

รายงานการประชุม
คณะกรรมการด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๕๗

วันพุธที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมชั้น ๒ สหกรณ์นิคมเทศบาลแห่งประเทศไทย
ถนนบรมราชชนนี แขวงฉิมพลี เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

๑. นายจรินทร์ จักกะพาก	รองปลัดกระทรวงมหาดไทย (หัวหน้ากลุ่มภารกิจ ด้านพัฒนาชุมชนและส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)	ประธานอนุกรรมการ
๒. นางเลื่อมใส ใจแจ้ง		อนุกรรมการ
๓. นายประวิทย์ ชุนแขวง		อนุกรรมการ
๔. นางสาวนงนารถ เพชรสม	ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	อนุกรรมการ
๕. นางวินัส นาคสุวรรณ	ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๖. นายยรรยง ราชานนท์	ผู้แทนกรมบัญชีกลาง	อนุกรรมการ
๗. นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ	ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	อนุกรรมการ
๘. นายพลเฉลิม ศรีมณี	ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ กรุงเทพมหานคร	อนุกรรมการ
๙. นายสันติธร ยิ้มละมัย	หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สป.มท.	อนุกรรมการ
๑๐. นายนพดล แก้วสุพัฒน์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด จังหวัดนนทบุรี	อนุกรรมการ
๑๑. นางปริมพร อ่ำพันธุ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม	อนุกรรมการ
๑๒. นายสุรชาติ เล็กขาว	ปลัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	อนุกรรมการ
๑๓. นางสาวศศิธยา รุ่งพนารัตน์	ปลัดเทศบาลตำบลเสาธงหิน จังหวัดนนทบุรี	อนุกรรมการ
๑๔. นายเชื้อ ฮั่นจินดา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จังหวัดนครนายก	อนุกรรมการ
๑๕. นายพัสกร ไยน้อย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบอน จังหวัดปทุมธานี	อนุกรรมการ
๑๖. นายอำพล ยุติโกมินทร์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยายชา จังหวัดนครปฐม	อนุกรรมการ
๑๗. นายชนัฐพงศ์ ศรีวิเศษ	รองปลัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี	อนุกรรมการ
๑๘. นายธรรมบุญ ศรีวรรณ	ผอ.ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น สำนักงาน ก.ถ.สป.มท.	อนุกรรมการ และเลขานุการ
๑๙. นางปัญจมาศ เต็ดแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงาน ก.ถ.สป.มท.	อนุกรรมการ และช่วยเลขานุการ
๒๐. นายฐิติพงศ์ วิชัยสาร	นิติกรชำนาญการ	อนุกรรมการ และช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายอดิศักดิ์ กุญชร ณ อยุธยา	ที่ปรึกษาอาวุโส สปร.	อนุกรรมการ
๒. ผู้แทนสำนักงานประมาณ		อนุกรรมการ
๓. นายมณฑล ไกรวัตนุสสรณ์	นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร	อนุกรรมการ
๔. นายศุภสันต์ หนูสวัสดิ์	นายกเทศมนตรีตำบลนาทวี จังหวัดสงขลา	อนุกรรมการ
๕. นายวิจารณ์ กุลชนะรัตน์	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี	อนุกรรมการ
๖. นายชาติ ศรีสันต์	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี	อนุกรรมการ
๗. นางฐิตินันท์ เจริญอาจ	ปลัดเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์ จังหวัดปทุมธานี	อนุกรรมการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายศรัณย์ เจริญศรีเมือง รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
๒. นายวิเชษฐ ตะวันรัตน์ นิติกรชำนาญการ (กรมบัญชีกลาง)
๓. นายปิยพงษ์ ปูนอุดม นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงาน ก.ก.
๔. นางชิตชนก หิรัญแพทย์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สศช.
๕. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ถ. สป.มท.

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ประธานอนุกรรมการฯ ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

- แต่งตั้งข้าราชการมาดำรงตำแหน่งในสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ประธาน ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งให้ข้าราชการมาดำรงตำแหน่งในสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑.๑ แต่งตั้งนายสันติธร ยิ้มละมัย หัวหน้าสำนักงานจังหวัดสระบุรี ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๗

๑.๒ แต่งตั้งนายธรรมนุญ ศรีวรรณะ ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ สำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๗

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

- รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๓ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เลขานุการ ฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๓ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ จำนวน ๗ หน้า

จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ และพิจารณารับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อพิจารณา

การบูรณาการข้อเสนอเพื่อเชื่อมโยงกับการเตรียมการด้านกฎหมายตามแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เลขานุการ ๑. ต้นเรื่อง

ก.ถ. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ และครั้งที่ ๙/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เห็นชอบกรอบแนวทางการดำเนินการและแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเสนอ โดยให้แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนฯ

ทั้งนี้ ตามแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในแผนที่ ๑ การสร้างความสมบูรณ์ให้กับระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้คณะกรรมการใน ก.ถ. ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทบพทวน ข้อเสนอ ๗ ข้อ ได้แก่ ๑. ระบบการจำแนกตำแหน่ง ๒. สายงาน ๓. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔. ระบบค่าตอบแทน ๕. การจ่ายเงินเพิ่ม ๖. กระบวนการขึ้นเงินเดือน ๗. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑.๒ คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทบพทวน ข้อเสนอ ๓ ข้อ ได้แก่ ๘. ต้นแบบสมรรถนะ ๙. ระบบการบริหารผลงาน และ ๑๐. ระบบการพัฒนาข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น

๑.๓ คณะอนุกรรมการด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น บูรณาการข้อเสนอทั้ง ๑๐ ข้อดังกล่าว เพื่อเชื่อมโยงกับการเตรียมการด้านกฎหมาย

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ประชุม ครั้งที่ ๑ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๗ เพื่อพิจารณาทบทวนข้อเสนอ ตามข้อ ๑.๒ โดยที่ประชุม ได้มีมติเห็นชอบยืนยันตามข้อเสนอดังกล่าวทั้ง ๓ ข้อ

๒.๒ คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้ประชุม คณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๗ เพื่อพิจารณาทบทวนข้อเสนอ ตามข้อ ๑.๑ โดยที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบยืนยันตามข้อเสนอดังกล่าวทั้ง ๗ ข้อ พร้อมทั้งข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๒.๓ ฝ่ายเลขานุการ ร่วมกับนายอดิศักดิ์ กัญชร ณ อยุธยา ได้บูรณาการข้อเสนอ ทั้งหมด ตามมติคณะอนุกรรมการฯ ทั้ง ๒ คณะ ตามข้อ ๒.๑ และ ๒.๒ เพื่อเชื่อมโยงกับการเตรียมการ ด้านกฎหมายเรียบร้อยแล้ว

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการตามแผนเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในแผนที่ ๑ การสร้างความสมบูรณ์ให้กับระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควร ให้ความเห็นชอบข้อเสนอทั้ง ๑๐ ข้อ รวมทั้งการบูรณาการข้อเสนอทั้งหมดข้างต้น และนำเสนอ ก.ถ. พิจารณา ให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการได้สรุปการเปรียบเทียบระบบที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและระบบใหม่ ดังนี้

การเปรียบเทียบระบบที่ใช้อยู่ในปัจจุบันกับระบบใหม่ตามข้อเสนอ

ที่	ปัจจุบัน	ระบบใหม่
๑	ระบบการจำแนกตำแหน่ง - ใช้ระบบ PC โครงสร้างอิงตามระดับซี ๑ - ๑๐	- ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบ Broadband (ระบบแท่ง) โดยแบ่งออกเป็น ๔ ประเภทตำแหน่ง เหมือนข้าราชการพลเรือนแต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับ เฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (๔ แท่งเหมือน ข้าราชการพลเรือน แต่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และบริหาร มีระดับต้น - ระดับกลาง - ระดับสูง)

ที่	ระบบที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน	ระบบใหม่ตามข้อเสนอ
๒	<p>สายงาน</p> <p>- สายงานแยกกันตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>อบจ. ๑๐๑ สายงาน เทศบาล ๑๒๔ สายงาน อบต. ๘๒ สายงาน</p>	<p>- ปรับปรุงสายงาน โดยยุบ รวม เพิ่มสายงานเดิมของ อบจ. เทศบาล และ อบต. เป็นสายงานข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน ๙๓ สายงาน</p>
๓	<p>มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>- มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานชื่อเดียวกัน มีความแตกต่างกัน ระหว่าง อบจ. เทศบาล และ อบต. โดยเป็นการเขียนแบบพรรณนา เน้นเฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรู้ความสามารถที่ต้องการ</p>	<p>- ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับท้องถิ่นทุกประเภท โดยเป็นการเขียนแบบ Role Profiling ซึ่งเน้นอธิบายความชัดเจนของบทบาทตำแหน่งหน้าที่งานมากกว่าการอธิบายหน้าที่เฉพาะเจาะจงของแต่ละงานเช่นปัจจุบัน และเพิ่มความรู้ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น</p>
๔	<p>ระบบค่าตอบแทน</p> <p>- โครงสร้างอัตราเงินเดือนแบบบัญชีเดียว ใช้กับทุกประเภทตำแหน่ง</p>	<p>- ปรับเป็นโครงสร้างอัตราเงินเดือนหลายบัญชีตามแต่ละประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับโครงสร้างระบบจำแนกตำแหน่งใหม่</p>
๕	<p>การจ่ายเงินเพิ่ม</p> <p>- ไม่มีการจ่ายเงินเพิ่มตามสภาพท้องถิ่น</p>	<p>- ให้มีการจ่ายเงินเพิ่มตามประเภทตำแหน่ง (เงินประจำตำแหน่ง) และเงินเพิ่มตามสภาพท้องถิ่น (ตามค่าครองชีพ และความทุรกันดาร ความเสี่ยงภัย)</p>
๖	<p>กระบวนการขึ้นเงินเดือน</p> <p>- ใช้กระบวนการขึ้นเงินเดือนแบบขั้น</p>	<p>- ยังคงใช้กระบวนการขึ้นเงินเดือนแบบขั้น</p>
๗	<p>เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ.</p> <p>- กำหนดระดับควบ โดยจะต้องมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งก่อน</p> <p>- ไม่มีการกำหนดให้ย้ายงาน</p> <p>- สายงานที่ต้องใช้วุฒิปริญญาตรีไปได้ถึงระดับ ๙</p> <p>- มีกระบวนการและหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งในทุกสายงานและระดับ</p>	<p>- ให้มีการขยายระดับควบ โดยไม่โดยไม่ต้องมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง</p> <p>- ให้มีการย้ายงาน</p> <p>- กำหนดสายงานประเภทวิชาการ โดยเพิ่มระดับผู้ทรงคุณวุฒิ</p> <p>- กำหนดกระบวนการและหลักเกณฑ์ในการเลื่อนระดับ และย้ายทั้งในประเภทและต่างประเภทงานใหม่</p>
๘	<p>ต้นแบบสมรรถนะ</p> <p>- ไม่มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้</p>	<p>- นำระบบการพัฒนาข้าราชการแบบสมรรถนะมาใช้ (Competency) โดยกำหนดต้นแบบสมรรถนะต้นแบบความรู้ ที่จำเป็นในงาน และต้นแบบทักษะเฉพาะที่จำเป็นในงานแต่ละสายงาน</p>

ที่	ปัจจุบัน	ระบบใหม่
๙	ระบบการบริหารผลงาน - ไม่มีการนำระบบการบริหารผลงานมาใช้อย่างชัดเจน	- นำระบบการบริหารผลงานมาใช้ โดยกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ (KPIs) ระดับบุคคล และเชื่อมโยงผลการประเมิน KPIs และสมรรถนะกับการขึ้นเงินเดือนและการพัฒนาข้าราชการ
๑๐	ระบบการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น - ไม่มีแผนแม่บทในการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในภาพรวม	- ใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล พ.ศ. ๒๕๕๗- ๒๕๖๐ เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในภาพรวม

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ประธาน ขอให้ฝ่ายเลขานุการนำเสนอความแตกต่างของข้อเสนอทั้ง ๑๐ ข้อ และขอให้อนุกรรมการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เลขานุการ **ข้อเสนอที่ ๑ ระบบการจำแนกตำแหน่ง** ปัจจุบันระบบการจำแนกตำแหน่ง ใช้ระบบ พี.ซี. โครงสร้างอิงตาม ก.พ. ระดับซี ๑ - ๑๐ ส่วนระบบใหม่ ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบ Broadband (ระบบแบ่ง) โดยแบ่งออกเป็น ๔ ประเภทตำแหน่งเหมือนข้าราชการพลเรือนแต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (๔ แห่งเหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหาร มีระดับต้น - ระดับกลาง - ระดับสูง)

ข้อเสนอที่ ๒ สายงาน ปัจจุบันสายงานจะแยกกันตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑๐๑ สายงาน เทศบาล จำนวน ๑๒๔ สายงาน องค์กรการบริหารส่วนตำบล จำนวน ๘๒ สายงาน ส่วนระบบใหม่ ปรับปรุง สายงาน โดยยุบ รวม เพิ่มสายงานเดิมของ องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์กรการบริหารส่วนตำบล เป็นสายงานข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน ๙๓ สายงาน

ข้อเสนอที่ ๓ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ปัจจุบันมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานชื่อเดียวกัน มีความแตกต่างกัน ระหว่าง อบจ. เทศบาล และ อบต. โดยเป็นการเขียนแบบพรรณนา เน้นเฉพาะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรู้ความสามารถที่ต้องการ ระบบใหม่เสนอให้ปรับปรุงมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งใหม่ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับท้องถิ่นทุกประเภท โดยเป็นการเขียนแบบ Role profiling ซึ่งเน้นอธิบายความชัดเจนของบทบาทตำแหน่งหน้าที่งานมากกว่าการอธิบายหน้าที่เฉพาะเจาะจงของแต่ละงาน เช่นปัจจุบัน และเพิ่มความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น

ประธาน แสดงความเห็นว่าการเสนอให้สายงานชื่อเดียวกันระหว่าง อบจ. เทศบาล และ อบต. โอนย้ายกันได้ และในทางปฏิบัติจะสามารถโอนย้ายกันได้หรือไม่

นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ แสดงความเห็นที่ปัจจุบันสามารถโอนย้ายได้ตามปกติ แต่การกำหนดคุณสมบัติที่ไม่เหมือนกัน อาจจะทำให้เกิดปัญหาในการโอนย้าย แต่ข้อเสนอใหม่เพื่อให้สามารถโอนย้ายสายงานเดียวกันระหว่าง อบจ. อบต. เทศบาล ได้ง่ายขึ้น

ประธาน แสดงความเห็นว่าเป็นเรื่องสายงานกับคุณสมบัติมาตรฐานกำหนดตำแหน่งปกติเทศบาล กับ อบจ.จะมีสายงานมากกว่า อบต. แต่อย่างไรก็ตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในแต่ละสายงานต้องเหมือนกัน ซึ่งฝ่ายเลขานุการได้มีการรับฟังความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวนี้มาบ้างหรือไม่

เลขานุการ ชี้แจงว่าได้มีการรับฟังความคิดเห็นจากการจัดประชุมสัมมนาในภูมิภาคต่างๆ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖ จำนวน ๑๓ ครั้ง รับฟังความคิดเห็นจากคณะอนุกรรมการใน ก.ถ. รับฟังความคิดเห็นจากสมาคม สมาพันธ์ ชมรมที่เกี่ยวข้องกับ อบท. รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ถ. และ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ รับฟังความคิดเห็นจากการอบรมสัมมนาทางวิชาการเรื่องความก้าวหน้าการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประธาน ตั้งข้อสังเกตว่าการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าว ได้ดำเนินการมากกว่า ๕ ปี ซึ่งมีข้อสายงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นมาเรื่อยๆ แต่กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นก็ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น จึงควรรับฟังความคิดเห็นให้ครอบคลุมเป็นปัจจุบัน

นายศิริวัฒน์ บุพบาเจริญ ชี้แจงต่อที่ประชุมว่า ในเรื่องมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๙๓ สายงานยังเป็นข้อมูลจากการสำรวจในระหว่างการศึกษาวิจัย ถ้า ก.ถ. เห็นชอบตามข้อเสนอแล้ว ก็จะได้มอบให้คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ไปพิจารณากำหนดรายละเอียดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานที่เพิ่มขึ้น และทบทวนมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทั้ง ๙๓ สายงานอีกครั้ง ยกตัวอย่าง เช่น แต่เดิมจะเปิดรับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เพื่อเป็นหัวหน้าส่วนโยธาฯ และภายหลังได้ขยายให้เป็นผู้อำนวยการกองได้ โดยให้ไปศึกษาต่อระดับปริญญาตรี แล้วระบบใหม่จะมีปัญหาในส่วนของคนที่จบวิศวกรรมมา โดยตรงต้องเป็นลูกน้องผู้ที่สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แล้วมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเราจะไปแก้ไขตรงนั้นอย่างไรเพราะมันต้องเกี่ยวพันกัน

นายสมภาคย์ สุขอนันต์ แสดงความเห็นว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นของระบบแห่ง คือ กระทบกับความรู้สึกของข้าราชการ ยกตัวอย่างข้าราชการเมื่อก่อนจะเป็น ซี ๗ คือหัวหน้าฝ่ายหรือ ผู้อำนวยการกอง ในกองเล็กๆ พอมีระบบแห่งเข้ามา แต่เป็นวิชาการแต่ถ้าเป็นอาวุโสเป็นแห่งทั่วไปแต่จะมีผลตอนขึ้นบริหารผู้อำนวยการ ทาง ก.พ.ได้กำหนดคุณสมบัติไว้ ๔ ปี ระดับ ๗ อาวุโสที่อยู่ในแห่งวิชาการเป็นชำนาญการไม่ได้เลย อยากฝากเป็นข้อเสนอแนะว่าขอให้ ความสำคัญให้มาก ถ้าไม่รีบจนเกินไปควรศึกษาข้อมูลให้ละเอียดและรอบคอบก่อนที่จะนำเข้าสู่ระบบแห่ง

นางสาวนงนารถ เพชรสม แสดงความเห็นว่าเป็นจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ไม่เฉพาะแต่เพียงระดับ ซี ๗ เท่านั้น ระดับ ซี ๑ - ๔ ก็มีปัญหา เพราะนำเอา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มารวมกัน โดยขึ้นอยู่กับ การตีค่างาน แต่อย่างไรก็ตาม หากมีการบูรณาการอย่างนี้ จะมีคนที่โดนผลกระทบ ดังนั้นการเขียนคุณสมบัติควร จะเขียนให้สอดคล้องกับระบบค่าตอบแทน

ประธาน แสดงความเห็นว่าเป็นเรื่องที่ยังไม่ยุติ เพราะมีข้อเสนอและรายละเอียดปลีกย่อย ที่มีความสำคัญกับ คนในองค์กรอีกมาก หากผู้บริหารรับรู้ถึงที่มาที่ไปและพิจารณาแต่งตั้งมันก็ไม่แน่ว่าจะมีปัญหาแต่ถ้าผู้บริหารไม่ได้สนใจ มันจะมีปัญหา

เลขานุการ ข้อเสนอที่ ๔ ระบบค่าตอบแทน เสนอปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและบัญชีอัตราเงินเดือนใหม่ ให้สอดคล้องกับโครงสร้างระบบจำแนกตำแหน่งใหม่โดยอิงกับภาคพลเรือน

ข้อเสนอที่ ๕. การจ่ายเงินเพิ่ม - ให้มีการจ่ายเงินเพิ่มตามประเภทตำแหน่ง(เงินประจำตำแหน่ง) และเงินเพิ่มตามสภาพท้องถิ่น (ตามค่าครองชีพ และความทุรกันดาร ความเสี่ยงภัย)

ข้อเสนอที่ ๖. กระบวนการขึ้นเงินเดือน ยังคงใช้กระบวนการขึ้นเงินเดือนแบบขั้น

ประธาน ตั้งข้อสังเกตว่า ได้ใช้ฐานเงินเดือนที่มีการปรับปรุงแล้ว มาเป็นฐานในการปรับเข้าสู่ระบบแห่งด้วยหรือไม่

นายศิริวัฒน์ บุพบาเจริญ ชี้แจงว่า การปรับเข้าสู่ระบบแห่งไม่จำเป็นต้องใช้ฐานจากบัญชีเงินเดือนที่มีการใช้อยู่ในปัจจุบัน เพราะในอนาคตจะเริ่มตั้งแต่ ๑๕,๐๐๐ บาท ซึ่งเป็นขั้นต่ำสุดของระดับ ๓

เลขานุการ **ข้อเสนอที่ ๗** ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เสนอให้มีการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ เช่น เมื่อมีการขยายตำแหน่งในระดับควบ โดยไม่ต้องมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ รวมถึงการเพิ่มระดับเชี่ยวชาญและระดับผู้ทรงคุณวุฒิในประเภทตำแหน่งวิชาการ

ข้อเสนอที่ ๘ นำระบบการพัฒนาข้าราชการแบบสมรรถนะมาใช้ (Competency) โดยกำหนด ต้นแบบสมรรถนะ ต้นแบบความรู้ ที่จำเป็นในงาน และต้นแบบทักษะเฉพาะที่จำเป็นในงานแต่ละสายงาน

ข้อเสนอที่ ๙ นำระบบการบริหารผลงานมาใช้ โดยกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ (KPIs) ระดับบุคคล และเชื่อมโยงผลการประเมิน KPIs และสมรรถนะกับการขึ้นเงินเดือนและการพัฒนาข้าราชการ โดยใน ข้อเสนอที่ ๘ ต้นแบบสมรรถนะ เสนอให้มีการใช้ระบบการพิจารณาแบบสมรรถนะก็คือกำหนดต้นแบบสมรรถนะ ต้นแบบความรู้ที่จำเป็นในงานและต้นแบบสมรรถนะเฉพาะที่จำเป็นในงานแต่ละสายงาน

ข้อเสนอที่ ๑๐ ใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการเสริมสร้าง ธรรมภิบาล พ.ศ. ๒๕๕๗- ๒๕๖๐ เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในภาพรวม

ที่ประชุมได้มีการอภิปรายอย่างกว้างขวางและให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อเสนอ ทั้ง ๑๐ ข้อ และต้องการที่จะขอศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความถูกต้อง ครบถ้วนอย่างรอบด้านก่อนที่จะเสนอให้ ก.ค. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ประธานอนุกรรมการฯ จึงให้อนุกรรมการไปศึกษารายละเอียดอีกครั้ง และให้ฝ่ายเลขานุการนัดประชุมหารือให้ได้ข้อยุติก่อนนำเสนอให้คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาในการประชุมครั้งต่อไปในวันศุกร์ที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๗

มติที่ประชุม ให้อนุกรรมการไปศึกษารายละเอียดข้อเสนอทั้ง ๑๐ ข้อ แล้วให้ฝ่ายเลขานุการนัดประชุมหารือให้ ได้ข้อยุติก่อนนำเสนอให้คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาในการประชุมครั้งต่อไปในวันศุกร์ที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๗

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่นๆ

กำหนดการประชุมครั้งต่อไป

เลขานุการ กำหนดการประชุมคณะอนุกรรมการครั้งต่อไป ซึ่งเป็นครั้งที่ ๒ / ๒๕๕๗ ตรงกับศุกร์ ที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๐.๐๐ น. สำหรับรายละเอียดฝ่ายเลขานุการจะได้แจ้งให้ทราบ ในหนังสือ เชิญประชุมต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๔.๔๕ น.

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม



(นางปัญจมาศ เต็ดแก้ว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สกถ.

อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ




(นายวิฑิตพงศ์ วิชัยสาร)

นิติกรชำนาญการ สกถ.

อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม



(นายธรรมบุญ ศรีวรรณ)

ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

อนุกรรมการและเลขานุการ