

สรุปผลการประชุมคณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ครั้งที่ 5/2548 เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2548

คณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ 5 / 2548 เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2548 ณ ห้องประชุมสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ได้มีการพิจารณาเรื่องที่สำคัญ ดังนี้

1. การประชุมระดมความคิดเห็น เรื่อง การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามแผนปฏิบัติการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อมุ่งให้ข้าราชการถ่ายโอนไปสู่ท้องถิ่น

ที่ประชุมได้พิจารณาระดมความคิดเห็นในเรื่อง การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามแผนปฏิบัติการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อมุ่งให้ข้าราชการถ่ายโอนไปสู่ท้องถิ่น อย่างกว้างขวาง โดยมีสรุปผลการประชุมระดมความคิดเห็นรายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

ทั้งนี้ ที่ประชุมมีมติเห็นควรให้มีการจัดประชุมระดมความคิดเห็นลักษณะเช่นนี้ให้ครบทั้ง 4 ภาค โดยมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการรับไปพิจารณาดำเนินการต่อไป

สรุปผลการประชุมระดมความคิดเห็น
เรื่อง การประชุมระดมความคิดเห็น เรื่อง การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ตามแผนปฏิบัติการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อลงใจให้ข้าราชการถ่ายโอนไปสู่ท้องถิ่น
วันจันทร์ที่ 10 ตุลาคม 2548
ณ ห้องประชุมสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี
ถนนสิงห์บุรี – ชัยนาท อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

| ประเด็น | ผลการประชุมระดมความคิดเห็น |
|--------------|--|
| 1. โครงสร้าง | <p>1. ควรสร้างความชัดเจนในเรื่องของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ซึ่งตามร่างโครงสร้างใหม่ ใน มาตรา 6 (4) กำหนดให้มีผู้แทน อบท. จำนวน 8 คน ประกอบด้วย ผู้แทน อบจ. จำนวน 2 คน ผู้แทนเทศบาล จำนวน 2 คน ผู้แทน อบต. จำนวน 2 คน และผู้แทนเมืองพัทยาหรือ อบท. รูปแบบพิเศษที่มีกฎหมายจัดตั้ง จำนวน 2 คน เกี่ยวกับเรื่องนี้ กทม. มีความเห็นว่า หากประกาศใช้กฎหมายฉบับนี้ กทม. จะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการเข้าไป กำหนดหลักเกณฑ์หรือหลักการบริหารงานบุคคลแต่อย่างใด</p> <p>2. ควรสร้างความเสมอภาคในส่วนของคุณะอนุกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด (อ.ก.ถ.จังหวัด) ตามร่าง โครงสร้างใหม่ใน มาตรา 20 (3) กำหนดให้มีผู้แทน อบท. ในจังหวัดนั้น จำนวน 6 คน ประกอบด้วย ผู้แทน อบท. ขนาดใหญ่ จำนวน 2 คน ผู้แทนเทศบาลที่ไม่เป็น อบท. ขนาดใหญ่ จำนวน 2 คน และผู้แทน อบต. จำนวน 2 คน โดยขอให้แก้ไขเป็น อ.ก.ถ.จังหวัด ประกอบด้วย ผู้บริหาร อบท. ทุกประเภทในจังหวัด และพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งปลัด อบท. ทุกประเภทในจังหวัด ซึ่งคัดเลือกกันเอง ฝ่ายละ 3 คน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมไม่มี การแบ่งชั้นประเภท อบท. ขนาดใหญ่หรือเล็ก</p> <p>3. ตาม มาตรา 20 (2) กำหนดว่า ให้มีคณะอนุกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด (อ.ก.ถ.จังหวัด) คณะหนึ่ง ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการในจังหวัด จำนวน 4 คน ที่ ผวจ. ประกาศกำหนดให้เป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งควรที่จะกำหนดให้ชัดเจนว่ามีส่วนราชการที่เกี่ยวข้องอะไรบ้าง เพื่อสร้างความเป็นธรรมและเสมอภาคในการแต่งตั้ง</p> |

| ประเด็น | ผลการประชุมระดมความคิดเห็น |
|-----------------|--|
| 2. อำนาจหน้าที่ | <p>4. ตาม มาตรา 18 ที่กำหนดให้สำนักงาน ก.ถ. เป็นส่วนราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย นั้น ควรแก้ไขเพื่อให้สำนักงาน ก.ถ. เป็นองค์กฤษฎีหรือสำนักงาน ก.ถ. ของท้องถิ่นเหมือนกับสำนักงาน ก.พ. ซึ่งดูแลข้าราชการพลเรือนและให้สำนักงาน ก.ถ. ใช้เงินอุดหนุนของ อปท. ในการบริหารกิจการของสำนักงาน ก.ถ. ทั้งนี้ ข้าราชการของสำนักงาน ก.ถ. ต้องเป็นข้าราชการของท้องถิ่น ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือน</p> <p>1. ตามร่าง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลฯ มาตรา 33 กำหนดว่า การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง การย้าย การโอน ฯลฯ หรือกิจการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นอำนาจของผู้บริหาร อปท. สำหรับ อปท. ขนาดใหญ่ การออกคำสั่งดังกล่าวในประเภทตำแหน่งปฏิบัติให้เป็นอำนาจของ ปลัด อปท. โดยความยินยอมของผู้บริหาร อปท. นั้น</p> <p>เพื่อไม่ให้เกิดการก้าวก่ายในการออกคำสั่งประเภทตำแหน่งปฏิบัติระหว่างปลัด อปท. กับผู้บริหาร อปท. เห็นควรแก้ไขร่าง พ.ร.บ. ในประเภทตำแหน่งปฏิบัติให้เป็นอำนาจของปลัด อปท. และออกเป็นมาตรฐานของ ก.ถ. ว่า ปลัด อปท. และผู้บริหาร อปท. มีอำนาจการบริหารงานบุคคลในเรื่องใดบ้าง และมีอำนาจบรรจุแต่งตั้งได้ระดับใด เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน และไม่ควรกำหนดเฉพาะ อปท. ขนาดใหญ่เท่านั้น แต่ควรเปิดกว้างให้กับ อปท. ทุกประเภทเท่าเทียมกัน</p> <p>2. ก.ถ. ที่จะจัดตั้งขึ้น ควรมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้</p> <p>2.1 หน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานกลางในการรักษาระบบคุณธรรมให้กับข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย สรรหา ฯลฯ เพื่อเกิดให้ความเป็นธรรมและความก้าวหน้ากับ อปท. ทั้งนี้ มาตรฐานกลางดังกล่าว ควรมีมาตรฐานเดียว</p> |

| ประเด็น | ผลการประชุมระดมความคิดเห็น |
|-----------|---|
| 3. อื่น ๆ | <p>2.2 หน้าที่ในการแก้ไขปัญหบางประการที่เกิดขึ้น เช่น ปัญหาการโอนย้าย</p> <p>2.3 ดำเนินการรับอุทธรณ์ในเรื่องวินัยร้ายแรง ซึ่งปัจจุบันหน่วยงานที่รับอุทธรณ์ คือ ก.จังหวัด ดังนั้น หาก ก.จังหวัด ได้มีการพิจารณาลงโทษไปแล้ว แนวโน้มในการวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.จังหวัด น่าจะเหมือนเดิมทำให้ต้องมีหน่วยงานกลางในการรับและพิจารณาอุทธรณ์โดยตรง</p> <p>2.4 เป็นองค์กรกลางในการสอบ เพื่อให้ อปท. สามารถใช้บัญชีได้</p> <p>2.5 กำหนดตารางชั้นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องตามร่าง พ.ร.บ.ฯ ในการยกเลิกระบบซี ซึ่งจะจำแนกข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น ออกเป็น 4 ประเภท คือ ตำแหน่งปฏิบัติ ตำแหน่งวิชาชีพ ตำแหน่งวิชาการ และตำแหน่งบริหาร</p> <p>1. ควรสร้างระบบจูงใจ ในการถ่ายโอนบุคลากรตามโครงสร้างของร่างกฎหมายฉบับใหม่ โดยใช้ระบบผสมผสาน ทำให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งตามกฎหมายเดิมเป็นพนักงานในสังกัดของ อปท. เท่านั้น จะกลายเป็นพนักงานในระบบของชาติที่สามารถถ่ายโอนกันได้</p> <p>2. นิยามคำว่า ปลัด อปท. ตามร่าง พ.ร.บ.ฯ ในมาตรา 4 ระบุว่า ปลัด อปท. หมายถึง ปลัด อบจ. ปลัดเทศบาล ปลัด อบต. ปลัดเมืองพัทยา และปลัด อปท. อื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งนั้น อาจจะทำให้เกิดความไม่ชัดเจน ในส่วนของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ตาม มาตรา 6 (4) ซึ่งระบุว่า ผู้แทน อบจ. ประกอบด้วย ผู้บริหาร และพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งปลัด อปท. ดังนั้น จึงอาจทำให้เกิดการตีความในประเด็นที่ว่า ผู้แทน อบจ. หมายรวมถึง ปลัด อปท. ที่กล่าวมาข้างต้น</p> <p>3. รัฐบาลควรมีความจริงใจและยอมรับในเรื่องการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ไม่ควรให้เหตุผลว่า อปท. ยังไม่เข้มแข็ง ยังไม่ประสิทธิภาพ และมีการคอร์รัปชัน ทำให้ อปท. ไม่พร้อมในการรับการถ่ายโอนฯ จากรัฐบาลกลาง</p> |