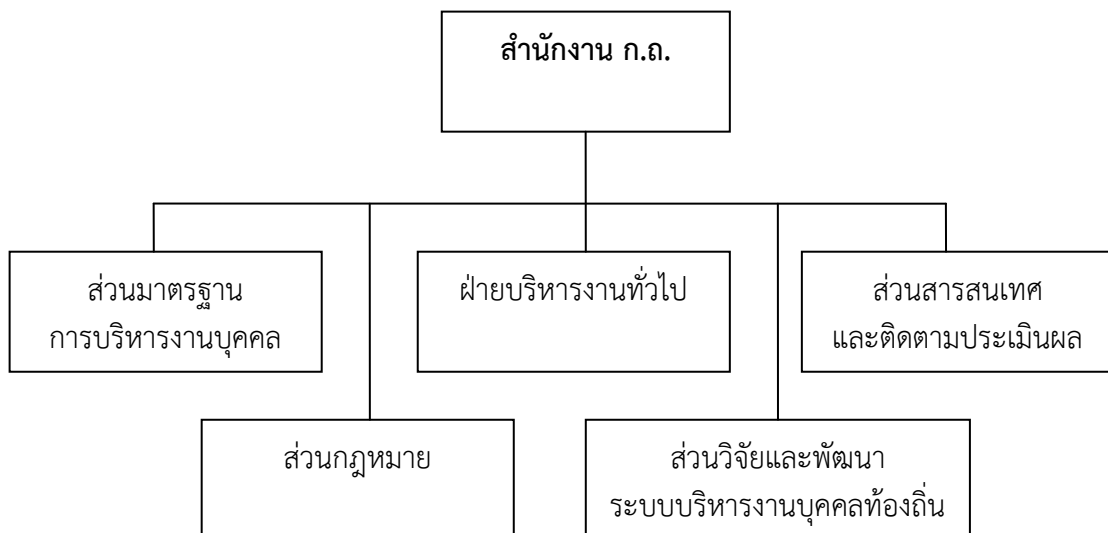
มติที่ประชุม

รับทราบ

๒.๒ แนะนำสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) และอำนาจหน้าที่

๒.๒.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๖ ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก .ถ.) ขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กระทรวงมหาดไทย

๒.๒.๒ โครงสร้างของสำนักงาน ก.ถ. แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ๑ ฝ่าย ดังนี้



**๒.๒.๓ กรอบอัตรากำลังของสำนักงาน ก.ถ. มีข้าราชการ จำนวน ๒๘ อัตรာ และ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรာ ประกอบด้วย**

๑) ประเภทอำนวยการ ระดับสูง	จำนวน ๑	อัตรာ
๒) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	จำนวน ๖	อัตรာ
๓) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ/ปฏิบัติการ	จำนวน ๑๕	อัตรာ
๔) ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน	จำนวน ๖	อัตรာ
๕) ลูกจ้างประจำ (พนักงานขับรถยนต์) (ช่วยราชการ กองคลัง สป.)	จำนวน ๑	อัตรာ

**๒.๒.๔ อำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.ถ. ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๖ มีดังนี้**

- ๑) รับผิดชอบในงานธุรการของ ก.ถ.
- ๒) ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับงานของ ก.ถ.
- ๓) ประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของ องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนท้องถิ่น

- ๔) ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- ๕) จัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๖) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ผลงาน และอุปสรรคในการ ปฏิบัติหน้าที่และในการดำเนินงานของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.
- ๗) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ ก.ถ. มอบหมาย

มติที่ประชุม

รับทราบ

**๒.๓ สรุปผลการดำเนินการสำคัญที่ผ่านมาของคณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น**

ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๔- ๒๕๔๙ คณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ประชุมพิจารณาและมีมติในเรื่องที่สำคัญหลายเรื่อง ได้แก่

**๑. การกำหนดกรอบแนวคิด ประเด็น เจตนารมณ์ และ แนวทาง ในการพัฒนา การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่**

**๑.๑ กรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลที่พึงปรารถนา อยู่บนหลักการ ดังนี้**

- ๑) หลักความเป็นอิสระของท้องถิ่น ที่จะสามารถกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ หรือ ดำเนินการใด ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
- ๒) หลักคุณธรรม ที่เน้นในเรื่องความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาคในโอกาส ความมั่นคงในอาชีพ และความเป็นกลางทางการเมือง

๓) หลักประสิทธิภาพ / ประสิทธิผล ที่เน้นการใช้ทรัพยากรการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

๔) หลักความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ การบริหารงานต้องเป็นไปอย่างเปิดเผย สามารถให้ทุกฝ่ายตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

๕) หลักการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานบุคคล เน้นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจในเรื่องสำคัญได้เข้ามามีส่วนให้ความคิดเห็นร่วมรับผิดชอบ

๖) หลักการรับผิดชอบต่อส่วนรวม ที่มุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อส่วนราชการกับสังคม

## ๑.๒ กรอบแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑) การพัฒนาระบบรูปแบบ และกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

๒) การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) การพัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

๔) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการเชื่อมโยงเครือข่าย

ทั้งนี้ ก.ถ. ได้มีมติเห็นชอบกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลที่พึงปรารถนา และกรอบแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ข้างต้น และสำนักงาน ก.ถ. ได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการโดยต่อเนื่อง

๒. การส่งเสริมให้มีการศึกษาวิเคราะห์หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒ เรื่อง ได้แก่

๒.๑ โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๒.๒ โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนา เครื่องชี้วัดสำหรับ การประเมินผล การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ ก.ถ. ได้มีมติเห็นชอบกรอบแนวทางในการนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์ โดยสำนักงาน ก.ถ. ได้ดำเนินการเผยแพร่ผลการศึกษาวิจัย และนำไปใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสมแล้ว

๓. โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดของพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ก.ถ. ได้มีมติเห็นชอบให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทนำไปพิจารณา ดำเนินการตามความเหมาะสม โดยสำนักงาน ก.ถ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการของ ก.ถ. ได้แจ้งให้คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการแล้ว

๔. การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามแผนปฏิบัติการ ร่างยอน บุคลากรให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เพื่อจูงใจให้ข้าราชการถ่ายโอนสู่ ท้องถิ่น ทั้งนี้ ก.ถ. ได้มีมติรับทราบ ข้อมูลความคิดเห็นที่ได้จากการดำเนินการ โดยฝ่ายเลขานุการได้ส่งข้อมูลดังกล่าวในส่วนกฎหมาย สำนักงาน ก.ถ. เพื่อประกอบในการนำเสนอความเห็นเกี่ยวกับ ร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ... ต่อ ก.ถ. แล้ว

มติที่ประชุม

รับทราบ

## ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

### ๓.๑ การบริหารการประชุมคณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

**เลขานุการ** เพื่อให้การดำเนินการประชุม คณะอนุกรรมการ ฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ เห็นควรกำหนดการบริหารการประชุม ดังนี้

#### ๑. การกำหนดวันและเวลาการประชุมคณะกรรมการ เป็นวาระประจำ

จากการปรึกษาหารือกับประธาน อนุกรรมการ ฯ ในเบื้องต้นได้กำหนดวัน และเวลาการประชุมคณะกรรมการ ฯ ทุกวันศุกร์ที่ ๒ ของเดือน เวลา ๐๙.๓๐ น. ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนให้มีการกำหนดนัดประชุม คณะอนุกรรมการ ฯ เพิ่มเติม ตามความเหมาะสม ซึ่งฝ่ายเลขานุการได้จัดทำร่าง ปฏิทินการจัดประชุมคณะกรรมการ ฯ ประจำปี ๒๕๕๕ ไว้ด้วยแล้ว

#### ๒. การกำหนดวิธีการดำเนินการประชุม

จากการปรึกษาหารือกับประธาน อนุกรรมการ ฯ เห็นควรนำวิธีการดำเนินการประชุมของ ก.ถ. มาใช้บังคับโดยอนุโลม ดังนี้

๑) ในการประชุมคณะ อนุกรรมการ ฯ ต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

๒) ในการประชุม ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกอนุกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม

๓) ในการประชุม ถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับ อนุกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะ อนุกรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

๔) การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

#### ๓. การกำหนดแนวทางการจัดทำรายงานการประชุม

จากการ ปรึกษาหารือกับประธาน อนุกรรมการ ฯ ในเบื้องต้นเห็นควรใช้ วิธีจัดบันทึกรายงานการประชุมเหมือนที่เคยปฏิบัติมา โดยใช้วิธีจัดบันทึกรายงานการประชุมเฉพาะประเด็นหลัก / สำคัญ หรือกรณีมีท่านผู้ให้ความเห็นเป็นประเด็นที่สำคัญให้ระบุในรายงานการประชุมด้วยรวมทั้งให้มีการบันทึกเสียงการประชุมเป็นไฟล์เสียงเพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดทำรายงานการประชุมและการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ ฯ ต่อไป

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

**มติที่ประชุม** เห็นชอบตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ

### ๓.๒ การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

**เลขานุการ** เรื่องเดิม

๑) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมตลอดถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๒) ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ข้อ ๕ กำหนดให้การกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยมาตรฐานดังกล่าวจะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่ ก.พ. กำหนด และ ข้อ ๖ วรรคสอง กำหนดให้อัตราเงินเดือน อัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการครู แล้วแต่กรณีโดยอนุโลม

๓) เนื่องจากได้มีการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้มีการปรับปรุงระบบตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญให้จำแนกตามกลุ่มลักษณะงาน และการใช้บัญชีเงินเดือนแบบช่วงเงินเดือนโดยยกเลิกบัญชีเงินเดือนแบบขั้น

### ข้อเท็จจริง

๑) ในระหว่างการดำเนินการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๐ เห็นชอบในหลักการให้มีการศึกษาเรื่องการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการ /พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้อง กับหน้าที่ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒) คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๑ เห็นชอบให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง เช่นเดิมตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบกับพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๓๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมต่อไปโดยไม่ต้องประกาศมาตรฐานกลางใหม่

๓) สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยสำนักงาน ก.ถ. ได้ว่าจ้างสถาบันที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ เป็นที่ปรึกษาดำเนินการโครงการศึกษาวิจัย เรื่อง การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ใน ๒ ระยะ ได้แก่

**ระยะแรก** งบประมาณ ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ ๑๘๐ วัน ระหว่างวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๑ ถึงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๑

**ระยะที่สอง** งบประมาณ ๑๔,๕๐๐,๐๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ ๓๖๕ วัน ระหว่างวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓

สรุปสาระสำคัญโครงการศึกษาวิจัย ได้ดังนี้

#### ๓.๑) โครงการศึกษาวิจัยในระยะแรก

##### วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน และเพื่อเปรียบเทียบถึงความเป็นไปได้ในการนำระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาใช้กับข้าราชการส่วนท้องถิ่น



(๒) เพื่อทราบถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการนำระบบใหม่ของข้าราชการพลเรือนมาใช้กับระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๓) เพื่อศึกษาแนวทางในกา รดำเนินงานในกรณีที่ระบบใหม่ของข้าราชการพลเรือนเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ หรือไม่เหมาะสม/มีข้อจำกัด

(๔) เพื่อศึกษาและเสนอแนะกรอบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

(๕) เพื่อเตรียมความพร้อม ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค. และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และพัฒนาเครื่องมือกลไกในการบริหารงานบุคคลตามระบบใหม่

### สรุปผลการศึกษาวิจัย

(๑) สภาพปัญหาของระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน ได้แก่ มาตรฐานกลางไม่มีความยืดหยุ่น ความแตกต่างของค่างานไม่ชัดเจน ตำแหน่งและระดับไม่สอดคล้องกับค่างาน มีการขอตำแหน่งและระดับสูงขึ้นเป็นจำนวนมาก การเลื่อนไหลไม่สมเหตุสมผล มีสายงานมาก ไม่คล่องตัว ยืดหยุ่นและอาวุโสมากกว่าสมรรถนะและผลงาน ค่าตอบแทนไม่ยืดหยุ่นและต่ำกว่าตลาดแรงงานมาก

(๒) ความเป็นไปได้ในการนำระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการพลเรือนใหม่มาใช้ มีความเป็นไปได้สูง เพื่อความเป็นมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งสะดวกต่อการโอนย้ายทั้งในระบบ บอองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันและระบบข้าราชการประเภทอื่น ตลอดจนทำให้การถ่ายโอนบุคลากรจากส่วนกลางมายังท้องถิ่นเป็นไปด้วยความคล่องตัว

(๓) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการนำระบบใหม่ของข้าราชการพล เรือนมาใช้กับระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยให้มีการประยุกต์ให้สอดคล้องกับสภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เห็นว่าระบบใหม่น่าที่จะแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ในปัจจุบันได้ในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการยกระดับมาตรฐานในการบริหารงาน และความสะดวกในการโอนย้ายกับระบบข้าราชการประเภทอื่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้

(๔) ให้มีการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทั้งในเรื่องโครงสร้างและองค์ประกอบขององค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและสำนักงาน ก.ค. ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน รวมทั้งกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้งหมด ตลอดจนให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๕) รูปแบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่พึงประสงค์ จะต้องสอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ซึ่งยึดหลักคุณธรรม หลักสมรรถนะ หลักผลงาน หลักการกระจายอำนาจ และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน เพื่อให้ได้คนที่มีคุณภาพในงานที่เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการ และได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามผลการปฏิบัติงาน

(๖) นำเสนอหลักสูตรต่างๆ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค. และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓.๒) โครงการศึกษาวิจัยในระยะที่สอง

#### วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ใช้ในปัจจุบัน กับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการประเภทอื่น รวมทั้งระบบของเอกชนในประเทศไทย ตลอดจนระบบที่ใช้อยู่ในสากล

(๒) เพื่อศึกษา และวางระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่พึงปรารถนา และเหมาะสมกับข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๓) เพื่อศึกษา และวางระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

(๔) เพื่อศึกษา และเสนอแนวทางและมาตรการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค. และผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และพัฒนาเครื่องมือกลไกในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามระบบใหม่

#### สรุปผลการศึกษาวิจัย

ที่ศึกษานำเสนอผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่พึงปรารถนาและเหมาะสม รวมทั้งระบบและกลไกการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามระบบใหม่ ตลอดจนแนวทางและมาตรการเตรียมความพร้อมรองรับระบบใหม่ ใน ๓ ประเด็นหลัก ดังนี้

(๑) ผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับโครงสร้างตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่

(๑.๑) การกำหนดสายงานใหม่: นำเสนอให้ยุบ รวม เพิ่มสายงานจากสายงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๑๐๐ สายงาน สายงานเทศบาล ๑๒๓ สายงาน และสายงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๘๑ สายงาน (ไม่รวมถึงสายงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ) เป็นสายงานข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๘๐ สายงาน และ เพิ่มอีก ๓ สายงานใหม่ รวมเป็น ๘๓ สายงาน

(๑.๒) การจัดทำโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่: นำเสนอโครงสร้างระดับ ชั้นงานใหม่ จำนวน ๕ รูปแบบ ได้แก่

- คงโครงสร้างระดับชั้นงานเดิมในปัจจุบัน (ระบบซี) แต่เปลี่ยนกลไก

ในการประเมินตำแหน่ง

- ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่งเหมือนข้าราชการพลเรือน

- ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่งเหมือนข้าราชการพลเรือน

แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

- ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มแท่ง

เฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

- สร้างระดับมาตรฐานกลาง แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละ

แห่งไปพิจารณากำหนดโครงสร้างระดับชั้นงานเอง ภายใต้มาตรฐานกลางที่กำหนด

(๑.๓) การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่: นำเสนอรูปแบบ การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยใช้วิธี Role Profiling ที่เน้นอธิบายความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ตำแหน่งงานมากกว่าการอธิบายหน้าที่เฉพาะเจาะจงของแต่ละงาน รวมทั้งเสนอต้นร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทุกสายงานใหม่ จำนวน ๘๓ สายงาน

(๑.๔) การจัดบัญชีตำแหน่งระบบใหม่: นำเสนอบัญชีตำแหน่งระบบใหม่ และบัญชีตำแหน่งเปรียบเทียบจากบัญชีตำแหน่งปัจจุบันเพื่อปรับเข้าสู่บัญชีตำแหน่งระบบใหม่

(๑.๕) การจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนและบัญชีอัตราเงินเดือนใหม่ : นำเสนอโครงสร้างค่าตอบแทนใหม่ที่สอดคล้องกับโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ จำนวน ๕ รูปแบบ รวมทั้งบัญชีอัตราเงินเดือนแยกตามกลุ่มประเภทตำแหน่ง เงินเพิ่มตามตำแหน่งงานและเงินเพิ่มตามสภาพท้องถิ่น ตลอดจนกระบวนการขึ้นเงินเดือนจากเดิมที่เป็นการขึ้นแบบเป็นขั้นมาเป็นการขึ้นแบบร้อยละ จำนวน ๒ รูปแบบ

(๑.๖) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ : นำเสนอหลักเกณฑ์และแนวทางในการวางแผนทางเดินสายอาชีพของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การขยายระดับควบคุมภายใต้ระบบใหม่ การโอนย้ายงานภายใต้ระบบใหม่ การกำหนดตำแหน่งระดับผู้ทรงคุณวุฒิ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนระดับตำแหน่งต่างๆ กระบวนการในการเลื่อนระดับชั้นงานหรือเข้าสู่ประเภทตำแหน่งใหม่ และหลักเกณฑ์ในการย้ายเปลี่ยนกลุ่มประเภทตำแหน่ง

(๒) ผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระบบและกลไกการบริหารงานบุคคลตามระบบใหม่

(๒.๑) การจัดทำต้นแบบสมรรถนะ : นำเสนอต้นแบบสมรรถนะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน ๓ ประเภท ประกอบด้วย

- ต้นแบบสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ
- ต้นแบบสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ
- ต้นแบบสมรรถนะประจำสายงาน จำนวน ๒๒ สมรรถนะ

นอกจากนี้ ยังได้นำเสนอต้นแบบความรู้ที่จำเป็นในงาน จำนวน ๒๑ ด้าน และต้นแบบทักษะเฉพาะที่จำเป็นในงาน จำนวน ๙ ด้าน รวมทั้งได้กำหนดระดับสมรรถนะ ความรู้ และทักษะ ที่ต้องการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นแต่ละสายงาน (Competency Mapping) ตลอดจนจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary) ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร สมรรถนะประจำสายงาน ความรู้ที่จำเป็นในงาน และทักษะเฉพาะที่จำเป็นในงาน

(๒.๒) การจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินสมรรถนะ : นำเสนอแนวทางในวิธีการประเมินสมรรถนะ ทั้งในเรื่องกระบวนการ รูปแบบ และวิธีการประเมิน โดยใช้การประเมินแบบ Hybrid ซึ่งเป็นการประเมินสมรรถนะจากคำจำกัดความและความสม่ำเสมอของพฤติกรรมที่แสดงออก

(๒.๓) การจัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารผลงาน : นำเสนอหลักเกณฑ์และแนวทางในการนำระบบบริหารผลงานมาใช้ ซึ่งเป็นระบบที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร มาสู่ผลการปฏิบัติงานรายบุคคล โดยเน้นที่การจัดทำตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของแต่ละบุคคล

(๓) ผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางและมาตรการเตรียมความพร้อมรองรับระบบใหม่

(๓.๑) การจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการนำระบบใหม่มาใช้ : นำเสนอแผนการนำระบบใหม่ไปใช้ ประกอบด้วย

- แผนดำเนินการในภาพรวมของสำนักงาน ก.ถ.
- การเตรียมเรื่องแผนการสื่อสารและประชาสัมพันธ์และการดำเนินการ
- การบริหารการเปลี่ยนแปลง

ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้เผยแพร่ผลการศึกษาวิจัยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบและใช้ประโยชน์ รวมทั้งได้ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ไว้ในเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ถ. ด้วยแล้ว

๔) คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๒ / ๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เห็นชอบให้มีการศึกษา วิเคราะห์ผลดี ผลเสียของ ข้อเสนอต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาวิจัยและให้มีการสำรวจหรือรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอีกครั้งหนึ่ง โดยมอบหมายให้

คณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไปพิจารณากำหนดแนวทางในการดำเนินการ และนำเสนอที่ประชุมพิจารณาในครั้งต่อไป

### ข้อพิจารณา

เพื่อให้เป็นไปตามมติที่ประชุม ก.ถ. ช่างต้น ในเบื้องต้น ฝ่ายเลขานุการ ได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องแล้ว และขอให้นำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณาในแต่ละประเด็น ดังนี้

#### ๓.๒.๑ ผลการศึกษา วิเคราะห์ผลดี ผลเสียของข้อเสนอต่าง ๆ จากการศึกษาวิจัย

ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ผลดี ผลเสียของข้อเสนอต่าง ๆ จากการศึกษาวิจัย รายละเอียดตามเอกสารแนบ

จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ ให้นายอดิศักดิ์ กุญชร ณ อยุธยา อนุกรรมการ ร่วมกับฝ่ายเลขานุการ ไปพิจารณาการศึกษา วิเคราะห์ผลดี ผลเสียของข้อเสนอต่าง ๆ จากการศึกษาวิจัยเพิ่มเติม ตามข้อเสนอแนะและข้อสังเกตของที่ประชุม และให้ฝ่ายเลขานุการนำเสนอให้ ก.ถ. พิจารณาต่อไป

ทั้งนี้ ที่ประชุมได้มีข้อเสนอแนะและข้อสังเกตในประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑. ควรแสดงให้เห็นถึงผลดี - ผลเสียที่จะมีต่อส่วนร่วม (ประชาชน ท้องถิ่น และประเทศชาติ) ด้วย ไม่ใช่จำกัดเฉพาะตัวข้าราชการเท่านั้น

๒. ไม่น่าที่จะพิจารณา แยกในแต่ละประเด็นย่อย ควรจะต้องมองผลดี - ผลเสียในภาพรวมของทั้งระบบ เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก และจะต้องสอดคล้องไปกับการพัฒนา ขององค์กร ทั้งนี้ ผู้แทนของท้องถิ่นจะต้องเป็นหลัก และมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้อย่างถ่องแท้ ซึ่งเมื่อท้องถิ่น มีความพร้อม ก็จะนำไปสู่ระบบของท้องถิ่นเองในอนาคต สำหรับ ในขั้นนี้ ไม่ว่าจะตัดสินใจกันอย่างไร อย่างน้อยจะต้องเป็นระบบที่สามารถเชื่อมโยงกับมาตรฐานกลาง คือ ก .พ. ได้ มิเช่นนั้น จะเป็นปัญหาอย่างมาก เพราะต่อไปคงมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอีก ซึ่งจะทำให้แตกต่างกันมากยิ่งขึ้น

๓. ข้อเสนอของระบบใหม่ในบางเรื่อง เช่น การกำหนดให้มีสายงานเปิดของข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือการยุบรวมสายงาน อาจเป็นการเพิ่มภาระให้ท้องถิ่นหรือ มีปัญหาในทางปฏิบัติเกิดขึ้นได้หากนำมาใช้จริง จึงต้องพึงระวังในเรื่องเหล่านี้ไว้ด้วย

๔. ควรศึกษาผลดี - ผลเสียของระบบ ซี และหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลต่าง ๆ ที่ท้องถิ่นใช้อยู่ในปัจจุบันด้วย เพื่อที่จะสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

๕. ในส่วนของข้อเสนอโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ ๕ รูปแบบ ควรมีการสรุปและเปรียบเทียบให้มีความชัดเจนและสามารถเข้าใจได้โดยง่ายมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ อาจเพิ่มข้อเสนอในรูปแบบใหม่เพิ่มเติม เช่น รูปแบบซีของรัฐวิสาหกิจ หรือ รูปแบบผสม ที่ผู้บริหารใช้ระบบแบ่ง ในขณะที่ผู้ปฏิบัติใช้ระบบซี เป็นต้น

๖. ระบบแบ่งซึ่งข้าราชการพลเรือนใช้อยู่ ในปัจจุบัน พบว่า มีปัญหาในทางปฏิบัติในหลายเรื่อง จึงไม่จำเป็นที่จะต้องรีบเร่งใช้ตามหรือลอกเลียนแบบทั้งหมด ควร มีการสำรวจและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอีกสักระยะหนึ่งก่อนเพื่อให้เกิดความรอบคอบมากที่สุด

### ๓.๒.๒ แนวทางการสำรวจและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ ฝ่ายเลขานุการได้ กำหนดแนวทางในการสำรวจและรับฟังความคิดเห็น จากข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เกี่ยวกับข้อเสนอต่าง ๆ จากการศึกษาวิจัย ดังนี้

๑) จัดทำแบบสำรวจให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในช่องทาง ดังต่อไปนี้

(๑) ในการประชุม สัมมนา และฝึกอบรมของสำนักงาน ก.ธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ที่เหลืออยู่ จำนวน ๓ ครั้ง ผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น ๑,๓๓๐ คน

(๒) ทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ธ.

๒) รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการใน ก.ธ. ด้านอื่น ๆ

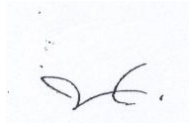
จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบแนวทางการสำรวจและรับฟังความคิดเห็นตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ โดยให้ดำเนินการ เพิ่ม ในอีกแนวทางหนึ่ง คือ การจัดประชาเสวนา เพื่อสร้างองค์ความรู้และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และให้ฝ่ายเลขานุการนำมติที่ประชุมข้างต้นเสนอให้ ก.ธ. พิจารณาต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ไม่มี

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๓๐ น.

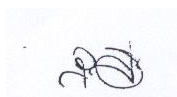


(นายนิธินันท์ ธนัทธนาวันต์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สกธ.

อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ฯ

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม



(นายสันติธร ยิ้มละมัย)

ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น สกธ.

อนุกรรมการและเลขานุการ ฯ

ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม