

รายงานการประชุม  
คณะกรรมการด้านการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น  
ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕  
วันจันทร์ที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๕ เวลา ๑๔.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๒  
ศาลาว่าการกระทรวงมหาดไทย

ผู้มาประชุม

๑.	ร.ต.ต. เกียรติศักดิ์ โลหะชาละ	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล	ประธานอนุกรรมการ
๒.	นางเลื่อมใส ใจแจ้ง	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงาน ท้องถิ่น	อนุกรรมการ
๓.	นางรัตนา ศรีเหรียญ	เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	อนุกรรมการ
๔.	นายอรรถพร สุวัจนเดชา	รองปลัดกรุงเทพมหานคร	อนุกรรมการ
๕.	นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล	ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.	อนุกรรมการ
๖.	นายสมศักดิ์ บุญทิม	ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๓ ระบบสาธิต เทศบาลเมืองลพบุรี กรรมการครูสภา	อนุกรรมการ
๗.	นายภัคพงศ์ ทวีพัฒน์	หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.	อนุกรรมการ
๘.	นายกิตติพงษ์ พวงศิริ	แทนผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	อนุกรรมการ
๙.	ว่าที่ ร.ต.ธานินทร์ ธีรพงษ์	ผู้อำนวยการสำนักประสานและพัฒนาการ จัดการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	อนุกรรมการ
๑๐.	นายอนันต์ ปานคล้าย	แทนผู้อำนวยการสำนักจัดทำงบประมาณด้าน ความมั่นคง ๑ สำนักงบประมาณ	อนุกรรมการ
๑๑.	นางสาวกรรณิการ์ บาร์มี	แทนผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา	อนุกรรมการ
๑๒.	นายวุฒิพงษ์ ธนพานิชย์วัฒนา	ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ก.	อนุกรรมการ
๑๓.	นายสุเทพ ลีละตานนท์	ผู้อำนวยการส่วนกฎหมาย สำนักงาน ก.ก.	อนุกรรมการ
๑๔.	นายไพโรจน์ คลังนุช	รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี	อนุกรรมการ
๑๕.	น.ส. สุทัศน์นันทน์ เนียมรัตน์	ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา เทศบาลนครหาดใหญ่	อนุกรรมการ
๑๖.	นายวิจิตร สารานพกุล	ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๑ (เอ็งเสียงสามัคคี) เทศบาลนครหาดใหญ่	อนุกรรมการ

๑๗. นายวิเชียร สมภาร	ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์	อนุกรรมการ
๑๘. ดร.กมล ทรายู	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ เทศบาลเมืองมหาสารคาม	อนุกรรมการ
๑๙. นายวันชัย สนธิสัญญา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี	อนุกรรมการ
๒๐. นายกรีช วัชรศิริธรรม	รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร	อนุกรรมการ
๒๑. นางอาภรณ์ ราชสิงโ	ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองพิทยา ๘ (พิทยานุกูล) เมืองพิทยา	อนุกรรมการ
๒๒. นายสันติธร ยิ้มละมัย	ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาระบบ บริหารงานบุคคลท้องถิ่น สำนักงาน ก.ถ.	อนุกรรมการและ เลขานุการ
๒๓. นายยอด กลิ่นเกษร	นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักงาน ก.ถ.	อนุกรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๔. นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงาน ก.ถ.	อนุกรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

#### ผู้ไม่มาประชุม

นายสัมพันธ์ เตชะเจริญกุล

นายกเทศมนตรีนครสมุทรปราการ

#### ผู้เข้าร่วมการประชุม

๑. นายสมพร มีหาดทราย	เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ	กรุงเทพมหานคร
๒. นายสถิตย์ สีวะรัมย์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	สำนักงาน ก.ถ.
๓. นายคมสัน มาลา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	สำนักงาน ก.ถ.
๔. นางสาวรางคณา เลิศสินไทย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	สำนักงาน ก.ถ.
๕. นายสันติ วงศ์จิระสวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	สำนักงาน ก.ถ.
๖. นายพิชิต สวนะปรดี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	สำนักงาน ก.ถ.
๗. นางดาวรุ่ง โฉมประดิษฐ์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงาน ก.ถ.
๘. นางสาววันเพ็ญ เตชะนันท์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงาน ก.ถ.
๙. นางสาวจารุพรรณ ระบุหาเพท	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	สำนักงาน ก.ถ.
๑๐. นางสาวชญาดา ดีเปี่ยม	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	สำนักงาน ก.ถ.

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่ออนุกรรมการมาครบองค์ประชุม ประธานอนุกรรมการฯ กล่าวขอบคุณและเปิดการประชุม โดยดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น  
ช่วยในการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่  
๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๕ เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการด้านการบริหารงานบุคคลทาง  
การศึกษาท้องถิ่น ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๐ วรรคสี่ ประกอบมาตรา ๑๑ และมาตรา ๓๓ แห่ง  
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประธาน ก.ถ.จึงได้ประกาศคณะกรรมการ  
มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๕ แต่งตั้งอนุกรรมการด้านการบริหารงาน  
บุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น โดยแต่งตั้งทุกท่านเป็นอนุกรรมการ และให้มีหน้าที่ช่วยเหลือคณะกรรมการมาตรฐาน  
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยให้มีหน้าที่ ดังนี้

๑. การให้คำปรึกษา แนะนำ และพิจารณาปัญหาในด้านการบริหารงานบุคคลทาง  
การศึกษาท้องถิ่น
  ๒. การประสานงานกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในด้านการบริหารงาน  
บุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น
  ๓. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย
  ๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในด้านการบริหารงานบุคคลทางการศึกษา  
ท้องถิ่น
  ๕. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- เพื่อให้การดำเนินการของคณะกรรมการ ฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตาม  
หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงได้เชิญประชุมคณะกรรมการ ฯ เป็นครั้งแรกในวันนี้

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องเพื่อทราบ

## ๒.๑ แนะนำคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และ อำนาจหน้าที่

### เลขานุการ

#### ๒.๑.๑ องค์ประกอบของ ก.ถ.

๑) ประธาน ก.ถ. คือ นายปริญญา นาคฉัตริย์

๒) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน ๖ ท่าน คือ

- เลขาธิการ ก.พ. นายนนทิกร กาญจนะจิตรา
- เลขาธิการ สศช. นายอาคม เต็มพิทยาไพสิฐ
- ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ นายวรวิทย์ จำปรัตน์
- ปลัดกระทรวงการคลัง นายอารีพงศ์ ภู่อุ่ม
- ปลัดกระทรวงมหาดไทย นายวิบูลย์ สงวนพงศ์
- อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น นายแก่นเพชร ช่วงรังษี

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. อยู่ระหว่างการคัดเลือก
- ผู้แทน ก.ท. นายธนศักดิ์ มาคะสีระ  
นายกเทศมนตรีตำบลวัดเพลง จ.ราชบุรี
- ผู้แทน ก.อบต. นายเชื้อ ฮั่นจินดา  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ  
จ.นครนายก
- ผู้แทน ก.ก. นางนินนาท ชลิตานนท์  
ปลัดกรุงเทพมหานคร
- ผู้แทน ก.เมืองพัทยา นายอิทธิพล คุณปลื้ม  
นายกเมืองพัทยา

โดยมี หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
(หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.) เป็นเลขานุการ

#### ๒.๑.๒ อำนาจหน้าที่ของ ก.ถ. ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ มีดังนี้

๑) กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมตลอดถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานและแนวทางจะต้องไม่มี

ลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะเจาะจงที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

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

เลขานุการ ๒.๒.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๖ ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) ขึ้นในสำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย

๒.๒.๒ โครงสร้างของสำนักงาน ก.ถ. แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ๑ ฝ่าย ดังนี้ ส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนสารสนเทศและติดตามประเมินผล ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ส่วนกฎหมาย และฝ่ายบริหารงานทั่วไป

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

๑) ประเภทอำนวยการ ระดับสูง	จำนวน ๑	อัตรา
๒) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	จำนวน ๖	อัตรา
๓) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ/ปฏิบัติการ	จำนวน ๑๕	อัตรา
๔) ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน	จำนวน ๖	อัตรา
๕) ลูกจ้างประจำ (พนักงานขับรถยนต์)	จำนวน ๑	อัตรา

๒.๒.๔ อำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.ถ. ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๖ ให้สำนักงาน ก.ถ. มีหน้าที่รับผิดชอบงานในราชการของ ก.ถ. และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑) รับผิดชอบในงานธุรการของ ก.ถ.

- ๒) ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับงานของ ก.ถ.
- ๓) ประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๕) จัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๖) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ผลงาน และอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่และในการดำเนินงานของ ก.ถ. และสำนักงาน ก.ถ.
- ๗) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ ก.ถ. มอบหมาย

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

**๓.๑ การบริหารการประชุมคณะกรรมการด้านการบริหารงานบุคคลทางการศึกษา  
ท้องถิ่น**

**เลขานุการ** เพื่อให้การดำเนินการประชุมคณะกรรมการ ฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ เห็นควรกำหนดการบริหารการประชุม ดังนี้

**๑. การกำหนดวันและเวลาการประชุมคณะกรรมการ เป็นวาระประจำ**

จากการปรึกษาหารือกับประธานอนุกรรมการ ฯ ในเบื้องต้นได้กำหนดวันและเวลาการประชุมคณะกรรมการ ฯ ทุกวันจันทร์สัปดาห์สุดท้ายของเดือน เวลา ๑๔.๐๐ น. ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ให้มีการกำหนดนัดประชุมคณะกรรมการ ฯ เพิ่มเติม ตามความเหมาะสม ซึ่งฝ่ายเลขานุการได้จัดทำร่างปฏิทินการจัดประชุมคณะกรรมการ ฯ ประจำปี ๒๕๕๕

**๒. การกำหนดวิธีการดำเนินการประชุม**

จากการปรึกษาหารือกับประธานอนุกรรมการ ฯ เห็นควรนำวิธีการดำเนินการประชุมของ ก.ถ. มาใช้บังคับโดยอนุโลม ดังนี้

๑) ในการประชุมคณะกรรมการ ฯ ต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

๒) ในการประชุม ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกอนุกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม

๓) ในการประชุม ถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับอนุกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะ อนุกรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

๔) การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

### ๓. การกำหนดแนวทางการจัดทำรายงานการประชุม

จากการปรึกษาหารือกับประธานอนุกรรมการ ฯ ในเบื้องต้นเห็นควรใช้วิธีจัดบันทึกรายงานการประชุมในลักษณะเดียวกันกับที่ใช้ในการประชุม ก.ถ. โดยใช้วิธีจัดบันทึกรายงานการประชุมเฉพาะประเด็นหลัก / สำคัญ หรือกรณีมีท่านผู้ให้ความเห็นเป็นประเด็นที่สำคัญให้ระบุในรายงานการประชุมด้วย รวมทั้งให้มีการบันทึกเสียงการประชุมเป็นไฟล์เสียง เพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดทำรายงานการประชุมและการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ ฯ ต่อไป

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ

### ๓.๒ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีเกินวงเงิน ๖% สำหรับข้าราชการ/พนักงานครู ส่วนท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และใช้ระบบตำแหน่ง/วิทยฐานะ

เลขานุการ

#### ๑. ต้นเรื่อง

สำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. มีหนังสือแจ้งว่าจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้หารือแนวทางปฏิบัติในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และใช้ระบบตำแหน่ง/วิทยฐานะ ตั้งแต่รอบเดือนตุลาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นมา กรณีเงินที่จะใช้ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเกิน ๖% ตามหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือน แม้จะมีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้ทุกคนคนละครั้งขึ้นแล้วก็ตาม

#### ๒. ข้อเท็จจริง

ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ พิจารณาแล้วเห็นว่า การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และใช้ระบบตำแหน่ง/วิทยฐานะ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ มีข้อสังเกต ดังนี้

๑. ครั้งที่ ๑ รอบเดือนเมษายน ๒๕๕๔ เป็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ตามบัญชีเงินเดือนชั่วคราวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการปรับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าสู่บัญชีท้าย พ.ร.บ. เงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ (บัญชีเงินเดือนชั่วคราว ๘%) ซึ่งเทศบาลใดมีจำนวนพนักงานครูเทศบาลที่รับเงินเดือนในขั้นที่ ๑ ของแต่ละอันดับเงินเดือนมาก ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพียงครั้งขึ้น ก็จะทำให้มีการใช้เม็ดเงินสำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นจำนวนมากกว่าปกติ เนื่องจากอัตราระหว่างขั้นที่ ๑ และขั้นที่ ๑.๕ ของแต่ละอันดับเงินเดือนมีจำนวนมากกว่าปกติ

๒. ครั้งที่ ๒ รอบเดือนตุลาคม ๒๕๕๔ เป็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนชั่วคราวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการปรับเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำ ขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯตาม พ.ร.ฎ. การปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ (บัญชีเงินเดือนชั่วคราว ๕%) ก็จะมีลักษณะเช่นเดียวกัน

จากข้อเท็จจริงดังกล่าว ทำให้วงเงินที่ใช้ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนมาก ที่ นร ๐๓๐๘.๓/๔๓๖ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๔ ได้จัดทำข้อเสนอการปรับปรุง

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ และคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔ ได้อนุมัติแล้ว ที่กำหนดว่า “การเลื่อนขึ้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี ให้เลื่อนได้ในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน โดยให้นำวงเงินที่ได้ใช้เลื่อนขึ้นเงินเดือนไปแล้ว เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๔ มาหักออกก่อน” มีจำนวนไม่เพียงพอในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งนี้ แม้ว่าเทศบาลจะปรับเกลี้ยให้ครั้งขึ้นเท่ากันทุกคนก็ตาม เนื่องจากในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนทั้ง ๒ ครั้ง มีการใช้เม็ดเงินมากกว่าปกติ ซึ่งปัญหาลักษณะนี้จะเกิดขึ้นต่อไปทุกครั้งที่มีการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน หากยังคงมีการใช้บัญชีเงินเดือนชั่วคราวนี้

ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหามีสาเหตุเกิดจากบัญชีเงินเดือนที่มีการกำหนดขึ้นและอัตราเงินเดือนไม่ปกติ ซึ่งไม่ใช่ความผิดพลาดของการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน จึงเห็นควรกำหนดและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการ/พนักงานครูท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและใช้ระบบตำแหน่ง/วิทยฐานะในช่วงที่มีการใช้บัญชีชั่วคราวฯ ที่มีผลการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานและมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนแล้ววงเงินเกินร้อยละ ๖ ต่อคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) เพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีในการยกเว้นมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔ ดังนี้

๑. กรณีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานและมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนแล้ว วงเงินเกินร้อยละ ๖ ให้ยกเว้นวงเงินร้อยละ ๖ ดังกล่าว โดยให้เกลี้ยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๐.๕ ขึ้น ทุกคน ที่มีคุณสมบัติและมีผลการปฏิบัติงานเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ และรวมผลทั้งปีแล้วแต่ละคนต้องไม่เกิน ๑ ขึ้น

๒. ในระหว่างที่เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และคณะรัฐมนตรี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโรงเรียนในสังกัดดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครูที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และใช้ระบบตำแหน่ง/วิทยฐานะ และปฏิบัติราชการอยู่ที่โรงเรียน โดยใช้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเดิมไปพลางก่อน

### ๓. ขอกฎหมาย

๓.๑ ประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔

“ข้อ ๖ วรรคสอง

อัตราเงินเดือน อัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการครูแล้วแต่กรณีโดยอนุโลม”

๓.๒ ประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดโควตาและวงเงินการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๓

“๑. การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาล ให้ถือปฏิบัติตามนัยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔ และระเบียบ หลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังที่เกี่ยวข้องกับมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวโดยอนุโลม” ฯลฯ

๓.๓ ประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

“ข้อ ๕ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้



๑) ครั้งที่หนึ่งเป็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

๒) ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป”

ฯลฯ

๓.๔ หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๒๐๔/ว ๖๔ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๔ ได้แจ้งมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔ ที่อนุมติตามมติ คณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ ๔ ว่า

“๑) เห็นควรเห็นชอบในหลักการและรายละเอียดข้อเสนอการปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานราชการตามมติ ก.พ. ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยให้ใช้หลักการนี้กับข้าราชการพลเรือน ข้าราชการทุกประเภทในสังกัดฝ่ายบริหาร ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับเงินเดือน จากงบประมาณแผ่นดินและจากรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานของรัฐในสังกัดกระทรวง สาธารณสุข และให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามหลักการ ข้อเสนอดังกล่าว และให้สำนักงาน ก.พ. รับไปแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ราชการต่อไป

ฯลฯ

๓.๕ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนมาก ที่ นร ๐๗๐๘.๓/๔๓๖ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๔๔ ได้จัดทำข้อเสนอการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ และคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔ ได้อนุมัติแล้ว ทั้งนี้ตามข้อเสนอดังกล่าวได้กำหนดกรอบวงเงินการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ตามผลงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ดังนี้

๑. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ของทุกปี ให้มีโควตาการเลื่อนขึ้น เงินเดือนหนึ่งขั้นสำหรับผู้มีผลงานและผลสัมฤทธิ์ดีเด่น ได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ

๒. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี ให้เลื่อนได้ในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน โดยให้นำวงเงินที่ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนแล้ว เมื่อวันที่ ๑ เมษายน มาหักออกก่อน

#### ๔. ข้อพิจารณา

พิจารณาแล้ว เห็นว่า วงเงินที่ใช้ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ที่คณะรัฐมนตรีมีมติตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๐๘.๓/๔๓๖ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๔๔ ที่กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๔ โดยให้นำ วงเงินที่ได้ใช้เลื่อนขึ้นเงินเดือนไปแล้วเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ มาหักออกก่อน ทำให้มีจำนวนเงินไม่เพียงพอ ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ แม้ว่าเทศบาลจะปรับเกลี้ยให้ครึ่งขั้นเท่ากันทุกคนก็ตาม เนื่องจากในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนทั้ง ๒ ครั้ง เม็ดเงินที่จะใช้ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีจำนวนมากกว่าวงเงินที่จะใช้ในการ เลื่อนขึ้นเงินเดือน ร้อยละ ๖ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยเฉพาะข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่นที่ได้รับ เงินเดือนอันดับ คศ. ๑-๕ ระหว่างขั้นที่ ๑ - ๒ จะได้รับผลกระทบจากการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น ข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่นในอันดับ คศ. ๑ อัตราเงินเดือนขั้นที่ ๑ เท่ากับ ๑๒,๕๓๐ บาท อัตราเงินเดือน ขั้นที่ ๑.๕ เท่ากับ ๑๓,๘๖๐ บาท เม็ดเงินระหว่างขั้นที่ ๑ กับ ขั้นที่ ๑.๕ (๐.๕ ขั้น) จะต่างกันเป็นเงิน ๑,๓๓๐ บาท

ซึ่งในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ จำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขึ้นร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน ๑๓,๘๖๐ บาท เท่ากับ ๘๓๒ บาท จะเห็นว่าเม็ดเงินเกินไป ๔๘๘ บาท (๑,๓๓๐ บาท - ๘๔๒ บาท )

ประกอบกับคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในหลักการและรายละเอียดข้อเสนอ การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยหลักการให้ใช้รวมถึง ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดินและจากรายได้ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามข้อเสนอ ดังกล่าว ซึ่ง ก.ค. มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมถึงประสานงานกับคณะรัฐมนตรีเพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ ตามมาตรา ๓๓ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

เนื่องจาก การประชุม ก.ค. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๕ มีมติ เห็นชอบให้นำเรื่องที่จะเสนอที่ประชุม ก.ค. พิจารณา ให้นำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการด้านที่เกี่ยวข้องพิจารณา ก่อน ดังนั้น ฝ่ายเลขานุการจึงเสนอที่ประชุม เพื่อโปรดพิจารณาตามมติคณะกรรมการ กลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ที่ให้ ก.ค. เสนอต่อคณะรัฐมนตรีในการยกเว้นมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๔ คือ กรณีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานและมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อน ขึ้นเงินเดือนแล้ววงเงินร้อยละ ๖ ให้ยกเว้นวงเงินร้อยละ ๖ ดังกล่าว โดยให้เกลี่ยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๐.๕ ขึ้น ทุกคนที่มีคุณสมบัติและมีผลการปฏิบัติงานเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ และรวมทั้งปีแล้วแต่ละคนต้องไม่เกิน ๑ ขึ้น

## ๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม ๑. เห็นชอบในหลักการตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ที่ให้ ก.ค. เสนอต่อคณะรัฐมนตรีในการยกเว้นมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๔ คือ กรณีการ เลื่อนขึ้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานและมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนแล้ววงเงินร้อยละ ๖ ให้ยกเว้นวงเงินร้อยละ ๖ ดังกล่าว โดยให้เกลี่ยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๐.๕ ขึ้นทุกคน ที่มีคุณสมบัติและมีผลการ ปฏิบัติงานเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ และรวมทั้งปีแล้วแต่ละคนต้องไม่เกิน ๑ ขึ้น

ทั้งนี้ ที่ประชุมมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการให้เกลี่ยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๐.๕ ขึ้นทุกคน ที่มี คุณสมบัติและมีผลการปฏิบัติงานเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ และรวมทั้งปีแล้วแต่ละคนต้องไม่เกิน ๑ ขึ้น นั้นอาจเป็นการจำกัดสิทธิและบั่นทอนขวัญกำลังใจของผู้ที่มีคุณสมบัติและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ใน เกณฑ์ที่จะสามารถเลื่อนขึ้นเงินเดือน รวมทั้งปีเกินกว่า ๑ ขึ้นได้

๒. เห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการประสานกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะ เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สார்วจข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีปัญหาในกรณีการเลื่อน ขึ้นเงินเดือนเกินวงเงินร้อยละ ๖ ให้ถูกต้องครบถ้วน เพื่อให้ฝ่ายเลขานุการนำเป็นข้อมูลประกอบเสนอต่อ ที่ประชุม ก.ค. ต่อไป

๓. ในระหว่างการประสานข้อมูลจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ฝ่ายเลขานุการ นำผลการพิจารณาของคณะกรรมการฯ ครั้งนี้มาเรียนที่ประชุม ก.ค. ให้ทราบไว้ชั้นหนึ่งก่อน

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

-ไม่มี-

เมื่อไม่มีเรื่องใดแล้ว ประธานขอบคุณผู้เข้าร่วมประชุมและกล่าวปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.



นายสันติธร ยิ้มละมัย

ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น สำนักงาน ก.ถ.

อนุกรรมการและเลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม