

รายงานการประชุม  
คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
ครั้งที่ ๙ / ๒๕๕๘  
วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมสำนักงาน ก.ถ. ชั้น ๘  
อาคารสถาบันดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย

-----

**ผู้มาประชุม**

๑. นางเลื่อมใส ใจแจ้ง		ประธานอนุกรรมการ
๒. ดร.ถวิลวดี บุรีกุล	ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า	อนุกรรมการ
๓. นายทศนุ ธีระนุกูล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ แทนหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	อนุกรรมการ
๔. นายสมภาคย์ สุขอนันต์	ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แทนปลัดกรุงเทพมหานคร	อนุกรรมการ
๕. นายพงศ์ธร เทพลีริ	นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร แทนหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร	อนุกรรมการ
๖. นายสุรพล เจริญภูมิ	ผู้อำนวยการส่วนวิชาการ แทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	อนุกรรมการ
๗. นายสันติ วงศ์จิระสวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ แทนผู้อำนวยการส่วนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	อนุกรรมการ
๘. นายธนกศักดิ์ มาคะสิระ	นายกเทศมนตรีตำบลวัดเพลง จังหวัดราชบุรี	อนุกรรมการ
๙. นางราณี อุปการะกุล	นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ แทนผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบำนาญ ตำแหน่งและค่าตอบแทนสำนักงาน ก.พ.	อนุกรรมการ
๑๐. นายชาลี ดวงดารา	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เมืองพัทยา	อนุกรรมการ
๑๑. นายวิรัตน์ ปัดแก้ว	ปลัดเทศบาลเมืองพิมลราช จังหวัดนนทบุรี	อนุกรรมการ
๑๒. นายประมวล พัฒน์ทอง		อนุกรรมการ

๑๓. นางสาวรัตน อรุณบรรเจิดกุล	รองปลัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น แทนปลัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว	อนุกรรมการ
๑๔. นายธรรมบุญ ศรีวรรณะ	ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาระบบ บริหารงานบุคคลท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	อนุกรรมการและเลขานุการ
๑๕. นายกীরติ บุญการณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๖. นางสาวรัตนภรณ์ หนูกลิ่น	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

#### ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายเชื้อ อั้นจินดา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จังหวัดนครนายก	อนุกรรมการ
๒. ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		อนุกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		อนุกรรมการ
๔. ปลัดเทศบาลเมืองสนนรักษ์ จังหวัดปทุมธานี		อนุกรรมการ
๕. นายสมบัติ ชนะสิทธิ์		อนุกรรมการ
๖. นายสมศักดิ์ แสงเจริญรัตน์		อนุกรรมการ
๗. นายอดิศักดิ์ กุญชร ณ อยุธยา		อนุกรรมการ
๘. นายวิสูตร จงชูวนิชย์		อนุกรรมการ
๙. นายอดิเทพ จริยเวชช์วัฒนา		อนุกรรมการ
๑๐. ปลัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา		อนุกรรมการ
๑๑. ปลัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี		อนุกรรมการ
๑๒. นายประสาน บุญสูง		อนุกรรมการ
๑๓. นายสนั่น สายสุนทร		อนุกรรมการ
๑๔. นายเดช อิงคสิทธิ์		อนุกรรมการ
๑๕. นางสาววันเพ็ญ อีร์พวงศน์ภาลัย		อนุกรรมการ

#### ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางกชพร เงินงาม เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักงานเทศบาลเมืองพิมลราช จังหวัดนนทบุรี
๒. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ  
- ไม่มี

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม  
- รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘ /๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๘

เลขานุการ ฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๘ / ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๘ จำนวน ๑๐ หน้า และได้ส่งให้คณะกรรมการฯ แล้ว ตามหนังสือที่ มท ๐๒๐๙.๓ / ว.๖๙ ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๘ แล้ว

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๘ / ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๘

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อทราบ  
เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมคณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๘ / ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๘

๓.๑ ขอร้องเรียนของสมาพันธ์ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แห่งประเทศไทย

เลขานุการ ฝ่ายเลขานุการได้รายงานผลการประชุมคณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ขอร้องเรียนของสมาพันธ์ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งประเทศไทย ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทย และประธาน ก.ถ. ทราบมติการประชุมยืนยันให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากระบบซีเป็นระบบแท่งตามที่ได้กำหนดไว้ โดยสรุปและข้อเท็จจริงประกอบ ดังนี้

ลำดับที่	ประเด็น	ข้อเท็จจริง
๑	การประเมินค่างาน (Job Evaluation) ๑.๑ ไม่มีความชัดเจน ๑.๒ บุคลากรและ อปท.ไม่มีความรู้ในการประเมินค่างาน ๑.๓ ไม่ใช่เรื่องที่จะสามารถปฏิบัติได้ตามคู่มือการประเมินค่างาน	๑. สาเหตุที่มีการร้องเรียนตามข้อ ๑.๑- ๑.๓ เนื่องจากสมาพันธ์ฯ มีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน โดยเข้าใจว่าหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่จะนำไปใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดทำหลักเกณฑ์ ๒.การจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน (Job Evaluation) นั้น สำนักงาน ก.ถ.ส.ป. ได้ว่าจ้าง สปร.เป็นผู้ศึกษาวิจัย เรื่อง การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและคำตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ซึ่ง ก.ถ.ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว

/ลำดับที่...

ลำดับที่	ประเด็น	ข้อเท็จจริง
๒	<p><b>การปรับปรุงประเภทตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น</b></p> <p>จากเดิม ๔ ประเภทตำแหน่ง คือ ประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ให้เหลือ ๓ ประเภทตำแหน่ง คือ ประเภทบริหารจัดการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป โดยให้เหตุผลดังนี้</p> <p>๑) ไม่ยืดหยุ่นในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒) จากการหารือสมัชชาฯ ทราบว่าการเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการเข้าสู่แห่งบริหารจัดการท้องถิ่น เนื่องจากเห็นว่าคุณลักษณะงานสายงานนักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ปลัด / รองปลัด) กับตำแหน่งนักบริหารงานในสายงานอื่น (หัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ส่วน กอง และ สำนัก) มีลักษณะคล้ายคลึงกัน</p>	<p>- การร้องเรียนในกรณีดังกล่าวนี้ ได้มีการพิจารณาในประเด็นที่มีลักษณะอย่างเดียวกันในการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๑๑ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๘ ซึ่งสมัชชาผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งประเทศไทย ขอให้จัดตำแหน่งนักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ปลัด / รองปลัด) กับตำแหน่งนักบริหารงานในสายงานอื่น (หัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ส่วน กอง และ สำนัก) เป็นตำแหน่งบริหารจัดการท้องถิ่น หรือ อำนวยการท้องถิ่นโดยไม่แบ่งแยกกัน</p> <p>ก.ถ. มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๑ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๘ เห็นว่าเมื่อมีการจัดตำแหน่งนักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประเภทบริหารจัดการท้องถิ่น และตำแหน่งนักบริหารในสายงานอื่นเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ซึ่งจำแนกตามคะแนนการประเมินค่างาน และภาระหน้าที่ความรับผิดชอบแล้ว จึงไม่ควรที่จะให้ทั้งสองตำแหน่ง มีอัตราเงินประจำตำแหน่งเดียวกันเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับคะแนนการประเมินค่างานและหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวตามหลักวิชาการ และได้แจ้งให้สมัชชาผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งประเทศไทยทราบแล้ว ตามหนังสือ ที่ มท ๐๒๐๙.๒/ ๒๒ ลว. ๑๖ มกราคม ๒๕๕๘</p>

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

/๓.๒ เรื่อง สืบเนื่อง...

๓.๒ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล  
ส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๗ / ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘

ประเด็น	ข้อเท็จจริง
<p>การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติการ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐</p>	
<p>๑ แนวทางการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นดีเด่น</p> <p>ฝ่ายเลขานุการ เสนอให้คณะกรรมการพิจารณา แนวทางการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นดีเด่น ในการประชุมฯ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ ครั้งที่ ๑ / ๒๕๕๘ ครั้งที่ ๒ / ๒๕๕๘ และครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ ซึ่งเป็นการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กลยุทธ์ที่ ๑.๑ แนวทางการ ดำเนินการที่ ๑ เนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีส่วน ราชการหรือหน่วยงานใดดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการได้นำแนวทางของการคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนดีเด่นเพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ก.ถ. มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบแนวทางการคัดเลือก ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดีเด่น โดย มอบหมายให้คณะกรรมการใน ก.ถ.ด้านการ พัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น นำข้อคิดเห็นและข้อสังเกตของที่ประชุม ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมแล้วนำเสนอ ก.ถ. เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง</li> <li>- คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาฯ ได้ประชุม พิจารณา โดยนำข้อคิดเห็นและข้อสังเกตของ ก.ถ. ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเรียบร้อยแล้ว ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘</li> <li>- เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่ง และค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจาก ระบบซีเป็นระบบแท่ง ฝ่ายเลขานุการจะได้เสนอ ให้ ก.ถ. พิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการ คัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดีเด่น ต่อไป</li> </ul>
<p>๒ การจัดทำสมุดบันทึกความดีของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒.๑ ก.ถ. มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๗ เห็นชอบหลักสูตร การพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมอบหมายให้กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยสถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น เป็นหน่วยดำเนินการ</p>	<p>ก.ถ. มีมติในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ รับทราบมติที่ประชุมที่ได้มีการ จัดทำสมุดบันทึกความดีของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยเห็นชอบรูปแบบและประโยชน์การใช้ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เป็นเอกสารที่ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่น นำไปใช้ด้วยความสมัครใจ</li> </ol>

/ประเด็น...

ประเด็น	ข้อเท็จจริง
<p>๒.๒ คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีมติในการประชุมครั้งที่ ๒ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เห็นชอบให้มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อติดตามประเมินผลหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒.๓ คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๗ เห็นชอบแนวทางการติดตามประเมินผลหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่คณะทำงานเสนอ โดยให้มีการจัดทำสมุดบันทึกความดีของข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒.๔ คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๒ / ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๘ และครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบการปรับปรุงรูปแบบและประโยชน์การใช้สมุดบันทึกความดีของข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๒. เอกสารจะจัดทำโดยการ download จากเว็บไซต์สำนักงาน ก.ค. ส.ป. เพื่อนำไปเป็นต้นแบบตามแนวทางที่ประชุม (ไม่สงวนสิทธิการใช้)</p> <p>๓. จัดเก็บเอกสารไว้ส่วนบุคคล</p> <p><b>วัตถุประสงค์ ดังนี้</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เพื่อใช้ประโยชน์ส่วนบุคคล</li> <li>๒. เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการในเรื่องต่างๆ เช่นการพิจารณาความดีความชอบประจำปีการเลื่อนระดับการแต่งตั้งโยกย้ายและการสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นดีเด่น เป็นต้น</li> </ol> <p>ทั้งนี้จะต้องมีการรับรองเอกสารตามรูปแบบของสมุดบันทึกความดีของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ ก.ค. กำหนด</p>
<p>๓ การกำหนดกรอบหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่</p> <p>- คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๗ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เห็นชอบในหลักการกำหนดกรอบหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ กลยุทธ์ที่ ๒.๒</p>	<p>- ก.ค. มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๗ เห็นชอบในหลักการกำหนดกรอบหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ โดยมีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงเรื่องของความครบถ้วนในหลักสูตรที่แต่ละประเภทตำแหน่งควรฝึกอบรมและรายละเอียดหลักสูตรภาคบังคับ ทั้งนี้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รับข้อเสนอแนะข้างต้นไปพิจารณาดำเนินการต่อไป</p>

ประเด็น	ข้อเท็จจริง
<p>- มติที่ประชุมคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๙ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๗ เห็นชอบในหลักการการกำหนดกรอบหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ โดยใช้สมรรถนะที่จำเป็นประกอบการพิจารณาดำเนินการของแต่ละหลักสูตรตามรูปแบบหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>- มติที่ประชุมคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๕ / ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘ มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการนำแนวทางการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาภาคบังคับของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมาเป็นแนวทางในการดำเนินการ รวมทั้งให้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะอนุกรรมการเพื่อจัดทำกรอบหลักสูตรเพื่อให้คณะอนุกรรมการพิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป</p>	<p>- คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีหนังสือที่ มท ๐๒๐๙.๓/๕๙ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๘ ขอความอนุเคราะห์ในการพิจารณาให้ความเห็นของคณะอนุกรรมการด้านกฎหมายและเรื่องราวร้องทุกข์ เพื่อให้การกำหนดกรอบหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ เป็นไปด้วยความถูกต้องและสมบูรณ์ จึงเห็นควรสอบถามคณะอนุกรรมการด้านกฎหมายและเรื่องราวร้องทุกข์ในประเด็นต่างๆ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ร่างประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดแนวทางการพัฒนาของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น</li> <li>๒. ร่างกรอบหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาภาคบังคับของข้าราชการส่วนท้องถิ่น</li> <li>๓. บัญชีรายชื่อวิชาที่คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเสนอแนะเพิ่มเติม จะสามารถนำไปบรรจุไว้ในกรอบหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ให้สอดคล้องตามประกาศ ก.ถ. เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๕ ได้หรือไม่เพียงใด</li> <li>๔. อำนวยหน้าที่ว่าการกำหนดกรอบหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น</li> </ol>

ประเด็น	ข้อเท็จจริง
<p>๔ การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับอาเซียนสู่มาตรฐานสากล</p> <p>คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๗ /๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบในหลักการการจัดทำกรอบแนวทางการดำเนินการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนสู่มาตรฐานสากล ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ กลยุทธ์ที่ ๒.๕ ทั้งนี้ โดยให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เสนอ ก.ถ. จัดตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อพิจารณาดำเนินการเป็นการเฉพาะ</li> <li>๒. ให้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะอนุกรรมการเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการจัดทำกรอบแนวทางการดำเนินการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนสู่สากล พร้อมรายละเอียด       <ul style="list-style-type: none"> <li>- คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๘ /๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอโดยเลือกนางเลื่อมใสใจแจ้ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.ถ. ด้านการบริหารงานท้องถิ่น เป็นประธานอนุกรรมการและให้แต่งตั้งผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและด้านประชาคมอาเซียนเป็นอนุกรรมการ และให้มีหน้าที่ช่วยเหลือคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้           <ol style="list-style-type: none"> <li>(๑) ศึกษาความเหมาะสมในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนสู่มาตรฐานสากล</li> <li>(๒) จัดทำกรอบแนวทางการดำเนินการและขั้นตอนต่างๆ ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนสู่มาตรฐานสากล</li> <li>(๓) การประสานงานกับส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องตามข้อ ๑ - ๒</li> <li>(๔) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>(๕) งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย</li> </ol> </li> </ul> </li> </ol> <p>ทั้งนี้ ให้ฝ่ายเลขานุการ เสนอ ก.ถ. พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป</p>	<p>มติที่ประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๙ / ๒๕๕๘ วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นฯ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนสู่มาตรฐานสากล โดยให้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนสู่มาตรฐาน สากล เพื่อดำเนินการเป็นการเฉพาะโดยให้เสนอ ก.ถ. พิจารณาองค์ประกอบคณะอนุกรรมการในการประชุมครั้งต่อไป</li> <li>๒. จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. .... ถึง พ.ศ. .... เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องจากยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล</li> </ol>

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

/ระเบียบวาระที่ ๔...



## ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เพื่อพิจารณา

- การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

## เลขานุการ

## ๑. ต้นเรื่อง

๑.๑ ก.ถ. มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๗ เห็นชอบหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมอบหมายให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเป็นหน่วยดำเนินการตามหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๒ คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุมครั้งที่ ๒ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เห็นชอบให้มีการแต่งตั้งคณะทำงานติดตามประเมินผลการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการท้องถิ่น

## ๒. ข้อเท็จจริง

ฝ่ายเลขานุการฯ พิจารณาแล้วได้ประสานงานกับสำนักพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นแล้วปรากฏว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่ผ่านมา ได้มีการจัดอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๘ รุ่น รวม ๙๓๕ คน รายละเอียดปรากฏตามตารางผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

## ๓. ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้หลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงเห็นควรกำหนดแนวทางในการติดตามประเมินผลหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาหลักสูตรฯ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเรียนมาเพื่อขอความเห็นชอบในประเด็น ดังนี้

๓.๑ การติดตามประเมินผลหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่น สำหรับผู้ผ่านการอบรมตามข้อ ๒

๓.๒ เพื่อให้การประเมินมีความชัดเจน จึงเห็นควรประเมินกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

- (๑) ให้มีผู้ประเมินผู้บังคับบัญชา
- (๒) ให้มีผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๓) ให้ผู้ผ่านการอบรมประเมินตนเอง
- (๔) ให้มีผู้ประเมินโดยภาคประชาชน
- (๕) ให้มีผู้ร่วมงานประเมินผู้เข้ารับการอบรม

๓.๓ มอบหมายให้คณะทำงานติดตามประเมินผลหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่น ดำเนินการ ดังนี้

(๑) เสนอแนวทางวิธีการประเมินหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) จัดทำเครื่องมือในการประเมินสำหรับผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่น

การดำเนินการข้างต้นให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

/ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการ...

ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการขอสรุปข้อมูลเบื้องต้น จำนวนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนา และปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๘ รุ่น รวมทั้งสิ้น ๙๓๕ คน หากจำแนกเป็นประเภท ตำแหน่งส่วนใหญ่จะเป็นตำแหน่งประเภททั่วไป ส่วนประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรากฏว่าประเภทของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าอบรมในหลักสูตรฯ มากที่สุด คือ ประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนก ออกเป็น รายภาคแล้ว ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะมีผู้เข้าอบรมมากที่สุด ดังนั้น ในการประชุมพิจารณาในวันนี้ ฝ่ายเลขานุการจะขอความเห็นชอบแนวทางในการติดตามประเมินผลหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

#### ๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

**ประธาน** จากข้อมูลที่ฝ่ายเลขานุการนำมาให้ที่ประชุมรับทราบนั้น เป็นข้อมูลที่ฝ่ายเลขานุการได้ ขอความร่วมมือจากสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เพื่อให้ที่ประชุมได้รับทราบว่า มีจำนวนผู้ผ่านการอบรม จำนวนมากน้อยเพียงใด ซึ่งจำแนกรายละเอียดในระดับพื้นที่จังหวัดและประเภทต่งนั้น จึงขอให้ คณะอนุกรรมการได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่าตามที่ฝ่ายเลขานุการดำเนินการเสนอมานั้นมีความ เหมาะสมหรือไม่อย่างไร

**ดร.ถวิลวดี บุรีกุล** แสดงความเห็นว่าการณิตตามข้อ ๓.๒ ที่ได้มีการกำหนดกลุ่มผู้ประเมินไว้จำนวน ๕ กลุ่มนั้นโดย ส่วนตัวเห็นว่า กรณีตามข้อ ๓.๒ (๑) ถึง (๓) นั้น เป็นกลุ่มผู้ประเมินที่อาจจะใช้ได้ แต่อาจจะจะมีบางกลุ่มที่ยังไม่มีความ ชัดเจน เช่น ข้อ ๓.๒ (๔) ให้มีผู้ประเมินโดยภาคประชาชน ซึ่งเห็นว่าหากเป็นการประเมินโดยประชาชนจำเป็นจะต้อง ระบุให้ชัดเจนเพิ่มขึ้นอีกว่าประชาชนที่มาติดต่อราชการหรือประชาชนในพื้นที่ อย่างเช่นข้อ ๓.๒ (๕) เพื่อเป็นการ ร่วมงานในระนาบเดียวกันหรือต่างระนาบ บางคนอาจจะยังไม่มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มากพอ และอาจจะต้อง มีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนโดยตั้งเป้าหมายไว้ว่าประเมินเพื่ออะไร

**ประธาน** แสดงความเห็นที่เห็นด้วยกับ ดร.ถวิลวดี บุรีกุล ที่ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ กรณีเพื่อนร่วมงาน อาจจะต้องมีระยะเวลาของการทำงานจนมีผลงานให้เป็นที่ประจักษ์หรือเป็นที่รู้จักแก่เพื่อนร่วมงานเสียก่อนจึงจะ ประเมินได้

**นายชาติ ดวงดารา** แสดงความเห็นว่าการณิตตามข้อ ๓.๒ (๓) ให้มีผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น ขอตั้ง ข้อสังเกตว่าผู้ผ่านการอบรมเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นใหม่ อาจจะยังไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น ในระยะแรกจึงอาจจะต้องมีเฉพาะการประเมินตนเองและประเมินโดยผู้บังคับบัญชา แต่ทั้งนี้ ก็ขึ้นกับที่ประชุม ว่าจะเห็นเป็นอย่างไร

**นายสุรพล เจริญภูมิ** แสดงความคิดเห็นว่า เห็นด้วยกับข้อสังเกตของ ดร.ถวิลวดี บุรีกุล แต่อย่างไรก็ตามยังเห็นว่า เพื่อนร่วมงานก็มีความสำคัญ แต่อาจจะต้องมีระยะเวลาเพื่อให้ผู้ผ่านการอบรมได้ทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานสักระยะหนึ่งเสียก่อน ในเบื้องต้นจึงเห็นว่าควรให้มีการประเมินโดยกลุ่มประเมินตามข้อ ๓.๒ (๑) - (๓)

**ประธาน** แสดงความคิดเห็นว่า เห็นด้วยกับ นายสุรพล เจริญภูมิ ที่จะให้มีการประเมินโดยเพื่อน ร่วมงานเพราะจะทำให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น แต่ทั้งนี้ ก็ต้องให้มีระยะเวลาการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิด ความสัมพันธ์และมีการทำงานร่วมกันมาสักระยะหนึ่งเสียก่อน นอกจากนี้ ยังเห็นว่าการอบรมหลักสูตรการพัฒนาและ ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นที่จะต้องให้ข้าราชการที่ยังไม่เคยเข้ารับการอบรมได้รับ การอบรม โดยอาจจะต้องประสานกับทุกจังหวัดเพื่อขอความร่วมมือให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุ มาแล้ว แต่ยังไม่ผ่านการอบรมให้มาเข้าอบรมเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

/นางราณี อุปการะกุล...

**นางราณี อุปการะกุล** แสดงความเห็นว่าการประเมินควรจะต้องกำหนดเป้าหมายว่าจะเป็นการประเมินหลักสูตรหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรม ซึ่งหากยังไม่มีกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนก็อาจจะทำให้แนวทางการประเมินเกิดความคลาดเคลื่อนและมีแนวทางที่ไม่ชัดเจน

**นายสมภาคย์ สุขอนันต์** เห็นด้วยกับ นางราณี อุปการะกุล ว่าควรให้เกิดความชัดเจนเสียก่อนว่าจะประเมินผลการประเมินบุคคลที่ผ่านการอบรมหรือประเมินหลักสูตร เพราะถ้ากำหนดเป้าหมายที่ไม่ตรงแล้วก็จะทำให้แนวทางการดำเนินการไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์

**เลขานุการ** ชี้แจงต่อที่ประชุมว่าการกำหนดแนวทางติดตามประเมินผลนี้ เนื่องจากฝ่ายเลขานุการเห็นว่า ภายหลังจากที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้เห็นชอบให้มีหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้มีการอบรมไปแล้ว ดังนั้น เพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสมและเป็นไปตามเจตนารมณ์และสัมฤทธิ์ผล ฝ่ายเลขานุการจึงต้องการที่จะให้มีการพัฒนาให้มีความทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นไปตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเมื่อได้ผลการประเมินเรียบร้อยแล้วก็จะได้ประมวลผลเพื่อนำมาพัฒนาหลักสูตรฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**ดร.ถวิลวดี บุรีกุล** แสดงความเห็นว่าการประเมินนั้น ควรจะต้องให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ การออกแบบเครื่องมือสำหรับการประเมินจะต้องเป็นไปตามหลักวิชาการเพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของการประเมิน อีกทั้งแบบประเมินจะต้องไม่มีเฉพาะรูปแบบของการเลือกข้อที่ผู้ประเมินเห็นด้วยเท่านั้น แต่ควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ประเมินได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะด้วย

**ประธาน** แสดงความเห็น เห็นด้วยกับ ดร.ถวิลวดี บุรีกุล ที่ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ โดยให้ฝ่ายเลขานุการได้บันทึกประเด็นต่างๆ ไว้เพื่อนำไปกำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินการ

**นายสมภาคย์ สุขอนันต์** เห็นด้วยกับประธานและ ดร.ถวิลวดี บุรีกุล ที่ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ เนื่องจากการดำเนินการจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน นอกจากนี้ ในการดำเนินการของคณะกรรมการฯ แต่ละขั้นตอนนั้น จะต้องให้เกิดความละเอียดรอบคอบและต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องและสมบูรณ์มากที่สุด เพื่อเป็นฐานประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางในการดำเนินการต่อไป

**นายสุรพล เจริญภูมิ** แสดงความคิดเห็นว่าการดำเนินการอาจจะต้องใช้ข้อมูลการประเมินที่มากพอสมควร ซึ่งข้อมูลบางส่วนที่อาจจะนำมาใช้ประกอบการประเมินก็คือ ข้อมูลในระหว่างการอบรมที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หากจำเป็นต้องนำมาใช้ก็ให้ประสานขอได้จากทางสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

**นายประมวล พัฒน์ทอง** แสดงความคิดเห็นว่าการประเมินเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ครอบคลุมถูกต้องและสมบูรณ์นั้น จะต้องมีการประเมินความรู้และพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมทั้งก่อนและหลังการอบรม โดยให้มีการประเมินอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งอาจจะต้องมีห้วงระยะเวลาเป็นปัจจัยของการประเมิน ระยะเวลาแรกๆ อาจจะประเมินในส่วนที่เป็นความรู้ และเมื่อระยะเวลาผ่านไปอาจจะประเมินพฤติกรรม และประเมินผลการปฏิบัติงาน

/ดร.ถวิลวดี บุรีกุล...

**ดร.ถวิลวดี บุรีกุล** แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า จากที่คณะอนุกรรมการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นมานั้นก็ยังเห็นว่ายังต้องมีการประเมินผู้ผ่านการอบรมเป็นระยะ และต่อเนื่องเพื่อให้ได้ผลของการประเมินที่มีความสมบูรณ์ อาจจะต้องตั้งประเด็นการประเมินหลังการอบรมว่ามีความเปลี่ยนแปลงในการทำงานอย่างไรบ้าง โดยเสนอให้มีการกำหนดระยะเวลาของการประเมินเป็นรอบ ทั้งนี้ ต้องกำหนดเป้าหมายของการประเมินให้ชัดเจน เช่น ระยะเวลาแรกประเมินความรู้ ประเมินพฤติกรรม ส่วนระยะต่อไปจะต้องประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการและประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร ซึ่งจะต้องมีแนวทางที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น เช่น อาจจะมีการรวบรวมสถิติข้อมูลการยกย่องชมเชย หรือข้อมูลการร้องเรียนหรือความบกพร่องของการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการประเมิน เป็นต้น

**ประธาน** แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า เห็นด้วยกับคณะอนุกรรมการที่เสนอมา โดยจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ประเมินได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่างๆ ในการจัดทำแบบสอบถามหรือเครื่องมือการประเมินนั้น จะต้องตั้งประเด็นให้มีความชัดเจนของเรื่องที่จะประเมินได้อย่างถูกต้อง โดยให้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะอนุกรรมการไปประกอบการจัดทำแบบประเมิน นอกจากนี้ อาจจะต้องสอบถามความต้องการหรือความเหมาะสมของวิทยากรที่บรรยายให้ความรู้ เพื่อจะได้ปรับเปลี่ยนให้ดียิ่งขึ้น

**นายธนศักดิ์ มาคะสิระ** แสดงความคิดเห็นว่าเห็นด้วยกับประธานและคณะอนุกรรมการฯ ที่ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไว้ หากมีการประเมินที่ครอบคลุมก็จะเกิดความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลมากที่สุด และจะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในเบื้องต้นจึงเห็นว่า การประเมินความรู้ของผู้ผ่านการอบรมกลุ่มผู้ประเมินที่จะให้ความรู้ได้มากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา

**ประธาน** แสดงความคิดเห็นว่าขอให้ฝ่ายเลขานุการนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณะอนุกรรมการฯ ไปพิจารณาดำเนินการจัดทำกรอบแนวทางในการติดตามประเมินผลเพื่อให้เกิดความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

**มติที่ประชุม** เห็นชอบการกำหนดแนวทางในการติดตามประเมินผลหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาเนื้อหาของหลักสูตรและพฤติกรรมที่ได้รับการพัฒนาจากการปฐมนิเทศ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยกำหนดแนวทางดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้มีการติดตามประเมินผลผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเป็นคณะทำงานติดตามประเมินผลหลักสูตร โดยให้มีหน้าที่เสนอแนวทางและวิธีการประเมินหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒. ให้มีบุคคลดังต่อไปนี้ทำการประเมิน ดังนี้

- (๑) ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรม
- (๒) ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๓) ผู้ผ่านการอบรมประเมินตนเอง

ทั้งนี้ ให้ฝ่ายเลขานุการเสนอองค์ประกอบของคณะทำงานเพื่อให้คณะอนุกรรมการพิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป

**หมายเหตุ** ในส่วนของการให้ประชาชนในพื้นที่เป็นผู้ประเมิน จะอยู่ในส่วนของการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา และการรวบรวมแบบประเมิน (การชมเชยและการร้องเรียน) ในระยะเวลาภายหลังจากการฝึกอบรมเป็นระยะเวลา ๑ ปี

/ระเบียบวาระที่ ๕...

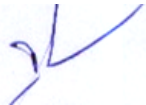
ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ  
- กำหนดการประชุมครั้งต่อไป

เลขานุการ กำหนดการประชุมคณะอนุกรรมการครั้งต่อไป ซึ่งเป็นครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๕๘ ตรงกับ วันจันทร์  
ที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ สำหรับรายละเอียดฝ่ายเลขานุการจะได้แจ้งให้ทราบในหนังสือเชิญประชุมต่อไป

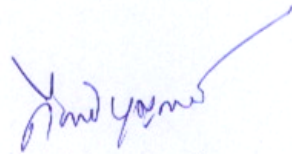
มติที่ประชุม รับทราบ

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

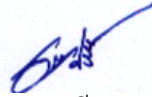


(นายฐิติพงศ์ วิชัยสาร)  
นิติกรชำนาญการ สกถ.



(นายเกียรติ บุญการณ์)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สกถ.  
อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการฯ

ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม



(นายธรรมนุญ ศรีวรรณนะ)  
ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น  
อนุกรรมการและเลขานุการฯ