

สรุปผลการประชุมคณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ครั้งที่ 2/2549 เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2549

คณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ 2 / 2549 เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2549 ณ ห้องประชุมศาลาว่าการเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ได้มีการพิจารณาเรื่องที่สำคัญ ดังนี้

1. การประชุมระดมความคิดเห็น เรื่อง การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามแผนปฏิบัติการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อจูงใจให้ข้าราชการถ่ายโอนไปสู่ท้องถิ่น

ที่ประชุมได้พิจารณาระดมความคิดเห็นในเรื่อง การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามแผนปฏิบัติการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อจูงใจให้ข้าราชการถ่ายโอนไปสู่ท้องถิ่น อย่างกว้างขวาง โดยมีสรุปผลการประชุมระดมความคิดเห็นรายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

ทั้งนี้ ที่ประชุมมีมติมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการรวบรวมสรุปผลการประชุมระดมความคิดเห็นดังกล่าว เสนอที่ประชุม ก.ถ. เพื่อประกอบการพิจารณาแก้ไขร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ต่อไป

สรุปผลการประชุมระดมความคิดเห็น
เรื่อง การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ตามแผนปฏิบัติการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อมุ่งให้ข้าราชการถ่ายโอนไปสู่ท้องถิ่น
วันอังคารที่ 8 สิงหาคม 2549 ณ ห้องประชุม 401 ศาลาว่าการเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ประเด็น	ผลการประชุมระดมความคิดเห็น
1. โครงสร้าง	<p>1. ควรเป็นไตรภาคี</p> <p>1.1 การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับจังหวัด (ก.อบต.จ.) ที่ประกอบด้วยคณะกรรมการ จำนวน 27 คน ทำหน้าที่พิจารณาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของพนักงาน อบต. ในจังหวัดนั้น พบว่ามีผู้แทนพนักงานส่วน ตำบล เพียง 3 คน ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ไม่เหมาะสมและเป็นธรรม นอกจากนี้ ในสัดส่วนของผู้แทนพนักงานส่วนตำบลดังกล่าว ควรประกอบด้วยผู้แทนพนักงานส่วนตำบลที่มีความหลากหลายไม่เฉพาะเพียงปลัด อบต. เท่านั้น แต่ควรเพิ่มหัวหน้าส่วนโยธา และหัวหน้าส่วนการคลังด้วย เป็นต้น</p> <p>1.2 การคัดเลือกผู้แทนเทศบาลในส่วนของปลัดเทศบาลในคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ควรเป็นไปตามหลัก one man one vote คือ ปลัดเทศบาล 1 คน มีสิทธิลงคะแนน 1 เสียง แทนที่จะใช้วิธีแบบเดิม คือ ให้แต่ละจังหวัดส่ง ปลัดเทศบาลเข้ามาเป็นตัวแทนของจังหวัดในการลงคะแนน เนื่องจากแต่ละจังหวัด มีจำนวนของเทศบาลในสัดส่วนที่ไม่ เท่ากัน ทำให้ไม่เป็นระบบตัวแทนที่แท้จริง</p> <p>1.3 ไตรภาคีที่แท้จริงในคณะกรรมการบริหารงานบุคคลควรประกอบด้วย คณะกรรมการฝ่ายการเมืองของ อบต. ทุกรูปแบบ และคณะกรรมการฝ่ายข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ โดยมีคนกลางในการตัดสิน คือ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและข้าราชการประจำ</p>

ประเด็น	ผลการประชุมระดมความคิดเห็น
	<p>2. ก.ถ. ต้องเป็นอิสระแยกออกมาเรียกว่า สำนักงานบริหารงานบุคคลท้องถิ่นแห่งชาติ เป็นองค์กรหลักในการจัดการการบริหารงานบุคคลของ อบท. โดยมีหน่วยงานฝึกอบรมของตนเอง และกรรมการจะมีรูปแบบเหมือนสถาบันพระปกเกล้า คือ แต่งตั้งโดยรัฐบาล และเป็นหน่วยงานอิสระ รัฐบาลจะสนับสนุนเฉพาะงบประมาณเท่านั้น</p> <p>3. เพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นเป็นระบบเดียวกันทั่วประเทศ และไม่ต้องมีกฎหมายเพื่อปฏิบัติและบังคับใช้หลายฉบับ เห็นควรแก้ไขให้ อบท. ทุกแห่งทั่วประเทศ ซึ่งปัจจุบันแบ่งหลัก ๆ ได้ 3 ประเภท คือ อบจ. เทศบาล และ อบต. เปลี่ยนเป็น อบท. รูปแบบเดียว เรียกว่า เทศบาล แต่แบ่งย่อยตามลำดับชั้น เป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลจังหวัด โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบลดหลั่นตามลำดับชั้น</p> <p>4. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ อบท. ในแต่ละประเภทควรแต่งตั้งข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นของ อบท. ในประเภทนั้น ๆ เป็นคณะกรรมการส่วนใหญ่ แทนที่จะเอาบุคคลภายนอกเข้ามา โดยใช้รูปแบบเช่นเดียวกับคณะกรรมการของผู้พิพากษา อัยการ และตำรวจ</p> <p>5. ควรมีรูปแบบ ก.อบต.อำเภอ เพิ่มขึ้น โดยจำลองรูปแบบจาก ก.อบต.จังหวัด มีนายอำเภอเป็นประธาน ก.อบต.อำเภอ เพื่อเป็นการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลใน ก.ระดับต่าง ๆ ลงสู่ระดับอำเภอ ซึ่งเป็นรูปแบบที่สัมผัสและรับทราบปัญหาการบริหารงานบุคคลที่เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง</p> <p>6. สำนักงานเลขาธิการ ก.จังหวัด ควรเป็นอิสระเช่นเดียวกับสำนักงาน ก.ถ. และแยกการดำเนินงานจากสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด</p>

ประเด็น	ผลการประชุมระดมความคิดเห็น
2. อำนาจหน้าที่	<ol style="list-style-type: none">1. กระบวนการอุทธรณ์ร้องทุกข์ในคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ควรแยกจากกระบวนการสอบสวน ในการลงโทษข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งปัจจุบันกระบวนการดังกล่าว ใช้คณะกรรมการชุดเดียวกันในการพิจารณา เพื่อสร้างความเป็นธรรมและเป็นหลักประกันให้กับข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น2. ควรแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลระหว่างผู้บริหาร อปท. กับ ปลัด อปท. ให้ชัดเจน เพื่อป้องกันการก้าวล่วงงานซึ่งกันและกัน ซึ่งผู้บริหาร อปท. ควรมีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริการประชาชน และมอบนโยบายให้ปลัด อปท. นำไปปฏิบัติ โดยปลัด อปท. จะเป็นผู้ช่วยผู้บริหาร อปท. ในการดูแลเรื่องการบริหารงานบุคคลด้วย3. อปท. ควรมีแท่งเงินเดือนของตนเอง ตามแนวคิด<ol style="list-style-type: none">3.1 การสร้างอัตราเงินเดือนของตนเอง โดยอัตราเงินเดือนจะขึ้นกับรายได้ของ อปท. หาก อปท. ใดที่มีรายได้มาก ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น ก็จะมีเงินเดือนสูงตามภาวะความรับผิดชอบของ อปท. นั้น ๆ3.2 แท่งเงินเดือนของ อปท. ควรใช้มาตรฐานเดียวกัน แต่ในส่วนของค่าตอบแทน ซึ่งเป็นผลประโยชน์อื่น ๆ (โบนัส) ควรเป็นไปตามลักษณะรายได้ของ อปท. ซึ่งจะเป็นกระบวนการหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการส่วนกลางถ่ายโอนมาสู่ อปท.4. ควรยกเลิกระบบซี และใช้ระบบการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน สร้าง career path ของตำแหน่งงานที่เท่ากันของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกประเภทและทุกรูปแบบ เพื่อสร้างความเท่าเทียมกัน และลดปัญหาการโอนย้ายของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

ประเด็น	ผลการประชุมระดมความคิดเห็น
3. อื่น ๆ	<ol style="list-style-type: none">1. เพื่อให้เกิดการบูรณาการทางความคิดร่วมกันของ อบท. ในการนำไปสู่ข้อสรุปของกระบวนการแก้ไขกฎหมายการบริหารงานบุคคลในขั้นตอนต่าง ๆ อบจ. ในแต่ละจังหวัดควรเป็นเจ้าภาพในการจัดประชุมระดมความคิดเห็นในประเด็นที่กระทบสิทธิเสรีภาพ และผลประโยชน์ รวมถึงสวัสดิการที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคตของ อบท. โดยแสดงให้เห็นถึงความต้องการที่แท้จริงในประเด็นต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การพิจารณาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง2. ควรเพิ่มรายได้/ฐานเงินเดือนของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแรงจูงใจให้มีการถ่ายโอนข้าราชการด้วยการเสนอการจัดเก็บรายได้ อบท. ที่เพิ่มขึ้น อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปพัฒนางานในด้านอื่น ๆ ของ อบท. ต่อไป3. เนื่องจากปัจจุบัน อบท. อยู่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จึงขาดความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลและการเงิน การคลัง โดยกฎหมายจัดตั้ง อบท. ทุกประเภทระบุชัดเจนว่า การเงิน การคลัง การงบประมาณและการบริหารงานบุคคลต้องเป็นไปตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด