

รายงานการประชุม  
คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕  
วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๕ เวลา ๑๓.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุม ๒ ชั้น ๒  
อาคารศาลาว่าการกระทรวงมหาดไทย

.....

**ผู้มาประชุม**

- |   |                  |
|---|------------------|
| ๑. นายไพฑูรย์ บุญวัฒน์  | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒. อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น<br>(นายนิกร สุกใส แทน)                                | อนุกรรมการ       |
| ๓. ร.ศ.วุฒิสาร ตันไชย   | อนุกรรมการ       |
| ๔. น.ส.อรรวรรณ น้อยภักดี<br>ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.   | อนุกรรมการ       |
| ๕. นายสมบูรณ์ สุขสำราญ  | อนุกรรมการ       |
| ๖. นายสุรพล วาณิชเสณี<br>รองผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี                                      | อนุกรรมการ       |
| ๗. นายภักคพงศ์ ทวีพัฒน์<br>หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.   | อนุกรรมการ       |
| ๘. นายสมนึก ชนเดชากุล<br>นายกเทศมนตรีนครนนทบุรี   | อนุกรรมการ       |
| ๙. นางสาวสมใจ สุวรรณศุภพนา<br>นายกเทศมนตรีนครภูเก็ต   | อนุกรรมการ       |
| ๑๐ นายสรณะ เทพเนาว์<br>ปลัดเทศบาลตำบลแม่สะเรียง   | อนุกรรมการ       |
| ๑๑. นายนพคุณ ดิลกภากรณ์<br>ปลัดเทศบาลตำบลพระสมุทรเจดีย์                                     | อนุกรรมการ       |
| ๑๒. นายวิเชียร เจริญนนทสิทธิ์<br>นายก อบต.บางบัวทอง   | อนุกรรมการ       |
| ๑๓. นายทรงศักดิ์ โอชะคลัง<br>ปลัด อบต.ไร่   | อนุกรรมการ       |
| ๑๔. นายทวีศักดิ์ เดชเดโช<br>รองปลัด กทม.  | อนุกรรมการ       |
| ๑๕. นางพนิดา บัลลังก์การณ   | อนุกรรมการ       |
| ๑๓. นายรังสรรค์ นันทกาวงศ์  | อนุกรรมการ       |
| ๑๗. นายสันติธร ยิ้มละมัย<br>ผอ.ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น<br>สำนักงาน ก.ถ. | อนุกรรมการ       |

- |   |                               |
|---|-------------------------------|
| ๑๘. ผอ.ส่วนกฎหมาย สำนักงาน ก.ถ.<br>(นายยอด กลิ่นเกษร แทน)   | อนุกรรมการ                    |
| ๑๙. นายวุฒิพงศ์ ธนพาณิชย์วัฒนา<br>ผอ.ส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ถ.                               | อนุกรรมการและเลขานุการ        |
| ๒๐. นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ<br>นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ<br>ส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ถ. | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๑. นายคมสัน มาลา<br>นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ<br>ส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ถ.                  | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

### ผู้ไม่มาประชุม

- |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|
| ๑. ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.ร  |                          |
| ๒. ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ. |                          |
| ๓. นายเมฆินทร์ เมธาวิกุล |                          |
| ๔. นายพินิจ เจริญพานิช   | ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร |
| ๕. นายอิทธิพล คุณปลื้ม   | นายกเมืองพัทยา           |
| ๖. นายธงชัย ชัยรุ่งเรือง |                          |

### ผู้เข้าร่วมประชุม

- |                            |   |
|----------------------------|---|
| ๑. นางปัญจมาศ เต็ดแก้ว     | นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ                   |
| ๒. น.ส.วรางคณา เลิศสินไทย  | นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ                   |
| ๓. น.ส.ชลภััสสรณ์ แคนสังข์ | ผช.เลขานุการสมาคมพนักงานเทศบาลแห่งประเทศไทย |
| ๔. นายพัฒนชัย ลิ้มทองเจริญ | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูล                  |
| ๕. น.ส.สุจิตรา แนบชิด      | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป                  |

### เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น

- |                  |  |
|------------------|--|
| ระเบียบวาระที่ ๑ | เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ<br>ได้นำเรื่องการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เข้าพิจารณาในที่ประชุม ก.ถ. แล้ว |
| มติที่ประชุม     | รับทราบ  |
| ระเบียบวาระที่ ๒ | เรื่อง รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕   |
| มติที่ประชุม     | รับรอง   |

## ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อทราบ

## - การปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ตามที่ประชุมคณะกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๕ มีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบให้ปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามบัญชีที่ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๓ แต่ให้ปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนในอันดับ ท.๙ จากเดิมจำนวน ๒๐ ชั้น เป็น ๒๔ ชั้น ซึ่งจะทำให้เงินเดือนขั้นสูง ในอันดับ ท.๙ ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเท่ากับเงินเดือนขั้นสูง ในประเภทอำนวยการ ระดับสูง (ระดับ ๙ เดิม) ของข้าราชการพลเรือน คือ ชั้น ๕๙,๗๗๐ บาท รายละเอียดปรากฏตามบัญชีเงินเดือนตามเอกสารแนบท้าย

๒. ให้นำเสนอ ก.ถ. พิจารณาพร้อมเหตุผล ข้อเสนอ ของคณะกรรมการฯ ดังนี้

๒.๑ การให้ความเห็นชอบปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้มีผลบังคับใช้ย้อนหลังนั้น เป็นการพิจารณาในลักษณะการเยียวยาให้แก่ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเนื่องจาก ก.ถ. มีกรรมกรไม่ครบองค์ประชุมตามกฎหมาย ที่จะพิจารณาปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนได้ในขณะนั้น จึงทำให้อัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไม่สอดคล้องกับของข้าราชการพลเรือน

๒.๒ ก.ถ.ควรกำหนดบัญชีเงินเดือนดังกล่าวให้เป็นของตนเอง เพราะในขณะนี้ระบบกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแตกต่างจากระบบของข้าราชการพลเรือน และเมื่อเป็นบัญชีเงินเดือนของ ก.ถ.เองแล้ว ก็ไม่ต้องนำเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพราะตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๑ (๑) กำหนดให้ ก.ถ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นอยู่แล้ว

ในการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๕ มีมติ ดังนี้

๑. ให้ปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามบัญชีที่ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๓ แต่ให้ปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนในอันดับ ท.๙ จากเดิม ๒๐ ชั้น เป็น ๒๔ ชั้น ซึ่งจะทำให้อัตราเงินเดือนขั้นสูงในอันดับ ท.๙ ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเท่ากับอัตราเงินเดือนขั้นสูง ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ของข้าราชการพลเรือน คือ ชั้น ๕๙,๗๗๐ บาท

๒. โครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนี้ ไม่ต้องนำเสนอขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เพราะเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑)

อนึ่ง สำหรับการกำหนดให้โครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้างต้นมีผลบังคับใช้ย้อนหลังตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ นั้น ที่ประชุมได้ตั้งข้อสังเกตเป็นประเด็นต่างๆ ไว้ ดังนี้

๑. ควรวิเคราะห์ถึงผลกระทบในด้านงบประมาณรายจ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า ในแต่ละปีจะมีผู้อยู่ในข่ายได้รับการปรับอัตราเงินเดือนจำนวนกี่คน ต้องใช้เงินงบประมาณจำนวนเท่าไร ฯลฯ



## สรุปผลการศึกษาวิจัย

ที่ปรึกษานำเสนอผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่พึงปรารถนาและเหมาะสม รวมทั้งระบบและกลไกการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามระบบใหม่ ตลอดจนแนวทางและมาตรการเตรียมความพร้อมรองรับระบบใหม่ ดังนี้

### (๑) ผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับโครงสร้างตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่

(๑.๑) การกำหนดสายงานใหม่: นำเสนอให้ยุบ รวม เพิ่มสายงานจากสายงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๑๐๐ สายงาน สายงานเทศบาล ๑๒๓ สายงาน และสายงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๘๑ สายงาน (ไม่รวมถึงสายงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ) เป็นสายงานข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๙๐ สายงาน และ เพิ่มอีก ๓ สายงานใหม่ รวมเป็น ๙๓ สายงาน

(๑.๒) การจัดทำโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่: นำเสนอโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ จำนวน ๕ รูปแบบ ได้แก่

- คงโครงสร้างระดับชั้นงานเดิมในปัจจุบัน (ระบบซี) แต่เปลี่ยนกลไกในการประเมินตำแหน่ง
- ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่งเหมือนข้าราชการพลเรือน
- ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่งเหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มแท่งเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

- สร้างระดับมาตรฐานกลาง แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งไปพิจารณากำหนดโครงสร้างระดับชั้นงานเอง ภายใต้มาตรฐานกลางที่กำหนด

(๑.๓) การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่: นำเสนอรูปแบบ การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยใช้วิธี Role Profiling ที่เน้นอธิบายความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ตำแหน่งงานมากกว่าการอธิบายหน้าที่เฉพาะเจาะจงของแต่ละงาน รวมทั้งเสนอต้นร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทุกสายงานใหม่ จำนวน ๙๓ สายงาน

(๑.๔) การจัดบัญชีตำแหน่งระบบใหม่: นำเสนอบัญชีตำแหน่งระบบใหม่ และบัญชีตำแหน่งเปรียบเทียบกับบัญชีตำแหน่งปัจจุบันเพื่อปรับเข้าสู่บัญชีตำแหน่งระบบใหม่

(๑.๕) การจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนและบัญชีอัตราเงินเดือนใหม่: นำเสนอโครงสร้างค่าตอบแทนใหม่ที่สอดคล้องกับโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ จำนวน ๕ รูปแบบ รวมทั้งบัญชีอัตราเงินเดือนแยกตามกลุ่มประเภทตำแหน่ง เงินเพิ่มตามตำแหน่งงานและเงินเพิ่มตามสภาพท้องถิ่น ตลอดจนกระบวนการขึ้นเงินเดือนจากเดิมที่เป็นการขึ้นแบบเป็นขั้นมาเป็น การขึ้นแบบร้อยละ 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

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

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

(๒.๓) การจัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารผลงาน: นำเสนอหลักเกณฑ์และแนวทางในการนำระบบบริหารผลงานมาใช้ ซึ่งเป็นระบบที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร มาสู่ผลการปฏิบัติงานรายบุคคล โดยเน้นที่การจัดทำตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของแต่ละบุคคล

### ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตามผลการวิจัยข้างต้น เพื่อเสนอให้ ก.ถ. ประกอบการพิจารณา ต่อไป

### คณะกรรมการได้มีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง โดยมีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

**น.ส.อรวรรณ นัยภักดิ์** ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. กล่าวว่า ระบบใหม่ที่เปลี่ยนจาก Common level ระดับ ๑-๑๑ มาเป็นระบบจำแนกตำแหน่ง มีเจตนาธรรมเพื่อแก้ปัญหาจากเดิมที่ในแต่ละระดับ มีอัตราเงินเดือนเหมือนกันทั้งหมดไม่ว่าจะทำหน้าที่ต่างกัน แต่ถ้าเป็นระดับเดียวกันก็ได้เงินเดือนเท่ากัน ดังนั้นสำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดระบบใหม่ขึ้นมา โดยแบ่งเป็นกลุ่ม คือ กลุ่มประเภททั่วไป กลุ่มประเภทวิชาการ กลุ่มประเภทอำนวยการและกลุ่มประเภทบริหาร แต่ในการปรับระบบใหม่มีสิ่งที่จะต้องระวัง คือ

๑. การกำหนดตำแหน่งต้องสอดคล้องกับข้อเท็จจริง

๒. ระบบการประเมินจะต้องมีความเข้าใจตรงกัน มีการตกลงกันระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามตัวชี้วัด เพราะในส่วนของข้าราชการพลเรือนมีปัญหาการร้องเรียนมาก

**ร.ศ.วุฒิสาร ตันไชย** มีความเห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวน ๗,๐๐๐ กว่าแห่ง แต่ละแห่งมีเอกลักษณ์ของตนเอง ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในเรื่องการบริหารงานบุคคล ซึ่งต่างกับข้าราชการพลเรือน และการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความแตกต่างกัน ท้องถิ่นบางแห่งมีขนาดเล็ก บางแห่งมีขนาดใหญ่ ตำแหน่งงานเดียวกันแต่อาจมีความยากง่ายของงานที่ต่างกัน เช่น เรื่องเงินเดือน เทศบาลนครนนทบุรี สำนักคลังเงินเดือนอาจถึง ๗๐,๐๐๐ บาทก็ได้ เพราะงานมากและยาก แต่เทศบาลขนาดเล็กเงินเดือนอาจไม่ถึงก็ได้ ถ้าออกแบบเป็นหลักเดียวกันหมด คิดว่าจะสวนทางกับหลักความเป็นอิสระ ส่วนระบบสรรหาบุคลากรระบบวินัย ต้องมีมาตรฐานเดียวกัน เพราะฉะนั้นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นควรมีอิสระ แต่จะให้อิสระแค่ไหน และทำไม่ต้องไปอิงกับระบบของพลเรือน ทำไม่ไม่ออกแบบเอง

**นายภักพงศ์ ทวีพัฒน์** หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. เสนอแนะเพิ่มเติมถึงการที่ฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอนี้คือผลของการศึกษาวิจัยในปี ๒๕๕๓ เมื่อพิจารณาแล้วไม่แน่ใจว่าระบบใหม่จะดีกว่าระบบเก่าหรือไม่ สำนักงาน ก.ถ.จึงได้ทำโครงการประชาเสวนา รับฟังความเห็นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ว่ามีความต้องการอย่างไร

**นายรังสรรค์ นันทกาวงค์** นายกเทศมนตรีบึงยี่โถ มีความเห็นว่า เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวนมาก หากมีการปรับปรุงเป็นระบบจำแนกตำแหน่งต้องใช้เวลา นานกว่าที่จะลงตัวและเข้าใจร่วมกัน ในขั้นต้นจึงควรมีการศึกษาว่าระบบจำแนกตำแหน่งดีกว่าระบบชื่ออย่างไร ดังนั้น หากเห็นว่าปัจจุบันระบบการบริหารงานบุคคลมีปัญหาในส่วนใด ควรแก้ไขเฉพาะส่วนนั้นไปก่อน

**นายวิเชียร เจริญนทสิทธิ์** นายก อบต.บางบัวทอง มีความเห็นว่า ปัจจุบันการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นมีปัญหา มาก จึงอยากให้ค่อยๆปรับ ดังนั้นทางท้องถิ่น (อบต.) ยังไม่เห็นด้วยที่จะเปลี่ยนระบบไปเป็นระบบแท่ง แต่ถ้ายังคงเป็นระบบชื่อนั้นเห็นด้วย เพราะงานวิจัยที่นำมาเสนอเป็นงานตั้งแต่ปี ๒๕๕๒ ปัจจุบันปี ๒๕๕๕ เท่าที่ทราบก็พบว่า ระบบของ ก.พ. ก็มีปัญหา ได้แก่ปัญหาที่มีแล้วหรือยังก่อนจะนำมาปรับใช้กับท้องถิ่น

**นางสาวสมใจ สุวรรณศุภพนา** นายกเทศมนตรีนครภูเก็ต มีความเห็นว่า ถ้าจะจัดทำระบบใหม่จริงๆ ผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นมืออาชีพ ยิ่งถ้าระดับสูงๆต้องเชี่ยวชาญด้วย เพราะบางที่อาจเกิดเหตุการณ์ว่า ก่อนเคยอยู่ที่หนึ่งอาจถูกมองว่าเก่งแต่พอโยกย้ายไปอยู่ที่ใหม่อาจถูกมองว่าไม่เก่ง จึงอยากฝากว่าถ้าจะเปลี่ยนเป็นแบบแท่งต้องมองตรงนี้ด้วย

**นายนพคุณ ดิลกภากรณ์** ปลัดเทศบาลตำบลพระสมุทรเจดีย์ มีความเห็นว่า ระบบแท่งนั้นมีเสียงสะท้อนว่ามีปัญหา มาก ต้องดูว่ามีปัญหาอย่างไรในทางปฏิบัติ ถ้าเป็นระบบชื่ ถ้าจะคงไว้ทำไมไม่เพิ่มบัญชีเงินเดือนของข้าราชการแต่ละประเภท อย่างเทศบาลนครใหญ่ๆ จะมี แพทย์ ทันตแพทย์ ก็ให้มีการปรับบัญชีให้ออกจากบัญชีปลัด แล้วพอจะเปลี่ยนมาเป็นระบบแท่งการจะเอาตำแหน่งไหนใส่แท่งไหน จะมีวิธีการอย่างไร สิ่งที่ต้องการให้เพิ่มคือ ที่ซี ๘ เงินเดือนจะปรับเปลี่ยนอย่างไรระหว่างปลัดเทศบาลกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน อยากให้เพิ่มบัญชีเงินเดือนของ แพทย์ ทันตแพทย์

**นายทรงศักดิ์ โอชะคลัง** ปลัด อบต.ไร่ มีความเห็นว่า ความต้องการของท้องถิ่น น่าจะเป็นรูปแบบที่ ๓ ซึ่งตรงตามความต้องการ เพราะข้าราชการประเทศไทยมี ๓ รูปแบบคือ ส่วนกลาง ภูมิภาค ท้องถิ่น สิ่งที่ราชการท้องถิ่นต้องการ คือ ๑. ความเป็นข้าราชการ คือมีสิทธิเท่าเทียมกับข้าราชการประเภทอื่นๆ ๒. ความก้าวหน้าในชีวิตราชการ ไม่ควรมีการกีดกันกัน ทั้ง อบต.ขนาดเล็ก ก็ควรเติบโตได้เหมือน อบต.ขนาดใหญ่ ซึ่ง อบต.ขนาดใหญ่ก็ยังคงเติบโตต่อไป ถ้าให้เลือกจะเห็นด้วยกับรูปแบบที่ ๓ คือ แยกปลัดกับรองปลัดไปเป็นสายงานท้องถิ่น ผอ.ก็อยู่ในสายงานอำนวยการ วิชาการก็อยู่ส่วนวิชาการ และทั่วไปก็อยู่ในส่วนทั่วไป เพราะปัจจุบันข้าราชการท้องถิ่นจะมองตัวเองเป็นข้าราชการระดับล่าง แต่ถ้าเปลี่ยนระบบก็ควรที่จะเป็นระบบเหมือนกัน เพื่อความเสมอภาคกัน สามารถ ย้ายโอนไปไหนก็ได้

**นายสมบูรณ์ สุขสำราญ** มีความเห็นว่า ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความเป็นอิสระ ท้องถิ่นแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน ขนาดของท้องถิ่นก็ไม่เท่ากัน การทำงานก็ย่อมไม่เหมือนกัน ดังนั้นการบริหารงานบุคคลแต่ละแห่งก็ไม่เหมือนกัน จะต้องเป็นไปตามความเหมาะสม ดูตามธรรมชาติของท้องถิ่น เพราะถ้ายอมรับว่าท้องถิ่นเป็นอิสระ ท้องถิ่นก็ควรที่จะกำหนดระบบงานบุคคลได้ตามท้องถิ่นเอง

**มติที่ประชุม** ที่ประชุมมีความเห็น และข้อเสนอ ดังนี้

๑. โครงสร้างตำแหน่งของท้องถิ่นต้องพิจารณาในข้อเท็จจริงว่าแบบใดเหมาะสม ควรจะมีกี่แห่ง เช่น รูปแบบที่ ๒ - ๓ มี ๔ แห่ง แต่รูปแบบที่ ๔ มี ๓ แห่ง

๒. ระบบการประเมิน ต้องมีการตกลงร่วมกันก่อนว่าในปีนั้นๆ องค์กรต้องการให้มีอะไรเกิดขึ้น ต้องการทำอะไร เพื่อผู้บริหารสามารถนำเอาข้อตกลงนั้นมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานได้

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในเรื่องการบริหารงานบุคคล เช่น เรื่องเงินเดือน แต่ละงาน แต่ละตำแหน่งในแต่ละท้องถิ่นก็มีความแตกต่างกัน มีความยากง่ายต่างกัน ถ้าใช้หลักเดียวกันหมดจะเหมาะสมหรือไม่

๔. ระบบแห่งดีกว่าระบบซีตรงไหน และผลสัมฤทธิ์คืออะไร

๕. ควรออกแบบให้เป็นระบบของท้องถิ่นเอง ไม่ยึดติดกับ ก.พ. ,ก.พ.ร.

๖. สายงานไม่จำเป็นต้องมีเท่ากัน เพราะท้องถิ่นมีขนาด/ภารกิจต่างกัน

๗. ผลวิจัยนี้สอดคล้องและเหมาะสมกับท้องถิ่นหรือยัง

๘. ขอให้ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ได้นำผลวิจัย ข้อดี ข้อเสีย ของระบบแห่งมาให้ที่ประชุมได้เป็นข้อมูลในการพิจารณาด้วย

ทั้งนี้ขอให้อนุกรรมการทุกท่านได้ไปพิจารณาเพิ่มเติม เพื่อเสนอความเห็นประกอบในการประชุมครั้งต่อไป และให้ฝ่ายเลขานุการนำเรื่องนี้เสนอเข้าวาระเพื่อพิจารณาเป็นประจำในการประชุมครั้งต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่นๆ (ถ้ามี)  
ไม่มี

เลิกประชุม เวลา ๑๕.๑๕ น.



(นายวุฒิพงษ์ ธนพาณิชย์วัฒนา)

เลขานุการคณะอนุกรรมการ

ด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้จัดรายงานการประชุม