

**รายงานการประชุม**  
**คณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น**  
**ครั้งที่ ๘ / ๒๕๕๖**  
**วันจันทร์ที่ ๒๖ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.**  
**ณ ห้องประชุมสำนักงาน ก.ถ.ส.ป. อาคารสถาบันดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย**

---

**ผู้มาประชุม**

๑. นางเลื่อมใส ใจแจ่ม		ประธานอนุกรรมการ
๒. นายสมภาคย์ สุขอนันต์	แทนปลัดกรุงเทพมหานคร	อนุกรรมการ
๓. นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์	แทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.	อนุกรรมการ
๔. นายอมร วีระพันธุ์	แทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.	อนุกรรมการ
๕. นางสาววันเพ็ญ ธีรพงษ์ภักดิ์	แทนผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบฯ ก.พ.	อนุกรรมการ
๖. นายคมสัน มาลา	แทนผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานฯ สกถ.	อนุกรรมการ
๗. นายธนศักดิ์ มาคะสิระ	นายกเทศมนตรีตำบลวัดเพลง	อนุกรรมการ
๘. นายประสาน บุญสูง	รองนายกเทศมนตรีเมืองตะกั่วป่า	อนุกรรมการ
๙. นายเดช อิงสิทธิ์	ปลัดเทศบาลตำบลบางเสาธง	อนุกรรมการ
๑๐. นายคนองพล เพ็ชรรัตน์	ปลัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น	อนุกรรมการ
๑๑. นายประสิทธิ์ หินอ่อน	ปลัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี	อนุกรรมการ
๑๒. นายวิรัตน์ ปัดแก้ว	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิมลราช	อนุกรรมการ
๑๓. นายสมศักดิ์ แสงเจริญรัตน์		อนุกรรมการ
๑๔. นายสมบัติ ชนะสิทธิ์		อนุกรรมการ
๑๕. นายประมวล พัฒน์ทอง		อนุกรรมการ
๑๖. นายสันติธร ยิ้มละมัย	ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาฯ สกถ.	อนุกรรมการและเลขานุการ
๑๗. นางปัญจมาศ เต็ดแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สกถ.	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. นายเกียรติ บุญการณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สกถ.	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

**ผู้ไม่มาประชุม**

๑. ดร.ถวิลวดี บุรีกุล	ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า	อนุกรรมการ
๒. ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สกถ.		อนุกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง สกถ.		อนุกรรมการ
๔. นายเชื้อ ฮั่นจินดา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ	อนุกรรมการ
๕. นายวิสูตร จงชูฉนิษฐ์	นายกเทศมนตรีตำบลบรป่า	อนุกรรมการ
๖. นายสุธรรม เพ็ชรเขต	รองปลัดเมืองพัทยา	อนุกรรมการ
๗. นายสุรชาติ เล็กขาว	ปลัดเทศบาลนครหาดใหญ่	อนุกรรมการ
๘. นางฐิตินันท์ เจริญอาจ	ปลัดเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์	อนุกรรมการ
๙. นายสนั่น สายสุนทร		อนุกรรมการ
๑๐. นายเสรี ทองเทศ		อนุกรรมการ
๑๑. นายอดิศักดิ์ กุญชร ณ อยุธยา		อนุกรรมการ

### ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายชาติ ดวงดารา ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เมืองพัทยา
๒. น.ส.จาร์วรรณ ชัยชูลี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงาน ก.พ.
๓. น.ส.กชกร ชาวพ้อคำ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลพิมลราช
๔. ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ประธานอนุกรรมการ ฯ ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ  
ไม่มี

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๗ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เลขานุการ ฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๗ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๖ (เอกสาร ๑) จำนวน ๘ หน้า และได้ส่งให้อนุกรรมการทุกท่านได้พิจารณาแล้ว ตามหนังสือ ที่ มท ๐๒๐๙.๓ / ว ๗๕ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๖ ทั้งนี้ จนถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖ ปรากฏว่า มีอนุกรรมการขอแก้ไขรายงานการประชุมดังนี้

นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร ผู้แทนหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครแก้ไขข้อความหน้าที่ ๗ ดังนี้

บรรทัดที่ ๑๕ ตัดข้อความ “ซึ่งกำหนดไว้ประมาณ ๑ - ๑.๕ เท่าของเงินเดือน” ออก

บรรทัดที่ ๑๖ - ๑๗ ตัดข้อความ “ในสังกัดศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” ออก

บรรทัดที่ ๑๗ ข้อความเดิม “ยังมีแนวคิดที่จะให้ค่าครองชีพพิเศษ” แก้ไขเป็น

“แนวคิดที่จะศึกษาการให้ค่าครองชีพพิเศษ”

ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการตามที่อนุกรรมการขอแก้ไขแล้ว

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ และพิจารณารับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๗ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๖

**ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อทราบ**

- สรุปสาระสำคัญการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๗ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๖

**เลขานุการ** ฝ่ายเลขานุการ ขอนำเรียนสรุปสาระสำคัญการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๗ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๖ โดยที่ประชุม ก.ถ. ได้พิจารณา เรื่อง การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีเกินวงเงินร้อยละ ๖ สำหรับข้าราชการ / พนักงานครูส่วนท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและใช้ระบบตำแหน่ง / วิชยฐานะ

ทั้งนี้ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้คณะอนุกรรมการด้านการบริหารงานบุคคลทางการศึกษา ท้องถิ่นไปหารือกับสำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาหาแนวทางเพิ่มเติมในการแก้ไขปัญหาเรื่องดังกล่าว โดยให้คำนึงถึงการแก้ไขปัญหาเรื่องนี้ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย

**มติที่ประชุม** รับทราบ

**ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา**

- การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น

**๑. เรื่องเดิม**

คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีข้อสังเกตในการประชุมครั้งที่ ๖ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๖ ว่าในการกำหนดหลักสูตรอบรมและพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ซึ่ง ก.ถ. ได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ควรจะมีการหาข้อมูลเกี่ยวกับการอบรมและพัฒนาที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นดำเนินการอยู่เพื่อเป็นการบูรณาการแผนงานในภาพรวม

**๒. ข้อเท็จจริง**

ฝ่ายเลขานุการได้ประสานสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการพัฒนาและอบรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อขอทราบข้อมูลเกี่ยวกับการอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น สรุปได้ดังนี้

๒.๑ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นสถาบันหลักในการอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตั้งอยู่ที่คลอง ๑ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี และบางส่วนตั้งอยู่ในวิทยาลัยการปกครอง คลอง ๖ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยสถาบันฯ มีวิธีการอบรมและพัฒนา ๒ รูปแบบ ได้แก่

๒.๑.๑ การอบรมบุคลากรโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเป็นผู้จัดอบรม มีทั้งหลักสูตรของฝ่ายข้าราชการประจำและข้าราชการฝ่ายการเมือง การอบรมที่สถาบันฯ ได้จัดทำไว้มีจำนวน ๗ กลุ่มหลักสูตร จำนวน ๖๖๒ หลักสูตร เป็นหลักสูตรที่มีเนื้อหาวิชาตามตำแหน่งและระดับของข้าราชการที่จะต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละปีจะมีการอบรมทั้ง ๗ กลุ่มหลักสูตร ประมาณ ๑๐๐ หลักสูตร โดยจะมีการอบรมเป็นรายไตรมาสและจะแจ้งแผนการอบรมล่วงหน้าทั้งทางเอกสารและเว็บไซต์ของสถาบันฯ เพื่อให้ผู้ที่สนใจเข้ารับการอบรมลงทะเบียนล่วงหน้าก่อนเข้ารับการอบรม กลุ่มหลักสูตรที่จัดขึ้นในปี ๒๕๕๖

กลุ่มหลักสูตรการฝึกอบรมในปี ๒๕๕๖ ของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ที่	กลุ่มหลักสูตร	หลักสูตร
๑	กลุ่มหลักสูตรผู้บริหาร	๑.๑ รองนายกเทศมนตรี ๑.๒ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ๑.๓ รองนายกเทศมนตรี ๑.๔ รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ๑.๕ เลขานุการนายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒	กลุ่มหลักสูตรสมาชิกสภา	๒.๑ ประธาน/รองประธานสภาเทศบาล ๒.๒ ประธาน/รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๒.๓ สมาชิกสภาเทศบาล ๒.๔ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๒.๕ เลขานุการสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓	กลุ่มหลักสูตรข้าราชการระดับผู้บริหาร	๓.๑ ผู้บริหารสถานศึกษา ๓.๒ นักบริหารการศึกษา ๓.๓ นักบริหารงานทั่วไป ๓.๔ นักบริหารงานองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น ๓.๕ นักบริหารงานคลัง ๓.๖ นักบริหารงานช่าง ๓.๗ นักบริหารงานประปา
๔	กลุ่มหลักสูตรข้าราชการระดับปฏิบัติ	๔.๑ นักวิชาการคลัง ๔.๒ นักวิชาการวัสดุ ๔.๓ นักวิชาการศึกษา ๔.๔ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๔.๕ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๔.๖ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๔.๗ เจ้าหน้าที่/พนักงานธุรการ ๔.๘ พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานเทศกิจ ๔.๙ พัฒนาศักยภาพช่าง/นายช่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔.๑๐ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕	กลุ่มหลักสูตรคอมพิวเตอร์	๕.๑ การแก้ปัญหาบนเครื่อง PC เบื้องต้น ๕.๒ การพัฒนาเว็บไซต์ด้วย Joomla ๕.๓ คอมพิวเตอร์กับงาน Spread sheet ๕.๔ สารสนเทศสำหรับช่างและวิศวกรรม ๕.๕ เทคนิคการใช้ Auto CAD และคำนวณหาพื้นที่ Google Earth ๕.๖ การสร้างฐานข้อมูลด้วย Access ๒๗

ที่	กลุ่มหลักสูตร	หลักสูตร
๖.	กลุ่มหลักสูตรทบทวน ความรู้	๖.๑ กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖.๒ กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานคลัง ๖.๓ วิดิทัศน์และสารสนเทศ (Video Production training) ๖.๔ กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานช่าง ๖.๕ การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น ๖.๖ ผู้อำนวยการกองระดับ ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖.๗ พัฒนาศักยภาพนักพัฒนาชุมชน ๖.๘ กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖.๙ พัฒนาศักยภาพนักพัฒนาชุมชน ๖.๑๐ กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖.๑๑ กลยุทธ์การประชุมสภาแบบมืออาชีพ ๖.๑๒ สัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี พัสดุ และ งบประมาณ ๖.๑๓ เพิ่มประสิทธิภาพที่ปรึกษา (เลขานุการนายก อปท.) (ดูงาน ต่างประเทศ) ๖.๑๔ กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหารงาน อปท. (ปลัด/รองปลัด อบต.) (ดูงานต่างประเทศ) ๖.๑๕ กลยุทธ์การบริหารงานของผู้ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ส่วนของ อปท. (ดูงานต่างประเทศ) ๖.๑๖ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานนายก/รองนายก อปท. (ดูงานต่างประเทศ)
๗	กลุ่มหลักสูตรพิเศษ (ฝ่ายข้าราชการประจำ)	๗.๑ การตรวจสอบภายในระดับต้น ๗.๒ การตรวจสอบภายในระดับกลาง

๒.๑.๒ การให้เข้ารับการศึกษาต่อ ในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท โดยการทำ MOU กับสถาบันการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหิดล ฯลฯ สามารถสมัครเรียนได้ทั้งใน มหาวิทยาลัยที่ทำ MOU กับ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่ผู้ขอรับทุนการศึกษาจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ที่จะศึกษาต่อ โดยใช้ทุนการศึกษาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่สังกัด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ทุนตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการ ตั้งงบประมาณเพื่อให้ทุนการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๒ การอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยหน่วยงานอื่น ๆ เป็นผู้จัด ได้แก่ กระทรวงต่าง ๆ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือกรมอื่นที่ต้องการให้ความรู้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันการศึกษา สำนักงาน ก.ค.ส.ป.มท. สำนักงานคณะกรรมการ การกระจายอำนาจฯ ป.ป.ช. ป.ป.ส. กกต. ภาคเอกชน และมูลนิธิต่างๆ เป็นต้น

### ๓. ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการพิจารณาแล้ว เห็นว่าหลักสูตรที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ได้จัดทำขึ้นนั้นตรงตามตำแหน่งและมีเนื้อหาวิชาที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ จะต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และหลักสูตรอื่น ๆ ที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นควรรู้ (กลุ่มหลักสูตรทบทวนความรู้) รวมทั้งในเรื่องของการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งมีความสอดคล้องตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ ยกเว้นในเรื่องการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น ที่ยังไม่มีในหลักสูตรการอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จึงเห็นควรให้มีการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น เพื่อให้การดำเนินการมีความครอบคลุมและครบถ้วนตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการดังกล่าวต่อไป

จึงนำเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบฝ่ายเลขานุการจะจัดทำร่างหลักสูตรนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาต่อไป

**ประธาน** เสนอว่า จากที่ฝ่ายเลขานุการได้ศึกษาหาข้อมูลมาปรากฏว่าสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นได้ดำเนินการจัดอบรมแบ่งออกเป็น ๗ กลุ่มหลักสูตร ซึ่งตรงกับที่มีอยู่ในยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นจำนวน ๒ กลุ่มหลักสูตร แต่ยังไม่ได้มีการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ จึงขอเสนอว่า คณะกรรมการฯ ควรจะเป็นผู้รับผิดชอบในการประสานกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เพื่อจะได้ดูว่าแต่ละหลักสูตรที่ทำอยู่เหมาะสมหรือไม่ การกำหนดหลักสูตรควรเป็นอย่างไร ควรจะมีอะไรเพิ่มเติมอีกไหม รวมทั้งอาจจะประสานทาง ก.พ. และกทม.ว่ามีอะไรเพิ่มเติมที่เป็นหลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรส่วนท้องถิ่น เพราะที่ผ่านมาได้มีการลอกเลียนหลักสูตรเดิมๆ วิทยากรคนเดิมเรื่องเดิมทำให้ไม่มีเรื่องใหม่

**นายสมบัติ ชนะสิทธิ์** ให้ข้อมูลว่า สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นไม่ได้มีการปรับปรุงเนื้อหาสาระมาเป็นเวลานานแล้ว อีกทั้งยังไม่เคยมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ภายหลังการฝึกอบรม ในฐานะอนุกรรมการจึงได้รับมอบหมายจากสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย ให้ไปปรับปรุงเนื้อหาสาระของการฝึกอบรมร่วมกับ ศาสตราจารย์ ดร.อุดม ทุมไธสิต รักษาการผู้อำนวยการโครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ จังหวัดสงขลา ในการจัดทำหลักสูตร เท่าที่ทราบ ในขณะนี้ได้จัดทำเกือบครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว จึงขอให้ฝ่ายเลขานุการประสานกับ ศาสตราจารย์ ดร.อุดม ทุมไธสิต ว่าผลการดำเนินการเป็นอย่างไร

**ประธาน** แสดงความเห็นเพิ่มเติมว่า เนื่องจากได้รับมอบหมายมาแต่แรก จึงอยากขอให้นายสมบัติ ชนะสิทธิ์ เป็นผู้ประสานเป็นการเบื้องต้น เป็นการภายในว่าจะสามารถขอข้อมูลอย่างไรได้บ้าง หลังจากนั้น ถ้าไม่ติดขัดอะไรก็จะให้ผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทเข้าร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อจะได้เป็นแนวทางเดียวกัน โดยให้ฝ่ายเลขานุการทำหน้าที่ประสานกับสมาคม / สมาพันธ์ ข้าราชการ พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

**นายเดช อิงคะสิทธิ์** ให้ข้อคิดเห็นว่า เห็นด้วยกับสาระสำคัญของหลักสูตร แต่ในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นยังมีจุดอ่อนหลายเรื่อง โดยเฉพาะในเรื่องความรู้เกี่ยวกับระเบียบงานสารบรรณ และเรื่องการทำหนังสือราชการ จึงเห็นว่าถ้าเป็นไปได้ ขอให้มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในเรื่องการทำงานท้องถิ่นมาเป็นผู้บรรยาย อีกเรื่องหนึ่งที่เห็นว่ามีมีความสำคัญ นั่นก็คือ การพูดในที่สาธารณะหรือการนำเสนอในที่ประชุมซึ่งยังมีจุดอ่อนในทุกระดับ โดยที่ไม่สามารถแก้ปัญหาเหล่านี้ได้ เพราะว่าการเลื่อนระดับทำได้ง่ายเกินไป

**นายสมภาคย์ สุขอนันต์** ให้ข้อสังเกตว่า เห็นด้วยกับประธานอนุกรรมการฯ เพราะที่ผ่านมา เคยได้รับเชิญจากหน่วยงานต่างๆ ให้ไปเป็นวิทยากรบรรยายอยู่เป็นประจำทุกปี และสังเกตได้ว่าการจัดการอบรมแบ่งเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีการอบรมในสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และกลุ่มที่อบรมนอกสถาบัน ซึ่งยังเป็นข้อสงสัยว่าเป็นหน่วยงานเดียวกันจัดการอบรมหรือไม่ นอกจากนี้ ยังเห็นว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีปัญหาในการร่างหนังสือราชการไม่เป็น สุดท้ายก็ทำให้เป็นปัญหาที่ผู้บริหารหน่วยงานต้องลงมือทำเองซึ่งเป็นวิธีการที่ผิดสำหรับ กทม. จะมีหลักสูตรที่เกี่ยวข้องมากมาย ทั้งนี้ ขอให้ผู้แทนสำนักงาน ก.ก. ให้ข้อมูลต่อที่ประชุม

**นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์** ให้ข้อมูลต่อว่า จากการตรวจสอบเอกสารตามที่ย้ายเลขานุการสรุปมาจากหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เห็นว่ามีแต่กลุ่มเป้าหมายโดยที่ยังไม่มีชื่อหลักสูตรต่างๆ ซึ่งในส่วนของข้าราชการกรุงเทพมหานครได้มีการจัดอบรมในหลายๆ ด้าน เช่น ในเรื่องของคอมพิวเตอร์ก็จะจัดให้มีการอบรมโดยเน้นในเรื่องของโปรแกรมกราฟฟิก และมีการให้ความสำคัญในเรื่องการเตรียมพร้อมรองรับเรื่องการละเมิดลิขสิทธิ์โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำหรับเรื่องการปฐมนิเทศก็มีปัญหา อีกทั้งในขณะนี้บางตำแหน่งซึ่งเป็นตำแหน่งเฉพาะจะต้องได้รับการรับรอง (Certificate) ขณะนี้ได้ให้อาจารย์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินการให้ สำหรับกลุ่มหลักสูตรปฏิบัติการจะเน้นในเรื่องของการรับรู้จริยธรรมและจรรยาบรรณ ก็จะมีจริยธรรมของแต่ละตำแหน่งไม่ทราบว่าจะของข้าราชการส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ได้มีการจัดทำหรือไม่ โดยในภาพรวมแล้วยังดูหลักสูตรไม่ออก แต่เห็นด้วยกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่ง กทม. ก็เคยจ้างให้สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) ศึกษาวิจัยว่าในอนาคตข้างหน้าจะเน้นในเรื่องใด นอกจากนี้ เห็นว่าหลักสูตรกลาง บางหลักสูตรที่ทางสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีข้อจำกัดซึ่งไม่ดำเนินการเองไม่ได้ ก็อาจจะกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขเพื่อให้หน่วยงานดำเนินการได้เอง แต่ต้องอยู่ภายในขอบเขตหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น หลักสูตรภาษาอังกฤษ หรือหลักสูตรคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

**นายประสิทธิ์ หินอ่อน** เสนอความเห็นเห็นว่า ในปัจจุบันนี้ หลักสูตรต่างๆ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นดำเนินการอยู่แล้ว คงไม่ต้องไปเปลี่ยนแปลงมากนัก แต่ที่ต้องการให้ดำเนินการจริงๆ คือหลักสูตรการปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่เข้มข้นจริงๆ โดยเฉพาะข้าราชการบรรจุใหม่ เพราะที่ผ่านมาไม่เคยเห็นการปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรอบรมให้รู้หน้าที่ว่าจะเป็นการดีได้อย่างไร ระเบียบการแต่งกาย หรือการเข้าสังคม เป็นต้น

**เลขานุการ** ชี้แจงว่า เรื่องนี้ สืบเนื่องจากยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการส่วนท้องถิ่นฯ ซึ่งในยุทธศาสตร์ที่ ๒ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะ และการพัฒนาราชการท้องถิ่น โดยจะมีกลยุทธ์ย่อยๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม ๓ กลยุทธ์ **กลยุทธ์แรก** การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ **กลยุทธ์ที่สอง** การพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น และ **กลยุทธ์ที่สาม** กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล โดยทั้ง ๓ กลยุทธ์ จะเกี่ยวกับการฝึกอบรม ซึ่งที่ประชุมคณะอนุกรรมการที่ผ่านมาเห็นว่าเพื่อให้ทราบข้อมูลเบื้องต้นว่าสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ดำเนินการหลักสูตรเรื่องอะไรบ้าง จึงให้ฝ่ายเลขานุการไปศึกษาหาข้อมูลเบื้องต้น ทั้งนี้สรุปได้ว่า มีอยู่ ๗ กลุ่มเป้าหมาย และเมื่อนำมาบูรณาการกับยุทธศาสตร์ฯ ที่ ก.ก. ให้ความเห็นชอบไปแล้ว พบว่าใน ๒ กลยุทธ์ สถาบันพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการอยู่แล้ว หรืออาจจะสอดแทรกอยู่ในแต่ละหลักสูตร แต่ที่ยังไม่ดำเนินการเลยคือ กลยุทธ์การพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น ฝ่ายเลขานุการ จึงเห็นว่า ควรนำมาดำเนินการและได้นำเสนอในวันนี้ หากเห็นชอบ ฝ่ายเลขานุการจะได้ร่างหลักสูตรการปฐมนิเทศเพื่อนำมาที่ประชุมได้พิจารณาต่อไป ส่วนหน่วยงานใดจะเป็นผู้ดำเนินการก็คงต้องพิจารณากันอีกครั้งหนึ่ง

**ประธาน** แสดงความเห็นเห็นว่า ทุกวันนี้ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นดำเนินการอยู่แล้ว ดังนั้น จึงขอให้ช่วยกันพิจารณาว่ามีเรื่องใดที่ยังไม่ครอบคลุม หรือไม่ทันสมัย ควรจะปรับปรุงหรือเพิ่มเติมอะไรบ้าง ซึ่งนอกจากจะได้ข้อมูลจากศาสตราจารย์ ดร.อุดม ทุมโฆสิต ตามที่นายสมบัติ ชนะสิทธิ์ จะเป็นผู้ประสานงานแล้ว ก็ยังมีเรื่องที่น่าายประสิทธิ์ หินอ่อน ที่เสนอให้มีการปฐมนิเทศอย่างเข้มข้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมปฐมนิเทศได้รับรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

**นายสมบัติ ชนะสิทธิ์** เสนอความเห็นเพิ่มเติมว่า ควรที่จะต้องมี Road Map อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการดำเนินการเป็นระยะ เพราะฉะนั้น ในระยะแรกอาจจะต้องเสียเวลาในการรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ทั้งในกลุ่มเล็ก กลุ่มใหญ่ หรือแม้กระทั่งการเสนอข้อมูลต่อ ก.ถ. ก็ต้องมีข้อมูลของประเทศอื่นๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องนี้มาเป็นข้อมูลเปรียบเทียบกันด้วย เช่น ประเทศเวียดนาม ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศอื่นๆ ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกันสัก ๓ - ๔ กลุ่ม ที่แตกต่างกันในเรื่องเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ซึ่งจะทำให้ ก.ถ. พิจารณามีข้อมูลรอบด้านในการตัดสินใจ

**นายคนองพล เพ็ชรรัตน์** ให้ข้อคิดเห็นว่า จุดอ่อนของข้าราชการส่วนท้องถิ่นอีกเรื่องหนึ่งคือการจัดทำแผนงานโครงการ โดยแต่ละพื้นที่มีลักษณะภูมิประเทศที่แตกต่างกัน แต่เวลาเขียนแผนงานโครงการก็ทำเหมือนกัน โดยที่ผ่านมาการอบรมสัมมนาส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นเพื่อไปศึกษาดูงานต่างประเทศเป็นสำคัญ ซึ่งเห็นว่า ถ้าหากจะมีการจัดอบรมสัมมนา อาจจะต้องส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการ ฯ เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบก่อน

**นายวิรัตน์ ปัดแก้ว** เสนอความเห็นเห็นว่า ปัญหาที่เกิดในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือปัญหาเรื่องระเบียบงานสารบรรณ ปัญหาการจัดทำโครงการ ซึ่งก็เกิดจากปัญหาที่แต่ละจังหวัดอบรมกันเอง ทำให้การปฏิบัติไม่เป็นอย่างเดียวกัน ดังนั้น จึงเห็นด้วยที่จะให้มีการปรับปรุงหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น รวมทั้งจัดทำหลักสูตรปฐมนิเทศอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะในเดือนกันยายน ๒๕๕๖ จะมีการเปิดสอบบรรจุข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก ถ้าดำเนินการทัน จะได้เป็นการปฐมนิเทศรุ่นแรก ซึ่งทุกตำแหน่งจะมีลักษณะเฉพาะของแต่ละตำแหน่งของตนเองแต่ควรที่จะสอดแทรกความรู้เกี่ยวกับระเบียบงานสารบรรณ การเขียนโครงการไว้ในทุกหลักสูตร โดยความเห็นส่วนตัวแล้วคิดว่าถ้าสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นดำเนินการได้ดีแล้วก็ควรจะให้ดำเนินการต่อไปและปรับปรุงให้ทันสมัยและครอบคลุมโดยไม่ต้องให้เอกชนหรือหน่วยงานอื่นดำเนินการ และถ้าหากมีการปฐมนิเทศจริงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ต้องการให้ส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการ และก็มีมั่นใจว่าจะได้รับความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างดี

**นายคนองพล เพ็ชรรัตน์** แสดงความเห็นเพิ่มเติมว่า เห็นด้วยในเรื่องการปฐมนิเทศของข้าราชการบรรจุใหม่ แต่ขอเพิ่มเติมว่าระยะเวลาการปฐมนิเทศ จะต้องมียุทธศาสตร์ใกล้เคียงกับหลักสูตรของตำแหน่งนักบริหารงาน เพราะข้าราชการบรรจุใหม่จะสามารถรับเอาความรู้ได้มาก โดยเห็นว่าระยะเวลาเป็นเรื่องสำคัญ ถ้ากำหนดไว้ ๕ - ๗ วัน จะไม่เพียงพอ

**นางสาววันทนีย์ ธีรพวงศน์ภักดิ์** ให้ข้อคิดเห็นว่า ในการจัดหลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. จะแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ ๑) กลุ่มนักบริหารระดับกลาง คือผู้อำนวยการกอง ๒) กลุ่มนักบริหารระดับสูง ซึ่งผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นนักบริหารระดับสูงจะต้องผ่านหลักสูตรนี้ ซึ่งจะมีการปูพื้นฐานงานทุกประเภท มีการจัดไปศึกษาดูงานสถานที่ต่างๆ จะมีการเข้าเรียนในห้องเรียนเป็นระยะสั้นๆ เพื่อจะได้ไม่เสียเวลา และ ๓) กลุ่มหลักสูตรทั่วไป ซึ่งจัดอบรมให้แก่ส่วนราชการทั่วไป

**มติที่ประชุม** ๑. มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการจัดทำร่างหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่นอย่างเข้มข้น เพื่อให้อนุกรรมการพิจารณาในครั้งต่อไป

๒. มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการร่วมกับนายสมบัติ ชนะสิทธิ์ ประสานขอข้อมูลการปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นกับศาสตราจารย์ ดร.อุดม ทุมโฆสิต



ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ

๕.๑ การเยี่ยมรับฟังปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว

**ประธาน** ตามที่คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นใน ก.ถ. มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๒ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ เห็นชอบให้มีการจัดประชุมคณะอนุกรรมการพร้อมกับการเยี่ยมรับฟังปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๖ แต่เนื่องจากมีข้อขัดข้องบางประการ จึงเลื่อนการประชุมคณะอนุกรรมการฯ ในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว ออกไปก่อน บัดนี้ เห็นว่าถึงเวลาที่เหมาะสมแล้ว จึงเสนอให้มีการไปประชุมอนุกรรมการฯ และเยี่ยมรับฟังปัญหาฯ ในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว ในช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๕๖

**มติที่ประชุม** เห็นชอบในหลักการให้มีการจัดประชุมคณะอนุกรรมการ ฯ พร้อมกับการเยี่ยมรับฟังปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว สำหรับกำหนดการที่แนบมา ฝ่ายเลขานุการจะได้ประสานให้ทราบโดยตรงต่อไป

๒. กำหนดการประชุมครั้งต่อไป

**เลขานุการ** กำหนดการประชุมคณะอนุกรรมการครั้งต่อไป ซึ่งเป็นครั้งที่ ๙ / ๒๕๕๖ ตรงกับวันจันทร์ที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๖ สำหรับรายละเอียดฝ่ายเลขานุการจะได้แจ้งให้ทราบในหนังสือเชิญประชุมต่อไป

**มติที่ประชุม** รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๕๐ น.



(นายกีรติ บุญการณ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สกถ.  
อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการฯ  
ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม



(นายสันติธร ยิ้มละมัย)

ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น สกถ.  
อนุกรรมการและเลขานุการฯ  
ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม