

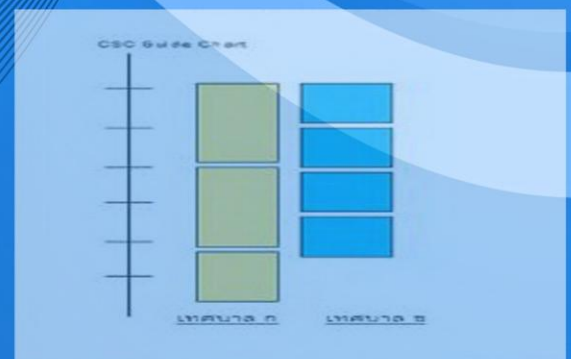
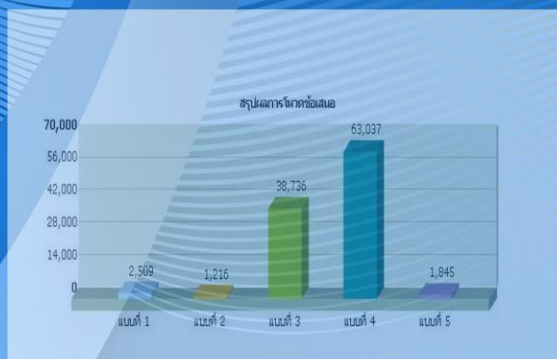
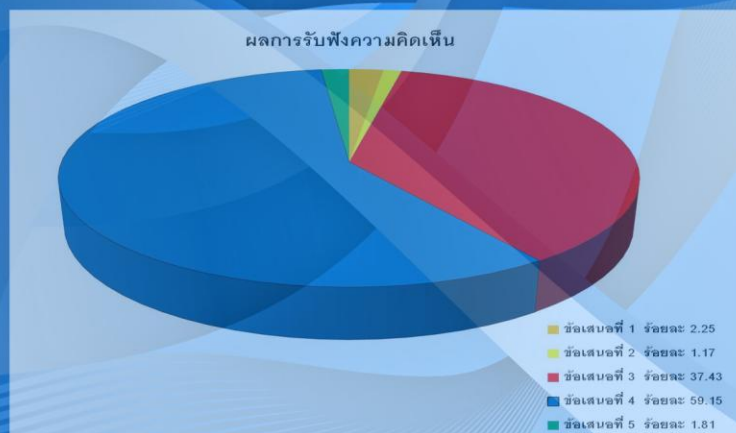
ผลการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้าง ระดับชั้นงานใหม่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก.



สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

OFFICE OF THE COMMISSION ON LOCAL
GOVERNMENT PERSONNEL STANDARDS

หน้าแรก HOME ระบบรายงาน REPORT PROGRAM ดาวน์โหลด DOWNLOAD สมุดเยี่ยม GUESTBOOK กระดานสนทนา WEBBOARD ถาม-ตอบ FAQ ติดต่อเรา CONTACT US แผนผังเว็บไซต์ SITEMAP



ส่วนวิจัยและพัฒนาการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

มีนาคม 2553

คำนำ

ระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐของประเทศไทยกำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากจากการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ยึดหลักสมรรถนะและการบริหารผลการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะมีผลต่อข้าราชการทุกประเภท รวมถึงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงาน ก.ค. จึงได้ร่วมกับสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการทำการศึกษาวิจัย เรื่องการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อศึกษาและวางระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่พึงปรารถนา และเหมาะสมกับข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาวิจัยได้นำเสนอรูปแบบของโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่จำนวน 5 รูปแบบด้วยกัน

ดังนั้น การรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จึงได้จัดทำขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเป็นการประชาสัมพันธ์ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ที่ได้จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าว

ผลการรับฟังความคิดเห็นฯ พบว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ได้เห็นด้วยกับข้อเสนอการจัดทำโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่รูปแบบที่ 4 และรูปแบบที่ 3 มากที่สุดตามลำดับ ทั้งนี้ ยังได้ร่วมกันแสดงเหตุผลในการตัดสินใจ พร้อมทั้งให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะที่หลากหลายซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางในการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่นของสำนักงาน ก.ค. ต่อไป

ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
มีนาคม 2553

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขั้นตอนการดำเนินงาน	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
บทที่ 2 ข้อเสนอเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น	3
2.1 ข้อเสนอที่ 1 : คงโครงสร้างระดับชั้นงานเดิมในปัจจุบัน (ระบบ ซี) แต่เปลี่ยนกลไกในการประเมินตำแหน่ง	3
2.2 ข้อเสนอที่ 2 : ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือน	5
2.3 ข้อเสนอที่ 3 : ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	7
2.4 ข้อเสนอที่ 4 : ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มแท่งเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น	9
2.5 ข้อเสนอที่ 5 สร้างระดับมาตรฐานกลาง แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่งไปพิจารณากำหนดโครงสร้างระดับชั้นงานเอง ภายใต้มาตรฐาน กลางที่กำหนด	11
2.6 การเปรียบเทียบในแต่ละประเด็นตามข้อเสนอทั้ง 5 รูปแบบ	13
บทที่ 3 วิธีดำเนินการรับฟังความคิดเห็น	16
3.1 วิธีดำเนินงาน	16
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	16
3.3 เครื่องมือที่ใช้	16
3.4 การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล	16
บทที่ 4 ผลการรับฟังความคิดเห็น	17
4.1 ผลการรับฟังความคิดเห็น	17
4.2 ผลการแสดงความเห็นเพิ่มเติม	18

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น	19
5.1 สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น	23
5.2 ข้อเสนอแนะและข้อสังเกต	23
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แสดงช่องทางและรูปแบบการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้าง ระดับชั้นงานใหม่ทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ค.	
ภาคผนวก ข แสดงตัวอย่างรายละเอียดของการแสดงผลประกอบ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติม	

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยสำนักงาน ก.ค. ได้ว่าจ้างสถาบันที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ ดำเนินการศึกษาวิจัย เรื่อง การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและ ค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ระยะที่ 2) เพื่อศึกษาและวางระบบจำแนกตำแหน่งและ ค่าตอบแทนที่พึงปรารถนา และเหมาะสมกับข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งศึกษาและวางระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ตลอดจนเสนอแนวทางและมาตรการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานรองรับระบบใหม่ ระยะเวลา ดำเนินการ 365 วัน ตั้งแต่วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2552 และแล้วเสร็จภายในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2553

สำหรับการจัดทำโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ที่ปรึกษาได้นำเสนอผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยจำนวน 5 รูปแบบ ได้แก่

ข้อเสนอที่ 1 : คงโครงสร้างระดับชั้นงานเดิมในปัจจุบัน (ระบบซี) แต่เปลี่ยนกลไกในการ ประเมินตำแหน่ง

ข้อเสนอที่ 2 : ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการ พลเรือน

ข้อเสนอที่ 3 : ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอที่ 4 : ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) แต่ปรับปรุงหรือ เพิ่มแท่งเฉพาะของข้าราชการส่วนราชการส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอที่ 5 : สร้างระดับมาตรฐานกลาง แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ไปพิจารณากำหนดโครงสร้างระดับชั้นงานเองภายใต้มาตรฐานกลางที่กำหนด

เนื่องจาก เรื่องดังกล่าวมีความสำคัญและมีผลกระทบต่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นกว่า 200,000 คน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ดังนั้น เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สำนักงาน ก.ค. จึงได้ดำเนินการรับฟังความคิดเห็น เกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นประกอบการศึกษาวิจัยดังกล่าว

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่
- 2.2 เพื่อให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นประกอบการเสนอ ก.ธ. พิจารณากำหนดนโยบายเกี่ยวกับโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่
- 2.3 เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่

3. วิธีการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

- 3.1 จัดทำแบบรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- 3.2 จัดทำช่องทางรับฟังความคิดเห็นผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ธ.
- 3.3 ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นผ่านทางเว็บไซต์ของ สำนักงาน ก.ธ.
- 3.4 สรุปผลการดำเนินการรับฟังความคิดเห็นฯ และนำเสนอผู้บริหาร

4. ระยะเวลาดำเนินการ

ธันวาคม 2552 – กุมภาพันธ์ 2553

5. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

ส่วนวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น สำนักงาน ก.ธ.

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 7.1 สำนักงาน ก.ธ. ได้รับทราบความคิดเห็นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีต่อโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่
- 7.2 สำนักงาน ก.ธ. สามารถนำสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจหรือกำหนดกรอบการดำเนินงานต่อไป
- 7.3 ข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างชั้นงานใหม่ และเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่

บทที่ 2

ข้อเสนอเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) ในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้ร่วมมือกับสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ระยะที่ 2) เพื่อศึกษาและวางระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่พึงปรารถนาเหมาะสมกับข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะเวลาดำเนินการ 365 วัน ตั้งแต่วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2552 และแล้วเสร็จภายในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2553

2.1 ข้อเสนอเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 รูปแบบ

ที่ปรึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 รูปแบบ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในขอบเขตของการศึกษาวิจัยตามสัญญาจ้าง ได้แก่

ข้อเสนอที่ 1 : คงโครงสร้างระดับชั้นงานเดิมในปัจจุบัน (ระบบซี) แต่เปลี่ยนกลไกในการประเมินตำแหน่ง

ลักษณะของโครงสร้าง

- ☐ โครงสร้างอิงตามระดับ C1 - 10 เดิม
- ☐ แต่จะมีการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแบบบรรยายลักษณะงานใหม่ให้มีความแตกต่างกันในแต่ละระดับ รวมทั้งปรับเปลี่ยนกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น แนวทางในการประเมินค่างาน ปรับกลไกในการเลื่อนขั้นระดับชั้นงาน เป็นต้น

C10 บส
C9 ชช C9 วช C9 บส
C8 C8 วช C8 บก
C7 C7 วช
C6
C5
C4
C3
C2
C1

ข้อดี	ข้อเสีย
☐ ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงมาก ทำให้การสื่อสารทำได้ง่าย	☐ ไม่เห็นความเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้การปรับกลไกอื่นๆ ทำได้ยาก หรือการเปลี่ยนแปลงในเชิงระบบซับซ้อนได้ยากกว่า โดยเปรียบเทียบเนื่องจากจะมีการเปรียบเทียบกับสิทธิประโยชน์เดิมได้ง่ายกว่าการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดจากการสร้างโครงสร้างชั้นงานใหม่ขึ้นมา ☐ ไม่ได้พิจารณาความเป็นไปได้ของการจัดทำโครงสร้างชั้นงานที่แยกตามลักษณะงานที่แตกต่างกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ☐ ไม่มีการเรียกชื่อระดับโดยอธิบายบทบาททำให้การปรับระดับตำแหน่งไม่ได้สะท้อนงานที่เปลี่ยนแปลงไป ☐ ไม่สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการส่วนใหญ่ จำนวน 83.6% ที่ต้องการปรับเปลี่ยนการกำหนดโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ ☐ การโอนย้ายระหว่างข้าราชการท้องถิ่นกับข้าราชการพลเรือนเป็นไปได้น้อย เนื่องจากใช้ระบบการจัดระดับชั้นงานที่แตกต่างกัน ☐ ไม่สอดคล้องกับแนวทางของภาครัฐและภาคเอกชน ที่มีการนำระบบโครงสร้างชั้นงานใหม่ (Broadband) มาใช้

ข้อเสนอที่ 2 : ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือน

ลักษณะของโครงสร้าง

- ☐ โครงสร้างตามลักษณะของภาคราชการพลเรือนใหม่ และของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ซึ่งกำลังอยู่ในการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี)
- ☐ อ้างอิงกระบวนการและปรับเข้าสู่ตำแหน่งตามระเบียบและแนวทางของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



ข้อดี	ข้อเสีย
☐ ง่ายต่อการปรับใช้และตรงตามความต้องการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 80% จากการสำรวจของสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ ☐ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นถ่ายโอนกับข้าราชการพลเรือนได้ง่ายและสามารถอิงระบบงานบุคคลใหม่ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมาใช้กับคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้ง่ายและมีแบบอย่างประสิทธิภาพที่ปรับใช้ได้เหมาะสม ☐ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นบางสายงานจะได้ปรับฐานเงินเดือนสูงขึ้น เนื่องการเปลี่ยนโครงสร้างอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเงินเดือน โดยเฉพาะในระบบแท่ง (Broadband) จะเป็นการรวบเงินเดือนของหลายๆ ชั้นงานเดิมมารวมกัน ส่งผลให้เงินเดือนตื้นน้อยลง	☐ อาจมีความจำเป็นต้องสร้างระดับชั้นงานชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญสำหรับบางสายงาน มิเช่นนั้นตำแหน่งจะดันเร็วมาก เพราะการกำหนดตำแหน่งปัจจุบันมีแค่ 2 ชั้น (ถึง C7 เดิม) แต่การจ้างงานเป็นการจ้างงานตลอดชีวิต ดังนั้นจึงอาจต้องพิจารณาสร้างหลายระดับเพื่อเน้นสร้างขวัญกำลังใจและการส่งเสริมความรู้ในสายงานวิชาชีพ ☐ การนำระบบมาใช้อาจเป็นไปได้ยาก และเกิดการต่อต้านเนื่องจากงานบางประเภทไม่สามารถปรับเป็นแท่งได้ หรือปรับได้แต่อาจเกิดปัญหา เช่น ตำแหน่งด้านบริหาร ได้แก่ นักบริหารงาน อบจ. ที่บางส่วนต้องถูกปรับลงประเภทอำนวยการ หรือ นักบริหารงาน อบต. ซึ่งบางส่วนต้องปรับลงตำแหน่งวิชาการทั้งที่เป็นงานด้านบริหาร แต่ไม่ได้ทำงานด้านวิชาการเลย ☐ แท่งงานต่างๆ ไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยังต้องปรับตำแหน่งและโครงสร้างค่าตอบแทน ซึ่งต้องอ้างอิงรูปแบบของข้าราชการพลเรือน ส่งผลให้ไม่เกิดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอที่ 3 : ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ลักษณะของโครงสร้าง

- ☐ โครงสร้างปรับโดยอิงกับภาคราชการพลเรือน แต่ปรับระดับชั้นงานให้ตามลักษณะงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- ☐ ปรับระดับตำแหน่งของนักบริหารงาน อบต. (ซึ่งอาจมีระดับชั่วคราว) นักบริหารงานเทศบาล และนักบริหารงาน อบจ. เข้าสู่แท่งประเภทบริหารจัดการท้องถิ่น ในขณะที่ปรับระดับตำแหน่งของผู้อำนวยการฝ่าย/กอง/สำนักเข้าสู่แท่งประเภทอำนวยการ
- ☐ กลไกเป็นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเองซึ่งอาจยืดหยุ่นกว่าในการบริหารงานบุคคล เช่น การจ่ายค่าตอบแทน การแต่งตั้ง เป็นต้น

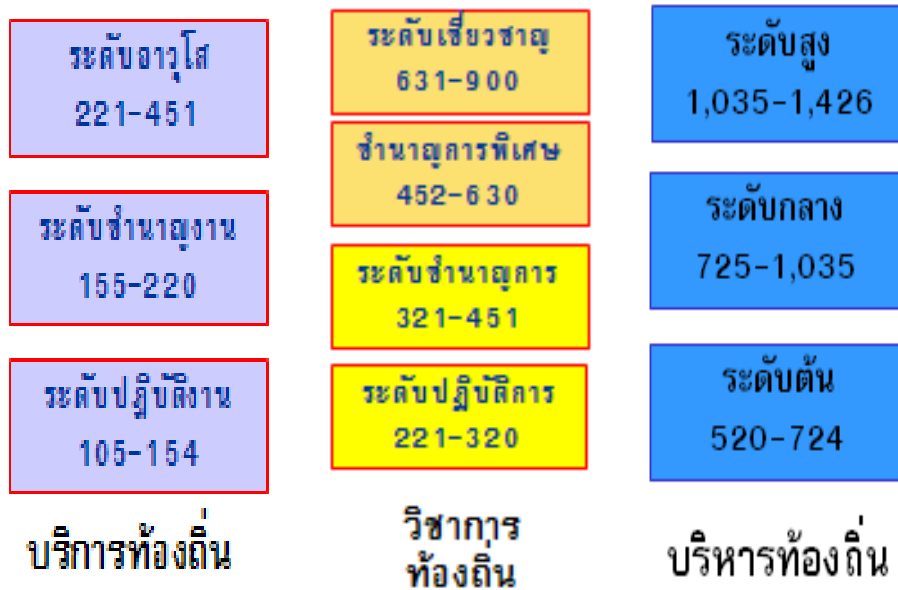


ข้อดี	ข้อเสีย
☐ ง่ายต่อการปรับใช้และตรงตามความต้องการ 80% ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการสำรวจของ สปร. ☐ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นถ่ายโอนกับข้าราชการพลเรือนได้ง่ายเนื่องจากกระบวนการในการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างชั้นงานมีลักษณะคล้ายคลึงกัน สามารถเปรียบเทียบกันได้ ☐ มีระดับมากขึ้นในระดับบริหารทำให้สามารถสร้างทางเดินสายอาชีพได้ง่ายขึ้น ☐ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นบางส่วนจะเงินเดือนน้อยลงเนื่องจากการเปลี่ยนโครงสร้างอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเงินเดือน โดยเฉพาะในระบบแบบแท่ง (Broadband) จะเป็นการรวบเงินเดือนของหลายๆ ชั้นงานเดิมมารวมกันทำให้เงินเดือนของข้าราชการในหลายระดับเดิมมีเงินเดือนต้นน้อยลง ☐ เหมาะสมกับลักษณะงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และถูกต้องตามหลักวิชาการของการประเมินค่างาน	☐ ต้องมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง ☐ การปรับอาจเกิดความรู้สึกที่ไม่ยุติธรรมสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย/กอง/สำนัก เนื่องจากระดับซีเดิมนั้นเท่ากับ นักบริหารงาน อบต. แต่ปรับระดับตำแหน่งแล้วอยู่คนละประเภท

**ข้อเสนอที่ 4 : ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มแท่งเฉพาะ
ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น**

ลักษณะของโครงสร้าง

- ☐ โครงสร้างปรับตามลักษณะงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นแต่ยังอิงตามการจัดโครงสร้างแบบแท่ง (Broadband) ตามลักษณะของภาคราชการพลเรือนใหม่
- ☐ กลไกเป็นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเองซึ่งอาจยืดหยุ่นกว่าในการบริหารงานบุคคลเช่น การจ่ายค่าตอบแทน การแต่งตั้ง เป็นต้น

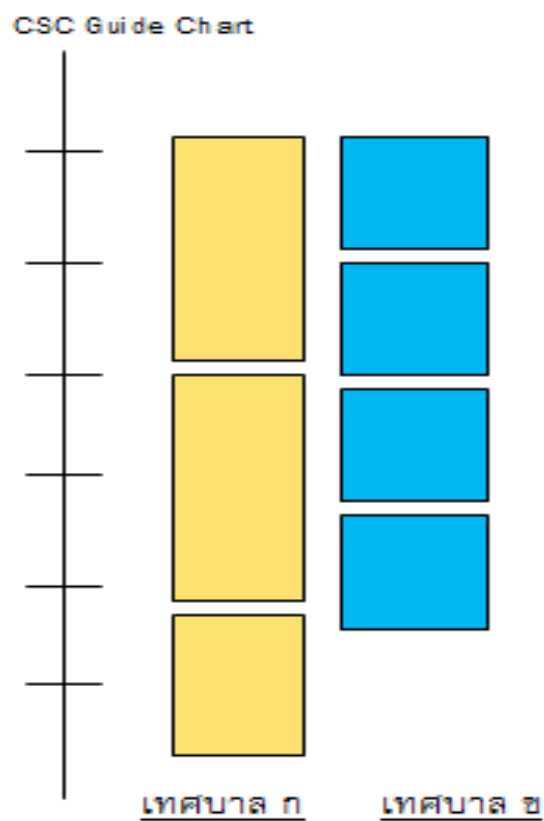


ข้อดี	ข้อเสีย
☐ ง่ายต่อการปรับใช้และตรงตามความต้องการร้อยละ 80 ของข้าราชการในการสำรวจของสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ ☐ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นถ่ายโอนกับข้าราชการพลเรือนได้ง่ายเนื่องจากกระบวนการในการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างชั้นงานมีลักษณะคล้ายคลึงกันสามารถเปรียบเทียบกันได้ ☐ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นบางส่วนจะเงินเดือนน้อยลงเนื่องจากการเปลี่ยนโครงสร้างอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเงินเดือนโดยเฉพาะในระบบแบบแท่ง (Broadband) จะเป็นการรวบเงินเดือนของหลายๆ ชั้นงานเดิมมารวมกันทำให้เงินเดือนของข้าราชการในหลายระดับเดิมมีเงินเดือนต้นน้อยลง ☐ เหมาะสมกับลักษณะงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และถูกต้องตามหลักวิชาการของการประเมินค่างาน	☐ ต้องมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง ☐ ลดระดับลงทำให้การเลื่อนระดับทำไม่ได้มาก แต่เน้นที่การส่งเสริมความชำนาญในสายอาชีพ

ข้อเสนอที่ 5 : สร้างระดับมาตรฐานกลาง แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งไปพิจารณา
กำหนดโครงสร้างระดับชั้นงานเอง ภายใต้มาตรฐานกลางที่กำหนด

ลักษณะของโครงสร้าง

- ☐ โครงสร้างตำแหน่งเป็นอิสระตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีระดับมาตรฐานกำหนดไว้
- ☐ คล้ายกับในระบบการกำหนดโครงสร้างระดับชั้นงานของหลายๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในหลายๆ ประเทศ เช่น อังกฤษ หรืออเมริกา เป็นต้น



ข้อดี	ข้อเสีย
☐ ง่ายต่อการปรับใช้ และยืดหยุ่นต่อการระบบบริหารงานบุคคลอื่นๆในแต่ละพื้นที่ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนอาจมีความแตกต่างกันได้ตามค่าครองชีพ และการจ่ายในตลาดแรงงานของแต่ละพื้นที่ ☐ เน้นการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงานบุคคลเองอย่างเป็นอิสระภายใต้มาตรฐานกลางที่กำหนดไว้ซึ่งการทำเช่นนี้ก็จะเป็นการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง ☐ เหมาะสมกับพื้นที่และความต้องการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นแต่ยังสามารถเปรียบเทียบเพื่อโอนย้ายได้ ☐ เหมาะสมกับสถานการณ์ที่องค์กรปกครองท้องถิ่นแต่ละประเภทและแต่ละพื้นที่มีความพร้อมหรือความสามารถในการปรับเปลี่ยนที่แตกต่างกัน	☐ ยากต่อการควบคุมโดยเฉพาะในบริบทความพร้อมของบุคลากรในเรื่องการบริหารงานบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การประเมินค่างาน หรือการกำหนดตำแหน่ง ฯลฯ ☐ องค์กรกลางต้องมีความเข้มแข็งในการกำหนดมาตรฐานและเครื่องมือการประเมินค่างาน มิเช่นนั้นจะเกิดมาตรฐานที่หลากหลายในการสร้างโครงสร้างระดับชั้นงาน ☐ ต้องมีการประชาสัมพันธ์และฝึกอบรมข้าราชการ อยู่บ่อยครั้งเนื่องจากแต่ละพื้นที่มีลักษณะที่แตกต่างกัน ☐ อาจไม่เหมาะกับบริบทและปรัชญาระบบข้าราชการของประเทศไทย ซึ่งกำหนดให้มีการโอนย้ายระหว่างพื้นที่ได้ ซึ่งแม้ว่าจะมีมาตรฐานกลาง แต่ในทางปฏิบัติอาจเกิดปัญหาหรือความสับสนในการเทียบโอนย้าย

2.2 ประเด็นการเปรียบเทียบตามข้อเสนอทั้ง 5 รูปแบบ

ประเด็น	ข้อเสนอที่ 1 คงโครงสร้าง ระดับชั้นงานเดิมในปัจจุบัน (ระบบซี) แต่เปลี่ยนกลไกในการ ประเมินตำแหน่ง	ข้อเสนอที่ 2 ปรับเป็นโครงสร้าง ระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือน	ข้อเสนอที่ 3 ปรับเป็นโครงสร้าง ระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับ เฉพาะของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	ข้อเสนอที่ 4 ปรับเป็นโครงสร้าง ระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มแท่ง เฉพาะของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	ข้อเสนอที่ 5 สร้างระดับมาตรฐานกลาง แล้วให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ไปพิจารณากำหนดโครงสร้าง ระดับชั้นงานเอง ภายใต้ มาตรฐานกลางที่กำหนด
ความถูกต้องต่อหลักการ ประเมินค่างาน	ไม่สะท้อนหลักวิชาการ	แบ่งงานตามค่างานจริง	แบ่งงานตามค่างานจริง	แบ่งงานตามค่างานจริง	แบ่งงานตามค่างานจริง
สะท้อนลักษณะงานของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอย่างมาก	ระบบเดิม	ไม่สะท้อน เนื่องจากนำ ระบบของข้าราชการพล เรือนมาอ้างอิง	สะท้อนอย่างมาก	สะท้อนอย่างมาก	สะท้อนความแตกต่างใน เชิงพื้นที่และหลักการ กระจายอำนาจมากที่สุด
ความสามารถในการ โอนย้ายระหว่าง ข้าราชการในภาครัฐ	ในระยะสั้นอาจไม่มี ปัญหาแต่ในระยะยาว จะมีปัญหาเนื่องจาก เป็นคนละระบบกับ ข้าราชการพลเรือน	ง่ายที่สุดเนื่องจากเป็น ระบบเดียวกัน	ทำได้ง่ายเนื่องจาก มีการ กำหนดตำแหน่งคล้ายกับ ระบบของข้าราชการพล เรือน	ทำได้ง่ายเนื่องจาก มีการกำหนดตำแหน่ง คล้ายกับระบบของ ข้าราชการพลเรือน	อาจมีความสับสนในการ โอนย้าย

ประเด็น	ข้อเสนอที่ 1 คงโครงสร้าง ระดับชั้นงานเดิมในปัจจุบัน (ระบบซี) แต่เปลี่ยนกลไกในการ ประเมินตำแหน่ง	ข้อเสนอที่ 2 ปรับเป็นโครงสร้าง ระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือน	ข้อเสนอที่ 3 ปรับเป็นโครงสร้าง ระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับ เฉพาะของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	ข้อเสนอที่ 4 ปรับเป็นโครงสร้าง ระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มแท่ง เฉพาะของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	ข้อเสนอที่ 5 สร้างระดับมาตรฐานกลาง แล้วให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ไปพิจารณากำหนดโครงสร้าง ระดับชั้นงานเอง ภายใต้ มาตรฐานกลางที่กำหนด
ข วิทยุ ก ำ ลั ง ใจ แ ล ะ ค่าตอบแทน	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง	เงินเดือนจะไม่ต้น สำหรับข้าราชการ บางระดับชั้นงาน	เงินเดือนจะไม่ต้นสำหรับ ข้าราชการบางระดับ ชั้นงาน โดยเฉพาะ ในระดับบริหาร	เงินเดือนจะไม่ต้นสำหรับ ข้าราชการบางระดับ ชั้นงาน	เงินเดือนตามความแตกต่าง ของพื้นที่
การวางแผนความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	มีแผนทางเดินก้าวหน้า ในระบบควบเคม	น้อยกว่าโดยเปรียบเทียบ เนื่องจากมีระดับชั้นงาน จ ำ น อ น ใ ม่ ม าก (แต่สะท้อนความยากและ ซับซ้อนของงานจริง)	น้อยกว่าโดยเปรียบเทียบ ในระดับทั่วไปและระดับ วิชาการแต่มีทางก้าวหน้า มากกว่าในระดับอำนวยการ และระดับบริหารจัดการ	น้อยกว่าโดยเปรียบเทียบ เนื่องจากมีระดับชั้นงาน จ ำ น อ น ใ ม่ ม าก (แต่สะท้อนความยากและ ซับซ้อนของงานจริง)	แตกต่างกันตามพื้นที่

ประเด็น	ข้อเสนอที่ 1 คงโครงสร้าง ระดับชั้นงานเดิมในปัจจุบัน (ระบบซี) แต่เปลี่ยนกลไกในการ ประเมินตำแหน่ง	ข้อเสนอที่ 2 ปรับเป็นโครงสร้าง ระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือน	ข้อเสนอที่ 3 ปรับเป็นโครงสร้าง ระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับ เฉพาะของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	ข้อเสนอที่ 4 ปรับเป็นโครงสร้าง ระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มแท่ง เฉพาะของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	ข้อเสนอที่ 5 สร้างระดับมาตรฐานกลาง แล้วให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ไปพิจารณากำหนดโครงสร้าง ระดับชั้นงานเอง ภายใต้ มาตรฐานกลางที่กำหนด
ความสอดคล้องกับทิศ ทางการบริหารงาน บุคคลในอนาคต	การปรับเปลี่ยนกลไก การบริหารงานบุคคล เกิดขึ้นได้ยากในระดับ ชั้นงานปัจจุบันซึ่ง ไม่ยืดหยุ่นและแตกต่าง กันตามลักษณะงาน	อิงกับทิศทางการ บริหารงานบุคคลของ ข้าราชการพลเรือน	การเปลี่ยนแปลงกลไก การบริหารงานบุคคล ในอนาคตทำได้ง่ายกว่า บนชั้นงานใหม่	การเปลี่ยนแปลงกลไก การบริหารงานบุคคล ในอนาคตทำได้ง่ายกว่า บนชั้นงานใหม่	เป็นระบบในอุดมคติ แต่อาจยากในทางปฏิบัติ เนื่องจากบริบทของ ประเทศไทยมีการโอนย้าย ระหว่างพื้นที่ได้
ปัญหาการเปลี่ยนผ่าน เข้าสู่ระบบใหม่และ ความพร้อมในการ ดำเนินงาน	ไม่มี เพราะเป็นระบบ ในปัจจุบัน	ต้องมีการสื่อสารทำ ความเข้าใจแต่อาจมี ปัญหาในระดับบริหาร เช่น ตำแหน่ง นัก บริหารงาน อบต./ อบจ. หรือเทศบาล	ต้องมีการสื่อสาร ทำความเข้าใจแต่อาจมี ปัญหาในระดับอำนวยการ เช่นผู้อำนวยการกอง หรือ ผู้อำนวยการสำนัก	ต้องมีการสื่อสารทำความเข้าใจ	เป็นไปได้ยาก และต้อง มีการสื่อสารตลอดเวลา รวมถึงต้องมีนักทรัพยากร บุคคลที่มีความรู้และเข้าใจ ในระบบสูงมาก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการรับฟังความคิดเห็น

การรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นครั้งนี้ เป็นการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ที่ได้จากผลการศึกษาวิจัยของที่ปรึกษา โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งสำนักงาน ก.ค. สามารถนำสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเสนอต่อผู้บริหารเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจหรือกำหนดกรอบการดำเนินงานต่อไป

3.1 วิธีดำเนินการรับฟังความคิดเห็น

การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ค. นำมาประมวลผลและวิเคราะห์ผลการศึกษา

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรเป้าหมาย ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกประเภท (ยกเว้น กทม.) ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 75 แห่ง เทศบาล จำนวน 1,631 แห่ง (เทศบาลนคร จำนวน 23 แห่ง เทศบาลเมือง จำนวน 140 แห่ง เทศบาลตำบล จำนวน 1,468 แห่ง) องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6,145 แห่ง และเมืองพัทยา

3.3 เครื่องมือที่ใช้

ใช้แบบสอบถามผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ค.

3.4 การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล

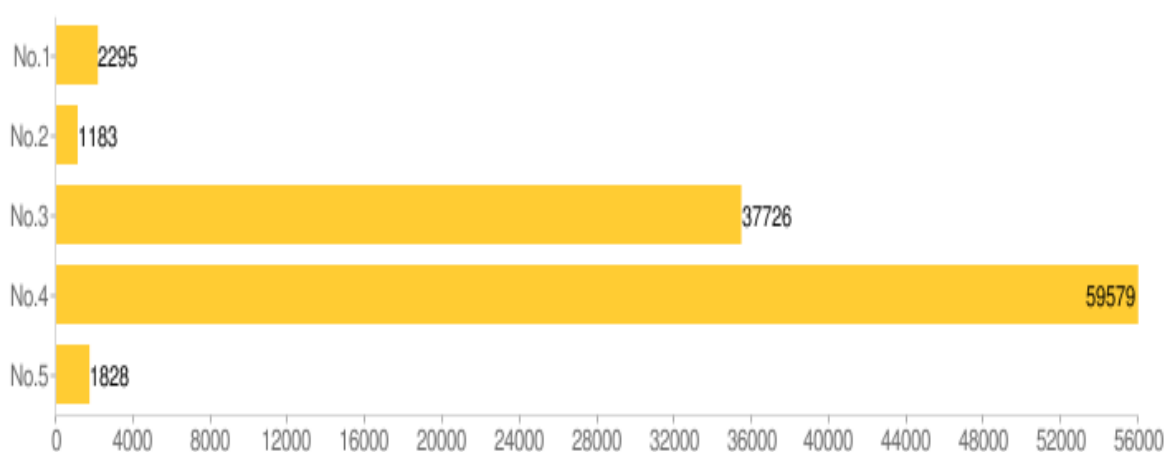
ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ได้แก่ จำนวนความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาจะได้นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์แบบสอบถามมาสรุปผล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 ต่อไป

บทที่ 4

ผลการสำรวจและรับฟังความคิดเห็น

สรุปผลการโหวตข้อเสนอ



ข้อมูล ณ วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2553

4.1 ผลการรับฟังความคิดเห็น

สำนักงาน ก.ถ. ได้ดำเนินการรับฟังความคิดเห็นผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ถ.ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2552 ถึงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2553 โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นทางเว็บไซต์จำนวนทั้งสิ้น 100,783 คน ดังนี้

ข้อเสนอที่ 1 : คงโครงสร้างระดับชั้นงานเดิมในปัจจุบัน (ระบบซี) แต่เปลี่ยนกลไกในการประเมินตำแหน่ง

- มีผู้เลือกข้อเสนอนี้ จำนวน 2,295 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25

ข้อเสนอที่ 2 : ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือน

- มีผู้เลือกข้อเสนอนี้ จำนวน 1,183 คน คิดเป็นร้อยละ 1.17

ข้อเสนอที่ 3 : ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

- มีผู้เลือกข้อเสนอนี้ จำนวน 37,726 คน คิดเป็นร้อยละ 37.43

ข้อเสนอที่ 4 : ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มแท่งเฉพาะของข้าราชการส่วนราชการส่วนท้องถิ่น

- มีผู้เลือกข้อเสนอนี้ จำนวน 59,579 คน คิดเป็นร้อยละ 59.15

ข้อเสนอที่ 5 : สร้างระดับมาตรฐานกลางแล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งไปพิจารณา กำหนดโครงสร้างระดับชั้นงานเองภายใต้มาตรฐานกลางที่กำหนด

- มีผู้เลือกข้อเสนอนี้ จำนวน 1,828 คน คิดเป็นร้อยละ 1.81

ทั้งนี้ โดยสรุปปรากฏว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยกับข้อเสนอที่ 4 จำนวน 59,579 คน คิดเป็นร้อยละ 59.15 รองลงมาคือ ข้อเสนอที่ 3 มีผู้เห็นด้วย จำนวน 37,726 คน คิดเป็นร้อยละ 37.43 และ ข้อเสนอที่ 1 จำนวน 2,295 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25

4.2 ผลการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

นอกจากนี้ ยังมีผู้ที่เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมในการเลือกข้อเสนอในแต่ละรูปแบบ ดังนี้

ข้อเสนอที่ 1 : คงโครงสร้างระดับชั้นงานเดิมในปัจจุบัน (ระบบซี) แต่เปลี่ยนกลไกในการประเมินตำแหน่ง

ที่	เหตุผลที่เลือกข้อเสนอที่ 1
1	- มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย
2	- ใช้แบบปัจจุบันดีที่สุดแล้ว โดยให้นักการเมืองถ่ายโอนงบประมาณให้ได้ตามรัฐธรรมนูญ กำหนด ท้องถิ่นจะได้มีศักยภาพพัฒนาตนเองไม่ต้องไปรบกวนงบประมาณจากรัฐบาลหรือหน่วยงานอื่น
3	- ของเดิมคืออยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องปรับตามส่วนราชการอื่นเนื่องจากระบบแท่งยังมีปัญหาตามมามากมาย
4	- เพราะคิดว่าการเปลี่ยนไปสู่ระบบแท่งจะได้ประโยชน์แก่บางกลุ่มเท่านั้น เพราะฉะนั้นอย่าเปลี่ยนเลย อย่างเดิมดีกว่า
5	- ระบบซี คืออยู่แล้วเพราะมีส่วนราชการที่เข้าระบบแท่งแล้วมีปัญหามากมาย สำหรับส่วนท้องถิ่นให้ชะลอไว้ก่อนอีกประมาณ 10 ปี จึงนำระบบใหม่มาใช้
6	- แบบเก่าคืออยู่แล้ว การสอบแข่งขัน การเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน รู้อยู่แล้วว่าต้องการรับผู้ที่จบการศึกษาใด บรรจุตำแหน่งใด เงินเดือนเท่าใด เพราะระบบแท่งของพลเรือนยังมีปัญหา

ข้อเสนอที่ 2 : ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือน

ที่	เหตุผลที่เลือกข้อเสนอที่ 2
1	- จะได้เป็นรูปแบบเดียวกันกับระบบข้าราชการพลเรือนซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบัน
2	- สะดวกต่อการโอน/ ย้ายไปเป็นข้าราชการพลเรือน ไม่ต้องสอบประเมิน ให้มีมาตรฐานไม่ต้องมาแก้ไขกันบ่อยๆ
3	- ให้ใช้ระบบเหมือนของข้าราชการพลเรือน ระบบราชการจะได้เหมือนกัน ส่วนท้องถิ่นนั้นอยากให้ส่วนกลางเป็นผู้สอบคัดเลือกข้าราชการ และพนักงานจ้าง เพราะหากปล่อยให้ท้องถิ่นจัดการเองจะทำให้ได้บุคคลที่ขาดความรู้ความสามารถ นักการเมืองคนไหนเข้ามาก็ให้ลูกหลาน ห้วคะแนน ตัวเองมาทำงาน และไม่ได้คำนึงถึงสถานะทางการคลัง สุดท้ายทำให้การบริหารจัดการขาดประสิทธิภาพ งบประมาณสูญหายอย่างมหาศาล

ข้อเสนอที่ 3 : ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ที่	เหตุผลที่เลือกข้อเสนอที่ 3
1	- แบ่งได้เหมาะสมใกล้เคียง ก.พ. มีสายการบังคับบัญชาชัดเจน
2	- ผู้อำนวยการฝ่าย/กอง/สำนัก เริ่มต้นมาจากระดับ 2 ซึ่งแตกต่างจากนักบริหารงาน อบต., เทศบาล, อบจ. ซึ่งเริ่มต้นมาจากระดับ 3 จึงมีความเห็นควรให้ หน.ฝ่าย, ผอ.กอง/ ส่วน/ สำนัก เข้าสู่ระบบแท่งประเภทผู้อำนวยการจึงจะถูกต้องและเหมาะสม
3	- เหมาะสมที่สุด ในเทศบาลขนาดใหญ่มีสายงานนักบริหารต่างๆ หลายระดับ ตั้งแต่ ผอ.สำนัก (นักบริหารฯ 9) ผอ.ส่วน (นักบริหารฯ 8) ที่อยู่ในสำนัก มีหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารฯ 7) ในส่วนหรือในกอง ถ้าเป็นใน อบจ. ตำแหน่งที่เรียกนักบริหารงานต่างๆ ในแต่ละกองมีหลายตำแหน่งหลายคน เช่น ตำแหน่งนักบริหารงานนโยบายและแผน ในกองแผนและงบประมาณมีอยู่หลายคน หรือตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไปในสำนักปลัด อบจ. โครงสร้างของหน่วยงานขนาดใหญ่ขึ้น เช่นเทศบาลขนาดใหญ่ หรือ อบจ. สายบังคับบัญชาซับซ้อนกว่า อบต.มาก คิดว่าถ้ามารวมกันเป็นสายงานเดียวกันหมดไม่เหมาะสม

ที่	เหตุผลที่เลือกข้อเสนอที่ 3
4	- ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ปรับปรุง หรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ใช้โครงสร้างโดยอิงตามลักษณะของภาคราชการพลเรือน แต่ปรับระดับชั้นงานให้เป็นไปตามลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยปรับระดับตำแหน่งของนักบริหารงาน อบต. (ซึ่งอาจมีระดับชั่วคราว) นักบริหารงานเทศบาล และนักบริหารงาน อบจ. เข้าสู่แท่งประเภทบริหารจัดการท้องถิ่น ในขณะที่ปรับระดับตำแหน่งของผู้อำนวยการฝ่าย/ กอง/ สำนัก เข้าสู่แท่งประเภทอำนวยการ
5	- เนื่องจากตำแหน่งสายงานบริหารเป็นสัดส่วนชัดเจน ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแยกกัน และการเงินค่าตอบแทนตำแหน่ง ก็ต้องเป็นไปตามความรับผิดชอบของหน้าที่
6	- ต้องเพิ่มเติมค่าตอบแทนประจำตำแหน่งประเภทอำนวยการหรืออาจจะแบ่งประเภทอำนวยการให้เหมือนกับประเภทบริหารแบ่งเป็นระดับและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งก็ให้ลดหลั่นกันไปตามระดับให้ใกล้เคียงกับประเภทบริหารไม่ต้องการให้แตกต่างกันเกินไป
7	- ใกล้เคียงกับ ก.พ. เพียงแต่ย่อส่วนมาทำให้เวลาโอนย้ายไป ก.พ. ง่ายขึ้น

ข้อเสนอที่ 4 : ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มแท่งเฉพาะของข้าราชการส่วนราชการส่วนท้องถิ่น

ที่	เหตุผลที่เลือกข้อเสนอที่ 4
1	- เพราะใกล้เคียงกับที่ทำงานในปัจจุบันอยู่แล้ว
2	- เพื่อความเป็นธรรมถึงแม้ไม่ได้เท่ากับปลัดเพราะถือว่าเป็นผู้บังคับบัญชา
3	- ตอนนี้อยู่ในตำแหน่งนักบริหารระดับต้น 4 น่าจะมีประโยชน์กับตนเองมากที่สุด
4	- เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในท้องถิ่นงานไม่เหมือนของ ก.พ. มีบริบทใกล้เคียงกับท้องถิ่นในปัจจุบันทุกสายงานจะได้มีขวัญกำลังใจในการทำงานให้บริการประชาชนในท้องถิ่นได้เต็มที่
5	- ยุติธรรมและเป็นขวัญกำลังใจ
6	- หัวหน้าส่วนกับปลัดควรอยู่ในแท่งเดียวกัน เพราะความรับผิดชอบหนักมากเหมือนกัน
7	- เพราะผู้อำนวยการกอง/ หัวหน้าส่วนของแต่ละส่วน/ กอง ก็เป็นนักบริหารเหมือนกัน ต้องอยู่ในแท่งเดียวกัน

ที่	เหตุผลที่เลือกข้อเสนอที่ 4
8	- เนื่องจากตำแหน่งปลัด และตำแหน่งผู้อำนวยการกองเป็นนักบริหารงานเหมือนกัน ควรจะอยู่ในแห่งเดียวกัน
9	- ปัญหาการเหลื่อมล้ำของสายงานไม่แตกต่าง พนักงานมีความเจริญในหน้าที่การงาน และตรงตามท้องถิ่น
10	- เป็นธรรมชาติทุกฝ่าย โดยแยกเป็น 6 - 7 เป็นบริหารระดับต้น 7 - 8 เป็นระดับกลาง 9 - 10 เป็นระดับสูง ระดับ อบต. ซึ่งจะไม่เกิน 7 - 8 อบจ. เทศบาลขนาดใหญ่ที่มี ผอ.เป็นระดับ 8 หรือ ผอ.สำนัก เป็นระดับ 9 ที่จะมาให้อยู่อำนวยการจึงเหมาะสมหรือไม่ (เนื่องจากเคยมีปลัด อบต. โอนย้ายเข้ากรมฯ ซึ่งได้ปรับเท่ากับระดับชำนาญการเท่านั้น)
11	- เนื่องจากตำแหน่งปลัด และตำแหน่งผู้อำนวยการกองเป็นนักบริหารงานเหมือนกัน ควรจะอยู่ในแห่งเดียวกัน
12	- ถูกต้องยุติธรรมและก็เป็นระบบที่ดีที่สุด ทำให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้นมาก ลดขั้นตอนทั้งใน ด้านงานบริหารงานบุคคล การบัญชางาน การกระจายงานในการรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน และลดการก่อเกิดปัญหาการขัดแย้งด้านบุคคลภายในองค์กรที่จะเกิดขึ้นได้มากที่สุด ซึ่งเหมาะสมใช้กับ อบท. เป็นอย่างมาก
13	- เพราะเป็นบริหารมาด้วยกัน ลักษณะงานปลัดรู้ภาพรวมแต่หัวหน้าสำนัก/ ผอ.ส่วน โดยเฉพาะด้านแต่เชี่ยวชาญกว่าปลัด การทำงานปัจจุบันก็ยกให้ปลัดเป็นผู้บังคับบัญชา แต่การทำงานหนักก็จะเป็นสำนัก/ ผอ.ส่วนมากกว่า รับผิดชอบมากกว่า เวลาโดนคืบเงินหรือ สอบปลัดจะไม่โดนเพราะเซ็นฎีกาปลายทางแล้ว หัวเรือขับเคลื่อนคือหัวหน้าสำนักปลัด และกองต่างๆ ดังนั้น รูปแบบที่ 4 ดีที่สุด เพราะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของท้องถิ่น อย่างลอรูรูปแบบ ก.พ.ทั้งหมด การเกิดมาไม่เหมือนกัน กรณีโอนย้ายก็เทียบเคียงกันได้
14	- เพราะเป็นบริหารมาด้วยกันลักษณะงานปลัดรู้ภาพรวมแต่หัวหน้าสำนัก/ ผอ.ส่วน โดยเฉพาะเรื่องแต่มีความเชี่ยวชาญกว่าปลัด
15	- เหมาะสมที่สุดเพราะประเภทสายงานเดียวกันก็ควรจะได้รับสิทธิเท่าเทียมกัน

ที่	เหตุผลที่เลือกข้อเสนอที่ 4
16	- เพราะของท้องถิ่นน่าจะมีแค่ 3 แห่ง โดยแห่งที่ 1 ทั่วไป (สายงานเริ่มต้นระดับ 1-2) แห่งที่ 2 วิชาการ (สายงานเริ่มต้นระดับ 3) เหมือนกับของข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกันสะดวกต่อการโอนย้ายและการเทียบเคียงเรื่องสวัสดิการ ส่วนแห่งที่ 3 ของท้องถิ่นบริหารหรืออำนวยการ แล้วแต่จะเรียกซึ่งควรให้หัวหน้าส่วน, หน.ฝ่าย, ผอ.กอง, ผอ.ส่วน, ผอ.สำนัก, รองปลัด, ปลัด อยู่ในแห่งเดียวกัน เพียงแต่แตกต่างตามลำดับชั้น (บริหารต้น, กลาง, สูง) เพราะมีระดับซีเท่ากันคือ ระดับ 6 - 9 ไม่ควรมีแห่งที่ 4 เหมือนของพลเรือน เพราะของพลเรือน แห่งที่ 4 (บริหาร) คือระดับ 10 - 11 เดิม แต่ของท้องถิ่นในระดับปกติ ยังไม่มีระดับ 10 - 11 ในอนาคตถ้ามีถึงระดับนั้นค่อยปรับกรอบให้มีแห่งที่ 4 เพื่อให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกับของพลเรือนสะดวกต่อการโอนย้ายและการเทียบเคียงเรื่องสวัสดิการ
17	- เพราะถ้าเป็นรูปแบบที่ 3 แห่งบริหารจะมีแต่ตำแหน่งปลัด อปท. และรองปลัด ทำให้ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการส่วน หัวหน้ากอง หัวหน้าส่วน ของทุกสำนัก/ กอง ซึ่งในปัจจุบันมีตั้งแต่ระดับ 6 - 9 ต้องอยู่ในแห่งอำนวยการ ส่วนรองปลัด และปลัดก็อยู่ในระดับ 6 - 9 เหมือนกัน ถ้าอยู่คนละแห่งน่าจะไม่เป็นธรรม
18	- นักบริหารงานช่าง/ นักบริหารงานคลังต้องอยู่ในประเภทบริหาร หัวหน้าสำนักปลัด/ หัวหน้าฝ่ายที่อยู่ในแต่ละส่วนหรือกองต่างๆ ควรอยู่ในประเภทอำนวยการ

**ข้อเสนอที่ 5 : สร้างระดับมาตรฐานกลางแล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งไปพิจารณา
กำหนดโครงสร้างระดับชั้นงานเองภายใต้มาตรฐานกลางที่กำหนด**

ที่	เหตุผลที่เลือกข้อเสนอที่ 5
1.	- สภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน
2.	- ใช้โครงสร้างตำแหน่งเป็นอิสระตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีระดับมาตรฐานกลางกำหนดไว้เหมือนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลายๆ ประเทศทั่วโลก

บทที่ 5

สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น

5.1 สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น

จากการรับฟังความคิดเห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.อ. www.local.moi.go.th ตามที่สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ ได้นำเสนอทั้ง 5 รูปแบบ ซึ่งสำนักงาน ก.อ. โดยส่วนวิจัยและพัฒนาฯ ได้จัดดำเนินการรับฟังความคิดเห็น ตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2552 ถึงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2553 นั้น ได้มีข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ความสนใจและได้แสดงความคิดเห็นทางเว็บไซต์ดังกล่าวเป็นจำนวนมากสรุปได้ดังนี้

ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น จำนวน 100,783 คน ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับ ข้อเสนอที่ 4 จำนวน 59,579 คน คิดเป็นร้อยละ 59.15 รองลงมาคือ ข้อเสนอที่ 3 มีผู้เห็นด้วย จำนวน 37,726 คน คิดเป็นร้อยละ 37.43 และ ข้อเสนอที่ 1 มีผู้เห็นด้วยจำนวน 2,295 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 โดยผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นได้แสดงเหตุผลประกอบการตัดสินใจ ตามที่ได้แสดงไว้ในสรุปผลการสำรวจและรับฟังความคิดเห็นในบทที่ 4

5.2 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

5.2.1 ข้อสังเกต

จากการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นครั้งนี้ เป็นการแสดงความคิดเห็นผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.อ. www.local.moi.go.th มีข้อสังเกต ดังนี้

(1) อาจมีผู้แสดงความคิดเห็นบางคนเข้ามาแสดงความเห็นกับข้อเสนอในรูปแบบที่ตนเองต้องการซ้ำกันหลายครั้ง โดยไม่มีการปิดกั้นผู้ที่แสดงความคิดเห็นซ้ำกันหลายๆ ครั้ง จึงทำให้ข้อมูลที่ได้นั้นอาจจะไม่เที่ยงตรงได้

(2) จากการสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นส่วนใหญ่ที่เห็นด้วยกับข้อเสนอที่ 4 มากกว่าข้อเสนอที่ 3 นั้น อาจเป็นเพราะว่าในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีตำแหน่งปลัดหรือรองปลัด เพียงแค่ 1 หรือ 2 ตำแหน่งเท่านั้น ในขณะที่สายงานอื่นมีจำนวนมากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งสายงานนักบริหารอื่น ซึ่งมีใช้ปลัดและรองปลัด เช่น ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วน ฯลฯ

5.2.2 ข้อเสนอแนะ

(1) ควรจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ค. อย่างเป็นทางการ อีกครั้งหนึ่ง โดยเพิ่มเติมประเด็นที่ต้องการรับฟังความคิดเห็น เช่น ข้อเสนอเกี่ยวกับโครงสร้าง ค่าตอบแทนใหม่ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ หรือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ฯลฯ ทั้งนี้ จะต้องมีการจำกัดสิทธิให้สามารถเข้ามาแสดงความคิดเห็นได้เพียงแค่นละหนึ่งครั้ง เพื่อให้ผลการรับฟังความคิดเห็นมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือมากขึ้น

(2) ควรให้ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นระบุชื่อ/ ตำแหน่ง/ ระดับของตำแหน่ง และอายุ ราชการไว้ด้วย เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวแปรต่างๆ เหล่านี้มีผลต่อการแสดงความเห็น หรือการให้เหตุผล ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม หรือไม่อย่างไร รวมทั้งจะทำให้ทราบถึงผลสรุปความคิดเห็นในภาพรวมของแต่ละ กลุ่มเป้าหมายได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ภาคผนวก ก

แสดงช่องทางและรูปแบบการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้าง
ระดับชั้นงานใหม่ทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก.



สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น OFFICE OF THE COMMISSION ON LOCAL GOVERNMENT PERSONNEL STANDARDS

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY FOR INTERIOR



การรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ค.) ในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ค.) ได้ร่วมมือกับสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) ดำเนินการศึกษาวิจัย เรื่อง การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ระยะที่ ๒) เพื่อศึกษาและวางระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่พึงปรารถนาและเหมาะสมกับข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะเวลาดำเนินการ ๓๖๕ วัน ตั้งแต่วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ และแล้วเสร็จภายในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ นั้น

จากผลการศึกษาวิจัยในวงงานที่ ๒ ที่ปรึกษาได้นำเสนอข้อเสนอเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน ๕ รูปแบบ ดังนี้

๑. ข้อเสนอที่ ๑ : คงโครงสร้างระดับชั้นงานเดิมในปัจจุบัน (ระบบซี) แต่เปลี่ยนกลไกในการประเมินตำแหน่ง

ใช้โครงสร้างอิงตามระดับซี ๑-๑๐ เดิม แต่จะมีการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแบบบรรยายลักษณะงานใหม่ ให้มีความแตกต่างกันในแต่ละระดับ รวมทั้งปรับเปลี่ยนกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น แนวทางในการประเมินค่างาน และปรับกลไกในการเลื่อนขั้นระดับชั้นงาน เป็นต้น

C10 บส
C9 ชช C9 ๖ช C9 บส
C8 C8 ๖ช C8 บก
C7 C7 ๖ช
C6
C5
C4
C3
C2
C1

๒. ข้อเสนอที่ ๒ : ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบเห้ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือน และข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ที่กำลังจะมีการเปลี่ยนแปลง)

ใช้โครงสร้างตามลักษณะของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการกรุงเทพมหานคร รวมทั้งอ้างอิงกระบวนการและปรับเข้าสู่ตำแหน่งตามระเบียบและแนวทางของ ก.พ.

ระดับอาวุโส 221-451	ระดับเชี่ยวชาญ 631-900
ระดับชำนาญงาน 155-220	ชำนาญการพิเศษ 452-630
ระดับปฏิบัติงาน 105-154	ระดับชำนาญการ 321-451
	ระดับปฏิบัติการ 221-320
ทั่วไป	วิชาการ
ระดับสูง 725-1,035	ระดับสูง 1,427-3,400
ระดับต้น 520-724	ระดับต้น 1,035-1,426
อำนวยการ	บริหาร

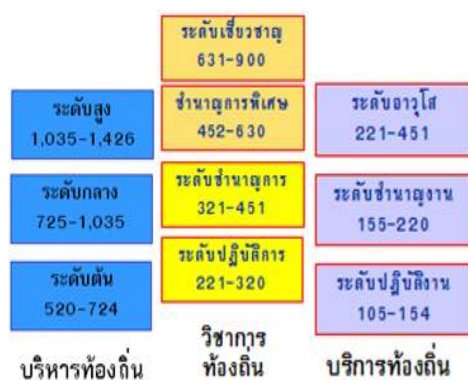
๓. ข้อเสนอที่ ๓ : ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ใช้โครงสร้างโดยอิงตามลักษณะของข้าราชการพลเรือน แต่ปรับระดับชั้นงานให้เป็นไปตามลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยปรับระดับตำแหน่งของนักบริหารงาน อบต. (ซึ่งอาจมีระดับชั่วคราว) นักบริหารงานเทศบาล และนักบริหารงาน อบจ. เข้าสู่แท่งประเภทบริหารจัดการท้องถิ่น ในขณะที่ปรับระดับตำแหน่งของผู้ชำนาญการฝ่าย / กอง / สำนัก เข้าสู่แท่งประเภทอำนวยการ



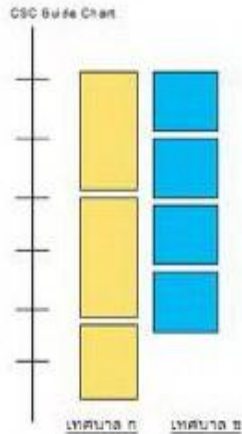
๔. ข้อเสนอที่ ๔ : ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มแท่งเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ใช้โครงสร้างปรับตามลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ยังคงตามการจัดโครงสร้างแบบแท่งตามลักษณะของข้าราชการพลเรือน



๕. ข้อเสนอสื่อที่ ๕ : สร้างระดับมาตรฐานกลาง แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่ง 'ไปพิจารณาหาหนทางสร้างระดับชั้นงานเอง ภายใต้ มาตรฐานกลางที่กำหนด'

ใช้โครงสร้างตำแหน่งเป็นอิสระตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีระดับมาตรฐานกลางกำหนดไว้ ซึ่งคล้ายกับในระบบการกำหนดโครงสร้างระดับชั้นงานของหลายๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลายๆ ประเทศ เช่น อังกฤษ หรือสหรัฐอเมริกา



อย่างไรก็ตาม เนื่องจากเรื่องนี้มีมีความสำคัญและมีผลกระทบต่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นกว่า ๒๐๐,๐๐๐ คน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ประกอบกับข้อเสนอในแต่ละรูปแบบจะมีข้อดีข้อเสียแตกต่างกันไป ดังนั้น เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.บ.) และกระทรวงมหาดไทย จึงได้มอบหมายให้สำนักงาน ก.บ. จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.บ. ในครั้งนี้

- ๑. รายละเอียดเพิ่มเติมของข้อเสนอในแต่ละรูปแบบ และข้อดีข้อเสีย
- ๒. เปรียบเทียบข้อเสนอในแต่ละรูปแบบ

จึงขอเชิญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าหน้าที่หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง และผู้สนใจทั่วไป ร่วมแสดงความคิดเห็น โดยเลือกข้อเสนอเกี่ยวกับโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ ที่คิดว่าเหมาะสมที่สุดสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพียง ๑ รูปแบบ รวมทั้งแสดงเหตุผลประกอบ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติม หรือข้อเสนอแนะอื่นได้ ทางช่องทางที่จัดไว้ให้ด้านล่างนี้

- ☐ ข้อเสนอที่ ๑ (กลับไปดู รายละเอียดข้อเสนอที่ ๑)
- ☐ ข้อเสนอที่ ๒ (กลับไปดู รายละเอียดข้อเสนอที่ ๒)
- ☐ ข้อเสนอที่ ๓ (กลับไปดู รายละเอียดข้อเสนอที่ ๓)
- ☐ ข้อเสนอที่ ๔ (กลับไปดู รายละเอียดข้อเสนอที่ ๔)
- ☐ ข้อเสนอที่ ๕ (กลับไปดู รายละเอียดข้อเสนอที่ ๕)

ยืนยันความเห็น

แสดงเหตุผลประกอบ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติม หรือข้อเสนอแนะอื่น

ภาคผนวก ข

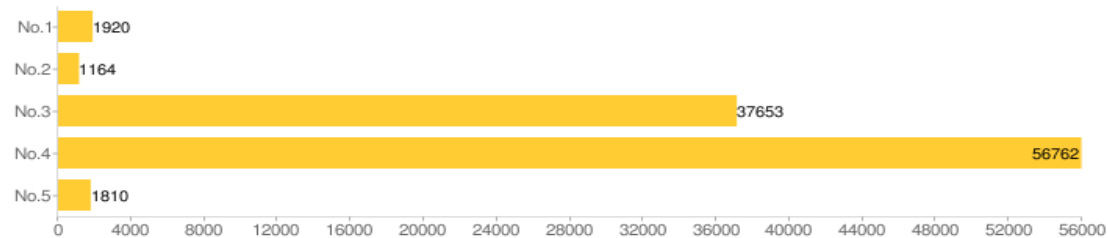
แสดงตัวอย่างผลการรับฟังความคิดเห็นและการแสดงเหตุผลเพิ่มเติม

สรุปผลการโหวตข้อเสนอ

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
OFFICE OF THE COMMISSION ON LOCAL GOVERNMENT PERSONNEL STANDARDS
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY FOR INTERIOR



สรุปผลการโหวตข้อเสนอ



สรุปรายละเอียดของแสดงเหตุผลประกอบ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติม หรือข้อเสนอแนะอื่น

โพสต์ข้อมูลเมื่อ	รายละเอียดของแสดงเหตุผลประกอบ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติม หรือข้อเสนอแนะอื่น
2010-02-10 21:11:19	-คิดว่าข้อเสนอที่ 4 เหมาะสมที่สุดสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นของเรา
2010-02-10 20:34:26	-ดีชัดเจน
2010-02-10 16:27:10	-คิดว่าดีที่สุดแล้ว

โพสต์ข้อมูลเมื่อ	รายละเอียดของแสดงเหตุผลประกอบ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติม หรือข้อเสนอแนะอื่น
2010-02-10 15:01:05	-ถ้ามาแสดงความคิดเห็นกันตรงๆนะก็ตาม ก.พ.ไป ปลัด อบจ.ปลัดเทศบาล ปลัด อบต.ที่ไหน ซึ่ 9,10,11ก็อยู่ในแท่งผู้บริหารไป ส่วนที่ไม่ถึงก็อยู่อำนวยการไปช ถึงเมื่อไรก็ปรับเอาไม่ต้องมาเอาเปรียบกันถ้าปลัดช 10 เราหัวหน้าส่วนก็น่าจะ 9 แล้วมีบทเฉพาะการไว้จะได้ไม่เถียงกันจะได้สามัคคีกันเอาไว้ขยายกรอบอัตรากำลัง ผมหัวหน้าส่วนโยธาบรรจุพร้อมคลังและปลัด มองว่าไม่เห็นมีใครดีเคว่ากัน ไอ้เรื่องผลประโยชน์ทุกคนรู้อยู่แะใจใครเป็นยังไงพิจารณาขึ้นที่เป็นยังไง ถ้าปลัดใจกว้างหน่อยก็คงไม่มีข้อความแบบน้อยใจของลูกน้องหรือเพราะถูกหลอกตั้งแต่เงินประจำตำแหน่งปลัด 6 แล้ว พอปลัดได้แล้วต่อไป คลัง ช่าง เดียวก็ได้ ได้ไหมละ ชี6หน่วยงานอื่นไม่ได้ทุกวันนี้ไม่เห็นเป็นไรเลย พอส่วนต่างๆจะได้บริหารบ้างกับจะเป็นจะตายเดี๋ยวบังคับบัญชาไม่ได้ไม่จริงหรือ ปลัดช 7 คลัง 7 ช่าง 7 ก็เห็นบังคับได้อยู่ดีเพราะตำแหน่งคุณคือสายบังคับบัญชาที่สูงกว่า เมื่อแล้วเขียนไปก็ไม่อาจทำให้คนใจแคบกว้างได้
2010-02-10 14:40:01	-คนทำงานขาดขวัญและกำลังใจจะเอาอะไรมากระตุ้นให้มีความขยันมากขึ้นละท่านอย่าเอาใจแต่ปลัดช มีปลัดคนเดียวทำงานไม่ได้นะให้ความสำคัญกับช่าง/ คลังด้วย ท่านมาสายเดียวกัน ช่างมาสายวิชาชีพ คลังก็วิชาชีพ ให้ความสำคัญเขาด้วยนะท่านขา เพื่อทุกตัวต้องทำงานพร้อมกันเครื่องยนต์จึงจะเดินเครื่องได้นะท่านขา
2010-02-10 14:35:23	-อย่าว่าปลัดนะใช้คำสุภาพด้วยนะพี่น้องเหนือ เข้าด้านแล้วไม่ทำให้เข้าเปลี่ยนได้หรือ เข้าเก่งจะตาย แย่งขึ้นลูกน้องทุกปียังทำได้เป็น 10ๆ ปีแล้วแค่ผลักดันตัวเองให้สูงขึ้นงานถนัดเข้าละพี่น้องเหนือ อบต. ในภาคเหนือ กลาง ตะวันออก ขอแท่ง 4 ได้บ่อะ
2010-02-10 14:30:43	-แท่ง 4 กับเห็นใจข้ามน้อยที่เงินน้อยด้วยเถอะเจ้านายขยขย
2010-02-10 14:22:19	-มียศเสื่อมยศมีลาภเสื่อมลาภ ทำไมไม่รักกันนะชาว อปท. มีอะไรทำไมไม่หาตัวแทนทุกๆฝ่ายมาหาแนวทางที่ยอมรับได้ละ มาทำให้คนดูอายไหมละ แล้วประชาชนจะฟังใคร เจ้าหน้าที่ยังเห็นแก่ตัว แล้วอะไรจะถึงชาวบ้านละ บ้างจะเอาแบบไหน อย่างไร หรือแบบซี ก็เอาจะได้ตั้งใจทำงานให้ชาวบ้านอยู่ดีกินดีตามเจตนารมของการจัดตั้งอปท. ไม่ดีกว่าหรือท่านๆทั้งหลายทั้งมวลพี่น้อง

โพสต์ข้อมูลเมื่อ	รายละเอียดของแสดงเหตุผลประกอบ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติม หรือข้อเสนอแนะอื่น
2010-02-10 14:18:34	-อย่าไปว่าราชสีบ้านนอกไม่เอาเขาโกรธเอาเดี๋ยวแม่แย่งขึ้นหมดนะ พี่น้อง จะถึงเมษาแล้วช่วงนี้เขาทำงานแน่ ได้ขึ้นเสร็จก็เที่ยววงเหิมย่นเดิมคะ ให้เขาสำคัญกันไปเถอะท่านขา แท่ง 4 ดีสุดคะ
2010-02-10 14:16:34	-แบบที่ 4 ดีที่สุด...ส่วนแบบที่ 3 นั้นล้ำสมัยเหมาะกับประเภทพวกเต่าล้านปีที่หวงอำนาจเสมอไปและไม่ควรอย่างยิ่งที่จะนำแบบที่ 3 มาใช้กับอปท. เพราะทุกส่วนทุกกองส่วนใหญ่ไม่ยอมรับระบบแบบที่ 3 เป็นอย่างยิ่ง ถ้าคุณขัดเยี่ยระบบที่3เข้ามาใช้ก็ถือว่าคุณไม่ได้ใจชาว อปท. ถึงกว่า 80 เปอร์เซนต์ที่เห็นด้วยที่ต้องการให้ใช้แบบที่ 4 และมันก็เหมือนดาบสองคมที่จะไปฟาดฟันท่านเช่นกันในภายหลัง ทำให้ท่านทำงานต่างๆค่อนข้างจะไม่สำเร็จผล เพราะ ไม่มีใครนับถือท่านและก็ไม่มีการจริงจังกับท่านในการให้ความร่วมมือต่างๆ และท่านก็จะเหนื่อยมากขึ้นเพราะท่านได้วางรากฐานแบบตามใจตัวคนเดียวโดยไม่สนใจในความคิดเห็นของคนอื่นๆเขา มันก็เปรียบเสมือนกับแก้วที่มันแตกไปแล้วแล้วจะนำมาประดิษฐ์ประต้ออย่างไรก็ไม่สนิทเท่าเหมือนแก้วที่ได้หลอมหล่อขึ้นมาเป็นรูปร่าง
2010-02-10 13:35:40	-จะแบบไหน ถ้ารู้คุณธรรมมันก็มีช่องโหว่เหมือนเดิม ถ้าอยากให้คล้ายคลึงเป็นมาตรฐานแบบ ก.พ. ต้องแบบที่ 3 ที่คลัง/ช่าง ต้องคอยอำนวยความสะดวก แต่เพื่อองค์กรจะไปได้ต้องให้ความสำคัญกับลูกน้อง ที่ก็อยากมีความก้าวหน้าความมั่นคง เพื่อเห็นแก่ผู้น้อยขอเลือกแบบที่ 4 ครับ
2010-02-10 13:05:59	-ดีที่เป็นมาตรฐานเดิมไม่ลอกเลียนแบบใคร
2010-02-10 12:57:10	-แบบที่ 3 ดี
2010-02-10 12:56:45	-มีรายละเอียดครอบคลุมข้าราชการทั้งหมด
2010-02-10 12:46:49	-แบบที่ 3 ดีกว่า
2010-02-10 12:40:47	-แบบที่ 3 ดีมาก เหมือน กทม.ย่อส่วนมา แบ่งการบริหารชัดเจนสายหัวหน้าส่วนเจ้าหน้าที่เมื่อจะขึ้นบริหารก็ควรสอบเปลี่ยนสายงานเสียก่อน ไม่ใช่กระโดดอย่างปัจจุบัน เช่น เจ้าพนักงานธุรการ 6 มีวุฒิสอบเป็นปลัดได้เลย ถ้านายเปิดให้ ขณะที่วิเคราะห์ 6 นายก็ไม่เอาก็ไม่ได้เป็นปลัดเลือกปฏิบัติมาก ควรมี 4 แท่งเหมือน ก.พ. เมื่อจะเปลี่ยนสายให้สอบเอาครับ

โพสต์ข้อมูลเมื่อ	รายละเอียดของแสดงผลประกอบ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติม หรือข้อเสนอแนะอื่น
2010-02-10 12:30:18	-ใกล้เคียงกับของ ก.พ. เข้าใจง่ายครับ
2010-02-10 12:22:15	-แบบที่ 3 ดีครับใกล้เคียงกับ ก.พ. เพียงแต่ย่อส่วนมาทำให้เวลาโอนย้ายไป ก.พ. ง่ายขึ้น
2010-02-10 11:32:28	-เหมาะสมกับท้องถิ่นมี 4 แห่งเหมือน ก.พ.
2010-02-10 09:23:34	-สะดวกแล้วเข้าใจง่าย
2010-02-09 14:42:25	-ดีเยี่ยมกว่าทุกแห่งครับ
2010-02-09 13:01:13	-ในฐานะที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากอง เห็นว่าตำแหน่งหัวหน้าส่วน/ หัวหน้ากอง/ ผอ.ทั้งหลาย ควรอยู่ในแท่งอำนาจการ เพราะถึงอย่างไรปลด ก็เป็นผู้บังคับบัญชา ลักษณะที่ 3 น่าจะเหมาะสม แต่ไม่ควรให้เงินประจำตำแหน่ง รองปลัด หรือนักบริหาร (หัวหน้าฝ่าย) เนื่องจาก ความรับผิดชอบต่างกัน ควรจะให้เงินพิเศษมากกว่า
2010-02-09 12:52:20	-ร่างกระจายอำนาจ รองปลัดได้รับเงินประจำตำแหน่งบริหาร แต่ หน.กอง ผอ.กองกับเป็นแค่ตำแหน่งวิชาการอยู่แท่งเดียวกับเจ้าหน้าที่ที่บรรจุ ระดับ 3 ช่วยกันแสดงความเห็นด้วยค่ะ
2010-02-09 12:46:39	-ท่านหน.กอง ผอ.กอง ท่านเห็นร่างกระจายอำนาจหรือยังที่ตอบรับข้อเสนอที่ 4 แต่ให้ท่านไปอยู่แท่งวิชาการ ไม่ใช่แท่งบริหารนะจะบอกให้
2010-02-09 12:04:28	-การจัดกลุ่มงานที่มีลักษณะงานเหมือนกันเข้าด้วยกันควรดูระดับเงินเดือนด้วย และควรคำนึงถึงความก้าวหน้าในสายงานถึงแม้ว่าการสะท้อน ลักษณะของงานจะลดลงแต่มีความก้าวหน้าในหน้าที่ที่สามารถเพิ่มขึ้นงานได้
2010-02-09 11:26:02	-ข้อ 4 ดีครับท่าน
2010-02-09 11:13:38	-ข้อเสนอที่ 4 เหมาะสมที่สุดครับ

การรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างระดับชั้นงานใหม่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ที่ปรึกษา

นายสันติธร ยิ้มละมัย

ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

ผู้สำรวจฯ

นางบุษบา เจริญศิริ

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

นางปัญจมาศ เต็ดแก้ว

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยผู้สำรวจฯ

นายนิธินันท์ ธนัทธนาวันต์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นางพัชนี สายทอง

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

นายกฤษฎา ทองศรีนุ่น

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น