

รายงานสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น
ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

๑. วิธีการในการรับฟังความคิดเห็น

๑.๑ เผยแพร่ร่างกฎหมายผ่านเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (www.dla.go.th)

๑.๒ มีหนังสือแจ้งเวียนไปยังจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศ เพื่อประชาสัมพันธ์ร่างกฎหมาย และให้เสนอข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างกฎหมายมายังกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทางไปรษณีย์หรือผ่านระบบออนไลน์ในเว็บไซต์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๘๒๑ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๐ และ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๔.๕/ว ๒๓๗๖ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑)

๑.๓ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นร่วมกับสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศเผยแพร่ร่างกฎหมายและรับฟังความคิดเห็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยจัดเวทีเชิญผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและข้าราชการส่วนท้องถิ่นแบ่งออกเป็น ๔ ภาค

๑.๔ เสนอร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ต่อคณะอนุกรรมการด้านกฎหมายใน ก.ถ.

๑.๕ เสนอร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ต่อคณะกรรมการ ก.ถ.

๑.๖ เสนอร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ต่อคณะอนุกรรมการด้านกฎหมายของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล พร้อมเชิญผู้แทนสมาคม สมาพันธ์และองค์กรตัวแทนของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อร่วมกันพิจารณาร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

๑.๗ จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. โดยผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยผู้แทนจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น) และผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง

๑.๘ เสนอร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ต่อคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ครั้ง

๒. จำนวนครั้งและระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็น

๒.๑ รับฟังความคิดเห็นผ่านทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น ๑,๖๓๖ คน และ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ - ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๑ โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น ๑,๐๒๙ คน

๒.๒ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นร่วมกับสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเชิญผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและข้าราชการส่วนท้องถิ่นแบ่งออกเป็น ๔ ภาค ในจังหวัดต่างๆ ดังนี้

- ชี้แจงและรับฟังความคิดเห็น ณ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ จังหวัดกระบี่ ในระหว่างวันพฤหัสบดีที่ ๒๖ - วันศุกร์ที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๙

- ชี้แจงและรับฟังความคิดเห็น ณ เทศบาลนครลำปาง จังหวัดลำปาง ในระหว่างวันพฤหัสบดีที่ ๑๔ กรกฎาคม - วันศุกร์ที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙

- ชี้แจงและรับฟังความคิดเห็น ณ เทศบาลเมืองปู้เจ้าสมิงพราย จังหวัดสมุทรปราการ ในวันศุกร์ที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙

- ชี้แจงและรับฟังความคิดเห็น ณ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ จังหวัดเพชรบุรี ในระหว่างวันพฤหัสบดีที่ ๑๘ - วันศุกร์ที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๙

- ชี้แจงและรับฟังความคิดเห็น ณ เทศบาลตำบลสังคม จังหวัดหนองคาย และเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ในระหว่างวันพุธที่ ๒๘ - วันศุกร์ที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

- ชี้แจงและรับฟังความคิดเห็น ณ เทศบาลเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร ในวันพุธที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๐

- ชี้แจงและรับฟังความคิดเห็น ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในวันพฤหัสบดีที่ ๙ - วันเสาร์ที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๐

- ชี้แจงและรับฟังความคิดเห็น ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ในวันศุกร์ที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐

- ชี้แจงและรับฟังความคิดเห็น ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จังหวัดเชียงราย และองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ในระหว่างวันพุธที่ ๒๖ - วันศุกร์ที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๐

- ชี้แจงและรับฟังความคิดเห็น ณ เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม และศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ในระหว่างวันอังคารที่ ๓๐ พฤษภาคม - วันศุกร์ที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๐

- ชี้แจงและรับฟังความคิดเห็น ณ สวนสมุนไพรร สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ จังหวัดระยอง และศาลาว่าการเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ในระหว่างวันพฤหัสบดีที่ ๘ - วันศุกร์ที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๐

- ชี้แจงและรับฟังความคิดเห็น ณ ศาลากลางจังหวัดนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐

๒.๓ นำเสนอต่อที่ประชุมคณะอนุกรรมการด้านกฎหมายใน ก.ถ. ในปี ๒๕๖๐ จำนวน ๔ ครั้ง เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐, วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๐, วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐ และวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐

๒.๔ นำเสนอที่ต่อประชุมคณะกรรมการ ก.ถ. ปี ๒๕๖๐ จำนวน ๓ ครั้ง เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๐, วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๐

๒.๕ เสนอร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ต่อคณะอนุกรรมการด้านกฎหมายของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๑ และครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ พร้อมเชิญผู้แทนสมาคม สมาพันธ์และองค์กรตัวแทนของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อร่วมกันพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

๒.๖ จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. จำนวน ๑ ครั้ง ณ สวนนงนุช พัทยา อ.สัตหีบ จ.ชลบุรี จำนวน ๒ วัน ระหว่างวันที่ ๑๖-๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๑ มีผู้เข้าร่วมประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. จำนวนทั้งสิ้น ๔๓๐ คน โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นโดยการตอบแบบสอบถาม จำนวน ๖๕ คน และมีผู้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุมต่อร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว จำนวน ๑๕ คน

๒.๗ นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๑

๓. พื้นที่และกลุ่มเป้าหมายในการรับฟังความคิดเห็น

๓.๑ พื้นที่ ได้กำหนดทุกจังหวัดทั่วประเทศ

๓.๒ กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

- ข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พนักงานส่วนท้องถิ่น
- ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- สมาคม และสมาพันธ์ ข้าราชการ/พนักงาน ส่วนท้องถิ่น
- ข้าราชการพลเรือน
- ประชาชน

๔. ประเด็นที่มีการรับฟังความคิดเห็น

ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ทั้งฉบับ โดยกำหนดประเด็น อันเป็นหลักการสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัตินี้ในการรับฟังความคิดเห็นไว้จำนวน ๒๐ ประเด็น รายละเอียดประเด็นปรากฏตามข้อ ๕.๑-๕.๒๐ และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นเสนอแนะในประเด็นอื่น ได้ด้วย

๕. สรุปความคิดเห็น ข้อคัดค้านของผู้เกี่ยวข้อง พร้อมคำชี้แจงเหตุผลรายประเด็นที่นำมาประกอบการพิจารณาจัดทำร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

๕.๑ ประเด็นการกำหนดให้ “ข้าราชการส่วนท้องถิ่น” หมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการเทศบาล ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร และ ข้าราชการเมืองพัทยา

● องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา) มีบริบทที่แตกต่างจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น การกำหนดให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึงองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษทั้งสองแห่งด้วย จึงไม่เหมาะสม

คำชี้แจงเหตุผล ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ครอบคลุมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภททั้งรูปแบบทั่วไปและรูปแบบพิเศษ ยกเว้น กรุงเทพมหานคร เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลบัญญัติบังคับใช้อยู่แล้ว

๕.๒ ประเด็นการจัดระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของท้องถิ่นและสอดคล้องกับการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและของรัฐ โดยต้องมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และระบบคุณธรรม

● เห็นด้วย แต่ควรกำหนดให้ชัดเจน และปฏิบัติได้ อย่ามีช่องว่างในการใช้ดุลพินิจ ดีความ แนวปฏิบัติต้องชัดเจน

คำชี้แจงเหตุผล ไม่ได้โต้แย้งในหลักการ ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวเป็นการวางหลักการทั่วไปในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ส่วนรายละเอียดของการบริหารงานบุคคลแต่ละเรื่องจะปรากฏในบทบัญญัติหมวดต่างๆ ในร่างพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายลำดับรองที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้

๕.๓ ประเด็นกำหนดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างหรือพนักงานจ้างจะสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายไม่ได้ โดยไม่รวมเงินอุดหนุนตามภารกิจถ่ายโอนและเงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- เนื่องจากบริบทสภาพแวดล้อม สภาพพื้นที่ สภาพปัญหาของแต่ละท้องถิ่นไม่เหมือนกัน ซึ่งถ้าหากท้องถิ่นมีรายได้มีงบประมาณที่สามารถจ่ายได้ไม่กระทบต่อการพัฒนา ก็เห็นควรให้ท้องถิ่นนั้นมีภาระค่าใช้จ่ายสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ได้
- เป็นการจำกัดบุคลากรและงบประมาณในการดำเนินงาน ไม่สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนเพิ่มมากขึ้น
- ถ้าไม่รวมเงินอุดหนุนตามภารกิจถ่ายโอน และเงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น จะมีผลกระทบต่อท้องถิ่น จึงควรรวมไว้ด้วยเหมือนเดิม ดังนั้นให้ตัดวรรคท้ายออก หรือให้รวมเงินอุดหนุนตามภารกิจถ่ายโอนด้วย
- ไม่ควรกำหนดให้ผูกพันกับงบประมาณ แต่ควรกำหนดตามสัดส่วนของขนาดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจงเหตุผล เพื่อรักษาวินัยการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อที่จะกำหนดสัดส่วนระหว่างงบบริหารงานบุคคล หมวดเงินเดือน แยกจากงบพัฒนาท้องถิ่นให้แน่นอนชัดเจน อย่างไรก็ตามได้พิจารณาทบทวนข้อเสนอดังกล่าวและได้ปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของผู้แสดงความคิดเห็นแล้ว โดยตัดคำว่า “เงินอุดหนุนตามภารกิจถ่ายโอน” ตามร่างมาตรา ๑๐ วรรคสองออก เพื่อนำเงินอุดหนุนตามภารกิจถ่ายโอนมารวมเป็นฐานในการคำนวณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างหรือพนักงานจ้าง เนื่องจากในอนาคตรัฐบาลจะถ่ายโอนภารกิจในการจัดทำบริการสาธารณะมาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแทนมากขึ้น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องใช้ทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๕.๔ ประเด็นองค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา มีเพียงองค์กรเดียว คือ คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

- ควรแยกองค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษออกเป็นการเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

คำชี้แจงเหตุผล ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ครอบคลุมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภททั้งรูปแบบทั่วไปและรูปแบบพิเศษ จึงรวมเมืองพัทยาด้วย เนื่องจากเมืองพัทยายังไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลบัญญัติบังคับใช้โดยเฉพาะ

๕.๕ ประเด็นองค์ประกอบของคณะกรรมการ ก.ถ. เป็นแบบไตรภาคี ประกอบด้วยผู้แทนส่วนราชการ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน

- ไม่เห็นด้วยที่ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน

- อยากให้เป็นจตุภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนส่วนราชการ ผู้แทนฝ่ายการเมือง ท้องถิ่น/ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ไม่ควรรวมตัวแทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เนื่องจากมีกฎหมายเฉพาะอยู่แล้ว) และผู้ทรงคุณวุฒิ และควรเพิ่มสัดส่วนของผู้แทนผู้บริหารท้องถิ่น และผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น

- ไม่ควรมีผู้แทนส่วนราชการ
- ควรเป็นแบบทวิภาคี คือ ตัดผู้ทรงคุณวุฒิออก เพราะผู้ทรงคุณวุฒิมีองค์ความรู้น้อยมาก

- การได้มาของผู้ทรงคุณวุฒิ ควรใช้การคัดเลือกตามกฎหมายฉบับเดิม
- ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่ เป็น หรือ เคย เป็น กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ในคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการเมืองพัทยา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เข้ารับการคัดเลือกด้วย

คำชี้แจงเหตุผล การกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธาน เพราะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างราชการส่วนกลางกับราชการส่วนท้องถิ่น เนื่องจากราชการส่วนท้องถิ่นยังต้องรับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลกลาง ประกอบกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และการกำหนดให้ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยผู้แทนผู้บริหารท้องถิ่นและผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงฝ่ายสภาท้องถิ่นเนื่องจากฝ่ายสภาท้องถิ่นมีหน้าที่กำกับการทำงานของฝ่ายบริหารท้องถิ่น ซึ่งการบริหารงานบุคคลเป็นงานของฝ่ายบริหาร ถ้ากำหนดให้ฝ่ายการเมือง (ฝ่ายสภาท้องถิ่น) เข้ามาเป็นกรรมการ ก.ถ. จะทำให้ฝ่ายสภาท้องถิ่นไม่สามารถตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหารท้องถิ่นได้ ส่วนการกำหนดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิเพราะต้องการผู้มีความรู้ ความสามารถด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมาย และด้านการบริหารราชการแผ่นดิน จำนวนหกคน (ด้านละหนึ่งคน) โดยมีจำนวนเท่ากับผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้การพิจารณาเป็นไปอย่างถูกต้อง มีความเป็นกลาง และเกิดการถ่วงดุลกันกรณีที่ต้องมีการโหวตลงมติ หากมีองค์ประกอบเป็นเป็นสองฝ่าย คือ ผู้แทนส่วนราชการ และผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะทำให้มีอิทธิพลต่อการโหวตลงมติได้ ส่วนหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจะได้กำหนดในกฎหมายลำดับรองต่อไป

๕.๖ ประเด็นกำหนดให้ผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีความเป็นกลาง และไม่มีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นคู่สัญญา ทั้งนี้ กรณีปรากฏว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความประพฤติเสื่อมเสีย ก.ถ. อาจมีมติให้พ้นจากตำแหน่งได้

- ไม่ควรใช้คำว่า “อาจมีมติ” ควรชัดเจนว่ามีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- ควรกำหนดที่มา คุณสมบัติ และวิธีการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิให้ชัดเจน เพื่อให้ได้ตัวแทนผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณภาพ

คำชี้แจงเหตุผล หากปรากฏว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๗ ข (๕) กล่าวคือ มีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นคู่สัญญา กรรมการผู้นั้นจะพ้นจากตำแหน่งโดยผลของกฎหมาย แต่หากเป็นกรณีที่ปรากฏว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความประพฤติเสื่อมเสียตามมาตรา ๒๐ (๖) กฎหมายได้กำหนดให้ ก.ถ. มีมติไม่น้อยกว่าสามในห้าของกรรมการที่ดำรงตำแหน่งอยู่ให้พ้นจากตำแหน่งได้ ดังนั้น จึงเป็นกรณีที่ “อาจมีมติ” ส่วนที่มา คุณสมบัติ และวิธีการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ จะได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไว้ในกฎหมายลำดับรองต่อไป

๕.๗ ประเด็นกำหนดสถานะของสำนักงาน ก.ถ. ให้สังกัดกระทรวงมหาดไทย หรือให้เป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย

- สถานะของสำนักงาน ก.ถ. ควรเป็นหน่วยงานที่มีสถานะเทียบเท่ากรม
- ควรให้สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี
- ไม่ควรมีสังกัด เพื่อความอิสระในการพิจารณาเรื่องต่างๆ
- ควรสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นโดยตรง เพื่อให้ง่ายต่อการทำงาน และรองรับภารกิจของ ก.ถ. ได้

● ควรเป็นกรม สังกัดกระทรวงมหาดไทย
คำชี้แจงเหตุผล การจัดตั้งส่วนราชการระดับกรม มีกฎหมายกำหนดขั้นตอนไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการศึกษาดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายเฉพาะ หากเสร็จสิ้นการศึกษาดำเนินการตามกฎหมายแล้ว จะนำไปสู่การแก้ไขในประเด็นนี้ต่อไป แต่ในขั้นตอนนี้จึงกำหนดให้สำนักงาน ก.ถ. เป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทยไปก่อน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปโดยต่อเนื่อง

๕.๘ ประเด็นกำหนดให้ในระดับจังหวัด มีคณะอนุกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด (อ.ก.ถ.จังหวัด) มีองค์ประกอบเป็นแบบไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนส่วนราชการ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

- ไม่ควรให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธาน
- ไม่ควรมีผู้แทนส่วนราชการ
- ควรเป็น ๔ ฝ่าย คือ ผู้แทนส่วนราชการ ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้แทนฝ่ายการเมืองท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ
- ควรลดจำนวนของผู้ทรงคุณวุฒิลง เนื่องจากปัจจุบันจำนวนผู้ทรงฯ มีมาก มีอำนาจต่อรอง ทำให้การพิจารณาไม่เป็นธรรม

● ไม่ควรมีผู้ทรงคุณวุฒิ
คำชี้แจงเหตุผล เหตุผลเช่นเดียวกับข้อ ๕.๕ โดยอนุโลม

๕.๙ ประเด็นกำหนดคุณสมบัติของกรรมการผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่น จะต้องดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น หรือประเภทอำนวยการท้องถิ่น ตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป โดยไม่จำเป็นต้องดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเท่านั้น

- ควรตัดข้อความ “ตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป” ออก
- ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่น ควรมาจากข้าราชการส่วนท้องถิ่นครบทุกประเภท คือ บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น วิชาการและทั่วไป เพื่อไม่เป็นการปิดกั้นการแสดงความรู้ความสามารถของตำแหน่งอื่นๆ

● ต้องเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเท่านั้น เพราะเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในสายข้าราชการ ซึ่งจะรู้ข้อมูล รายละเอียดการบริหารงานบุคคลมากกว่าข้าราชการสายอื่น เนื่องจากดูแลงานในทุกสำนัก/กอง รู้งานในภาพรวม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับข้าราชการ

คำชี้แจงเหตุผล ต้องการเปิดโอกาสให้มีผู้แทนที่มีองค์ความรู้ ความสามารถหลากหลาย แต่ต้องเป็นผู้ที่มีการสั่งสมความรู้ และประสบการณ์มาในระดับหนึ่งซึ่งสามารถกำหนดทิศทางนโยบาย และวิเคราะห์ภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

๕.๑๐ ประเด็นให้ ก.ถ. มีอำนาจสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น

- ควรกำหนดให้จังหวัดเป็นหน่วยดำเนินการ กรณีในจังหวัดนั้นขาดแคลนอัตรากำลัง เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการสอบ

คำชี้แจงเหตุผล เพื่อให้การสอบแข่งขันข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความเป็นธรรม โปร่งใส มีมาตรฐานเดียวกัน ป้องกันการเรียกรับผลประโยชน์ และแก้ไขปัญหาระบบอุปถัมภ์ อย่างไรก็ตามกฎหมายได้กำหนดให้ ก.ถ. อาจมอบอำนาจให้ อ.ก.ถ. จังหวัด ดำเนินการแทนได้ ตามมาตรา ๔๓

๕.๑๑ ประเด็นให้ ก.ถ. มีอำนาจสอบคัดเลือกและคัดเลือก ตำแหน่งบริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษา

- ควรเป็นอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจ และเพื่อความรวดเร็วและตรงต่อความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ แต่กำหนดหลักเกณฑ์ให้รอบคอบรัดกุม

- การสอบควรเป็นอำนาจของคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด (อ.ก.ถ.จังหวัด) เพื่อจะได้คล่องตัวในการทำงานและตรงกับบริบทของพื้นที่

คำชี้แจงเหตุผล เพื่อให้การสอบคัดเลือกและคัดเลือกข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความเป็นธรรม โปร่งใส มีมาตรฐานเดียวกัน ป้องกันการเรียกรับผลประโยชน์ และแก้ไขปัญหาระบบอุปถัมภ์ อย่างไรก็ตามกฎหมายได้กำหนดให้ ก.ถ. อาจมอบให้ อ.ก.ถ. จังหวัด ดำเนินการแทนได้เท่าที่จำเป็น ตามมาตรา ๔๕

๕.๑๒ ประเด็นกำหนดให้ ก.ถ. มีอำนาจในการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นกรณีมีความขัดแย้งในพื้นที่ โดยมีต้องสมัครใจ

- การโอนข้าราชการที่มีความขัดแย้ง ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการโอนดังกล่าวด้วย

- อาจเป็นช่องทางของนักการเมืองที่ใช้เพื่อกลั่นแกล้งข้าราชการท้องถิ่นได้

- ควรให้เป็นอำนาจของ อ.ก.ถ.จังหวัด โดยความเห็นชอบของ ก.ถ.

- เห็นควรมอบหมายอำนาจให้ อ.ก.ถ. จังหวัด สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ เพื่อแก้ไขความล่าช้าไม่ทันการ

- การใช้อำนาจของ ก.ถ. เรื่องนี้ยังไม่ชัดเจน เป็นรูปธรรม

คำชี้แจงเหตุผล เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างข้าราชการส่วนท้องถิ่นกับผู้บริหารท้องถิ่น หรือประชาชนในเขตพื้นที่ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการจัดทำบริการสาธารณะจึงเป็นข้อยกเว้นที่มีต้องได้รับความยินยอมจากข้าราชการส่วนท้องถิ่นนั้น และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจึงให้อำนาจการโอนดังกล่าวเป็นของ ก.ถ. พร้อมทั้งได้มีการกำหนดการมอบอำนาจไว้แล้วในมาตรา ๖๘ วรรคสอง ให้ อ.ก.ถ. จังหวัด ดำเนินการแทนได้ ตามที่ได้มีการแสดงความคิดเห็น

๕.๑๓ ประเด็นการกำหนดให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การลงโทษทางวินัยและการให้ออกจากราชการ หรือการอื่นใดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

เว้นแต่ การย้าย การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นและปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ทั้งนี้ ตามที่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอ

(๓) ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไป ทั้งนี้ ตามที่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอ

(๔) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจากตำแหน่งตาม (๑) (๒) และ (๓)

- ควรเป็นอำนาจของคณะกรรมการ ไม่ควรเป็นอำนาจของคนๆ เดียว
- ควรให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่เพียงผู้เดียวเป็นผู้มีอำนาจในฐานะเป็นผู้นำสูงสุดขององค์กร ไม่ควรให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจดังกล่าว
- ผู้บริหารท้องถิ่นควรมีอำนาจในการกำกับดูแลนโยบาย ส่วนอำนาจการบริหารงานบุคคลควรเป็นอำนาจของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บริหารท้องถิ่น ควรมีอำนาจเฉพาะปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีอำนาจเลื่อนขั้นเงินเดือนรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการกอง เพื่อการบริหารงานตามหลักบริหารสากล
- กรณีการย้าย การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรจะเป็นของฝ่ายประจำ เพื่อลดการเรียกรับผลประโยชน์ของผู้บริหารท้องถิ่น

คำชี้แจงเหตุผล เพื่อเป็นการสร้างดุลยภาพอำนาจในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นและข้าราชการประจำ ให้มีการดำเนินการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน ทั้งนี้ ไม่ตัดสิทธิรูปแบบของการตั้งคณะกรรมการภายใน ซึ่งอำนาจการบริหารยังคงเป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นตามสายงานการบังคับบัญชา แต่มีการแบ่งอำนาจเฉพาะเรื่องย้าย การเลื่อนระดับ และเลื่อนขั้นเงินเดือน สำหรับกลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติให้กับปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เป็นไปตามหลักการสร้างดุลยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทอื่นๆ

๕.๑๔ ประเด็นการให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามารถโอนสับเปลี่ยนระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างประเภทโดยความสมัครใจได้

- ควรพิจารณาในรูปของคณะกรรมการ
 - เป็นการเปิดโอกาสให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเรียกรับผลประโยชน์
 - ควรระบุเพิ่มเติมว่า โดยผ่านความเห็นชอบจาก ก.ถ. หรือ อ.ก.ถ.จังหวัด
- ก่อน

คำชี้แจงเหตุผล เพื่อให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๑ ที่กำหนดให้มีการสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ ทำให้เกิดการหมุนเวียนข้าราชการส่วนท้องถิ่นระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้ข้าราชการมีขวัญกำลังใจ และเกิดความก้าวหน้าในอาชีพราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ส่วนหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไข การโอนดังกล่าวจะกำหนดรายละเอียดไว้ในกฎหมายลำดับรองต่อไป

๕.๑๕ ประเด็นที่มีการบัญญัติรายละเอียด ขั้นตอน วิธีการ เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ไว้ในพระราชบัญญัตินี้

- ไม่ควรระบุไว้ในพระราชบัญญัติเพราะมีความยุ่งยากในการแก้ไข น่าจะทำเป็นระเบียบหรือประกาศแยกต่างหาก
- ควรรวมทุกหลักเกณฑ์ที่เป็นหลักสำคัญไว้ในพระราชบัญญัตินี้ เพื่อสะดวกในการอ้างอิงและการค้นหา

คำชี้แจงเหตุผล การดำเนินการเกี่ยวกับวินัย การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษทางวินัย เป็นการจำกัดสิทธิหรือลดรอนสิทธิเสรีภาพของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องบัญญัติเรื่องดังกล่าวไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ส่วนรายละเอียด ขั้นตอน หลักเกณฑ์ วิธีการ ในแต่ละเรื่อง จะได้กำหนดเป็นกฎหมายลำดับรองที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้

๕.๑๖ ประเด็นกำหนดให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น (ก.พ.ค.ท้องถิ่น) มีหน้าที่พิจารณาเรื่องอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และพิทักษ์ระบบคุณธรรมให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

- ควรมีอนุกรรมการแยกตามท้องถิ่น เพราะจะได้รวดเร็วในการพิจารณา
- ควรมี ก.พ.ค. เพื่อให้ความเป็นธรรมแบบเป็นกลางกับข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาการอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์

คำชี้แจงเหตุผล การกำหนดให้มี ก.พ.ค. จะเป็นการเพิ่มขั้นตอนทำให้เกิดความล่าช้า ซึ่งความล่าช้าอาจก่อให้เกิดความเสียหายได้ ประกอบกับการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ ร้องทุกข์ มีกระบวนการยุติธรรมทางการบริหารในการรองรับสิทธิ อยู่แล้ว หากไม่พอใจก็สามารถไปฟ้องศาลได้เลยโดยไม่ต้องผ่านการพิจารณาของ ก.พ.ค. อีก นอกจากนี้การกำหนดให้มี ก.พ.ค. จะกระทบถึงงบประมาณ บุคลากร และโครงสร้างของส่วนราชการด้วย

๕.๑๗ ประเด็นการกำหนดให้มีการอุทธรณ์การลงโทษทางวินัยต่อ ก.ถ. และในกรณีนี้ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.ถ. ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุด

- ควรอุทธรณ์ต่อ อ.ก.ถ. จังหวัด โดยตรง เพื่อความเป็นธรรม
- ควรกำหนดให้มี ก.พ.ถ. เช่นเดียวกับ ก.พ.ค. ของข้าราชการพลเรือน

คำชี้แจงเหตุผล เพื่อให้การพิจารณาอุทธรณ์การลงโทษทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ จึงกำหนดให้มีการอุทธรณ์ต่อ ก.ถ. ส่วนกรณีที่จะกำหนดให้มี ก.พ.ถ. จะทำให้มีปัญหามาตามที่กล่าวไว้ในข้อ ๕.๑๖

๕.๑๘ ประเด็นการกำหนดให้มีการร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นเหตุเกิดจากผู้บริหารท้องถิ่นให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ถ. จังหวัด คำวินิจฉัยร้องทุกข์ของผู้บังคับบัญชาหรือ อ.ก.ถ. จังหวัด เป็นที่สุด

- ควรร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ถ. จังหวัด โดยตรง เพื่อความเป็นธรรม
- ควรมีคณะกรรมการวินิจฉัยคำร้องทุกข์พิจารณาและตรวจสอบประกอบความเห็น อ.ก.ถ. จังหวัด
- ควรกำหนดให้มีการร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ถ.

คำชี้แจงเหตุผล - การร้องทุกข์มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสามารถขอให้ผู้บังคับบัญชา ทบทวนแก้ไขหรือชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติของตนที่เป็นเหตุให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าไม่ได้รับ

ความเป็นธรรมหรือ เกิดความคับข้องใจ อันจะทำให้ลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้ ดังนั้น จึงให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ แต่หากเหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บริหารท้องถิ่นให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ธ. จังหวัด ซึ่งหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาและการวินิจฉัยคำร้องทุกข์ ก.ธ. จะได้กำหนดเป็นกฎหมายลำดับรองต่อไป ส่วนการจะกำหนดให้มี ก.พ.ธ. จะทำให้มีปัญหาตามที่กล่าวไว้ในข้อ ๕.๑๖

๕.๑๙ ประเด็นกำหนดอัตราส่วนของอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกับลักษณะงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จะต้องมีการคำนวณไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งมีข้าราชการน้อย แต่ภาระงานมาก จึงจำเป็นต้องใช้พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ควรให้แต่ละท้องถิ่นกำหนดตามงบประมาณ อำนาจหน้าที่ ภารกิจ และความจำเป็น เพื่อความเหมาะสมตามบริบทของท้องถิ่นนั้นๆ เนื่องจากการกำหนดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง หรือพนักงานจ้างไม่ให้สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายอยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องกำหนดซ้ำซ้อนอีก

คำชี้แจงเหตุผล เพื่อเป็นมาตรการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย และป้องกันการว่างงานซ้อนตัวที่ซ้อนอยู่ในชื่อตำแหน่งเดียวกัน กล่าวคือ การควบคุมอัตราพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวมีเจตนารมณ์ที่จะควบคุมอัตรากำลังของพนักงานจ้างตามภารกิจเท่านั้น มิได้มุ่งเน้นพนักงานจ้างทั่วไปตำแหน่งคนงานทั่วไป หรือลูกจ้างประจำแต่อย่างใด โดยพนักงานจ้างตามภารกิจดังกล่าวมีการกำหนดตำแหน่งเป็นชื่อตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยนิติกร ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา เป็นต้น ซึ่งหากพนักงานจ้างตามภารกิจมีจำนวนมากย่อมสะท้อนให้เห็นว่ามีการกำหนดตำแหน่งซ้ำซ้อนกับข้าราชการส่วนท้องถิ่นและเป็นภาระค่าใช้จ่ายให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ยังทำให้ข้าราชการที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งนั้นๆ ทำงานได้เต็มศักยภาพมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีเหตุความจำเป็นที่จะต้องจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจเกินกว่าสัดส่วนที่กำหนด ก็ขออนุมัติต่อ ก.ธ. ให้มีจำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเกินกว่าจำนวนที่กำหนดได้

๕.๒๐ ประเด็นการกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งไม่เกิน ๔ ปี

- ควรเป็นไปตามความสมัครใจ หากมีกรณีข้อขัดแย้งให้เป็นอำนาจพิจารณาโยกย้ายโดย อ.ก.ธ.จังหวัด

- ไม่มีความต่อเนื่องในการแก้ไขปัญหา เพราะไปที่ใหม่กว่าจะรู้ปัญหา เข้าใจบริบทพื้นที่ที่ต้องย้ายอีกแล้ว

- ควรกำหนดให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย้ายเฉพาะกรณีที่มีปัญหาในการบริหารงานเท่านั้น

- ควรรวมถึงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้อำนวยการกองต่างๆ ด้วย

- ไม่มีความชัดเจนเรื่องความโปร่งใสและเป็นธรรม

- ควรจะเป็น ๔ ปี โดยไม่ต้องต่ออายุอีก

- ควรจะเป็น ๖ ปี แต่ไม่สามารถต่ออายุได้

- กำหนด ๔ ปี แต่กรณีมีเหตุจำเป็นที่จะให้ผู้ขึ้นปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมต่อไป ให้ต่อได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง ครั้งละไม่เกิน ๑ ปี ตามมาตรฐาน ก.พ.

คำชี้แจงเหตุผล เพื่อพัฒนาความรู้ ประสบการณ์ ศักยภาพของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการแก้ไขปัญหาการยึดกับตำแหน่งเป็นเวลานานและลดการสร้างอิทธิพลรวมถึงเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการประเภทอื่น จึงต้องมีการกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ แต่ได้มีการบัญญัติเป็นข้อยกเว้นไว้ในวรรคสองแล้วว่า ในกรณีที่มิมีเหตุผลความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของทางราชการที่จะให้ปลัดฯ อยู่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมต่อไป ให้ผู้บริหารท้องถิ่นขอความเห็นชอบ อ.ก.จ.จังหวัด ได้คราวละหนึ่งปีแต่รวมแล้วไม่เกินสี่ปี และมีการบัญญัติรองรับไว้ในวรรคสี่ว่ากรณีมีเหตุผลความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ก.จ. อาจกำหนดให้ใช้บังคับแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ด้วยส่วนหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การปฏิบัติในกรณีนี้ จะได้กำหนดไว้ในกฎหมายลำดับรองต่อไป

ประเด็นอื่นๆ

- การกำหนดห้ามโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นจนกว่าการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงจะดำเนินการเสร็จ ตามร่างมาตรา ๙๒ วรรคท้าย เป็นการบัญญัติกฎหมายที่มีการจำกัดสิทธิของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จึงเห็นควรตัดออก

คำชี้แจงเหตุผล พิจารณาบททวนข้อเสนอละเอียดและเหตุผลดังกล่าว จึงได้ปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของผู้แสดงความเห็นแล้ว โดยตัดคำว่า “ห้ามมิให้โอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นจนกว่าการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงดำเนินการเสร็จ” ตามร่างมาตรา ๙๒ วรรคสาม ออก

- ควรออกระเบียบจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นโดยให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.จ. จังหวัด จะจัดตั้งเป็นกองทุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพื่อนำมาจ่ายเป็นค่าตอบแทนผู้ทรงคุณวุฒิก็ได้ แต่ต้องออกระเบียบมารองรับให้ชัดเจน

คำชี้แจงเหตุผล จะมีการปรับแก้ไขกฎหมายให้มีการจ่ายเงินค่าตอบแทนแก่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้น ส่วนการจัดตั้งกองทุนต้องมีการศึกษาก่อนเพราะการจัดตั้งกองทุนต้องมีกฎหมายมารองรับ

- ควรให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้รักษาการตามร่างกฎหมายฉบับนี้

คำชี้แจงเหตุผล เนื่องจากการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นองคาพยพของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ประกอบพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้บัญญัติให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจหน้าที่ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนั้น จึงต้องกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้รักษาการตามร่างกฎหมายฉบับนี้

- การโอนกรณีมีความขัดแย้ง ให้ตัดคำว่า “ผู้นำชุมชน” ออก เพราะมีบทบัญญัติของกฎหมายอื่นได้บัญญัติไว้แล้ว กรณีมีความขัดแย้งกับผู้นำชุมชน จึงไม่จำเป็นต้องกำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

คำชี้แจงเหตุผล จะนำความคิดเห็นเสนอสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวต่อไป

● มาตรา ๗๐ กรณีมีเหตุผลความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของทางราชการ โดยรวม อ.ก.ถ.จังหวัด อาจมีมติให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างไปช่วยปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ควรตัดออก เพราะเป็นภาระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลแทน

คำชี้แจงเหตุผล จะนำความคิดเห็นเสนอสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวต่อไป

๖. การนำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาจัดทำร่างกฎหมาย

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะนำผลการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวเสนอต่อสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

.....

การวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตราร่างพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

๑. ผู้ซึ่งได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมาย

ผู้มีหน้าที่ตามร่างกฎหมายหรือที่จะได้รับผลกระทบจากร่างกฎหมายนั้นโดยตรง

- คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
- คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด, คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

- คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด, คณะกรรมการพนักงานเทศบาล และ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

- องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ทั่วประเทศ
- ข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ
(ยกเว้นกรุงเทพมหานคร)

ผู้ที่อยู่ในพื้นที่ที่อาจได้รับผลกระทบจากร่างกฎหมาย

- องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- ผู้บริหารท้องถิ่น
- ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- ลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- พนักงานจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่บุคคลดังกล่าว

ด้านเศรษฐกิจ

- เชิงบวก

เจตนารมณ์ในการยกร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. มาจากกรอบแนวคิดในการรักษาวินัยการเงินการคลัง ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๖๒ และมาตรา ๗๖ ซึ่งบัญญัติให้รัฐต้องรักษาวินัยการเงินการคลังอย่างเคร่งครัดเพื่อให้ฐานะทางการเงินการคลังของรัฐมีเสถียรภาพและมั่นคงอย่างยั่งยืน และให้หน่วยงานของรัฐใช้จ่ายเงินงบประมาณให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งตามร่างพระราชบัญญัตินี้มีการลดหรือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในด้านต่างๆ ดังนี้

๒.๑ มีการปรับลดจำนวนองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จากจำนวน ๒๓๒ คณะ(ก.ถ. ๑ คณะ ก.กลาง ๓ คณะ ก.จังหวัด ๒๒๘ คณะ) เป็น ๑ คณะ และ ๗๖ อ.ก.ถ.จังหวัด ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านค่าตอบแทนคณะกรรมการในองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นลดลงจากเดิม ๑๑๕,๘๙๒,๙๗๖ บาท เป็น ๓,๙๘๔,๙๕๙ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๔

๒.๒ มีการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง มิให้สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของเงินรายได้ที่นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีงบประมาณสำหรับการลงทุนและพัฒนาเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้สามารถจัดทำบริการสาธารณะให้กับประชาชนเพิ่มขึ้น

๒.๓ มีการควบคุมอัตรากำลังของพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนข้าราชการส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ซึ่งเป็นมาตรการควบคุมการใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลได้อีกประการหนึ่ง

- ผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน และภาครัฐ

- เชิงลบ

ไม่มี

- ผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ

ไม่มี

ด้านสังคม

- เชิงบวก

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีการใช้ระบบคุณธรรม เนื่องจากการสรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่นกระทำโดยองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จึงทำให้ระบบอุปถัมภ์ลดน้อยลง ทำให้องค์กรได้บุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ไปปฏิบัติงาน ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีเส้นทางความก้าวหน้าที่มีมั่นคง นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมและปรับทัศนคติให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการโดยมีการบัญญัติเรื่องการรักษาราชการส่วนท้องถิ่นไว้ในกฎหมายด้วย ซึ่งเมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความรู้ ความสามารถ มีพฤติกรรมทางจรรยาที่ดีในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานสอดคล้องกับมาตรฐานทางจรรยา และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ เช่น การอำนวยความสะดวกในการให้บริการ การปรับปรุงการปฏิบัติงาน ลดความเสี่ยงในการกระทำผิดหรือการทุจริต เป็นต้น ก็จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ประชาชนได้รับหลักประกันว่าจะได้รับการบริการที่ดีจากผู้มีความรู้ความสามารถ ส่งผลให้ภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและระบบราชการส่วนท้องถิ่น

- ผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และประชาชน

- เชิงลบ

การสรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่กระทำโดยองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นอาจทำให้เกิดความล่าช้า ซึ่งจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดแคลนผู้ที่จะปฏิบัติงานในองค์กร ส่งผลกระทบต่อการบริหารและการให้บริการแก่ประชาชน

- ผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน

ด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการภาครัฐและการปฏิรูปภาครัฐ

- เชิงบวก

การบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินและการบริหารงานภาครัฐ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของท้องถิ่นและของรัฐ และมีมาตรฐานสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทอื่นๆ โดยเน้นการจัดโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีขนาดกะทัดรัดและคล่องตัว เนื่องจากการกำหนดให้ ก.ถ. เป็นผู้กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการลดขนาดกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคล นอกจากนี้ยังมีการใช้ระบบคุณธรรม เสริมสร้างข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีความสำคัญต่อจรรยาวิชาชีพ และสร้างหลักประกันความมั่นคงทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งเมื่อการบริหารจัดการภาครัฐมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพด้วย

- ผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และประชาชน

- เชิงลบ

การปรับลดจำนวนองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจะทำให้องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น การพิจารณาเรื่องต่างๆ มีความล่าช้า ส่วนการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง มีให้สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ดังกล่าวมา อาจมีผลทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถกำหนดอัตรากำลังได้ตามความต้องการทั้งที่มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้การควบคุมอัตรากำลังของพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีให้เกินร้อยละ ๒๕ นั้น อาจส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งประสงค์ที่จ้างพนักงานจ้างแทนข้าราชการ เนื่องจากการจ้างพนักงานจ้างจะมีภาระค่าใช้จ่ายน้อยกว่า เช่น ด้านค่าจ้าง สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ

- ผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ

คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. สิทธิและเสรีภาพของบุคคลในเรื่องใดบ้างที่ต้องถูกจำกัด และการจำกัดนั้นเป็นการจำกัดเท่าที่จำเป็นหรือไม่ อย่างไร

ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. มีบทบัญญัติที่เป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพไว้ ๓ กรณี กล่าวคือ

๓.๑ การโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นกรณีมีความจำเป็น หรือกรณีมีความขัดแย้งในพื้นที่ โดยไม่เป็นไปตามหลักความสมัครใจ ซึ่งกรณีนี้กำหนดให้ ก.ถ. มีอำนาจในการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยบุคคลดังกล่าวไม่สมัครใจได้ เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ เป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการที่จะถูกโอนย้ายไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งอื่นโดยไม่สมัครใจ แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายได้กำหนดให้กระทำได้ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น เพื่อให้

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่เท่านั้น จึงเป็นกรณีที่จะต้องจำกัดสิทธิและเสรีภาพบางประการ

๓.๒ เปลี่ยนแปลงอำนาจการสรรหาโดยการสอบแข่งขันจากเดิมที่ให้เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นมาเป็นอำนาจขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลท้องถิ่น กล่าวคือ มีการบัญญัติให้ ก.ธ. ดำเนินการหรือจัดให้มีการสอบแข่งขัน ซึ่งแม้จะกระทบสิทธิและเสรีภาพในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบ้าง แต่เป็นการกระทำเท่าที่จำเป็นเพื่อแก้ไขปัญหาคอร์รัปชัน การเรียกรับผลประโยชน์ และระบบอุปถัมภ์ ทำให้มาตรฐานการสรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ

๓.๓ การกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งไม่เกิน ๔ ปี ซึ่งตำแหน่งบริหารประเภทบริหารท้องถิ่นเป็นตำแหน่งที่ต้องมีประสบการณ์ และให้คุณให้โทษกับข้าราชการส่วนท้องถิ่น ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ประสบการณ์ และพัฒนาศักยภาพของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ป้องกันปัญหาการยึดกับตำแหน่งเป็นเวลานาน จึงจำเป็นต้องมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนการดำรงตำแหน่งของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การจำกัดสิทธิและเสรีภาพบางประการที่กล่าวมาข้างต้น เป็นการจำกัดเท่าที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการตามที่มาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๒๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

๔. ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ

๔.๑ ประชาชนจะมีการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นในเรื่องใด อย่างไร หรือเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมากน้อยเพียงใด

ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้มีได้มีผลเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยตรง แต่จะมีผลให้ประชาชนได้รับบริการจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เนื่องจากเมื่อการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีการใช้ระบบคุณธรรม การสรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้กระทำโดยองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐานจรรยาเพื่อให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นข้าราชการที่ดี ก็จะทำให้องค์กรได้บุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ไปปฏิบัติงาน นอกจากนี้การควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีงบประมาณในการจัดทำบริการสาธารณะที่แน่นอนส่งผลให้คุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ดีขึ้น

๔.๒ เศรษฐกิจหรือสังคมมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้เพียงใด

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ อยู่ภายใต้ระบบคุณธรรม และการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่มีประสิทธิภาพสูงสุด จะทำให้มีการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน ทำให้การจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะ ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ

ในการอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน อันส่งผลต่อเศรษฐกิจและสังคมทำให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้

ยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้มากขึ้นเพียงใด

- การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพมีความรู้ ความสามารถ ทำให้มีการยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งจะส่งผลให้ท้องถิ่นนั้นเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ชุมชน และประเทศชาติเกิดความเข้มแข็ง สามารถยกระดับความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศได้

- เมื่อระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความโปร่งใส จะส่งเสริมให้ระบบราชการมีความน่าเชื่อถือ และมีภาพลักษณ์ที่ดี จึงทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้ประกอบการ และประชาชน มีความเชื่อมั่นและตัดสินใจเลือกที่จะร่วมงานและร่วมลงทุนกับภาครัฐ ซึ่งส่งผลดีต่อการค้าขาย ระบบเศรษฐกิจของประเทศ และมีส่วนผลักดันให้การขับเคลื่อนประเทศเป็นไปในทิศทางที่ดี มีขีดความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น

- นอกจากนี้การจัดทำบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ และการมีโครงสร้างพื้นฐานที่ดี ยังส่งผลให้การประกอบกิจการในพื้นที่มีความเจริญเติบโต เพิ่มขีดความสามารถในการประกอบกิจการ ส่งผลให้เกิดการลงทุนเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

๔.๓ เสริมสร้างประสิทธิภาพหรือนวัตกรรมในการปฏิบัติราชการอย่างไร

การบริหารงานในองค์กรจะประสบความสำเร็จมากขึ้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งปัจจัยด้านคนมีบทบาทสำคัญที่สุด ดังนั้น เมื่อร่างพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้การสรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่นกระทำโดยองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นโดยใช้ระบบคุณธรรมจะทำให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดมาตรฐานจรรยาเพื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นข้าราชการที่ดี และการกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม และมีทัศนคติที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการกำหนดให้มีการจัดโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดกะทัดรัด คล่องตัว และมีการลดขนาดกำลังคนให้เหมาะสม จะทำให้บุคลากรทำงานได้เต็มศักยภาพมากยิ่งขึ้น และไม่เกิดภาวะคนล้นงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอีกประการหนึ่ง

สามารถลดงบประมาณแผ่นดินได้มากขึ้นเพียงใด

เมื่อมีการปรับลดจำนวนองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จะส่งผลให้ประหยัดงบประมาณแผ่นดินลงเป็นจำนวนมาก ซึ่งจากการประมาณการจะลดลงได้ประมาณ ๑๑๑,๙๐๘,๐๑๗ บาท (จากการประมาณการค่าตอบแทนคณะกรรมการฯ ชุดละ ๑๕๐,๔๐๐ บาท) นอกจากนี้การควบคุมอัตรากำลังของพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้เกินร้อยละ ๒๕ จะลดจำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจลงได้ประมาณ ๒๐,๐๐๐ อัตรา ซึ่งทำให้สามารถลดค่าจ้างลงได้ประมาณ ๔๐๐ ล้านบาทต่อปี

๔.๔ วิธีการและระยะเวลาประเมินผลสัมฤทธิ์ ได้แก่

ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดซึ่งทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะอนุกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดมีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อจัดทำเป็นรายงานและรายงานประจำปีเสนอ อ.ก.ถ. จังหวัด และ อ.ก.ถ. จังหวัด จะรายงานไปยัง ก.ถ. เพื่อตรวจสอบและประเมินผลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในภาพรวมต่อไป ทั้งนี้เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๕. ความยุ่งยากที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามกฎหมาย

- การปรับลดจำนวนองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้เหลือเพียงองค์กรเดียวจะทำให้องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น จึงต้องมีการวางระบบการบริหารจัดการในการทำงานโดยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

- การปรับอำนาจในการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปรับทัศนคติของผู้บริหารท้องถิ่น และข้าราชการส่วนท้องถิ่น

- การสร้างเกณฑ์มาตรฐานโดยการตรากฎหมายลำดับรอง และการบังคับใช้ซึ่งต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องดำเนินการ โดยมีเกณฑ์ตัวชี้วัดด้านปริมาณงานเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลัง

๖. ความคุ้มค่าของภารกิจเมื่อคำนึงถึงงบประมาณที่ต้องใช้เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ

- เมื่อได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประหยัดงบประมาณในการบริหารงานบุคคล แต่มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ รวมถึงมีงบประมาณเพื่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้มากขึ้น ทำให้มีการยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐ และการบริการประชาชน กล่าวโดยสรุปคือใช้งบประมาณน้อยลงแต่ประโยชน์ที่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ จะได้รับมีเพิ่มมากขึ้น

.....

