

สรุปสาระสำคัญการสัมมนาเพื่อนำเสนอผลการศึกษาและรับฟังความคิดเห็น
โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น
เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ณ ห้องพัชรวดี ๑ โรงแรมปรีนซ์ พาเลซ กรุงเทพมหานคร

๑. การสัมมนาเริ่มในเวลา ๐๙.๐๐ น. โดยมีนายวัลลภ พริ้งพงษ์ รองปลัดกระทรวงมหาดไทย หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาชุมชนและส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นประธานในพิธีเปิด และกล่าวให้เห็นถึงความสำคัญของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นเหตุผลที่จำเป็นจะต้องมีการดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ โดยจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่สามารถนำไปใช้ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

๒. นายปรีชา วัชรภักย์ ผู้อำนวยการสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ กล่าวต้อนรับและนำเสนอภาพรวมของโครงการศึกษาวิจัย

๓. นายอดิศักดิ์ กฤษณะ ณ อยุธยา ที่ปรึกษาอาวุโส สป.ร. นำเสนอผลการศึกษาวิจัยร่างรายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้ผู้เข้าร่วมสัมมนารับทราบก่อนพิจารณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะใน ๔ ประเด็นหลัก ดังนี้

๓.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ ผลการสำรวจ ศึกษา และวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการในการพัฒนาของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๓.๓ ผลการศึกษา วิเคราะห์เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๓.๔ ผลการศึกษาเพื่อเสนอแนวทางและมาตรการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๔. ผู้เข้าร่วมสัมมนาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในหลายประเด็น สรุปได้ดังนี้

ลำดับ	ผู้อภิปราย	ประเด็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
๑.	นายประสาน สุขรังสรรค์ กรรมการใน ก.จ.	เห็นด้วยกับแนวคิด แต่อาจจะยากในแง่ของการนำไปใช้จริง เนื่องจากฝ่ายการเมืองค่อนข้างเข้มแข็งและต่อต้านได้ยากมากเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับชาติถึงท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีการสร้างภูมิคุ้มกันให้ข้าราชการด้วย เช่น กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ เป็นต้น รวมทั้งอาจต้องนำพลังประชาชนและมวลชนมาร่วมด้วย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเพิ่มกระบวนการในการพัฒนาหรือสร้างพลังมวลชนและประชาชนที่อยู่ในพื้นที่นั้นๆ ให้มีความเข้มแข็งมากขึ้นในลักษณะองค์กรรากหญ้า สร้างจิตสำนึกที่จะต้องตรวจสอบ ซึ่งจะมีส่วนช่วยโดยตรงต่อข้าราชการได้อย่างแท้จริง
๒.	นายศุภรัตน์ โชติกัญญา กรรมการใน ก.ท.	ผลการศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นฉบับนี้ เน้นการพัฒนาด้านธรรมาภิบาลเป็นหลัก จึงควรเพิ่มเติมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในด้านอื่นๆ ด้วยในอนาคต รวมทั้งควรมีการกำหนดเงินงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยอาจกำหนดเป็นระเบียบและข้อบังคับให้มีการใช้เงินงบประมาณอุดหนุน หรืออาจให้ท้องถิ่นใหญ่ๆ เป็นศูนย์กลางในการให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาข้าราชการในท้องถิ่นเล็กๆ ที่มีเงินงบประมาณน้อย เพื่อให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งขนาดใหญ่และเล็กได้รับโอกาสในการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

ลำดับ	ผู้อภิปราย	ประเด็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
๓.	นายวิสาศ สิงหวิสัย กรรมการใน ก.อบต.	การศึกษานี้มีประโยชน์ ถือเป็น การเริ่มต้นที่ดีที่จะทำให้ เกิดการพัฒนา ข้าราชการ และที่สำคัญได้ เห็นความต้องการในการพัฒนา (Training Needs) จากข้าราชการอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถหาวิทยากรที่เป็นมือ อาชีพมาดำเนินการพัฒนาข้าราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔.	นายสมเจตน์ วิริยะดำรงค์ กรรมการใน ก.อบต.	เนื่องจากระบบสังคมไทยเป็นองค์รวม การพิจารณาคุณธรรมเฉพาะแค่ ข้าราชการท้องถิ่น อาจไม่เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ดังนั้น จะต้อง พิจารณาในระดับประเทศหรือการเมืองระดับชาติด้วย จึงจะทำให้เกิดผล อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนั้นจะต้องพิจารณาที่ระบบการศึกษาของ ประเทศไทยอีกด้วย ควรมีการปลูกฝังตั้งแต่ยังเป็นเด็ก นักเรียน และ นักศึกษา เพื่อให้มีวินัย คุณธรรมตั้งแต่เด็ก ซึ่งสามารถพัฒนาได้ง่ายและเกิด ผลได้จริง ตลอดจนจะต้องพิจารณาเรื่องรายได้และเงินเดือนของตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมากระหว่างอัยการและครู ซึ่งการพิจารณาเรื่องเงินเดือนนี้ ต้องดูในลักษณะองค์รวมเพื่อให้เกิดความยุติธรรมอย่างแท้จริง
๕.	นายพลศักดิ์ จิระไกรศิริ อาจารย์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ผลการศึกษาจะสมบูรณ์กว่านี้ ถ้ามีการระบุรายละเอียดวิธีการแต่ละ ประเภทในการเก็บข้อมูลว่าเป็นอย่างไร กำหนดค่าความคาดเคลื่อน เบื้องต้น รวมทั้งการระบุค่าความเที่ยงตรง (Validity) การกระจายตัวของ ข้อมูล และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของข้อมูล โดยอาจเพิ่มเติมความ หลากหลายของท้องถิ่น (Local Diversity) ด้วย เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ ของผลการศึกษาให้มากขึ้น
๖.	นายประยูร พรหมพันธุ์ อดีตประธาน ก.ถ.	กรอบแนวคิดหลักในการศึกษาจะต้องอ้างอิงให้ชัดเจนว่ามีที่มาจาก รัฐธรรมนูญ ปี ๕๐ เป็นหลัก เพื่อสร้างน้ำหนักแก่ผลการศึกษามากขึ้น โดย จะต้องให้ความเชื่อมโยงที่มานี้มาสู่หลักการเมืองท้องถิ่น ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้อง และมีความรับผิดชอบโดยตรงต่อความยุติธรรม โปร่งใส และธรรมาภิบาล อย่างไรก็ตาม จะทำอย่างไรให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญและตระหนักถึง เรื่องนี้ รวมทั้งจะต้องหาวิธีการในการติดตามและประเมินผล และวิธีการที่ สามารถบังคับใช้ได้ เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้จริง โดยอาจต้องสร้าง การมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อใช้พลังมวลชนเข้ามาตรวจสอบ เพื่อให้ เกิดผลกระทบโดยตรง
๗.	ดร.ประวิทย์ ทองศรีนุ่น กรรมการใน ก.อบต.	ให้มีการเผยแพร่เรื่องนี้อย่างเป็นรูปธรรมผ่านระบบการศึกษาในรูปแบบ ต่างๆ และดำเนินการศึกษาวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ให้ดึงพลังมวลชนเข้ามามีส่วนร่วม นอกจากนั้น อาจเสนอให้มีการกำหนด เรื่องนี้เป็นวาระแห่งชาติ เพื่อให้เกิดผลปฏิบัติอย่างชัดเจนและเป็นระบบ
๘.	นายสกล เหลืองไพฑูรย์ ปลัดเทศบาลนครอ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร กรรมการใน ก.ท.	ปัญหาส่วนใหญ่ก็เนื่องมาจากขาดการสร้างตระหนักเรื่องคุณธรรม และจริยธรรมแก่ฝ่ายการเมือง จึงต้องให้ฝ่ายการเมืองมีการถวายสัตย์ก่อน เข้ารับตำแหน่งด้วย เพราะจะเป็นสิ่งที่ยึดโยงกับสถาบันกษัตริย์โดยตรงและ ช่วยสร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกด้านธรรมาภิบาลได้ รวมทั้งต้องม ีการนำเอาศีล ๕ เข้ามาใช้ ซึ่งหากทุกคนยึดมั่นในเรื่องนี้ก็มีความเชื่อมั่นว่า จะช่วยให้สังคมและประเทศไทยมีคุณภาพมากขึ้น

ลำดับ	ผู้อภิปราย	ประเด็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
๙.	นางปราณีต ถาวร ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย และระเบียบ ผู้แทนสมาคมสันนิบาต เทศบาลแห่งประเทศไทย	- ให้แก่สื่อกรมส่งเสริมฯ ให้ถูกต้อง - SWOT ที่เกี่ยวกับเรื่องทุนการศึกษาบุคลากรภายใน ควรระมัดระวังในการเขียนด้วย รวมทั้งผลการศึกษาที่ว่าข้าราชการบางส่วนมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ไม่น่าจะถูกต้อง น่าจะใช้คำว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มากกว่า รวมทั้งการกำหนดค่าเป้าหมาย เกณฑ์ตัวชี้วัดต่าง ๆ ให้ชัดเจนมากกว่านี้ด้วย - ในส่วนของการกำหนดงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการ ควรกำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ เพื่อมิให้เป็นข้อจำกัดแก่ท้องถิ่นขนาดใหญ่ซึ่งมีงบประมาณมาก ๆ หากกำหนดไว้ว่าต้อง ๓ % จะกลายเป็นว่ามีงบประมาณในเรื่องนี้อย่างมหาศาล - กลยุทธ์ที่ให้มีการยกย่องข้าราชการรุ่นใหม่ ควรปรับให้รวมถึงข้าราชการรุ่นเก่าด้วย เพื่อไม่สร้างให้เกิดความแตกแยก - ควรมีการปรับแนวทางปฏิบัติที่ ๓ ภายใต้กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เพราะการปรับปรุงระบบตรวจสอบ (Audit) โดยให้ข้าราชการส่วนภูมิภาค เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานของท้องถิ่น อาจไม่ได้ช่วยแก้เรื่องธรรมาภิบาลได้ - ให้เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการถ่ายทอดทั้งภายในและระหว่างส่วนราชการ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติได้จริง
๑๐.	นางน้ำเพชร กายบริบูรณ์ นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนชำนาญการพิเศษ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เนื่องจากแผนปฏิบัติการ ฯ ตามแผนการกระจายอำนาจ ฯ (ฉบับที่ ๓) ซึ่งจะประกาศใช้ในปีนี้ เน้นในเรื่องที่จะให้ท้องถิ่นช่วยเหลือตัวเองก่อนเป็นลำดับแรก โดยได้กำหนดให้มีการจัดตั้งสถาบันการพัฒนาข้าราชการท้องถิ่นขึ้น ดังนั้น ผลการศึกษาเรื่องนี้สามารถนำมาเชื่อมโยงให้เกิดการพัฒนาได้
๑๑.	นายทิสณุ รอดรักษา ผู้แทนวิทยาลัยราชพฤกษ์	ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย ทั้งนี้ เสนอให้กำหนดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน (Corporate Social Responsibility) เข้ามาอยู่ในยุทธศาสตร์นี้ด้วย โดยอาจเพิ่มเป็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ โดยข้าราชการจะต้องรับผิดชอบต่อชุมชนด้วย และให้มีการเผยแพร่ต่อสาธารณชนเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามอย่างเป็นรูปธรรม
๑๒.	นายณพคุณ ดิลกภากรณ์ ปลัดเทศบาลตำบล พระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ	เนื่องจาก ก.ถ. จะต้องเป็นหน่วยงานในการกำหนดมาตรการ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจนเพื่อรองรับการนำเรื่องนี้ไปใช้อย่างเป็นระบบ แต่ ณ เวลานี้ยังขาดทั้งประธาน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จึงอาจจะมีผลกระทบให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นี้เกิดความล่าช้าได้
๑๓.	นายธนศักดิ์ มาคะสิระ นายกเทศมนตรีตำบล วัดเพลง จังหวัดราชบุรี กรรมการใน ก.ท.	การพัฒนาและปลูกจิตสำนึกต้องเน้นการพัฒนาตั้งแต่เด็ก หากมาเริ่มพัฒนาในตอนโตอาจจะทำให้เกิดจริงได้ยาก จึงควรให้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาตั้งแต่เด็กๆ

ทั้งนี้ สปร. จะได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมสัมมนาไปพิจารณาดำเนินการปรับปรุง
ร่างรายงานฉบับสมบูรณ์ และนำส่งรายงานผลการศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์ตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้
ในสัญญาจ้างต่อไป

ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
โทร. / โทรสาร ๐-๒๒๒๕-๔๗๕๒
๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕