

รายงานการประชุม  
 คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
 ครั้งที่ ๕ / ๒๕๕๖  
 วันพฤหัสบดีที่ ๑๖ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
 ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๒ ศาลาว่าการกระทรวงมหาดไทย

**ผู้มาประชุม**

๑. นางเลื่อมใส ใจแจ้ง		ประธานอนุกรรมการ
๒. นายอมร วีระพันธุ์	แทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.	อนุกรรมการ
๓. นายเชื้อ อั้นจินดา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ	อนุกรรมการ
๔. นางสาววันทนีย์ อีรพงษ์นภลัย	แทนผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบฯ ก.พ.	อนุกรรมการ
๕. นายจิรพัฒน์ น้อยเพ็ง	แทนผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานทั่วไป สถ.	อนุกรรมการ
๖. นายภาสวดี รอดคำดี	ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานฯ สกถ.	อนุกรรมการ
๗. นายประสาน บุญสูง	รองนายกเทศมนตรีเมืองตะกั่วป่า	อนุกรรมการ
๘. นายสุรชาติ เล็กขาว	ปลัดเทศบาลนครหาดใหญ่	อนุกรรมการ
๙. นายเดช อิงคสิทธิ์	ปลัดเทศบาลตำบลบางเสาธง	อนุกรรมการ
๑๐. นางจิตินันท์ เจริญอาจ	ปลัดเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์	อนุกรรมการ
๑๑. นายคนองพล เพ็ชรรัตน์	ปลัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น	อนุกรรมการ
๑๒. นายประสิทธิ์ หินอ่อน	ปลัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี	อนุกรรมการ
๑๓. นายสมศักดิ์ แสงเจริญรัตน์		อนุกรรมการ
๑๔. นายสมบัติ ชนะสิทธิ์		อนุกรรมการ
๑๕. นายสนั่น สายสุนทร		อนุกรรมการ
๑๖. นายประมวล พัฒน์ทอง		อนุกรรมการ
๑๗. นายสันติธร ยิ้มละมัย	ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาฯ สกถ.	อนุกรรมการและเลขานุการ
๑๘. นางปัญจมาศ เต็ดแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สกถ.	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. นายเกียรติ บุญการณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สกถ.	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

**ผู้ไม่มาประชุม**

๑. ดร.ถวิลวดี บุรีกุล	ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า	อนุกรรมการ
๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร		อนุกรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.		อนุกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง สถ.		อนุกรรมการ
๕. นายอดิศักดิ์ กฤษณะ ณ อยุธยา		อนุกรรมการ
๖. นายธนศักดิ์ มาคะสิระ	นายกเทศมนตรีตำบลวัดเพลง	อนุกรรมการ
๗. นายวิสูตร จงชวณิษฐ์	นายกเทศมนตรีตำบลบรป่า	อนุกรรมการ
๘. นายสุธรรม เพ็ชรเกตุ	รองปลัดเมืองพัทยา	อนุกรรมการ
๙. นายวิรัตน์ ปัดแก้ว	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิมลราช	อนุกรรมการ
๑๐. นายเสรี ทองเทศ		อนุกรรมการ

## ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายชาติ ดวงดารา ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เมืองพัทยา
๒. นายนิรันดร นาคประดิษฐ์ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิมลราช
๓. นางวาสนา ดั่งดี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงาน ก.พ.
๔. นางสาวปณิตภรณ์ ชาญสมร เจ้าหน้าที่ธุรการ องค์การบริหารส่วนตำบลพิมลราช
๕. ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

## เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ประธานอนุกรรมการ ฯ ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการตามระเบียบวาระดังนี้

### ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

#### - แนะนำอนุกรรมการ

**ประธาน** เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีคำสั่งแต่งตั้งให้นายภาสวัตม์ รอดคำดี ผู้อำนวยการส่วนตรวจราชการ สำนักตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น อนุกรรมการ แทนนายวุฒิพงษ์ ธนพาณิชย์วัฒนา ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานจังหวัดยโสธร

**มติที่ประชุม** รับทราบ

### ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

#### - รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๔ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖

**เลขานุการ** ฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำรายงานการประชุมคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๔ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖ จำนวน ๖ หน้า และได้ส่งให้อนุกรรมการทุกท่านได้พิจารณาแล้ว ตามหนังสือ ที่ มท ๐๒๐๙.๓ / ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๖ ทั้งนี้ จนถึงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๖ ปรากฏว่าไม่มีอนุกรรมการท่านใดขอแก้ไขรายงานการประชุมดังกล่าว

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ และพิจารณารับรองรายงานการประชุม

**มติที่ประชุม** รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๔ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖

### ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อทราบ

#### - สรุปสาระสำคัญการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๔ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖

**เลขานุการ** ฝ่ายเลขานุการ ขอนำเรียนสรุปสาระสำคัญการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๔ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖ โดยที่ประชุม ก.ถ. ได้พิจารณาเรื่องสำคัญ จำนวน ๒ เรื่อง ดังนี้

**๑. การพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น**

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่ได้ผ่านการแก้ไขของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงมหาดไทย และให้ ประธาน ก.ถ. ลงนามประกาศใช้ต่อไป

**๒. การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่ประชุมมีมติ ได้แก่**

๒.๑ เห็นชอบในหลักการให้มีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จากระบบซี เป็นระบบแท่ง (Broadband)

๒.๒ ให้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณากรอบแนวทางการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในภาพรวม และกำหนดแผนปฏิบัติการเรื่องดังกล่าว โดยมอบหมายให้นายวัลลภ พริ้งพวงษ์ รองปลัดกระทรวงมหาดไทย (หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาชุมชนและส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) เป็นประธาน และมีผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งผู้แทนส่วนราชการ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นอนุกรรมการ

**มติที่ประชุม**                      **รับทราบ**  
**ระเบียบวาระที่ ๔**                    **เรื่องเพื่อพิจารณา**

**๔.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้าง ธรรมภิบาล**

**เลขานุการ**                      **๑. เรื่องเดิม**

คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๔ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖ เห็นชอบในหลักการยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตามผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยให้ฝ่ายเลขานุการนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้ยุทธศาสตร์ฯ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และนำเสนอคณะอนุกรรมการพิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป

**๒. ข้อเท็จจริง**

ฝ่ายเลขานุการ ร่วมกับนายอดิศักดิ์ กฤษณ อยุธยา ที่ปรึกษาอาวุโส สปร. อนุกรรมการ ในฐานะที่ปรึกษาโครงการศึกษาวิจัยดังกล่าว ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมยุทธศาสตร์ฯ ตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะอนุกรรมการแล้ว ได้แก่

๒.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปรุมนิเทศข้าราชการใหม่อย่างเข้มข้น

๒.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อ

รองรับประชาคมอาเซียน

รายละเอียดตามยุทธศาสตร์ที่ได้นำเรียนให้คณะอนุกรรมการทราบแล้ว

**๓. ข้อพิจารณา**

เห็นควรนำเสนอ ก.ถ. เพื่อพิจารณากำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมภิบาล และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบพิจารณา ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

**นายสมบัติ ชนะสิทธิ์** แสดงความเห็นว่าเป็นว่า ในส่วนยุทธศาสตร์ที่ ๑ กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น ควรจะต้องกำหนดรายละเอียดของกลยุทธ์ให้ชัดเจน เพราะถ้าองค์กรได้มีการวางกลยุทธ์เกี่ยวกับมาตรฐานของผู้นำองค์กรไว้ จะทำให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่ดี

**นายอมร วีระพันธ์** สอบถามว่า ในส่วนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งดูแลเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบว่าได้มีการมอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณอยู่บ้าง ฝ่ายเลขานุการมีข้อมูลอยู่บ้างหรือไม่

**เลขานุการ** ชี้แจงว่า ตามที่ได้เรียนให้ทราบในการประชุมครั้งที่แล้ว ยุทธศาสตร์นี้มีลักษณะเป็นแผนแม่บท ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องไปพิจารณาดำเนินการในส่วนรายละเอียดตามยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ ในส่วนของยุทธศาสตร์ ที่ ๑ เบื้องต้นในระหว่างการศึกษาวิจัย เดิมจะกำหนดไว้แค่ ๒ กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ ๑ เกี่ยวกับการยกย่องตัวข้าราชการ และกลยุทธ์ที่ ๒ เกี่ยวกับการสร้างองค์กรในภาพรวม โดยพิจารณาเห็นว่า ก.ถ. มีอำนาจหน้าที่เฉพาะข้าราชการส่วนท้องถิ่น สำหรับผู้บริหารฝ่ายการเมืองไม่น่าจะอยู่ในอำนาจหน้าที่ แต่ในการประชุมคณะทำงานระหว่างการศึกษาวิจัย คณะทำงานบางท่านเห็นว่าน่าจะกำหนดกลยุทธ์ให้ครอบคลุมไปถึงผู้บริหารท้องถิ่นด้วย ทำให้เพิ่มกลยุทธ์ที่ ๑.๓ เข้ามา แต่อย่างที่น่าเรียน ยุทธศาสตร์นี้ยังเป็นในลักษณะแผนแม่บท ในส่วนของรายละเอียดของกลยุทธ์จะต้องไปกำหนดในภายหลัง โดยในยุทธศาสตร์กำหนดให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับสำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจฯ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ สำหรับในส่วนที่นายอมร วีระพันธ์ สอบถามขอเรียนว่ามีหลายหน่วยงาน ที่ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว เช่น สถาบันพระปกเกล้า กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งในส่วนนี้ก็จะไปดำเนินการเป็นขั้นตอนการปฏิบัติต่อเนื่องไปจากแผนแม่บทเช่นกัน

**ประธาน** สอบถามว่า ยุทธศาสตร์นี้จะส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามหน้าที่ของคณะกรรมการได้อย่างไร

**เลขานุการ** ชี้แจงเพิ่มเติมว่า ในส่วนของการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ เรื่อง การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ โดยเป้าหมายของยุทธศาสตร์ไม่ได้เน้นเกี่ยวกับ Training Needs หรือเรื่องการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่จะเน้นในเรื่องความจำเป็นในการพัฒนาภาพรวม Development Needs เป็นสำคัญอีกด้วย ทั้งนี้ การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.ถ. ที่จะต้องดำเนินการอยู่แล้ว ซึ่งฝ่ายเลขานุการได้เพิ่มเติมกลยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ และการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน เข้าไปในยุทธศาสตร์นี้ตามความเห็นของคณะกรรมการในการประชุมครั้งที่ผ่านมามีเรียบร้อยแล้ว

**นายสนั่น สายสุนทร** ให้ข้อสังเกตว่า เรื่องนี้ถ้าจะบอกว่าไม่เกี่ยวข้องกับฝ่ายบริหารเพราะไม่อยู่ในขอบเขตตามอำนาจหน้าที่ โดยมองว่าเป็นเรื่องของข้าราชการฝ่ายเดียว ถือเป็นการตีความอย่างแคบ เพราะโดยส่วนตัวเห็นว่าถ้ามีอะไรที่เป็นผลดีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็น่าจะต้องอยู่ในข่ายอำนาจหน้าที่ที่จะทำได้เหมือนกัน นอกจากนี้ ยังควรมีมาตรการติดตามหรือประเมินผลการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ ๆ ด้วย เพราะเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติจะทำให้เกิดการปรับปรุงตนเอง ถ้าไม่มีการประเมินผลก็อาจจะไม่เกิดการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมขึ้นมา อีกทั้งการประเมินผลอาจจะทำให้ผู้บริหารให้ความสนใจและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

**ประธาน** กล่าวเพิ่มเติมว่า ในส่วนของคณะกรรมการ ฯ จะต้องทำความเข้าใจและช่วยกันพิจารณาว่าจะดำเนินการอย่างไร และทำได้มากน้อยแค่ไหน พัฒนาแล้วประโยชน์จะไปตกกับประชาชนอย่างไร จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนี้ได้อย่างไร

**นายสมบัติ ชนะสิทธิ์** แสดงความเห็นเพิ่มเติมว่า ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ถึงแม้ว่าจะมีการกำหนดเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปพิจารณาดำเนินการ แต่ควรจะต้องมีแนวทางในการประเมินผล การปฏิบัติด้วย เพราะจะได้รู้ว่าผลการปฏิบัติตามเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่

**นางฐิตินันท์ เจริญอาจ** ให้ข้อเสนอแนะว่า ในการประชุมครั้งที่ผ่านมานี้ ได้นำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการยกย่อง ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยอันตรายที่ได้รับอันตรายถึงแก่ชีวิต แต่ก็ยังไม่มีระบุไว้ในยุทธศาสตร์ โดยเห็นว่าข้าราชการซึ่งเป็นผู้นำครอบครัวที่ได้รับอันตรายถึงแก่ชีวิต ควรจะให้มีสิทธิและสวัสดิการเท่าเทียมกับข้าราชการ ประเภทอื่น ๆ เช่น ตำรวจ ทหาร หรือข้าราชการพลเรือน โดยต้องการที่จะเห็นการยกย่องเชิดชู และให้กำลังใจแก่ ครอบครัวของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการเสียชีวิตจากการลอบทำร้าย หรือปฏิบัติหน้าที่ เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของส่วนรวม

**นายเชื้อ อันจินดา** แสดงความเห็นเห็นว่า เห็นด้วยกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ ในเรื่องของการยกย่อง ชมเชย เนื่องจาก มีรายละเอียด สาระ วิธีการ และขั้นตอนที่ชัดเจน แต่ในมุมมองกลับกัน เห็นว่าไม่ควรจะยกย่องชมเชยด้านเดียว แต่ควร จะมีการประเมินหรือวิจารณ์ผู้ที่ไม่ดีหรือไม่มีประสิทธิภาพด้วย เพราะสัดส่วนของผู้กระทำความดีหรือมีประสิทธิภาพ มีเพียงเล็กน้อย แต่สัดส่วนของความไม่ดีมีเป็นจำนวนมาก ดังนั้น นอกจากจะยกย่องชมเชยคนดีและมีประสิทธิภาพ แล้ว ควรที่จะประจานคนไม่ดีด้วย อาจจะต้องจัดลำดับตั้งแต่ดีมากสุดไปถึงไม่ดีที่สุด ซึ่งการกระทำเช่นนี้ จะทำให้คนไม่ ดีรู้สึกเป็นกังวลเนื่องจากกลัวถูกประจานและกลับมาทำความดีมากขึ้น

**นายสมบัติ ชนะสิทธิ์** เสนอข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า เห็นด้วยกับความเห็นของนายเชื้อ อันจินดา และเห็นว่า การวัดคุณภาพองค์กร โดยการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานไว้ ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดปฏิบัติไม่ครบ ตามเกณฑ์ หรือไม่ถึงเกณฑ์ก็จะไม่ผ่าน สำหรับการประเมินย่อยถึงระดับบุคคลก็ต้องพิจารณากันอีกครั้ง

**นายประมวล พัฒนทอง** ให้ข้อสังเกตว่า จากที่ได้ฟังอนุกรรมการหลายท่านก็ได้ให้ความคิดเห็นอย่างดี แต่ในส่วนตัว เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่กันอย่างเรียบร้อย เนื่องจากการทำงานต้องอาศัยกฎเกณฑ์และข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม โดยไม่มีหน่วยงานจากส่วนกลางควบคุม ดังนั้น จึงเห็นว่าไม่ควรที่จะเข้าไปกำหนด กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติต่าง ๆ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นการลิดรอนอำนาจของท้องถิ่น

**นายประสิทธิ์ หินอ่อน** แสดงความเห็นเห็นว่า ขอสนับสนุนความคิดเห็นของนายสมบัติ ชนะสิทธิ์ และนายเชื้อ อันจินดา เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ ที่ ๑ กลยุทธ์ที่ ๓ เรื่องมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของนักรการเมืองท้องถิ่น โดยเห็นว่าน่าจะมี การกำหนดรายละเอียดของกลยุทธ์ให้รอบคอบ เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญ และเห็นด้วยในการประจานคนไม่ดี นอกจากนี้ ยังเห็นว่าควรจะให้ผู้บังคับบัญชาสามารถประเมินผู้บังคับบัญชาด้วย เพราะจะทำให้ผู้บังคับบัญชาได้รู้ว่ ตนเองมีข้อบกพร่องและต้องปรับปรุงแก้ไขตนเองอย่างไร

**นายสนั่น สายสุนทร** ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า เห็นด้วยกับการประเมินตามที่นายประสิทธิ์ หินอ่อนเสนอ ซึ่งนอกจากจะประเมินภายในองค์กรแล้ว ควรที่จะมีการประเมินจากภายนอกองค์กรด้วย โดยอาจจะเป็นการ ประเมินจากนักวิชาการ เพื่อจัดลำดับว่าใครที่อยู่ลำดับที่ไม่ดีก็ต้องพิจารณาตนเอง นอกจากนี้ เห็นด้วยกับ ข้อเสนอของ นางฐิตินันท์ เจริญอาจ ที่จะให้มีองค์กรใดเพื่อมาดูแลสวัสดิภาพของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเมื่อ เกิดเหตุการณ์ หรือปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิภาพข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบันยังไม่มีหน่วยงานไหนเข้าไปดูแล หรือให้ความช่วยเหลือ ทั้งนี้ ความเห็นส่วนตัวเห็นว่าควรเป็นหน้าที่ ก.ถ. ซึ่งเป็นองค์กรสูงสุดในการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยควรที่จะให้สิทธิและสวัสดิการเหมือนเช่นข้าราชการประเภทอื่น ๆ และ ถ้าทำไม่ได้เนื่องจากปัญหาทางกฎหมายก็ต้องไปดำเนินการแก้ไข

**ประธาน** กล่าวว่่า ขอให้ฝ่ายเลขานุการไปศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นที่คณะอนุกรรมการเสนอในเรื่องของสิทธิและสวัสดิการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะการให้ลูกของข้าราชการที่ได้รับอันตรายแก่ชีวิตในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เสี่ยงภัยหรือเกิดจากการปกป้องผลประโยชน์ส่วนรวมให้ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น

**นายสมบัติ ชนะสิทธิ์** เสนอความเห็นเพิ่มเติมว่า น่าจะให้มีการกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีการตรวจสอบภายในด้วยตนเอง โดยกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ด้วย เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการตรวจสอบภายในองค์กรก่อนที่จะหน่วยงานอื่นจะเข้ามาตรวจสอบ

**นายคนองพล เพ็ชรรัตน์** ให้ความเห็นว่่า กังวลในเรื่องการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ ทั้งนี้ ควรนำตัวชี้วัดของการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ได้ขอรับการประเมินองค์กรเป็นประจำทุกปี เพราะถือว่าเป็นการพัฒนาองค์กรไปในตัว ซึ่งในประเมินจะมีเกณฑ์การประเมินและตัวชี้วัดที่หลากหลาย รวมทั้งสามารถนำมาต่อยอดปรับใช้กับยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ได้บางส่วน ซึ่งจะทำให้วัดผลได้ว่ายุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้บังเกิดผลสัมฤทธิ์เพียงใด และเห็นด้วยที่จะให้องค์กรนำระบบคุณธรรมมากำหนดไว้ในยุทธศาสตร์

**นางสาววันทนีย์ ธีรพงศ์นภลัย** แสดงความเห็นว่่า ในส่วนของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ จะเกี่ยวข้องเฉพาะเรื่องวินัยอย่างเดียว คือ การลงโทษต่าง ๆ แต่ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งเปลี่ยนจากซีเป็นแท่ง จะบัญญัติเรื่องจรรยาบรรณข้าราชการควบคู่กันไปด้วย โดยถ้าทำดีต้องมีการยกย่องควบคู่กันไปด้วยไม่ได้ว่าด้วยเรื่องวินัยเพียงอย่างเดียว ซึ่งปรากฏอยู่ในกฎหมายรอง เช่น ประมวลจริยธรรม กำหนดจรรยาบรรณของสายงานต่าง ๆ ว่าควรจะต้องมีจรรยาบรรณว่าด้วยเรื่องอะไรบ้าง สำหรับการยกย่องคนดี ได้มีการจัดตั้งศูนย์คุ้มครองจริยธรรมในสำนักงาน ก.พ. เพื่อที่จะส่งเสริมส่วนราชการต่าง ๆ ยกย่องข้าราชการที่ดีในการคิดสร้างสรรค์ และให้ส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งหน่วยงานย่อยเป็นเครือข่ายของ ก.พ. เป็นกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม การเผยแพร่ส่วนที่ไม่ดี ซึ่งในส่วนของการพิจารณาให้ความเป็นธรรม ก็มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม และมีการนำตัวอย่างของการกระทำความผิดเสนอผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น จุลสาร วารสาร เพื่อเป็นกรณีตัวอย่างของการทำผิด

**ประธาน** ขอให้ฝ่ายเลขานุการนำแนวทางข้างต้นของสำนักงาน ก.พ. เข้าสู่การพิจารณาของคณะอนุกรรมการใน ก.ถ. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ด้วย

**นายสมบัติ ชนะสิทธิ์** เสนอข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า ยุทธศาสตร์เรื่องนี้ น่าจะมีเรื่องของความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นด้วย เนื่องจากบางแห่งไม่มีศักยภาพเพียงพอ เช่น ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน หรือเครื่องจักร เครื่องมือในการดำเนินการต่าง ๆ โดยเสริมสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร เพื่อจะได้ช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกันในเรื่องต่าง ๆ

**นางฐิตินันท์ เจริญอาจ** แสดงความเห็นเพิ่มเติมว่า เป็นไปได้หรือไม่ที่จะแก้ไขข้อความในยุทธศาสตร์ที่ ๒ กลยุทธ์ที่ ๒.๔ จากเดิมที่เขียนว่่า เริ่มดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้โดยอาจจ้างสถาบันการศึกษาในพื้นที่หรือสถาบันการปกครองท้องถิ่น โดยส่วนตัวเห็นว่่าเนื่องจากยังมีสถาบันอื่น ๆ อีก เช่น สถาบันหรือหน่วยงานการพัฒนาต่าง ๆ อาจจะสามารถร่วมมือกันได้ เพราะบางทีหน่วยงานอื่น ๆ อาจจะมีพันธกิจกับการพัฒนาตรงนี้ น่าจะไม่ต้องใช้เงินในบางส่วน รวมทั้งในเรื่องของอาเซียน การพัฒนาหลักสูตรควรจะเป็นหลักสูตรที่เป็นสากล ไม่เฉพาะอาเซียนเท่านั้น แต่ควรจะต้องเรียนรู้ของการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วโลก

**นายเชื้อ ฮั่นจินดา** ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า น่าจะมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาคนเข้าสู่ระบบ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากเห็นว่าในปัจจุบันมีปัญหาในการสรรหาคนเข้าสู่ระบบ ทำให้ผู้เข้าสู่ระบบ ไม่มีประสิทธิภาพ และไม่มีกรอบหรือปฐมนิเทศให้ความรู้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่ โดยเสนอให้มียุทธศาสตร์ในการ สรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่ง โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการกำหนดกรอบตัวเอง แต่ขอให้ส่วนกลาง เป็นผู้ดำเนินการจัดสอบและคัดเลือกคนไปให้

**นายประสิทธิ์ หินอ่อน** เสนอข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ในการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่นั้น เห็นว่าน่าจะไม่ใช่เฉพาะ ข้าราชการใหม่เท่านั้น ข้าราชการเก่าที่ไม่เคยปฐมนิเทศก็ควรให้ได้รับการปฐมนิเทศด้วย เนื่องจากเห็นว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่นจำนวนไม่น้อยไม่เคยปฐมนิเทศ และน่าจะแยกจากกันระหว่างการปฐมนิเทศกับการอบรม หลักสูตรต่าง ๆ

**เลขานุการ** ชี้แจงเพิ่มเติมว่า ตามยุทธศาสตร์นอกจากจะกำหนดยุทธศาสตร์ในการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ แล้ว ยังได้กำหนดยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ไว้ด้วย แต่ก็เป็นไปตามที่ได้ชี้แจงในเบื้องต้นว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นเพียงแผนแม่บท ซึ่งขั้นตอนการดำเนินงานเกี่ยวกับยุทธศาสตร์นี้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย ก็จะต้องทำการศึกษาในเรื่องดังกล่าวตามมาตรฐานกลางและมาตรฐานทั่วไป ว่ามีปัญหาในการปฏิบัติอย่างไร หรือไม่ แล้วก็นำเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปปรับปรุงแก้ไข ซึ่งข้อเสนอของนายเชื้อ ฮั่นจินดา ก็มีอยู่แล้วในยุทธศาสตร์ เพียงแต่ขั้นตอนรายละเอียดจะต้องไปดำเนินการต่อตามแผน ทั้งนี้ หาก ก.ธ. พิจารณาให้ความเห็นชอบยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.ธ. ก็กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นก็ต้องไปพิจารณาร่วมกันว่า มาตรฐานกลาง มาตรฐานทั่วไป ที่ออกไปแล้วมีอะไรต้องปรับปรุงแก้ไข ซึ่งบางเรื่องก็อยู่ระหว่างขั้นตอนการแก้ไข กฎหมายอยู่แล้ว อย่างไรก็ตาม ฝ่ายเลขานุการจะได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ทั้งหมด ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม และจะนำเสนอต่อ ก.ธ. ในการประชุมครั้งต่อไป

**มติที่ประชุม** เห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ให้มีความครบถ้วนและสมบูรณ์ และให้นำเสนอคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

## ๔.๒ การกำหนดวันและเวลาการประชุมคณะกรรมการ เป็นวาระประจำ

**เลขานุการ**

### ๑. เรื่องเดิม

คณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑ / ๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เห็นชอบกำหนดวันและเวลาการประชุม คณะกรรมการ ฯ ทุกวันศุกร์ที่ ๒ ของเดือน เวลา ๐๙.๓๐ น. ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ให้มีการกำหนดนัดประชุมคณะกรรมการ ฯ เพิ่มเติม ตามความเหมาะสม

### ๒. ข้อเท็จจริง

จากการปรึกษาหารือกับประธานอนุกรรมการ เห็นว่าอนุกรรมการหลายท่านต้องเดินทางมาจากต่างจังหวัด ทำให้การเดินทางเป็นไปอย่างรีบเร่ง เนื่องจากเวลาประชุมเดิม คือ ๐๙.๓๐ น. เป็นช่วงเวลาเร่งด่วน ทำให้บางครั้งอนุกรรมการไม่สามารถเดินทางมาเข้าร่วมประชุมได้ทัน

### ๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การประชุมคณะอนุกรรมการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยให้อนุกรรมการที่เดินทางมาจากต่างจังหวัดได้มีเวลาในการเตรียมตัวเข้าร่วมประชุม เห็นควรเปลี่ยนกำหนดวันและเวลาการประชุมคณะอนุกรรมการ จากทุกวันศุกร์ที่ ๒ ของเดือน เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นทุกจันทร์ที่ ๓ ของเดือน เวลา ๑๐.๐๐ น.

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ

- ไม่มี

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๔๕ น.



(นายกีรติ บุญการณ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สกถ.

อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการฯ

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม



(นายสันติธร ยิ้มละมัย)

ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น สกถ.

อนุกรรมการและเลขานุการฯ

ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม