

สรุปผลการดำเนินการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ลำดับ	เรื่อง	สาระสำคัญ
๑	ความเป็นมา	ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๑ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย ได้มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) ซึ่งเป็นฝ่ายเลขานุการของ ก.ถ. ว่าจ้างสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) เป็นที่ปรึกษาดำเนินการโครงการศึกษาวิจัย เรื่อง การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นโครงการต่อเนื่อง ใน ๒ ระยะ
๒	สรุปผลการดำเนินการศึกษาวิจัย ๒.๑ ระยะแรก ดำเนินการในปี ๒๕๕๑ (ระยะเวลา ๖ เดือน)	- โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันและความเป็นไปได้ในการนำระบบใหม่ของข้าราชการพลเรือนมาใช้กับระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น - ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาของระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน ได้แก่ * ระบบที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีระดับและสายงานจำนวนมาก ซึ่งไม่เหมาะสมเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความหลากหลายทั้งประเภท ขนาด รายได้ ฯลฯ ทำให้เกิดความได้เปรียบหรือเสียเปรียบกันในการกำหนดระดับตำแหน่ง (ซี) ส่งผลให้เป็นอุปสรรคการโอนย้ายไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีขนาดแตกต่างกัน รวมทั้งเป็นปัญหาในเรื่องสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ * ระบบปัจจุบันขาดความยืดหยุ่น มีสายงานมากไม่คล่องตัว * การจำแนกความแตกต่างของค่างานไม่ชัดเจน ตำแหน่งและระดับไม่สอดคล้องกับค่างาน * การเลื่อนไหลของตำแหน่งไม่สมเหตุสมผล มีการขอตำแหน่งสูงขึ้นจำนวนมาก ทั้ง ๆ ที่ไม่เหมาะสม * เน้นคุณวุฒิและอาวุโสมากกว่าสมรรถนะและผลงาน * ค่าตอบแทนมีบัญชีเดียวของสำหรับทุกลักษณะงาน ทำให้ไม่ยืดหยุ่น และไม่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีข้อจำกัดวงเงินใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกิน ๔๐% รวมทั้งต่ำกว่าตลาดแรงงาน - สำหรับความเป็นไปได้ในการนำระบบใหม่ของข้าราชการพลเรือนมาใช้ ผลการศึกษา สรุปได้ว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ (กว่า ๘๗ % ของกลุ่มตัวอย่าง) เห็นด้วยกับการนำระบบใหม่ของข้าราชการพลเรือนมาใช้ แต่จะต้องประยุกต์ให้สอดคล้องกับสภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒.๒ ระยะที่สอง ดำเนินการในปี ๒๕๕๒- ๒๕๕๓ (ระยะเวลา ๑ ปี)	- เพื่อให้การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่นบรรลุวัตถุประสงค์โดยสมบูรณ์ ในปี ๒๕๕๒ สำนักงาน ก.ถ. ร่วมกับ สปร. ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยต่อเนื่องในระยะที่ ๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวางระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่พึงปรารถนาและเหมาะสมกับข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งวางระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ ตลอดจนกำหนดแนวทางและมาตรการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการรองรับการดำเนินการตามระบบใหม่

ลำดับ	เรื่อง	สาระสำคัญ
		- ผลการศึกษา สปร. ได้นำเสนอข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ๆ ได้ ๑๐ ประเด็น ดังนี้ ๑) ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง เสนอให้มีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง จากระบบซี เป็นระบบอื่น โดยมีรูปแบบให้พิจารณาจำนวน ๕ รูปแบบ คือ รูปแบบที่ ๑ คงโครงสร้างระดับชั้นงานเดิมในปัจจุบัน (ระบบซี) แต่เปลี่ยนกลไกในการประเมินตำแหน่ง รูปแบบที่ ๒ ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่งเหมือนข้าราชการพลเรือน (๔ แท่งเหมือนข้าราชการพลเรือน) รูปแบบที่ ๓ ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่งเหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (๔ แท่งเหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารมีระดับต้น - ระดับกลาง - ระดับสูง) รูปแบบที่ ๔ ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่งเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (๓ แท่ง โดยรวบตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารเข้าด้วยกัน) รูปแบบที่ ๕ สร้างระดับมาตรฐานกลางแล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งไปพิจารณากำหนดโครงสร้างระดับชั้นงานเองภายในมาตรฐานกลางที่กำหนด ทั้งนี้ คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีมติเห็นชอบกำหนดรูปแบบเพิ่มเติมให้พิจารณา อีกจำนวน ๒ รูปแบบ คือ รูปแบบที่ ๖ ปรับโครงสร้างตำแหน่งของข้าราชการที่มีลักษณะอำนวยการ และบริหารเข้าสู่ระดับชั้นงานแบบแท่งและให้ข้าราชการตำแหน่งงานลักษณะงานอื่นๆ เป็นระบบซีเหมือนเดิม รูปแบบที่ ๗ ปรับโครงสร้างตำแหน่งระดับซีให้ขยายมากขึ้นเหมือนรัฐวิสาหกิจ เช่น เป็น ๑๔ - ๑๖ ระดับ เพื่อให้สะท้อนค่างานมากขึ้น ๒) ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงสายงาน สปร. เสนอให้มีการปรับปรุง สายงาน โดยยุบ รวม เพิ่มสายงานเดิมของ อบจ. เทศบาล และ อบต. เป็นสายงานข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน ๙๓ สายงาน ๓) ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สปร. เสนอให้มีการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับท้องถิ่นทุกประเภทโดยเน้นอธิบายความชัดเจนของบทบาทตำแหน่งหน้าที่งานมากกว่าการอธิบายหน้าที่เฉพาะเจาะจงของแต่ละงานเช่นปัจจุบัน ๔) ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบค่าตอบแทน สปร. เสนอให้มีการปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและบัญชีอัตราเงินเดือนใหม่ให้สอดคล้องกับโครงสร้างระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ โดยอิงกับภาครัฐอื่น ๆ แข่งขันกับเอกชนได้ ไม่เสียสิทธิเดิมที่เคยมี วงเงินไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดและเป็นธรรม

ลำดับ	เรื่อง	สาระสำคัญ
		๕) ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงการจ่ายเงินเพิ่ม สปร. เสนอให้มีการปรับปรุงการจ่ายเงินเพิ่มประจำประเภทและระดับชั้นงานตามความแตกต่างของท้องถิ่น ได้แก่ เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มตามสภาพท้องถิ่น (ตามค่าครองชีพ และความทุรกันดาร / ความเสี่ยงภัย) ๖) ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงกระบวนการขึ้นเงินเดือน สปร. เสนอให้มีการปรับปรุงกระบวนการขึ้นเงินเดือนจากระบบขั้น มาเป็นระบบเปอร์เซ็นต์ โดยมีข้อเสนอ ๒ รูปแบบ ได้แก่ ขึ้นจากค่ากลางของแท่งเงินเดือนของแต่ละระดับ หรือขึ้นจากค่ากลางบน / ค่ากลางล่างเหมือนภาคราชการพลเรือน ๗) ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ สปร. เสนอให้มีการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น ให้มีการขยายตำแหน่งระดับควบ โดยไม่ต้องมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ ในตำแหน่งทุกประเภท รวมถึงให้มีการเพิ่มระดับเชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ๘) ข้อเสนอเกี่ยวกับการนำระบบสมรรถนะมาใช้ สปร. เสนอให้มีการนำระบบสมรรถนะ (Competency) มาใช้ โดยกำหนดต้นแบบสมรรถนะ (สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน) ต้นแบบความรู้ ที่จำเป็นในงาน และต้นแบบทักษะเฉพาะที่จำเป็นในงาน แต่ละสายงาน ๙) ข้อเสนอเกี่ยวกับการนำระบบการบริหารผลงานมาใช้ สปร. เสนอให้มีการนำระบบการบริหารผลงานมาใช้ โดยกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ (KPIs) ระดับบุคคล และเชื่อมโยงผลการประเมิน KPIs และสมรรถนะกับการขึ้นเงินเดือนและการพัฒนาข้าราชการ ๑๐) ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น สปร. เสนอให้มีการปรับปรุงระบบการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยให้มีการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพและทักษะที่จำเป็นในงาน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพด้านอื่น ๆ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ
๓.	การดำเนินการหลังจากการศึกษาวิจัยแล้วเสร็จ	- เมื่อดำเนินการศึกษาวิจัยแล้วเสร็จเมื่อปี ๒๕๕๓ สำนักงาน ก.ค. ไม่สามารถนำเสนอผลการศึกษาวิจัยให้ ก.ค. พิจารณากำหนดเป็นนโยบายได้ เนื่องจากองค์ประกอบของ ก.ค. ไม่ครบตามกฎหมาย ทั้งนี้ เมื่อองค์ประกอบของ ก.ค. ครบตามกฎหมายสามารถจัดให้มีการประชุมได้ สำนักงาน ก.ค. จึงได้นำผลการศึกษาวิจัยข้างต้นเสนอให้ ก.ค. พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๒ / ๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ทั้งนี้ ที่ประชุมมีความเห็นว่าเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องสำคัญประกอบกับผลการศึกษาวิจัยข้างต้นได้ดำเนินการแล้วเสร็จมาเป็นระยะเวลา ๒ ปีเศษแล้ว จึงมีมติเห็นชอบให้มีการศึกษา วิเคราะห์ผลดีผลเสียของข้อเสนอต่าง ๆ จากการศึกษาวิจัย และให้มีการสำรวจหรือรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอีกครั้งหนึ่ง ก่อนที่จะได้พิจารณากำหนดนโยบายเรื่องนี้ต่อไป โดยมอบหมายให้คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นดำเนินการ

ลำดับ	เรื่อง	สาระสำคัญ
	๓.๑ ผลการศึกษา วิเคราะห์ผลดี ผลเสียของข้อเสนอต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาวิจัย	สำนักงาน ก.ถ. ร่วมกับคณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายอดิศักดิ์ กัญชร ณ อยุธยา นายศิริวัฒน์ บุพบาเจริญ และ พ.จ.อ.ชนินทร์ ราชสมบัติ ได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ผลดี ผลเสียของข้อเสนอต่าง ๆ จากการศึกษาค้นคว้า โดยเปรียบเทียบกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากระบบ ในปัจจุบัน รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดต่อประชาชน
	๓.๒ การสำรวจหรือรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	- สำนักงาน ก.ถ. ได้ดำเนินการสำรวจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นจำนวนหลายครั้งครอบคลุมทุกกลุ่มสายงานข้าราชการส่วนท้องถิ่นในหลายแนวทางและหลายช่วงระยะเวลา ดังนี้ ๑) การรับฟังความคิดเห็นระหว่างดำเนินการศึกษาวิจัย ช่วงปี ๒๕๕๒ จำนวน ๓ ครั้ง ๒) การรับฟังความคิดเห็นภายหลังเสร็จสิ้นการศึกษาค้นคว้า ช่วงต้นปี ๒๕๕๓ จำนวน ๓ ครั้ง ๓) การรับฟังความคิดเห็นจากการประชุม สัมมนา และฝึกอบรมของสำนักงาน ก.ถ. ช่วงกลางปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ จำนวน ๓ ครั้ง ๔) การรับฟังความคิดเห็นจากการจัดประชาเสวนา ๔ ภาค ช่วงปลายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ และต้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ จำนวน ๔ ครั้ง ๕) การรับฟังความคิดเห็นจากปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ / หัวหน้าสำนักงานปลัด หัวหน้าฝ่าย / หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ และบุคลากร ทางเว็บไซต์สำนักงาน ก.ถ. ช่วงปลายเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๕ ๖) การรับฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการใน ก.ถ. ด้านอื่นๆ ช่วงเดือนกรกฎาคม - พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จำนวน ๕ คณะ ๗) การรับฟังความคิดเห็นจากการจัดประชุมระดมสมอง (Focus Group) ผู้บริหาร และผู้แทนสมาคม / สมาพันธ์ / ชมรมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วงเดือนธันวาคม ๒๕๕๕ จำนวน ๑๒ หน่วยงาน - ทั้งนี้ ผลการสำรวจและรับฟังความคิดเห็น สรุปได้ว่า ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง รูปแบบที่ ๓ ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่งเหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (๔ แท่งเหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหาร มีระดับต้น - ระดับกลาง - ระดับสูง) ตรงกับความต้องการส่วนใหญ่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สำหรับ ข้อเสนออื่น ๆ อีก ๘ ประเด็นพบว่า ประมาณร้อยละ ๗๒ - ๙๗ ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเห็นด้วยที่จะให้มีการปรับปรุงหรือมีการนำมาใช้ตามข้อเสนอของ สปร.

ลำดับ	เรื่อง	สาระสำคัญ
	๓.๓ การทดลองนำร่องการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและคำตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ก.ธ. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๗ / ๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ เห็นชอบให้คัดเลือกข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จากจำนวน ๗ รูปแบบ ให้คงเหลือ ๒ รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ ๑ : คงโครงสร้างระดับชั้นงานเดิมในปัจจุบัน (ระบบซี) แต่เปลี่ยนกลไกในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รูปแบบที่ ๓ : ปรับเปลี่ยนโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่งเหมือนข้าราชการพลเรือนแต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (๔ แท่งเหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารมีระดับต้น - ระดับกลาง - ระดับสูง) - ให้มีการทดลองนำร่องการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและคำตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยได้คัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มตัวอย่างตามประเภทและขนาด เป็นหน่วยงานทดลองนำร่อง จำนวน ๑๒ แห่งประกอบด้วย (๑) เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี (๓) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี (๔) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม (๕) เทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (๖) เทศบาลเมืองนครนายก (๗) เทศบาลตำบลปากท่อ จังหวัดราชบุรี (๘) เทศบาลตำบลหลุมดิน จังหวัดราชบุรี (๙) เทศบาลตำบลโคกสลุด จังหวัดลพบุรี (๑๐) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม จังหวัดปทุมธานี (๑๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จังหวัดนครนายก และ (๑๒) องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง จังหวัดลพบุรี - เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความรอบคอบ ก.ธ. จึงได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๒ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ เห็นชอบให้ประธานอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พร้อมด้วยนายอดิศักดิ์ ภูญชร ณ อยุธยา ที่ปรึกษาอาวุโส สปร. และคณะประกอบด้วย ผู้แทน ก.กลาง ทั้ง ๓ ประเภท ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ผู้แทนกรุงเทพมหานคร ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ธ. ไปชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นจากการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและคำตอบแทน ณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป้าหมายให้ครอบคลุมทั้ง อบจ. เทศบาล และ อบต. - ประธานอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และคณะได้เดินทางไปชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นจาก การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและคำตอบแทน ณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป้าหมาย เมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๕๖ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จังหวัดนครนายก และวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๖ ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม และเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม - นำผลการชี้แจงเสนอต่อ ก.ธ. ในการประชุมครั้งที่ ๓ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๖ เพื่อพิจารณาคัดเลือกข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง ระหว่าง รูปแบบที่ ๑ และ รูปแบบที่ ๓ ให้เหลือเพียงรูปแบบเดียวเพื่อจะได้กำหนดนโยบายในเรื่องดังกล่าวต่อไป

ลำดับ	เรื่อง	สาระสำคัญ
	๓.๔ การรับฟังความคิดเห็นครั้งสุดท้าย	- ก.ธ. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๖ ยังไม่พิจารณาคัดเลือกข้อเสนอ ระหว่างรูปแบบที่ ๑ กับรูปแบบที่ ๓ ให้เหลือเพียงรูปแบบเดียว โดยให้ไปรับฟังความคิดเห็นครั้งสุดท้ายจากการอบรมสัมมนาทางวิชาการ เรื่องความก้าวหน้าการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๕๖ ซึ่งจัดโดยสมาพันธ์ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย ร่วมกับสมาพันธ์ปลัดเทศบาลแห่งประเทศไทย ในระหว่างวันที่ ๒๖ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๖ - ทั้งนี้ สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น ผู้เข้าร่วมอบรมสัมมนาส่วนใหญ่ เห็นด้วยให้มีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง จากระบบซีเป็นระบบแท่ง
๔.	ข้อสรุปเบื้องต้นตามมติ ก.ธ.	ก.ธ. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๔ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖ ได้ข้อสรุปเบื้องต้นเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและคำตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ดังนี้ ๑. เห็นชอบในหลักการให้มีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากระบบซีเป็นระบบแท่ง (Broadband) ๒. ให้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณากรอบแนวทางการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในภาพรวมและกำหนดแผนปฏิบัติการเรื่องดังกล่าว
๕.	การดำเนินการของคณะกรรมการด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	- ประธาน ก.ธ. ได้มีประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยให้มีหน้าที่ในการพิจารณากรอบแนวทางการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในภาพรวม และกำหนดแผนปฏิบัติการในส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งในเรื่องของการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากระบบซี เป็นระบบแท่ง (Broadband) รวมถึงข้อเสนอเรื่องอื่น ๆ ตามผลของการศึกษาวิจัยของ สปร. เสนอต่อ ก.ธ. เพื่อพิจารณาต่อไป - คณะกรรมการด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ดำเนินการจัดทำกรอบแนวทางการดำเนินการและแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดย ก.ธ. ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๘ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ และ ครั้งที่ ๙ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เห็นชอบกรอบแนวทางการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นนำเสนอ โดยให้แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามกรอบแนวทางการดำเนินการและแผนปฏิบัติการดังกล่าวต่อไป
	๕.๑ กรอบแนวทางการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	ได้กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้ ๑. ก่อนการบังคับใช้ (๑) เดือนกันยายน - พฤศจิกายน ๒๕๕๖ มอบหมายจัดทำร่างกรอบแนวทางและแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อเสนอร่างกรอบแนวทางและแผนปฏิบัติการให้ ก.ธ. พิจารณา

ลำดับ	เรื่อง	สาระสำคัญ
		(๒) เดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๖ – ธันวาคม ๒๕๕๗ - การสร้างความสมบูรณ์ของระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (พ.ย. ๕๖ – ม.ค. ๕๗) - การเตรียมการด้านกฎหมาย (พ.ย. ๕๖ – ก.ย. ๕๗) - การสื่อสารประชาสัมพันธ์ (ม.ค. – ธ.ค. ๕๗) วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘ บังคับใช้ระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นใหม่ ๒. หลังการบังคับใช้ - ดำเนินการเข้าสู่ระบบใหม่ เดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ - การประเมินผลและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ ตั้งแต่เดือนมกราคม – ธันวาคม ๒๕๕๘ - การพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลตั้งแต่เดือนมกราคม – ธันวาคม ๒๕๕๘
	๕.๒ แผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	แผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๕ แผนย่อย ดังนี้ แผนที่ ๑ แผนการสร้างความสมบูรณ์ของระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดำเนินการ ดังนี้ ๑.๑ การทบทวนข้อเสนอเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่ง ๑.๒ การทบทวนข้อเสนอเกี่ยวกับสายงาน ๑.๓ การทบทวนข้อเสนอเกี่ยวกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๑.๔ การทบทวนข้อเสนอเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทน ๑.๕ การทบทวนข้อเสนอเกี่ยวกับการจ่ายเงินเพิ่ม ๑.๖ การทบทวนข้อเสนอเกี่ยวกับกระบวนการขึ้นเงินเดือน ๑.๗ การทบทวนข้อเสนอเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๑.๘ การทบทวนข้อเสนอเกี่ยวกับต้นแบบสมรรถนะ ๑.๙ การทบทวนข้อเสนอเกี่ยวกับระบบการบริหารผลงาน ๑.๑๐ การทบทวนข้อเสนอเกี่ยวกับระบบการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๑.๑๑ การบูรณาการข้อเสนอทั้งหมดเพื่อเชื่อมโยงกับการเตรียมการด้านกฎหมาย แผนที่ ๒ แผนการเตรียมการด้านกฎหมาย ดำเนินการ ดังนี้ ๒.๑ การทบทวนกฎหมายและมาตรฐานกลางที่ผ่านมาและเตรียมการด้านมาตรฐานกลาง ๒.๒ การปรับปรุงมาตรฐานกลางในส่วนที่เกี่ยวข้อง ๒.๓ การปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปในส่วนที่เกี่ยวข้อง ๒.๔ การปรับปรุงหลักเกณฑ์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ๒.๕ การให้ความรู้ในมาตรฐานกลางฉบับใหม่ แผนที่ ๓ แผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ดำเนินการ ดังนี้ ๓.๑ การเตรียมการเรื่องแผนการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ๓.๒ การดำเนินการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ๓.๓ การบริหารการเปลี่ยนแปลง

ลำดับ	เรื่อง	สาระสำคัญ
		แผนที่ ๔ แผนการประเมินผลและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ ดำเนินการ ดังนี้ ๔.๑ การจัดตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียน เพื่อประสานและแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ ๔.๒ การรวบรวมปัญหาและกำหนดแนวทางแก้ไขเพื่อเยียวยารวมถึงการสื่อสารและบรรเทาความเดือดร้อน ๔.๓ การจัดคนลงตำแหน่งใหม่และการดำเนินการเพื่อเยียวยาหลังเข้าสู่ระบบใหม่ ๔.๔ การประเมินผลการนำระบบใหม่มาใช้ แผนที่ ๕ แผนการพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล ดำเนินการ ดังนี้ ๕.๑ การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ๕.๒ การปรับปรุงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ๕.๓ การปรับปรุงระบบและกลไกการทำงาน ๕.๔ การวางระบบการเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ ๕.๕ การทบทวนกรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้าง

สำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
 โทร. ๐๘ - ๖๓๒๘ - ๖๗๔๒ (ปัญจมาศ) ๐๘ - ๖๕๖๕ - ๐๙๖๐ (กิจชัย)
 โทร. / โทรสาร ๐ - ๒๒๒๕ - ๔๗๕๒ (มท) ๕๐๕๙๘
 ๒๐ มกราคม ๒๕๕๗