

รายงานการประชุม  
คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
ครั้งที่ ๗ / ๒๕๕๗

วันจันทร์ที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงาน ก.ถ. ชั้น ๘

อาคารสถาบันดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย

ผู้มาประชุม

๑. นางเลื่อมใส ใจแจ้ง		ประธานอนุกรรมการ
๒. นายสันติธร ยิ้มละมัย	หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.	อนุกรรมการ
๓. นายสมภาคย์ สุขอนันต์	แทนปลัดกรุงเทพมหานคร	อนุกรรมการ
๔. นายธรรมรัตน์ มุกมีค่า	แทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.	อนุกรรมการ
๕. นายบันลือศักดิ์ สุนทร	แทนผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานทั่วไป การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สกถ.	อนุกรรมการ
๖. นายภาสวัตต์ รัตคำดี	ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานฯ สกถ.	อนุกรรมการ
๗. นายธนศักดิ์ มาคะสิระ	นายกเทศมนตรีตำบลวัดเพลง	อนุกรรมการ
๘. นายประสาน บุญสูง		อนุกรรมการ
๙. นายสมศักดิ์ แสงเจริญรัตน์		อนุกรรมการ
๑๐. นายประมวล พัฒน์ทอง		อนุกรรมการ
๑๑. นางจิตตินันท์ เจริญอาจ	ปลัดเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์	อนุกรรมการ
๑๒. นายคนองพล เพ็ชรรัตน์	ปลัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น	อนุกรรมการ
๑๓. นายเชื้อ ฮั่นจินดา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ	อนุกรรมการ
๑๔. นายเดช อิงคสิทธิ์		อนุกรรมการ
๑๕. นางสาววันทนีย์ ธีรพวงศันภาลัย		อนุกรรมการ
๑๖. นายธรรมบุญ ศรีวรรณนะ	ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาฯ สกถ.	อนุกรรมการและเลขานุการ
๑๗. นางปัญจมาศ เต็ดแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สกถ.	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. นายเกียรติ บุญการณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สกถ.	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. ดร.ถวิลวดี บุรีกุล	ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า	อนุกรรมการ
๒. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.		อนุกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง สกถ.		อนุกรรมการ
๔. นายสนั่น สายสุนทร		อนุกรรมการ
๕. นายสมบัติ ชนะสิทธิ์		อนุกรรมการ
๖. นายวิสูตร จงชูวณิชย์	นายกเทศมนตรีตำบลบรือ	อนุกรรมการ
๗. นายสุรชาติ เล็กขาว	ปลัดเทศบาลนครหาดใหญ่	อนุกรรมการ
๘. นายประสิทธิ์ หินอ่อน	ปลัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี	อนุกรรมการ

๙. นายวิรัตน์ ปัดแก้ว	ปลัดเทศบาลเมืองพิจิตร	อนุกรรมการ
๑๐. นายอดิศักดิ์ กุญชร ณ อยุธยา	ที่ปรึกษาอาวุโส สปร.	อนุกรรมการ
๑๑. นายสุธรรม เพ็ชรเกตุ	รองปลัดเมืองพิจิตร	อนุกรรมการ
๑๒. นายเสรี ทองเทศ		อนุกรรมการ

### ผู้เข้าร่วมประชุม

- ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ถ. สป.

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ  
- ไม่มี

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม  
- รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๖ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

เลขานุการ ฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำรายงานการประชุมคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๖ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๗ จำนวน ๘ หน้า และได้ส่งให้อนุกรรมการทุกท่านได้พิจารณาแล้ว ตามหนังสือ ที่ มท ๐๒๐๙.๓ / ว ๓๒ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ ทั้งนี้ จนถึงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ปรากฏว่าไม่มีอนุกรรมการท่านใดขอแก้ไขรายงานการประชุมดังกล่าว

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ และพิจารณารับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๖ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อทราบ  
๓.๑ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๖ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

เลขานุการ คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๖ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๗ พิจารณาเห็นว่าเนื่องจากปัจจุบันเกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงพิจารณาว่าในประเด็นการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ควรเร่งดำเนินการในการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการใหม่ โดยให้ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามข้อเสนอแนะของคณะอนุกรรมการ

ฝ่ายเลขานุการ ขอนำเรียนสรุปการดำเนินการจากการประชุมคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๖ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๗ ดังนี้

(๑) รายงานประธาน ก.ถ. ตามหนังสือที่ มท ๐๒๐๙.๓ / ๒๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ และรายงานต่อคณะกรรมการ ก.ถ. ในการประชุมครั้งที่ ๕ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗

(๒) แจ้งคณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตรวจสอบมาตรฐานกลางที่จะต้องพิจารณาปรับปรุงแก้ไข

ปัญหา (๓) แจ้งเลขานุการ กจ., ก.ท., ก.อบต. เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางเพื่อป้องกัน

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

๓.๒ สรุปสาระสำคัญการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๕ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗

เลขานุการ ฝ่ายเลขานุการ ขอนำเรียนสรุปสาระสำคัญการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๕ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ โดยที่ประชุม ก.ถ. ได้พิจารณาเรื่องสำคัญ ดังนี้

- การปรับปรุงกรอบแนวทางการดำเนินการและแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ที่ประชุม ก.ถ. มีมติเห็นชอบการปรับปรุงกรอบแนวทางการดำเนินการและแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอและให้ดำเนินการดังนี้

๑) ให้ตั้งคณะทำงานร่วมระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสม โดยมอบหมายให้นายสมดี ศษายังยืน รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นประธานคณะทำงาน และมีผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ผู้แทนกรุงเทพมหานคร ร่วมเป็นคณะทำงาน

๒) เร่งรัดการจัดทำแผนการประชาสัมพันธ์

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

๓.๓ สรุปสาระสำคัญการประชุมคณะทำงานติดตามประเมินผลการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๒ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

เลขานุการ ฝ่ายเลขานุการ ขอนำเรียนสรุปสาระสำคัญการประชุม คณะทำงานติดตามประเมินผลการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๒ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๗ ดังนี้

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการติดตามประเมินผลการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ที่ประชุมมีมติให้ฝ่ายเลขานุการจัดทำกรอบแนวทางการประเมินผลการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยให้นำแนวทางของภาครัฐและภาคเอกชนมาเป็นกรอบแนวทางการดำเนินการ เพื่อให้คณะทำงานพิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เพื่อพิจารณา  
 - การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐  
 ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

เลขานุการ

๑. ต้นเรื่อง

ก.ธ. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๕ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เห็นชอบยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ (เอกสาร ๒) ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล

๒. ข้อเท็จจริง

ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวที่สามารถดำเนินการในปี ๒๕๕๗ ได้แก่ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในแบบต่างๆ จำนวน ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

๒.๑ กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ แนวทางการดำเนินการที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ Training Roadmap เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒.๒ กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น แนวทางการดำเนินการที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ทางไกลผ่าน E-learning หรือ หนังสือที่เกี่ยวข้อง

๓. ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ พิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรคัดเลือกกลยุทธ์ในข้อ ๒ จำนวน ๑ กลยุทธ์ เพื่อดำเนินการต่อไป ดังนี้

การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ	ตัวชี้วัด
๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ	กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ Training Roadmap เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพสูงสุด	- ร้อยละ ความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น - ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น	การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ทางไกลผ่าน E-learning หรือ หนังสือที่เกี่ยวข้อง	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล - จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาจากหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล

จึงนำเสนอเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา และให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อไป

**เลขานุการ** ชี้แจงว่าข้อเสนอเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะความสามารถกับการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีการพัฒนาบุคลากรในทักษะความสามารถที่ต้องใช้ในตำแหน่งถัดไปมากกว่าจะให้บุคลากรผู้นั้นไปสร้างความรู้ความเข้าใจในงานด้วยตนเอง โดยมีข้อเปรียบเทียบดังนี้

เดิม	ใหม่
<p><b>การวางแผนทางเดินสายอาชีพประกอบด้วย</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● การกำหนดทางเดินความก้าวหน้าในแต่ละสายอาชีพ โดยดูที่วุฒิการศึกษาเป็นสำคัญ</li><li>● เกณฑ์และเครื่องมือในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สามารถพิจารณาจัดวางตัวบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานว่าง</li><li>● การหมุนเวียนและการโอนย้ายงานเพื่อเรียนรู้งานในขอบเขตที่ก้าวหน้ามากขึ้น</li><li>● เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่ต้องสั่งสมความรู้ความสามารถในตำแหน่งใหม่</li></ul>	<p><b>การวางแผนทางเดินสายอาชีพประกอบด้วย</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● กระบวนการเดิมทั้งหมดและเพิ่มการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพในทักษะความสามารถที่จำเป็นต้องมีในสายงานเพื่อช่วยสร้างเสริมปัจจัยและคุณลักษณะต่างๆ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งสามารถสร้างผลงานระดับยอดเยี่ยมให้กับองค์กรได้รวดเร็วกว่า</li><li>● เป็นหน้าที่ขององค์กรและเจ้าหน้าที่ต้องเพิ่มความรู้ความสามารถก่อนก้าวไปสู่ตำแหน่งใหม่</li></ul>

อย่างไรก็ดี การพัฒนาที่เป็นภาคบังคับนั้น ไม่ใช่กระบวนการฝึกอบรมทั้งหมดในองค์กร เนื่องจากยังมีการวางแผนฝึกอบรมในด้านอื่น ๆ อีก เช่นการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพในทุกทักษะและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่ต้องการในงาน การฝึกอบรมให้ความรู้ เทคโนโลยีหรือวิชาการใหม่ ๆ หรือการฝึกอบรมด้วยการสัมมนา การดูงาน หรือการเข้าร่วมประชุมวิชาการ ฯลฯ แต่เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อช่วยเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่ได้รับตำแหน่งให้สามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากแนวคิดดังกล่าว อาจจะกำหนดเกณฑ์ในการพัฒนาทักษะความสามารถในแต่ละระดับแต่ละสายงาน อาทิเช่น

- ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะต้องผ่านการประเมินความเข้าใจหรือผ่านการส่งผลงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตร ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาและฝึกอบรมในครั้งนั้นๆ สามารถช่วยให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งใหม่มากขึ้น

- การฝึกอบรมจะมีขึ้นหลังจากได้รับตำแหน่งแล้ว แต่การจะได้ตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่ขึ้นกับว่าผู้ฝึกอบรมผ่านการทดสอบที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่ หากไม่ผ่านให้เรียนรู้และสอบไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะผ่านการทดสอบความเข้าใจ

- หากผู้ที่ได้รับตำแหน่งผ่านการฝึกอบรมเรื่องดังกล่าวแล้ว ก็สามารถที่จะเข้ารับการฝึกอบรมอีกหรือไม่เข้าก็ได้

รายละเอียดปรากฏตามร่างกรอบหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาภาคบังคับของข้าราชการส่วนท้องถิ่นดังต่อไปนี้

-๖-

-ร่าง-

### กรอบหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาภาคบังคับของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ประเภท / ระดับใหม่	หลักสูตร				
ประเภทบริหาร	ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่ ก.ถ.กำหนดหรือเทียบเท่า				
ประเภทอำนวยการ	หลักสูตรนักบริหาร ระดับกลางที่ ก.ถ. กำหนดหรือเทียบเท่า	การสร้างงานและสอนงาน	การวางแผนและ บริหารงานเชิงกลยุทธ์	การบริหารการ เปลี่ยนแปลง	สภาวะผู้นำ
ประเภทวิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิ	กระบวนการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ		การบริหารจัดการความรู้		
ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ	การแก้ปัญหาและการ ตัดสินใจอย่างเป็นระบบ	การบริหารงานโครงการที่มีประสิทธิภาพ		การตั้งเป้าหมายและการกำหนดกระบวนการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด	
ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ	การประสานงานสู่ความเป็นเลิศ		การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการทำงาน		
ประเภททั่วไป ระดับ อาวุโส	การตั้งเป้าหมายและการกำหนดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด				
ประเภททั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	การประสานงานสู่ความเป็นเลิศ		การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการทำงาน		

**นายสมภาคย์ สุขอนันต์** แสดงความคิดเห็นว่าในปัจจุบันมีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของกรุงเทพมหานคร ดังนั้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติ จึงได้ดำเนินการจัดอบรมเพื่อให้ความรู้แก่ข้าราชการของกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการสอบสวนทางวินัยเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เกิดการดำเนินการสอบสวนที่ถูกต้อง นอกจากนี้ ในการคัดเลือกคนเข้ามาเป็นข้าราชการอาจจะไม่ได้คุณภาพ เนื่องจากผู้ที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพมักจะสนใจเรื่องค่าตอบแทนมากกว่าเรื่องอื่น จึงไม่สนใจเข้าสู่ระบบราชการ ดังนั้น จึงควรที่จะมีแนวทางเพื่อให้ได้คนที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบราชการ โดยไปแสวงหานักศึกษาที่มีคุณภาพจากมหาวิทยาลัยต่างๆ ให้เข้ามาฝึกงาน

**นางฐิตินันท์ เจริญอาจ** แสดงความคิดเห็นว่า เห็นด้วยกับนายสมภาคย์ สุขอนันต์ ในเรื่องการสรรหาบุคคลเข้าสู่ระบบราชการ และเห็นด้วยที่จะให้มีการอบรมและต้องมีการสอบด้วยถ้าไม่สอบจะถือว่าไม่ผ่านการอบรม

**นายเชื้อ อั้นจินดา** แสดงความคิดเห็นว่าในเรื่องของการสรรหาบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรต้องมีการกำหนดแนวทางใหม่ โดยไม่ควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเองทุกขั้นตอนเพราะจะทำให้ได้คนที่ไม่มีความรู้เข้าสู่ระบบ ดังนั้น จึงควรหาแนวทางดำเนินการ

**หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.** แสดงความคิดเห็นว่า การสรรหาบุคคลเข้าทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอำนาจของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ดังนั้น ถ้าไม่แก้ไขกฎหมายก็ไม่สามารถดำเนินการได้สำหรับหลักสูตรภาคบังคับเมื่อเข้าระบบแล้ว การขึ้นสู่ตำแหน่งต้องผ่านการอบรม ส่วนหลักเกณฑ์วิธีการจะต้องพิจารณาในรายละเอียดต่อไป

**ประธาน** แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า เห็นด้วยตามความเห็นของนายเชื้อ อั้นจินดา เพราะที่ผ่านมาไม่เคยมีการพัฒนาและไม่มีความรู้ความสามารถได้เลยแต่ต้องการความก้าวหน้า ดังนั้น ควรที่จะต้องผ่านการสอบจากสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ถ้าไม่ผ่านก็ไม่สามารถขึ้นสู่ตำแหน่งได้ และควรให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรมด้วย

**นายเดช อิงคสิทธิ์** แสดงความเห็นจากประสบการณ์ที่ผ่านมาเห็นว่ากระบวนการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่ผ่านมามีจะทำให้ผู้เข้าอบรมไม่ค่อยได้รับความรู้ตามที่มุ่งหวัง ดังนั้น ทำอย่างไรก็ตามควรจะหามาตรการและแนวทางเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น เมื่อผ่านการอบรมแล้ว และได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ควรที่จะต้องรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นด้วย เพราะถ้าให้รับผิดชอบตามหน้าที่เดิมก็ถือว่าการอบรมต่าง ๆ ไม่มีประโยชน์

**นางสาววันทนี** แสดงความคิดเห็นว่า ในการมอบหมายงานให้ทำในแต่ละตำแหน่งนั้น จะต้องกำหนดหน้าที่ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ รับผิดชอบ

**นายคนองพล เพ็ชรรัตน์** แสดงความคิดเห็นว่า เห็นด้วยกับการให้มีการอบรม และควรมีแนวทางในการจัดคนเพื่อให้ได้เข้าสู่การอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการวิ่งเต้นในการเข้ารับการอบรมด้วยวิธีที่ไม่ถูกต้อง

**มติที่ประชุม** ที่ประชุมมีมติเห็นชอบคัดเลือกยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ โดยได้เห็นชอบในหลักการกรอบหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งใหม่และให้นำเสนอ ก.ถ. พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

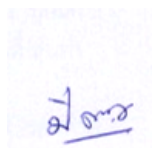
ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ  
- กำหนดการประชุมครั้งต่อไป

เลขานุการ กำหนดการประชุมคณะอนุกรรมการครั้งต่อไป ซึ่งเป็นครั้งที่ ๘ / ๒๕๕๗ ตรงกับวันจันทร์  
ที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๗ สำหรับรายละเอียดฝ่ายเลขานุการจะได้แจ้งให้ทราบในหนังสือเชิญประชุมต่อไป

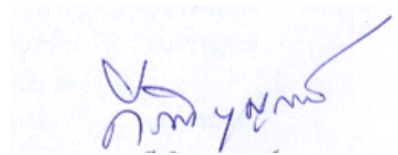
มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๕๐ น.

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม



(นางปัญจมาศ เต็ดแก้ว)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สกค.  
อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ



(นายกีรติ บุญการณ์)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สกค.  
อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม



(นายธรรมบุญ ศรีวรรณะ)  
ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น  
อนุกรรมการและเลขานุการ