

รายงานการประชุม
คณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ครั้งที่ ๕ / ๒๕๕๕

วันศุกร์ที่ ๑๔ เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุม ๑ ศาลาว่าการกระทรวงมหาดไทย

ผู้มาประชุม

๑. นางเลื่อมใส ใจแจ้ง		ประธานอนุกรรมการ
๒. นางสาววิภาภรณ์ สรรวงพนากุล	แทนปลัดกรุงเทพมหานคร	อนุกรรมการ
๓. นายเชื้อ ฮั่นจินดา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ	อนุกรรมการ
๔. นายอรรถวิชฐ์ สัมพันธ์รัตน์	หัวหน้าสำนักงาน ก.ธ. สป.	อนุกรรมการ
๕. นางสาววันทนีย์ อีระพงษ์นภลัย	แทนผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบฯ ก.พ.	อนุกรรมการ
๖. นายคมสัน มาลา	แทนผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานฯ สกธ.	อนุกรรมการ
๗. นายสุรชาติ เล็กขาว	ปลัดเทศบาลนครหาดใหญ่	อนุกรรมการ
๘. นายเดช อิงคสิทธิ์	ปลัดเทศบาลตำบลบางเสาธง	อนุกรรมการ
๙. นายคนองพล เพ็ชรรัตน์	ปลัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น	อนุกรรมการ
๑๐. นายประสาน บุญสูง	รองนายกเทศมนตรีเมืองตะกั่วป่า	อนุกรรมการ
๑๑. นายประสิทธิ์ หินอ่อน	ปลัดเทศบาลตำบลท่าไม้	อนุกรรมการ
๑๒. นายวิรัตน์ ปัดแก้ว	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิมลราช	อนุกรรมการ
๑๓. นายสนั่น สายสุนทร		อนุกรรมการ
๑๔. นายประมวล พัฒน์ทอง		อนุกรรมการ
๑๕. นายสมศักดิ์ แสงเจริญรัตน์		อนุกรรมการ
๑๖. นายอดิศักดิ์ กุญชร ณ อยุธยา		อนุกรรมการ
๑๗. นายสันติธร ยิ้มละมัย	ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาฯ สกธ.	อนุกรรมการและเลขานุการ
๑๘. นางปัญจมาศ เต็ดแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สกธ.	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. นายเกียรติ บุญการณณ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สกธ.	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. ดร.ถวิลวดี บุรีกุล	ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า	อนุกรรมการ
๒. นายธนศักดิ์ มาคะสิระ	นายกเทศมนตรีตำบลวัดเพลง	อนุกรรมการ
๓. นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ	ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานทั่วไปฯ สกธ.	อนุกรรมการ
๔. พ.จ.อ.ชรินทร์ ราชมณี	ผู้อำนวยการส่วนประสานการถ่ายโอนฯ สกธ.	อนุกรรมการ
๕. นายสมบัติ ชนะสิทธิ์	นายกเทศมนตรีตำบลแม่ขี	อนุกรรมการ
๖. นายวิสูตร จงชูฉนวนิชย์	นายกเทศมนตรีตำบลบรบือ	อนุกรรมการ
๗. นายสุธรรม เพ็ชรเกตุ	รองปลัดเมืองพัทยา	อนุกรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.		อนุกรรมการ
๙. นางฐิตินันท์ เจริญอาจ	ปลัดเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์	อนุกรรมการ
๑๐. นายเสรี ทองเทศ	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เทศบาลนครปากเกร็ด	อนุกรรมการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

- นางสาวกณนิกา หนูรุ่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป อบต.พิมลราช จ.นนทบุรี
- ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ถ. สป.

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ประธานอนุกรรมการ ฯ ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธาน มีเรื่องเพื่อทราบแจ้งให้ที่ประชุมทราบ จำนวน ๔ เรื่องดังนี้

๑.๑ แนะนำหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีคำสั่งแต่งตั้งให้ นายภักพงศ์ ทวีพัฒน์ หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. ไปดำรงตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งแต่วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ และได้มีคำสั่งแต่งตั้ง นายอรรถวิชฐ์ สัมพันธ์รัตน์ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. ตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๕

๑.๒ ขอแสดงความยินดีกับอนุกรรมการที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

ขอแสดงความยินดีกับ นายประสิทธิ์ หินอ่อน ปลัดเทศบาลตำบลท่าไม้ จังหวัดกาญจนบุรี ที่ได้รับการคัดเลือกให้ไปดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาลระดับ ๙ เทศบาลเมืองกาญจนบุรี

๑.๓ โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

เนื่องด้วยในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ประเทศไทยจะเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ดังนั้น จึงได้ขอความร่วมมือจากนายสุรชาติ เล็กขาว ปลัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ เมื่อได้รับอนุมัติโครงการแล้วจะได้หารือในรายละเอียดการดำเนินการต่อไป

๑.๔ กำหนดการรับพรปีใหม่จากประธาน ก.ถ.

ภายหลังการประชุมคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งต่อไป ในวันศุกร์ที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๖ ขอเชิญอนุกรรมการทุกท่านเดินทางไปขอรับพรปีใหม่จากประธาน ก.ถ.

ทั้งนี้ เนื่องในโอกาสเทศกาลปีใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๖ ขอมอบของที่ระลึกเพื่อเป็นการขอบคุณคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ได้ร่วมกันทำงานเพื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และขออาราธนาอำนาจสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ท่านเคารพนับถือ จงอำนวยพรให้อนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและพร้อมด้วยครอบครัว จงประสบ แต่ความสุข ความเจริญ โดยทั่วกัน

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

- รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๔ / ๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เลขานุการ ฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำรายงานการประชุมคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๔ / ๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จำนวน ๗ หน้า และได้ส่งให้อนุกรรมการทุกท่านได้พิจารณาแล้ว ตามหนังสือ ที่ มท ๐๒๐๙.๓ / ว ๑๒๗ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ทั้งนี้ จนถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ปรากฏว่า ไม่มีอนุกรรมการท่านใดขอแก้ไขรายงานการประชุมดังกล่าว

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ และพิจารณารับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๔ / ๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อทราบ

- สรุปสาระสำคัญการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๖ / ๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เลขานุการ ฝ่ายเลขานุการ ขอนำเรียนสรุปสาระสำคัญการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๖ / ๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ โดยที่ประชุม ก.ถ. ได้พิจารณาเรื่องสำคัญ จำนวน ๒ เรื่อง ดังนี้

๑. การปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ประชุมมีมติดังนี้

๑.๑ โครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่ผ่านการเห็นชอบของ ก.ถ. ในการประชุมครั้งที่ ๓ / ๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๕ ให้มีผลบังคับใช้ย้อนหลังตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นไป

๑.๒ เห็นชอบให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ระดับ ๗ และระดับ ๘ หากได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนแล้วอัตราเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ ได้รับเงินเพิ่มเป็นค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ.๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เช่นเดียวกับแนวทางของ ก.พ. ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒ / ว ๕ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ ที่กำหนดไว้ในตารางการเลื่อนขั้นเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการพลเรือน ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (กรณีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ระดับ ๗) และระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ระดับ ๘)

๒. การพิจารณาแก้ไขประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้แทนเทศบาล ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๓

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้แก้ไขประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทน อปท. ทุกประเภท โดยวิธีการส่งบัตรเลือกทางไปรษณีย์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกของส่วนราชการอื่น เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ หรือการเลือกกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม หรือการคัดเลือกลักษณะแนวทางนี้ เป็นต้น โดยให้คณะอนุกรรมการด้านกฎหมายและเรื่องรวบรวมทุกข์ จัดทำร่างประกาศ ก.ถ. เสนอต่อ ก.ถ. ในการประชุมครั้งต่อไป

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เพื่อพิจารณา

- การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

เลขานุการ ๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ก.ถ. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๒ / ๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เห็นชอบให้มีการศึกษา วิเคราะห์ผลดี ผลเสียของข้อเสนอต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และให้มีการสำรวจหรือรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอีกครั้งหนึ่ง โดยมอบหมายให้คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไปพิจารณาดำเนินการ และให้คณะอนุกรรมการใน ก.ถ. ด้านอื่น ๆ พิจารณาให้ความเห็นในเรื่องนี้ แล้วเสนอต่อคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อประกอบการพิจารณาในอีกทางหนึ่งด้วย

๑.๒ ก.ถ. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๔ / ๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๕ เห็นชอบในหลักการกรอบแนวทางการดำเนินการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ กรอบแนวทางดังกล่าวกำหนดให้คณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นดำเนินการสำรวจและรับฟังความคิดเห็น และเสนอความเห็นให้ ก.ถ.พิจารณา ภายในเดือนธันวาคม ๒๕๕๕

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ฝ่ายเลขานุการ ร่วมกับคณะกรรมการ ฯ ได้แก่ นายอดิศักดิ์ กฤษณะ ฌ อัยยธยานายศิริวัฒน์ บุพบาเจริญ และ พ.จ.อ.ชรินทร์ ราชนิธิ ได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ผลดี ผลเสีย ของข้อเสนอต่าง ๆ จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ๆ ได้ ๙ ประเด็น ดังนี้

๑) ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง สปร. เสนอให้มีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง จากระบบซี เป็นระบบอื่น โดยมีรูปแบบให้พิจารณา จำนวน ๕ รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ ๑ คงโครงสร้างระดับชั้นงานเดิมในปัจจุบัน (ระบบซี) แต่เปลี่ยนกลไกในการประเมินตำแหน่ง

รูปแบบที่ ๒ ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่งเหมือนข้าราชการพลเรือน (๔ แท่งเหมือนข้าราชการพลเรือน)

รูปแบบที่ ๓ ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่งเหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (๔ แท่งเหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ตำแหน่งประเภทอำนาจการและบริหาร มีระดับต้น - ระดับกลาง - ระดับสูง)

รูปแบบที่ ๔ ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่งเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (๓ แท่ง โดยรวบตำแหน่งประเภทอำนาจการและบริหารเข้าด้วยกัน)

รูปแบบที่ ๕ สร้างระดับมาตรฐานกลางแล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งไปพิจารณากำหนดโครงสร้างระดับชั้นงานเองภายในมาตรฐานกลางที่กำหนด

ทั้งนี้ คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีมติเห็นชอบกำหนดรูปแบบเพิ่มเติมให้พิจารณาอีก จำนวน ๒ รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ ๖ ปรับโครงสร้างตำแหน่งของข้าราชการที่มีลักษณะอำนาจการและบริหารเข้าสู่ระดับชั้นงานแบบแท่งและให้ข้าราชการในตำแหน่งงานลักษณะงานอื่นๆ เป็นระบบซีเหมือนเดิม

รูปแบบที่ ๗ ปรับโครงสร้างตำแหน่งระดับซีให้ขยายมากขึ้นเหมือนรัฐวิสาหกิจ เช่น เป็น ๑๔ - ๑๖ ระดับ เพื่อให้สะท้อนค่างานมากขึ้น

๒) ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงสายงาน สปร. เสนอให้มีการปรับปรุงสายงาน โดยยุบ รวม เพิ่มสายงานเดิมของ อบจ. เทศบาล และ อบต. เป็นสายงานข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน ๙๓ สายงาน

๓) ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สปร. เสนอให้มีการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับท้องถิ่นทุกประเภท โดยเน้นอธิบายความชัดเจนของบทบาทตำแหน่งหน้าที่งานมากกว่าการอธิบายหน้าที่เฉพาะเจาะจงของแต่ละงานเช่นปัจจุบัน

๔) ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและบัญชีอัตราเงินเดือน สปร. เสนอให้มีการปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและบัญชีอัตราเงินเดือนใหม่ให้สอดคล้องกับโครงสร้างระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ โดยอิงกับภาครัฐอื่น ๆ แข่งขันกับเอกชนได้ ไม่เสียสิทธิเดิมที่เคยมี วงเงินไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดและเป็นธรรม

๕) ข้อเสนอเกี่ยวกับปรับปรุงการจ่ายเงินเพิ่ม สปร. เสนอให้มีการปรับปรุงการจ่ายเงินเพิ่มประจำประเภทและระดับชั้นงานตามความแตกต่างของท้องถิ่น ได้แก่ เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มตามสภาพท้องถิ่น (ตามค่าครองชีพ และความทุรกันดาร / ความเสี่ยงภัย)

๖) ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงกระบวนการขึ้นเงินเดือน สปร. เสนอให้มีการปรับปรุงกระบวนการขึ้นเงินเดือนจากระบบขั้น มาเป็นระบบเปอร์เซ็นต์ โดยมีข้อเสนอ ๒ รูปแบบ ได้แก่ ขึ้นจากค่ากลางของแห่งเงินเดือนของแต่ละระดับ หรือขึ้นจากค่ากลางบน / ค่ากลางล่างเหมือนภาคราชการพลเรือน

๗) ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ สปร. เสนอให้มีการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น ให้มีการขยายตำแหน่งระดับควบโดยไม่ต้องมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ในตำแหน่งทุกประเภท รวมถึงให้มีการเพิ่มระดับเชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในตำแหน่งประเภทวิชาการ

๘) ข้อเสนอเกี่ยวกับการนำระบบการพัฒนาข้าราชการแบบสมรรถนะมาใช้ สปร. เสนอให้มีการนำระบบการพัฒนาข้าราชการแบบสมรรถนะมาใช้ (Competency) โดยกำหนดต้นแบบสมรรถนะ ต้นแบบความรู้ที่จำเป็นในงาน และต้นแบบทักษะเฉพาะที่จำเป็นในงาน ของแต่ละสายงาน

๙) ข้อเสนอเกี่ยวกับการนำระบบบริหารผลงานมาใช้ สปร. เสนอให้มีการนำระบบการบริหารผลงานมาใช้ โดยกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ (KPIs) ระดับบุคคล และเชื่อมโยงผลการประเมิน KPIs และสมรรถนะกับการขึ้นเงินเดือนและการพัฒนาข้าราชการ

๒.๒ ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการสำรวจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจำนวนหลายครั้งครอบคลุมทุกกลุ่มสายงานข้าราชการส่วนท้องถิ่นในหลายแนวทางและหลายช่วงระยะเวลา สรุปได้ดังนี้

๑) การรับฟังความคิดเห็นระหว่างดำเนินการศึกษาวิจัย ช่วงปี ๒๕๕๒ จำนวน ๓ ครั้ง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงมหาดไทย ก.ธ. ก.กลางทั้ง ๓ คณะ ประธาน ก.จังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา และผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ท้องถิ่นจังหวัด ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยสำรวจความคิดเห็นเฉพาะข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง จำนวน ๕ รูปแบบ ผลปรากฏว่า เห็นด้วยกับรูปแบบที่ ๓ คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๔ รองลงมา ได้แก่ รูปแบบที่ ๔ คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑

๒) การรับฟังความคิดเห็นภายหลังเสร็จสิ้นการศึกษาระยะที่ ๑ ช่วงต้นปี ๒๕๕๓ จำนวน ๓ ครั้ง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยสำรวจความคิดเห็นเฉพาะข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง จำนวน ๕ รูปแบบ ผลปรากฏว่า เห็นด้วยกับรูปแบบที่ ๔ คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๕ รองลงมา ได้แก่ รูปแบบที่ ๓ คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐

๓) การรับฟังความคิดเห็นจากการประชุม สัมมนา และฝึกรอบรมของสำนักงาน ก.ธ. ช่วงกลางปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ จำนวน ๔ ครั้ง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัด / รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากร และนิติกร โดยสำรวจความคิดเห็นในทุกประเด็นตามข้อเสนอของ สปร. ทั้งนี้ ในส่วนข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง จำนวน ๗ รูปแบบ ผลปรากฏว่า เห็นด้วยกับรูปแบบที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๖ รองลงมา ได้แก่ รูปแบบที่ ๓ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓ สำหรับข้อเสนออื่น ๆ พบว่า ประมาณร้อยละ ๗๗ - ๙๒ เห็นด้วยที่จะให้มีการปรับปรุงหรือมีการนำมาใช้ตามข้อเสนอของ สปร.

๔) การรับฟังความคิดเห็นจากการจัดประชาเสวนา ๔ ภาค ช่วงปลายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ และต้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ จำนวน ๔ ครั้ง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จังหวัด ท้องถิ่นจังหวัด ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยสำรวจความคิดเห็นในทุกประเด็นตามข้อเสนอของ สปร. ทั้งนี้ ในส่วนข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งจำนวน ๗ รูปแบบ ผลปรากฏว่า เห็นด้วยกับรูปแบบที่ ๓ คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๙ รองลงมา ได้แก่ รูปแบบที่ ๔ คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖ สำหรับข้อเสนออื่น ๆ พบว่า ประมาณร้อยละ ๗๔ - ๙๕ เห็นด้วยที่จะให้มีการปรับปรุงหรือมีการนำมาใช้ตามข้อเสนอของ สปร.

๕) การรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์สำนักงาน ก.ถ. ช่วงปลายเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๕ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ / หัวหน้าสำนักงานปลัด หัวหน้าฝ่าย / หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ และบุคลากร โดยสำรวจความคิดเห็นในทุกประเด็นตามข้อเสนอของ สปร. ทั้งนี้ ในส่วนข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง จำนวน ๓ รูปแบบ (ให้พิจารณาเฉพาะรูปแบบที่ ๑ รูปแบบที่ ๓ และรูปแบบที่ ๖) จนถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ผลปรากฏว่า เห็นด้วยกับรูปแบบที่ ๓ คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๐ รองลงมา ได้แก่ รูปแบบที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๐ สำหรับข้อเสนออื่น ๆ พบว่าประมาณร้อยละ ๗๒ - ๙๗ เห็นด้วยที่จะให้มีการปรับปรุงหรือมีการนำมาใช้ตามข้อเสนอของ สปร.

๖) การรับฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการใน ก.ถ. ด้านอื่นๆ ช่วงเดือนกรกฎาคม - พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ทั้งนี้ โดยสรุปมีความเห็นให้ศึกษาวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียของแต่ละรูปแบบด้วยความรอบคอบ รวมถึงพิจารณาปัญหาของระบบแห่งที่เกิดขึ้นกับข้าราชการพลเรือนและข้าราชการกรุงเทพมหานครประกอบด้วย

๗) การรับฟังความคิดเห็นจากการจัดประชุมระดมสมอง (Focus Group) เมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร และผู้แทนสมาคม / สมาพันธ์ / ชมรมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสรุปที่ประชุมมีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ให้มีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จากระบบซี เป็นระบบแห่ง (Broadband) โดยเลือกรูปแบบที่ ๓ จำนวน ๘ องค์กร รูปแบบที่ ๔ จำนวน ๔ องค์กร สำหรับประเด็นข้อเสนออื่นๆ ให้สำนักงาน ก.ถ. จัดให้มีการประชุมระดมสมองในลักษณะเดียวกันนี้อีกครั้งหนึ่ง

๒.๓ คณะทำงานปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในคณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ได้มีการประชุมครั้งที่ ๑ / ๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และครั้งที่ ๒ / ๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๕ โดยพิจารณาข้อเสนอของ สปร. เกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน ๙ ประเด็น ทั้งนี้ คณะทำงานมีมติเห็นชอบให้คัดเลือกข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งจาก จำนวน ๗ รูปแบบ ให้คงเหลือ ๓ รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ ๑ รูปแบบที่ ๓ และรูปแบบที่ ๖ สำหรับข้อเสนออื่นๆ อีก ๘ ประเด็น คณะทำงานมีมติให้ความเห็นชอบในหลักการตามข้อเสนอของ สปร. ในทุกประเด็น ยกเว้นข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงกระบวนการขึ้นเงินเดือน

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้เป็นไปตามมติที่ประชุม ก.ถ. ตามข้อ ๑.๒ ประกอบกับ ก.ถ. ได้มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการประชุมครั้งที่ ๕ / ๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๕ ว่า หลังจากดำเนินการรับฟังความคิดเห็นเสร็จสิ้นแล้ว คณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นควรพิจารณาให้ได้ข้อสรุปในเบื้องต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ จะต้องพิจารณาให้ได้รูปแบบที่เป็นไปตามหลักวิชาการและ

มีความเหมาะสมกับสภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่เกิน ๑ - ๒ รูปแบบ เพื่อนำเสนอต่อ ก.ถ. พิจารณาหาข้อยุติภายในปี ๒๕๕๕ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการในเรื่องนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ฝ่ายเลขานุการได้พิจารณาผลการศึกษา วิเคราะห์ผลดี ผลเสียของข้อเสนอต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาวิจัยตามข้อ ๒.๑ รวมทั้งผลการสำรวจและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายตามข้อ ๒.๒ แล้ว เห็นควรนำเสนอความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามข้อเสนอของ สปร. ให้ ก.ถ. พิจารณาเพื่อให้ได้ข้อยุติในเบื้องต้น ในแต่ละประเด็น ดังนี้

๓.๑ **ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง** เห็นควรให้ความเห็นชอบในหลักการตามข้อเสนอของ สปร. โดยให้มีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง จากระบบซี ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่งเหมือนข้าราชการพลเรือนแต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามรูปแบบที่ ๓ (๔ แท่งเหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารมีระดับต้น - ระดับกลาง - ระดับสูง) เนื่องจากเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมกับลักษณะงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และถูกต้องตามหลักวิชาการของการประเมินค่างาน รวมทั้งตรงกับความต้องการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๓.๒ **ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงสายงาน** เห็นควรให้ความเห็นชอบในหลักการตามข้อเสนอของ สปร. โดยให้มีการรวมสายงานเดิมของ อบจ. เทศบาล และ อบต. เป็นสายงานข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๓.๓ **ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง** เห็นควรให้ความเห็นชอบในหลักการตามข้อเสนอของ สปร. โดยให้มีการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับท้องถิ่นทุกประเภท

๓.๔ **ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและบัญชีอัตราเงินเดือน** เห็นควรให้ความเห็นชอบในหลักการตามข้อเสนอของ สปร. โดยให้มีการปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและบัญชีอัตราเงินเดือนใหม่ ให้สอดคล้องกับโครงสร้างระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ตามข้อ ๓.๑ โดยอิงกับภาครัฐอื่น ๆ แข่งขันกับเอกชนได้ ไม่เสียสิทธิเดิมที่เคยมี เงินไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดและเป็นธรรม

๓.๕ **ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงการจ่ายเงินเพิ่ม** เห็นควรให้ความเห็นชอบในหลักการตามข้อเสนอของ สปร. โดยให้มีการปรับปรุงการจ่ายเงินเพิ่มประจำประเภทและระดับชั้นงานตามความแตกต่างของท้องถิ่น ได้แก่ เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มตามสภาพท้องถิ่น

๓.๖ **ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงกระบวนการขึ้นเงินเดือน** เห็นควรให้ความเห็นชอบในหลักการตามข้อเสนอของ สปร. โดยให้มีการปรับปรุงกระบวนการขึ้นเงินเดือนจากระบบขั้น มาเป็นระบบเปอร์เซ็นต์

๓.๗ **ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ** เห็นควรให้ความเห็นชอบในหลักการตามข้อเสนอของ สปร. โดยให้มีการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น ให้มีการขยายตำแหน่งระดับควบโดยไม่ต้องมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ในตำแหน่งทุกประเภท รวมถึงให้มีการเพิ่มระดับเชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในตำแหน่งประเภทวิชาการ

๓.๘ **ข้อเสนอเกี่ยวกับการนำระบบการพัฒนาข้าราชการแบบสมรรถนะมาใช้** เห็นควรให้ความเห็นชอบในหลักการตามข้อเสนอของ สปร. โดยให้มีการนำระบบการพัฒนาข้าราชการแบบสมรรถนะมาใช้ (Competency) โดยกำหนดต้นแบบสมรรถนะ ต้นแบบความรู้ที่จำเป็นในงาน และต้นแบบทักษะเฉพาะที่จำเป็นในงาน ของแต่ละสายงาน

๓.๙ ข้อเสนอเกี่ยวกับการนำระบบบริหารผลงานมาใช้ เห็นควรให้ความเห็นชอบในหลักการตามข้อเสนอของ สปร. โดยให้มีการนำระบบการบริหารผลงานมาใช้ โดยกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ (KPIs) ระดับบุคคลและเชื่อมโยงผลการประเมิน (KPIs) และสมรรถนะกับการขึ้นเงินเดือนและการพัฒนาข้าราชการ

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

ประธาน ขอให้นายอดิศักดิ์ กฤษณร ณ อยุธยา ชี้แจงเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งเพื่อให้คณะอนุกรรมการฯ เข้าใจมากยิ่งขึ้นว่ารูปแบบที่ ๓ คืออย่างไร ไม่คืออย่างไร

นายอดิศักดิ์ฯ ข้อเสนอรูปแบบที่ ๓ คือการปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่งเหมือนข้าราชการพลเรือนแต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็นโครงสร้าง ๔ ประเภท ได้แก่

๑. ประเภททั่วไป ประกอบด้วยทุกสายงานที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ นายช่างโยธา ก็จะเข้าสู่แท่งประเภททั่วไป โดยระดับ C ๑- C ๔ เดิม จะเปลี่ยนเป็นระดับปฏิบัติงานระดับ C ๕- C ๖ จะเปลี่ยนเป็นระดับชำนาญงาน ระดับ C ๗- C ๘ จะเปลี่ยนเป็นระดับอาวุโส

๒. ประเภทวิชาการ ประกอบด้วยทุกสายงานที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ตัวอย่างเช่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการเงินและบัญชี วิศวกร สถาปนิก โดยระดับ C ๓- C ๕ เดิม จะเปลี่ยนเป็นระดับปฏิบัติการ ระดับ C ๖- C ๗ จะเปลี่ยนเป็นระดับชำนาญการ ระดับ C ๘ จะเปลี่ยนเป็นระดับชำนาญการพิเศษ C ๙ จะเปลี่ยนเป็นระดับเชี่ยวชาญ

๓. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประกอบด้วยสายงานนักบริหารอื่นที่ไม่ใช่ปลัดและรองปลัด มีการปรับที่ไม่เหมือนข้าราชการพลเรือน โดยจะแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ประกอบด้วย ระดับต้น ได้แก่ระดับ C ๖ – C ๗ ระดับกลาง ได้แก่ระดับ C ๘ ระดับสูง ได้แก่ระดับ C ๙

๔. ประเภทบริหารท้องถิ่น ประกอบด้วยสายงานปลัดและรองปลัด ระดับ C ๕- C ๗ จะเข้าสู่แท่งบริหารท้องถิ่นระดับต้น ระดับ C ๘ จะเข้าสู่แท่งบริหารท้องถิ่นระดับกลาง ระดับ C ๙ – C ๑๐ จะเข้าสู่แท่งบริหารท้องถิ่นระดับสูง

โดยสรุป เป็นการเข้าแท่งเหมือนข้าราชการพลเรือน แต่มีการปรับให้เข้ากับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจะต้องมีการแก้ไขใน ๓ เรื่องหลักๆ ที่เป็นปัญหาจากการเข้าสู่ระบบแท่งของข้าราชการพลเรือน ดังนี้

๑. เมื่อมีการเปลี่ยนระดับจะไม่มี การปรับขึ้นเงินเดือน
๒. ไม่สามารถโยกย้ายข้ามแท่งระหว่างแท่งทั่วไปและแท่งวิชาการได้ยกเว้นการสอบเปลี่ยนสายงาน
๓. ไม่สามารถเลื่อนระดับภายในแท่งเดิมได้โดยจะต้องมีการประเมินก่อนจึงจะสามารถเลื่อนได้

ทั้งนี้ ได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาทั้ง ๓ เรื่อง ข้างต้น ไว้ในข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วยแล้ว

นางสาววันทนีย์ฯ สำหรับปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการพลเรือน ส่วนใหญ่ก็มีลักษณะเดียวกัน การเลื่อนระดับไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน แต่ก็สามารถข้ามแท่งได้ แต่จะต้องมีการสอบแข่งขันและต้องลดระดับและลดเงินเดือนลง

นายเชื้อฯ ไม่เห็นด้วยที่จะให้มีการเสนอรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง และในความเห็นส่วนตัวไม่ได้เลือกแบบซี และไม่ต้องการให้มีการรับฟังความคิดเห็นใหม่ แต่เห็นว่าควรจะนำเสนอต่อ ก.ถ. ใน ๒ รูปแบบคือรูปแบบเดิมที่เป็นระบบซี และรูปแบบใหม่ที่เป็นระบบแท่ง โดยให้มีการเปรียบเทียบข้อดี ข้อเสีย และรายละเอียดที่ต้องมีการปรับปรุงหากเลือกรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพื่อให้ผู้ที่ไม่เข้าใจได้ศึกษาและเข้าใจ เพราะยังมีความเชื่อว่ายังมีคนส่วนใหญ่ที่ไม่เข้าใจผลการศึกษาวิจัยของ สปร.

นายวิรัตน์ฯ สนับสนุนกับความเห็นของนายเชื้อฯ แม้ว่าฝ่ายเลขานุการกับ สปร. จะได้ดำเนินการให้มีการรับฟังความคิดเห็นมาแล้ว แต่เชื่อว่าในระดับเจ้าหน้าที่ซึ่งต้องการที่จะอยู่ในระบบเดิม คือระบบซี แต่อย่างไรก็ตามถ้าหากมีการเปลี่ยนเป็นระบบแท่งแล้ว ก็ขอให้คำนึงถึงความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่เป็นหลัก

นายสุรชาติฯ เชื่อว่ายังมีผู้ไม่เข้าใจเกี่ยวกับข้อดี ข้อเสีย ของรูปแบบข้อเสนอต่างๆ มากนัก จึงขอให้ฝ่ายเลขานุการสรุปข้อดี ข้อเสีย เปรียบเทียบให้เห็นประโยชน์ต่างๆ ให้เข้าใจได้โดยง่าย เผยแพร่ในเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ถ.

นายสนั่นฯ เนื่องจากเห็นว่าได้ดำเนินการหลากหลายวิธีและมีการรับฟังความคิดเห็นมามากพอสมควร อีกทั้งผลการศึกษาวิจัย ก็เสนอให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการไม่น้อยกว่าข้าราชการพลเรือน ดังนั้น จึงไม่เห็นด้วยที่จะให้มีการรับฟังความคิดเห็นใหม่ซึ่งเป็นการดำเนินการซ้ำอีก โดยขอสนับสนุนคณะกรรมการที่จะให้มีการสรุปเปรียบเทียบข้อดีข้อเสีย ทั้งสองรูปแบบเพื่อเสนอให้ ก.ถ. พิจารณา และถ้า ก.ถ. เลือกรูปแบบใดแล้ว จึงมาพิจารณาในรายละเอียดต่างๆ ต่อไป

นายคองพลฯ ถ้ามีการเสนอไปให้ ก.ถ. พิจารณาทั้งสองรูปแบบ อาจจะทำให้ ก.ถ. ตัดสินใจลำบาก เนื่องจากทั้งสองรูปแบบต่างมีข้อดี และข้อเสีย จึงเห็นว่าควรเลือกรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่คณะกรรมการเห็นว่าเหมาะสมเสนอให้ ก.ถ. พิจารณา

นายเดชฯ เนื่องจากได้มีการพิจารณาเรื่องการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น มาเป็นระยะ ๔ เดือน ซึ่งเห็นว่าเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้ว เห็นด้วยกับความเห็นของนายสุรชาติ ฯ และความเห็นของ นายคองพล ฯ ที่จะให้เปรียบเทียบข้อดี ข้อเสีย และผลการสำรวจและรับฟังความคิดเห็นที่ได้ดำเนินการมาว่าแบบที่ ๓ ดีกว่ารูปแบบอื่นอย่างไร โดยไม่ต้องการให้มีการสอบถามหรือรับฟังความคิดเห็นใหม่ โดยให้นำเสนอต่อ ก.ถ. เพื่อให้ได้ข้อยุติในเบื้องต้น

มติที่ประชุม เห็นชอบให้คัดเลือกข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง จากจำนวน ๗ รูปแบบ ให้คงเหลือ ๒ รูปแบบ ได้แก่

รูปแบบที่ ๑ : คงโครงสร้างระดับชั้นงานเดิมในปัจจุบัน (ระบบซี) แต่เปลี่ยนกลไกในการประเมินตำแหน่ง

รูปแบบที่ ๓ : ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่งเหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ปรับปรุงหรือเพิ่ม แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ ได้มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างสองรูปแบบ และนำเสนอต่อ ก.ถ. เพื่อพิจารณาต่อไป สำหรับข้อเสนออื่นๆ อีก ๘ ประเด็น คณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น จะได้พิจารณาอีกครั้งหนึ่งภายหลังจากได้ข้อยุติเบื้องต้นในเรื่องข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

- การปรับบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน

นายสุรชาติฯ ต้องการทราบผลความคืบหน้าการเรื่องการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือน
นายคมสันฯ จะได้มีการนำเข้าที่ประชุม ก.ถ. เพื่อพิจารณาในการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ และ
ในขั้นตอนต่อไปจะต้องมีการแก้ไขมาตรฐานกลางฯ ข้อ ๖ เพื่อจะได้ไม่ต้องอิงกับบัญชีเงินเดือนของ ก.พ. อีกต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๖ น.

(นายกีรติ บุญการณ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สกถ.
อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ฯ
ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นายสันติธร ยิ้มละมัย)

ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น สกถ.
อนุกรรมการและเลขานุการฯ
ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม