



รายงาน
ของ
คณะกรรมการการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ด้านการปกครองท้องถิ่น
สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ



เรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
และร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.”

(๓/๕/สปช.)

สำนักกรรมการ ๒

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

ด่วนที่สุด

ที่ (สปท) ๘๘๓/๒๕๕๘

(สำเนา)

สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ถนนอุทองใน เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง รายงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการปกครองท้องถิ่น เรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

กราบเรียน ประธานสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานของคณะกรรมการและร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.จำนวน ๑ ชุด (๓/๕/สปท.)

ตามที่ที่ประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ วันอังคารที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ได้มีมติตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการปกครองท้องถิ่น นั้น ซึ่งกรรมการคณะนี้ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| ๑. นางนินนาท ชลิตานนท์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายวัลลภ พริ้งพวงษ์ | รองประธานกรรมการ คนที่หนึ่ง |
| ๓. พลเอก ภูติศ ทัดติยโชติ | รองประธานกรรมการ คนที่สอง |
| ๔. นายเกรียงยศ สุดลาภา | โฆษกกรรมการ |
| ๕. นายจินดา วงศ์สวัสดิ์ | กรรมการ |
| ๖. นายรัชชชัย เทอดเผ่าไทย | กรรมการ |
| ๗. นายรัชชชัย พิทักษ์กุล | กรรมการ |
| ๘. พลเอก นคร สุขประเสริฐ | กรรมการ |
| ๙. พลโท บัญชา สิทธิวรยศ | กรรมการ |
| ๑๐. นายปรีชา บุตรศรี | กรรมการ |
| ๑๑. นายไพฑูรย์ หลิมวัฒนา | กรรมการ |
| ๑๒. นายสมชาย พงศ์กัลป์ | กรรมการ |
| ๑๓. พลโท สมชาย ลีนประเสริฐ | กรรมการ |
| ๑๔. พันเอก สุชาติ จันทร์โชติกุล | กรรมการ |
| ๑๕. นายอัปดุลฮาติม มินฮาร์ | กรรมการ |
| ๑๖. พลตรี สิริวัตร นาคทอง | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๗. นายชาติ เอียดสกุล | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

บัดนี้ ...

บัดนี้ คณะกรรมการได้พิจารณาศึกษา รายงานเรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.” ตามแผนการปฏิรูปของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการปกครองท้องถิ่นเสร็จแล้ว

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอที่ประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศพิจารณา และหากสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศเห็นชอบ ขอให้โปรดส่งรายงานและร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวไปยังคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

นินนาท ชลิตานนท์

(นางนินนาท ชลิตานนท์)

ประธานกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ด้านการปกครองท้องถิ่น

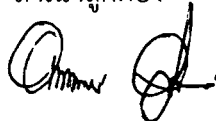
สำนักกรรมการ ๒

โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๖๔๗-๔๘

โทรสาร ๐ ๒๒๔๔ ๒๖๔๘

สำเนาถูกต้อง

ว่าที่ร้อยตำรวจตรี



(อาพิชิต์ สุขะนันท์)

ผู้อำนวยการสำนักกรรมการ ๒

...../ร่าง
ชลธิชา/พิมพ์
...../ตรวจ

สารบัญ
รายงานของคณะกรรมการข้าราชการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ด้านการปกครองท้องถิ่น

เรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ.”

	หน้า
๑. แผนการปฏิรูป	๑
๒. วิธีการปฏิรูป	๗
๓. กำหนดเวลาการปฏิรูป	๘
๔. แหล่งที่มาของงบประมาณ	๘
๕. หน่วยงานที่รับผิดชอบ	๘
๖. ข้อเสนอแนะ	๙
๗. ร่างพระราชบัญญัติ	๑๒

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภาคผนวก ข ตารางเปรียบเทียบระหว่างร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. กับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

รายงานของคณะกรรมการวิชาการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ด้านการปกครองท้องถิ่น
เรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
และร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.”

๑. แผนการปฏิรูป

เรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และร่างพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.”

ตามที่ที่ประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๐
พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ได้มีมติตั้งคณะกรรมการวิชาการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการปกครองท้องถิ่น
สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ตามข้อบังคับสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๗๓ วรรคสอง (๔)
ซึ่งกรรมการคณะนี้ ประกอบด้วย

๑. นางนินนาท ชลิตานนท์	ประธานกรรมการ
๒. นายวัลลภ พริ้งพวงษ์	รองประธานกรรมการ คนที่หนึ่ง
๓. พลเอก ภูติศ ทัดติยโชติ	รองประธานกรรมการ คนที่สอง
๔. นายเกรียงยศ สุดลาภา	โฆษกกรรมการ
๕. นายจินดา วงศ์สวัสดิ์	กรรมการ
๖. นายธวัชชัย เทอดเผ่าไทย	กรรมการ
๗. นายธวัชชัย พิทักษ์กุล	กรรมการ
๘. พลเอก นคร สุขประเสริฐ	กรรมการ
๙. พลโท บัญชา สิทธิวรยศ	กรรมการ
๑๐. นายปรีชา บุตรศรี	กรรมการ
๑๑. นายไพฑูรย์ หลิมวัฒนา	กรรมการ
๑๒. นายสมชาย พุฒิมัลย์	กรรมการ
๑๓. พลโท สมชาย ลีนประเสริฐ	กรรมการ
๑๔. พันเอก สุชาติ จันทร์โชติกุล	กรรมการ
๑๕. นายอัปดุลฮาลิม มินฮาร์	กรรมการ
๑๖. พลตรี สิริวิตร นาคทอง	กรรมการและเลขานุการ
๑๗. นายชาติ เอียดสกุล	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแนวทาง แผนการปฏิรูป
วิธีการปฏิรูปพร้อมกำหนดเวลาการปฏิรูป และข้อเสนอแนะเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการ
ปกครองท้องถิ่นให้สัมฤทธิ์ผล รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่สภามอบหมาย

ทั้งนี้ คณะกรรมการวิชาการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการปกครองท้องถิ่น ได้ดำเนินการ
ศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
โดยมีคณะอนุกรรมการการบริหารงานบุคคล การกำกับดูแล ตรวจสอบ และการมีส่วนร่วมของประชาชน
สำหรับท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ประกอบด้วย

ที่ปรึกษาอนุกรรมการ

๑. นางนินนาท ชลิตานนท์
๒. นายวัลลภ พริ้งพงษ์
๓. พลเอก ภูติศ ทัดติยโชติ
๔. ผศ.ดร. อรทัย ก๊กผล
๕. นายสุธน ชื่อประเสริฐ

อนุกรรมการ

- | | |
|--|------------------------|
| ๑) นายธวัชชัย เทอดเผ่าไทย | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒) นายสยมพร ลี้มไทย | รองประธานอนุกรรมการ |
| ๓) พลโท สมชาย ลีนประเสริฐ | อนุกรรมการ |
| ๔) พลโท บัญชา สิทธิวรยศ | อนุกรรมการ |
| ๕) พลตรี สิริวิทย์ นาคทอง | อนุกรรมการ |
| ๖) ศาสตราจารย์ดิเรก ปัทมศิริวัฒน์ | อนุกรรมการ |
| ๗) นายธนา ยันตรโกวิท | อนุกรรมการ |
| ๘) นายธวัชชัย สวัสดิ์สาลี | อนุกรรมการ |
| ๙) นายธีรศักดิ์ พานิชวิทย์ | อนุกรรมการ |
| ๑๐) นายนพคุณ ดิลกภากรณ์ | อนุกรรมการ |
| ๑๑) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วีระศักดิ์ เครือเทพ | อนุกรรมการ |
| ๑๒) นางสุชาดา รังสินันท์ | อนุกรรมการ |
| ๑๓) นายสุรเกียรติ์ ฐิตะฐาน | อนุกรรมการ |
| ๑๔) นายเอนก เกษมสุข | อนุกรรมการ |
| ๑๕) นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ | อนุกรรมการและเลขานุการ |

บัดนี้ คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.” เสร็จเรียบร้อยแล้ว และคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาเห็นว่า เป็นประเด็นสมควรปฏิรูป เพราะมีความสำคัญเร่งด่วนและสามารถสัมฤทธิ์ผลของการปฏิรูปในระยะเวลาที่เหลือน้อย จึงควรนำเสนอสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศพิจารณาโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- ปัญหา

หลักการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นหลักการที่ปรากฏตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งมีหลักการที่สำคัญคือการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นแต่ภายใต้ความไม่เข้าใจในหลักการอย่างถ่องแท้และข้อจำกัดในการปฏิบัติทำให้เกิดปัญหาที่สำคัญ ดังนี้

๑. ปัญหาความไม่เป็นเอกภาพและมาตรฐานที่ต่างกันของคณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น มี ๓ ระดับ คือ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) สังกัดกระทรวงมหาดไทย คณะกรรมการกลางข้าราชการและ

พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ซึ่งรวมทั้งประเทศแล้วจะมีองค์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมากถึง ๒๓๓ คณะ ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติหลายประการ อาทิเช่น เกิดความสับสนในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแต่ละระดับ เช่น การปรับอัตราเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรีอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) หรือ คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ประกาศของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และ คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) มีผลใช้บังคับกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้โดยตรงหรือไม่ การพิจารณาในเรื่องเดียวกันแต่คณะกรรมการต่างจังหวัดกันให้ความเห็นชอบต่างกัน เช่น กระทบความผิดวินัยมูลฐานเดียวกันแต่พิจารณาลงโทษแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านค่าตอบแทนคณะกรรมการซึ่งมีจำนวนมาก

๒. ปัญหาการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกไม่โปร่งใส

๒.๑ การทุจริตสอบแข่งขัน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้รับเรื่องร้องเรียนขอให้ตรวจสอบการดำเนินการสอบแข่งขันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน ๔ จังหวัด ได้แก่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดอุดรธานี จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดลพบุรี ว่ามีการดำเนินการสอบแข่งขันเป็นไปโดยมิชอบ ทั้งนี้ ตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้ว พบว่า มีการดำเนินการที่ไม่เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนด รวมถึงส่อไปในทางทุจริต เรียกรับผลประโยชน์ ดังนั้น คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) จึงมีมติให้ยกเลิกเพิกถอนมติของคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ที่เห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งบุคคลผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	จังหวัด	อปท.	การเพิกถอน	สาเหตุ
๑	พระนครศรีอยุธยา	อบต. ๑๒ แห่ง เทศบาล ๑ แห่ง	ขึ้นบัญชีจำนวน ๕๐๖ ราย บรรจุไปแล้ว ๑๔๕ ราย	ผู้รับจ้างดำเนินการสอบไม่ได้ เป็นผู้รับมอบอำนาจ จากสถาบันการศึกษา
๒	อุดรธานี	อบต. ๑๔ แห่ง เทศบาล ๑ แห่ง	ขึ้นบัญชีจำนวน ๙๙๘ ราย บรรจุไปแล้ว ๑๙๒ ราย	การดำเนินการไม่เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข กำหนด
๓	มหาสารคาม	อบต. ๓๑ แห่ง	ขึ้นบัญชีจำนวน ๖๕๘ ราย บรรจุไปแล้ว ๒๖๓ ราย	ปลอมคะแนน
๔	ลพบุรี	เทศบาล ๑ แห่ง	ขึ้นบัญชี จำนวน ๙๓ ราย บรรจุไปแล้ว ๙ ราย	ผู้รับจ้างดำเนินการสอบไม่ได้ เป็นผู้รับมอบอำนาจจาก สถาบันการศึกษา
	รวม	อบต. ๕๗ แห่ง เทศบาล ๓ แห่ง	ขึ้นบัญชีจำนวน ๒,๒๕๕ ราย บรรจุไปแล้ว ๖๐๙ ราย	

แม้ว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ได้กำหนดมาตรการเพื่อป้องกันการทุจริตหลายประการ เช่น บัญชีสอบแข่งขันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ใช้บรรจุแต่งตั้งได้เฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น การสอบแข่งขันจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบแข่งขันโดยให้สถาบันการศึกษาของรัฐเป็นหน่วยดำเนินการในการผลิตข้อสอบ การตรวจข้อสอบ เป็นต้น แต่มาตรการดังกล่าวก็ไม่ปรากฏผลดีเท่าที่ควร จนเป็นเหตุให้มีการเพิกถอนมติคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ที่เห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งบุคคลผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนตำบลซึ่งมีผลกระทบตามมา อาทิเช่น

(๑) ด้านผู้สอบแข่งขัน

การทุจริตสอบแข่งขันหรือการดำเนินการสอบแข่งขันที่ไม่ชอบด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ ก่อให้เกิดความไม่เสมอภาคในโอกาสในการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นในขณะเดียวกัน กรณีที่ตรวจสอบพบการสอบแข่งขันที่ไม่ชอบจนเป็นเหตุให้ต้องเพิกถอนการบรรจุแต่งตั้ง ก็จะเป็นการตรวจสอบพบภายหลังการบรรจุแต่งตั้งแล้ว ดังกรณีที่เกิดขึ้นได้มีการเพิกถอนการบรรจุแต่งตั้งไปกว่า ๖๐๐ ราย ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการเรียกร้องสิทธิเข้าไปสู่การฟ้องร้องและเป็นข่าวทางด้านสื่อมวลชน จนส่งผลเสียหายต่อภาพพจน์ของระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๒) ด้านคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

การมีมติเพิกถอนมติคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นแล้วนั้น ทำให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องมีภาระหน้าที่ในการชี้แจงเหตุการณ์และเหตุผลต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตลอดจนต้องดำเนินการทำคำชี้แจงต่อศาลปกครอง ซึ่งมีเงื่อนไขในการดำเนินการที่จำกัดทำให้ภาระหน้าที่ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นต้องหยุดชะงัก เช่น งานด้านการเตรียมความพร้อมการเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ งานด้านการยกย่องแก้ไขกฎหมายการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ ปัจจุบันผลจากการมีมติเพิกถอนมติคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งที่เป็นไปโดยมิชอบ ปรากฏว่ามีผู้ฟ้อง ก.ท. และ ก.อบต. ต่อศาลปกครอง เป็นจำนวนกว่า ๑๐๐ คดี

(๓) ด้านการคุ้มครองพยาน

ภายหลังที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีมติเพิกถอนมติคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปแล้ว ปรากฏได้ข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้ที่ให้ข้อมูลหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการให้ความช่วยเหลือชี้แจงเบาะแสว่าไม่ได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดังเช่น ปัญหาที่ผู้แจ้งเบาะแสบางรายถูกข่มขู่จากผู้มีอิทธิพลหรือถูกทำร้ายร่างกาย ตลอดจนปัญหาที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ถูกฟ้องร้องต่อศาลในฐานะหมิ่นประมาท

๒.๒ การใช้ระบบอุปถัมภ์ในการสอบคัดเลือก

ในการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นดำรงตำแหน่งในสายงานที่สูงขึ้น หรือการคัดเลือกเพื่อให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานเดิม ปรากฏระบบอุปถัมภ์เพื่อให้พวกพ้องได้ผ่านการสอบ ซึ่งมีปรากฏว่าข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรที่จัดสอบคัดเลือกมักจะเป็นผู้ผ่านการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกเสมอ ตลอดจนมักปรากฏว่าการสอบแต่ละครั้งจะมีผู้สมัครเพียงรายเดียว

๓. ปัญหาการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังมากเกินความจำเป็น

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักจะมี การกำหนดเพื่อเอื้อประโยชน์แก่บุคคล โดยมีได้คำนึงถึงค่างาน คุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน แต่เมื่อข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีคุณสมบัติที่สามารถแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

ก็จะเสนอข้อกำหนดโครงสร้างและตำแหน่งเพิ่มเติม เช่น กรณีการประเมินเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง จากระดับ ๗ เป็นระดับ ๘ กรณีพิเศษ ซึ่งตลอดระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมาตั้งแต่เริ่มประกาศหลักเกณฑ์ในกรณีดังกล่าวบังคับใช้ มีองค์การบริหารส่วนตำบลปรับระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไปแล้วกว่า ๓,๐๐๐ แห่ง ทั้งนี้ มีข้อร้องเรียนจากผู้ตรวจการแผ่นดิน ขอให้ตรวจสอบกรณีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่ง มีการปลอมแปลงเอกสารทางราชการหรือรายงานข้อมูลเพื่อให้ได้ผลคะแนนผ่านการประเมิน ซึ่งหากข้อเท็จจริงปรากฏตามข้อร้องเรียนจะส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม ตลอดจนภาพลักษณ์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มีการสุ่มตรวจใน ๔ ภาคแล้ว ผลปรากฏว่าผลการตรวจสอบการประเมินกำหนดระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีพิเศษ นั้น มีความคลาดเคลื่อนไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่กำหนดขึ้นจริง

๔. ปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๔.๑ ปัญหาความยุ่งยากในการโอน (ย้าย) ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการดำเนินการโอน (ย้าย) ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจาก ๓ ฝ่าย คือ ๑. พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้มีความประสงค์ขอโอน (ย้าย) ๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดยินยอมให้ไป และ ๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปลายทางยินยัตรับ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาตามมา เช่น มีการต่อรองเพื่อเรียกรับผลประโยชน์อื่นใด มีการใช้ดุลพินิจที่ไม่เป็นธรรมในการให้โอนหรือรับโอน มีการกลั่นแกล้งโดยใช้ดุลพินิจไม่ให้โอน ทำให้ข้าราชการขาดขวัญกำลังใจ มีการใช้ระบบอุปถัมภ์เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับพรรคพวกในการโอน เป็นการกีดกันความก้าวหน้าของข้าราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มีการสร้างอิทธิพล

๔.๒ ปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ กำหนดให้การจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ เป็นสาเหตุที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้จำนวนมากกำหนดอัตรากำลังเกินความจำเป็น แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้น้อยไม่สามารถกำหนดอัตรากำลังได้ตามความจำเป็นที่ต่องมี ซึ่งเป็นปัญหาในการกำหนดอัตรากำลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมาก

๔.๓ ปัญหาการขาดดุลยภาพในการบังคับบัญชา

อำนาจการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนดให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีอำนาจในการบริหารงานบุคคลทั้งกระบวนการ ซึ่งมักพบปัญหานายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้อำนาจโดยมิชอบ เช่น การกลั่นแกล้ง การประพฤติดื้อพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เกิดความคับข้องใจ เป็นต้น

๕. ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมิได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย

๕.๑ ปัญหาด้านการดำเนินการทางวินัย

การดำเนินการทางวินัย พบปัญหา เช่น ไม่ได้กำหนดเป็นบทบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ การอุทธรณ์ การลงโทษ ที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง กำหนดให้มีการอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ได้เพียงชั้นเดียว เมื่อเกิดกรณีที่มีความเห็นขัดแย้งกันระหว่างผู้ใช้อำนาจและผู้ตรวจสอบ จึงทำให้ขาดการตรวจสอบหรือวินิจฉัยให้เป็นที่ยุติและเป็นธรรมจากองค์กรที่เหนือกว่า ทั้งนี้ ยังพบว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนั้นขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้และมีประสบการณ์ในการดำเนินการทางวินัย เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการสอบสวน จึงทำให้หาบุคคลมาทำหน้าที่กรรมการสอบสวนยาก และไม่มีผู้สมัครใจหรืออยากทำหน้าที่เป็นกรรมการสอบสวนเพราะจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มเติมนอกเหนือจากหน้าที่ตามปกติ

๕.๒ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันกำหนดไว้ในรูปแบบประกาศ กฎ ระเบียบ อันได้แก่ การกำหนดตำแหน่ง การได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง สิทธิ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ ซึ่งในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มิได้บัญญัติรายละเอียดไว้ เพียงแต่บัญญัติให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) หรือ คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) แล้วแต่กรณี เป็นผู้ออกประกาศ กฎ หรือระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ซึ่งแตกต่างจากสำนักงาน ก.พ. และ กรุงเทพมหานคร ที่ได้มีการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลโดยมีการบัญญัติในเรื่องดังกล่าวข้างต้นไว้ในกฎหมายแล้ว และปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การตีความอำนาจของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ว่ามีอำนาจในการประกาศ กฎ ระเบียบได้หรือไม่ เช่น ระเบียบว่าด้วยการให้ทุนการศึกษาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระเบียบว่าด้วยเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) เป็นต้น

จากสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นการสมควรที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เสียใหม่ โดยนำสภาพปัญหามาเป็นแนวทางในการยกร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ต่อไป

๖. ปัญหาวิธีการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในระดับคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยบุคคลจาก ๓ ฝ่าย ได้แก่ ผู้แทนส่วนราชการ ผู้แทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้น คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) จึงประกอบด้วยผู้ที่เกี่ยวข้องจากภาครัฐ ภาคองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้แทนที่ให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างโปร่งใส สอดคล้องตามระบบคุณธรรม แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นในบาง

จังหวัดพบว่า คณะกรรมการในระดับจังหวัดไม่มีความเข้มแข็งอันเนื่องมาจากความรู้ ความไม่เข้าใจหรือความไม่กล้าตัดสินใจ นอกจากนี้ ในบางแห่งมีพฤติการณ์ที่ส่อไปในทางแสวงหาผลประโยชน์จากการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการระดับจังหวัดด้วย ทั้งนี้ สาเหตุหนึ่งมาจากการกำหนดวิธีการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการระดับจังหวัดที่มีช่องว่างทำให้เกิดการเล่นพรรคเล่นพวกในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจนทำให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ไม่มีความเข้มแข็งและมีได้เป็นกลไกในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง

๒. วิธีการปฏิรูป

คณะกรรมการฯ ขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดวิธีการปฏิรูปด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๒.๑ วิเคราะห์ จัดทำแนวทางเกี่ยวกับเรื่องที่จะปฏิรูป

๑. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นสำหรับท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปจากรายงานเรื่องแนวทางการปฏิรูปการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นของคณะกรรมการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่น สถาปนิกรแห่งชาติ และความคิดเห็นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เพื่อกำหนดทิศทางการปฏิรูปและแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างตรงจุด

๒. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นสำหรับท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิรูปให้เป็นไปด้วยความรอบคอบ

๓. ประมวลผลข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาเพื่อกำหนดวิธีการในการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นสำหรับท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ซึ่งสามารถกำหนดแนวทางปฏิรูปได้ ๗ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างคณะกรรมการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีเอกภาพและมาตรฐานเดียวกัน

(๒) ด้านระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๓) ด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น

(๔) ด้านประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๕) ด้านการสร้างคุณภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๖) ด้านสิทธิประโยชน์และหลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นบัญญัติไว้ใน

กฎหมาย

(๗) ด้านคุณสมบัติและวิธีการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๒.๒ แนวทางการแก้ไข

เพื่อให้การปฏิรูปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นบังเกิดผลสัมฤทธิ์ จึงเป็นการสมควรให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยนำผลการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นสำหรับท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นสำหรับท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย มากำหนดทิศทางในการปรับปรุงกฎหมายว่า

ด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นและป้องกันปัญหาที่เคยเกิดขึ้นและอาจเกิดขึ้นในอนาคต

๒.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับหลังการปฏิรูป

(๑) ยกระดับมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้เทียบเท่ากับ ก.พ. โดยกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นซึ่งเดิมกำหนดไว้ในประกาศ กฎ ระเบียบ โดยกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ

(๒) การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีหลักประกันในด้านการคุ้มครองระบบคุณธรรม

(๓) ป้องกันปัญหาและแก้ไขปัญหาที่เคยเกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันอันเกิดจากช่องว่างของกฎหมายหรือความไม่ยืดหยุ่นของกฎหมายอันเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๓. กำหนดเวลาการปฏิรูป

กำหนดระยะเวลาอย่างชัดเจนในการปฏิรูปเรื่องต่างๆ

ระยะที่ ๑ คณะกรรมาธิการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการปกครองท้องถิ่น ทำการศึกษาเพื่อการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในประเด็นต่างๆ ที่สมควรจะต้องมีการปรับปรุงหรือแก้ไขเพิ่มเติม โดยร่วมกับส่วนราชการผู้รับผิดชอบซึ่งได้แก่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ตลอดจนรับฟังข้อคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ตัวแทนของสมาคมข้าราชการส่วนท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการพลเรือน และองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมของกรุงเทพมหานคร

ระยะที่ ๒ ขั้นตอนการยกร่างกฎหมาย กำหนดระยะเวลา ๔ เดือน (ในห้วงเดือนธันวาคม ๒๕๕๘ - มีนาคม ๒๕๕๙)

คณะกรรมาธิการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการปกครองท้องถิ่นร่วมกับส่วนราชการผู้รับผิดชอบซึ่งได้แก่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ดำเนินการยกร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. และนำร่างกฎหมายดังกล่าวเสนอต่อสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ระยะที่ ๓ ขั้นตอนรับฟังความคิดเห็น ความเหมาะสมของร่างกฎหมายเพื่อนำไปประกอบการปรับปรุงร่างกฎหมาย กำหนดระยะเวลา ๑ เดือน (ในห้วงเดือนพฤษภาคม ๒๕๕๙)

๔. แหล่งที่มาของงบประมาณ

งบประมาณประชาสัมพันธ์การใช้บังคับกฎหมายจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕. หน่วยงานที่รับผิดชอบในการปฏิรูป

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

๖. ข้อเสนอแนะ

การปฏิรูปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ ต้องปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยยึดหลักการดังต่อไปนี้

๑. ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. แทน ทั้งนี้ เนื่องจากมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวทุกมาตรา จึงเห็นควรที่จะยกเลิกและใช้พระราชบัญญัติฉบับใหม่แทน

๒. ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช มาตรา ๒๕๑ กำหนดให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ การจัดทำมีมาตรฐานที่สอดคล้องกันเพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกันหรือการสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ จึงกำหนดหลักการปฏิรูปด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างคณะกรรมการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีเอกภาพและมาตรฐานเดียวกัน

๑.๑ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน มีความเป็นเอกภาพ เพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกัน จึงเป็นการสมควรที่จะต้องมีกรยุบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำหนดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้แก่ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) สังกัดกระทรวงมหาดไทย คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ให้เหลือเพียงคณะเดียว เรียกว่า คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ทำหน้าที่กำหนดทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ หลักเกณฑ์ วิธีการและมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ก.ถ. มีองค์ประกอบเป็นไตรภาคีใน ๓ สัดส่วน ประกอบด้วย ผู้แทนจากราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ผู้บริหารท้องถิ่นและผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่น) ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน ทั้งนี้ ให้มีสำนักงาน ก.ถ. โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้ทำหน้าที่

๑.๒ เสริมสร้างการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด เรียกว่า คณะอนุกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด (อ.ก.ถ. จังหวัด) เพื่อให้ทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ หลักเกณฑ์ วิธีการและมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ ก.ถ. กำหนด ทั้งนี้ ให้มีอำนาจหน้าที่ตามที่ ก.ถ. มอบหมาย และเป็นหน่วยงานหลักในการกลั่นกรอง กำกับดูแล การให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภายในจังหวัด ตลอดจนให้คำแนะนำกับข้าราชการส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัด สำหรับองค์ประกอบของ อ.ก.ถ.จังหวัด มีลักษณะเป็นไตรภาคีใน ๓ สัดส่วน เช่นเดียวกับกับ ก.ถ. โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ทั้งนี้ ให้มีสำนักงาน อ.ก.ถ.จังหวัด โดยสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเป็นผู้ทำหน้าที่

แต่อย่างไรก็ดี แม้ว่าจะได้มีการกำหนดให้มี ก.ถ. ในระดับส่วนกลาง และ อ.ก.ถ.จังหวัด ในระดับจังหวัดก็ตาม แต่สำหรับหน่วยปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นยังคงเป็นอำนาจของผู้บริหาร

ท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามความเหมาะสม
จำเป็น ตามหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเช่นเดิม

๒. ด้านระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๒.๑ การจัดระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจะต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ
ของท้องถิ่นและของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า และต้องส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแล
ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยคำนึงถึงระบบ
คุณธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการส่วนท้องถิ่นและแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น และของรัฐ โดยไม่เลือกปฏิบัติ

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อ
ชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อ
ทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันในเรื่องนั้นๆ จะกระทำมิได้

(๒) การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงความเสมอภาค ความทั่วถึง ความ
คุ้มค่า ให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่
ข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรม
ทางจริยธรรม และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามิได้

(๔) การย้าย การโอน ข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือการโอนข้าราชการอื่นมาเป็น
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) การดำเนินการทางวินัยต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

(๖) การมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของประเภท
ตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้มี
คุณภาพเกิดความคุ้มค่า มีผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของท้องถิ่นและของรัฐ

(๗) การบริหารงานบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

๒.๒ การสรรหาด้วยวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น การสอบ
คัดเลือกและคัดเลือกตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ดำเนินการโดย ก.ถ.
เพื่อให้มีมาตรฐานการสรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ อีกทั้งเป็นการแก้ไข
ปัญหาการทุจริต การเรียกรับผลประโยชน์ และระบบอุปถัมภ์

๓. ด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น

กำหนดให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น (ก.พ.ถ.) ซึ่งเป็นองค์กรลักษณะ
กึ่งตุลาการ ทำหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์ ร้องทุกข์ คุ่มครองระบบคุณธรรม ตลอดจนสอดส่องการออกกฎ
ประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไข ของ ก.ถ. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ให้สอดคล้องกับหลักการและระบบคุณธรรม โดยทำหน้าที่ให้ความคุ้มครองระบบคุณธรรมทั้งองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

ก.พ.ถ. มีองค์คณะจำนวน ๗ คน คณะกรรมการคัดเลือกมีประธานศาลปกครองสูงสุดเป็นประธาน รองประธานศาลฎีกาที่ได้รับมอบหมายจากประธานศาลฎีกา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.ถ.๑ คน และมีเลขานุการ ก.พ.ถ. เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเสนอ คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ กำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง ๖ ปี และดำรงตำแหน่งเพียงวาระเดียว

สำนักงาน ก.พ.ถ. ตั้งอยู่ในกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่เป็นหน่วยธุรการ และติดตามประเมินผลของ ก.พ.ถ. โดยให้อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเลขานุการ ก.พ.ถ.

๔. ด้านประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๔.๑ กำหนดมาตรฐานในการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละประเภท

๔.๒ ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ที่จ่ายจากเงินรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดที่นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่ได้

๔.๓ เสริมสร้างประสิทธิภาพของข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการกำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง กรณีข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลาครบสี่ปีให้สับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนไปปฏิบัติหน้าที่อื่น เว้นแต่กรณีมีเหตุผลความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของทางราชการที่จะให้ผู้นั้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมต่อไปได้

๔.๔ กำหนดให้มีการสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้

๔.๕ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทางราชการหรือในกรณีที่เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนประชาชนในเขตพื้นที่ให้ ก.ถ. มีอำนาจแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการโอน (ย้าย) สับเปลี่ยนข้าราชการส่วนท้องถิ่นระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้

๕. ด้านการสร้างดุลยภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กำหนดความสัมพันธ์ในการใช้อำนาจการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือเชี่ยวชาญทางวิชาการขึ้นไป ตามที่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอ

๓. ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไปตามที่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอ

๔. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งอื่น นอกจาก ข้อ ๑-๓

๖. ด้านสิทธิประโยชน์และหลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นบัญญัติไว้ในกฎหมาย

บัญญัติมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นซึ่งเดิมกำหนดไว้ในประกาศกฎ ระเบียบ ได้แก่ การกำหนดตำแหน่ง การได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง สิทธิ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การดำเนินการทางวินัยที่มีการกระทำผิดร่วมกัน การออกจากราชการ การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ การพิทักษ์ระบบคุณธรรม การเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติซึ่งเป็นการดำเนินการที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับ ก.พ. และ กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้มีการปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการกรุงเทพมหานครไปแล้ว

๗. ด้านคุณสมบัติและวิธีการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กำหนดแนวทางการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ. และ อ.ก.ถ.จังหวัด โดยกำหนดคุณสมบัติและลักษณะโดยจะต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านใดด้านหนึ่งใน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมาย และด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(๑) การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ. ให้มีการประกาศรับสมัครคัดเลือก โดยต้องมีจำนวนผู้สมัครรวมแล้วไม่น้อยกว่าสองเท่าของจำนวนที่กำหนดหรือจำนวนที่ว่าง เพื่อให้ ก.ถ. คัดให้เหลือจำนวนสองเท่า แล้วเสนอรายชื่อให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยคัดเลือกให้เหลือจำนวนที่กำหนดหรือจำนวนที่ว่าง และเสนอคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง

(๒) การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.ถ.จังหวัด ให้มีการประกาศรับสมัครคัดเลือก โดยต้องมีจำนวนผู้สมัครรวมแล้วไม่น้อยกว่าสองเท่าของจำนวนที่กำหนดหรือจำนวนที่ว่าง เพื่อให้ อ.ก.ถ.จังหวัด คัดให้เหลือจำนวนสองเท่า แล้วเสนอรายชื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดคัดเลือกและแต่งตั้งให้เหลือจำนวนที่กำหนดหรือจำนวนที่ว่าง

ทั้งนี้ เพื่อให้ได้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเป็นกลาง ปราศจากการแทรกแซงจากการเมืองในระดับต่างๆ และให้ได้บุคคลที่มีองค์ความรู้ในการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๗. ร่างพระราชบัญญัติ

“ร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.”

คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการปกครองท้องถิ่นขอเสนอรายงานเรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.” เพื่อให้สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศได้โปรดพิจารณา หากสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศเห็นชอบด้วย ขอให้โปรดส่งรายงานและร่างพระราชบัญญัติไปยังคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

๑๓

พลตรี



(สิระวิตร นาคทอง)

เลขานุการกรมการ

บันทึกหลักการและเหตุผล

ประกอบร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

พ.ศ.

หลักการ

ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เหตุผล

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน เพื่อให้สามารถร่วมกันหรือสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ ประกอบกับบทบัญญัติในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยสมควรจะได้มีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันและสอดคล้องกับหลักการตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยข้างต้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ” หมายความว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งรับราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

“ข้าราชการครู” หมายความว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพและทำหน้าที่เช่นเดียวกับข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

“บุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานเช่นเดียวกับบุคลากรทางการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

“ลูกจ้าง” หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณหมวดค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นค่าจ้างของลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“พนักงานจ้าง” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณหมวดค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นค่าจ้างพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“สถานศึกษา” หมายความว่า โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๕ ในกรณีที่มีกฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบหรือข้อบังคับใดใช้บังคับเพื่อให้สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้นำกฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบหรือข้อบังคับนั้นมาใช้บังคับแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นด้วย โดยให้บรรดาคำว่า “ข้าราชการพลเรือน” หรือ “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” หรือ “ลูกจ้างหรือพนักงานราชการของส่วนราชการ” ที่มีอยู่ในกฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบหรือข้อบังคับนั้น หมายความว่า “ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ” หรือ “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หรือ “ลูกจ้างหรือพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” แล้วแต่กรณีด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่จะได้มีกฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบ หรือข้อบังคับอื่นใดบัญญัติไว้สำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือลูกจ้างหรือพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะ

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ภาค ๑ บททั่วไป

มาตรา ๗ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในพระราชบัญญัตินี้ ได้แก่ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- (๑) การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ
- (๒) การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (๓) การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง
- (๔) การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของลูกจ้างและพนักงานจ้าง

มาตรา ๘ การจัดระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของท้องถิ่นและสอดคล้องกับการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า และต้องส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแลให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการส่วนท้องถิ่นและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและของรัฐ โดยไม่เลือกปฏิบัติ

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันในเรื่องนั้นๆ จะกระทำมิได้

(๒) การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความเสมอภาค ความทั่วถึง ความคุ้มค่า

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามิได้

(๔) การย้าย การโอน ข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือการโอนข้าราชการอื่นมาเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) การดำเนินการทางวินัยต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

(๖) การมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้มีคุณภาพ เกิดความคุ้มค่า มีผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของท้องถิ่นและของรัฐ

(๗) การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

มาตรา ๙ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือน เว้นแต่ ก.ถ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

มาตรา ๑๐ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้จ่ายจากเงินรายได้ที่นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม และจ่ายจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนหรืองบประมาณอื่นของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง รวมกันสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินรายได้ที่นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม โดยไม่รวมเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนหรืองบประมาณอื่นของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างไม่ได้

มาตรา ๑๑ ภายใต้บังคับตามมาตรา ๑๐ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างมีสิทธิได้รับสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นหรืออาจได้รับสิทธิประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด

มาตรา ๑๒ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๐ ในปีงบประมาณใดการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยิ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะจัดสรรเงินเพื่อจ่ายเป็นประโยชน์ตอบแทนอื่นโดยอนุโลมตามนโยบายของรัฐให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างนั้นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. ประกาศ กำหนด

มาตรา ๑๓ บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๑๔ เครื่องแบบข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมาย

มาตรา ๑๕ กฎ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การคลัง และการงบประมาณในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ให้ใช้จ่ายจากเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด

มาตรา ๑๖ ให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

ภาค ๒

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ลักษณะ ๑

คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น

หมวด ๑

คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๑๗ ให้มีคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.ถ.” ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการผู้แทนส่วนราชการจำนวนหกคน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๓) กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนแปดคน ประกอบด้วย

(ก) ผู้แทนผู้บริหารท้องถิ่นจำนวนสี่คน ได้แก่ นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคน นายกเทศมนตรีหนึ่งคน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน และนายกหรือผู้บริหารท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งหนึ่งคน

(ข) ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นจำนวนสี่คน ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคน ข้าราชการเทศบาลหนึ่งคน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน และข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งหนึ่งคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมาย และด้านการบริหารราชการแผ่นดิน จำนวนแปดคน โดยให้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย ด้านละหนึ่งคน

มาตรา ๑๘ การสรรหาและการคัดเลือกกรรมการตามมาตรา ๑๗ (๓) และ (๔) ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) การสรรหาและการคัดเลือกกรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๑๗ (๓) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

(๒) การสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๑๗ (๔) ให้ประกาศรับสมัครคัดเลือก โดยต้องมีจำนวนผู้สมัครรวมแล้วไม่น้อยกว่าสองเท่าของจำนวนที่กำหนดหรือจำนวนที่ว่าง เพื่อให้ ก.ถ. คัดให้เหลือจำนวนสองเท่า แล้วเสนอรายชื่อให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยคัดเลือกให้เหลือจำนวนที่กำหนดหรือจำนวนที่ว่าง และเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วให้นายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง ทั้งนี้ การสรรหาและการคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

ในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการคัดเลือกกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด

ให้รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นกรรมการและเลขานุการ ในกรณี อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอาจแต่งตั้งข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา ๑๙ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๑๗ (๔) ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

ก.คุณสมบัติ

๑. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด

๒. อายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปีในวันสมัคร

๓. มีคุณสมบัติตามมาตรา ๑๗ (๔) โดยต้องมีประสบการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลหรือคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๒) เคยเป็นข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหารสูงหรือเทียบเท่า ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับสูง ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองปีติดต่อกัน หรือเคยเป็นข้าราชการทหารหรือตำรวจยศไม่ต่ำกว่าพลโท พลเรือโท พลอากาศโท หรือพลตำรวจโท เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองปีติดต่อกันหรือเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ในการทำงานและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านใดด้านหนึ่ง ตามมาตรา ๑๗ (๔) เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบปีนับถึงวันสมัคร

(๓) เป็นหรือเคยเป็นผู้สอนวิชาในสาขานิติศาสตร์ สังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินในสถาบันอุดมศึกษา โดยดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

ข. ลักษณะต้องห้าม

๑. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
๒. ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกแม้จะมีการรอกการลงโทษ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
๓. ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ องค์กรตามรัฐธรรมนูญหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะทุจริตต่อหน้าที่หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ
๔. ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ
๕. ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรตามรัฐธรรมนูญหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งในพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง
๗. ไม่เป็นผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๘. ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นคู่สัญญา หรือในกิจการที่กระทำให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกระทำ

มาตรา ๒๐ กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๑๗ (๓) และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๑๗ (๔) มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับการคัดเลือกอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

ในกรณีที่กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๑๗ (๓) และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๑๗ (๔) จะพ้นจากตำแหน่งตามวาระให้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งกรรมการดังกล่าวแทนภายในสามสิบวันก่อนวันครบวาระ

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการคัดเลือกกรรมการขึ้นใหม่หรือการคัดเลือกยังไม่แล้วเสร็จให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับการคัดเลือกใหม่เข้ารับหน้าที่

มาตรา ๒๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๑๗ (๓) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออกเป็นหนังสือต่อประธานกรรมการ
- (๓) พ้นจากการเป็นผู้บริหารท้องถิ่น
- (๔) พ้นจากการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทที่ตนเป็นผู้แทนแล้วแต่กรณี

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตาม (๑) - (๔) กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพ้นจากตำแหน่งเมื่อ ก.ถ. มีมติไม่น้อยกว่าสามในห้าของจำนวนกรรมการที่ดำรงตำแหน่งอยู่ให้พ้นจากตำแหน่ง เพราะเหตุมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี การลงมติให้กระทำโดยลับ

กรณีผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้ใดอยู่ระหว่างถูกระงับการปฏิบัติหน้าที่เป็นการชั่วคราวหรืออยู่ระหว่างการถูกสั่งพักราชการให้กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้นั้นขาดจากการเป็นกรรมการเป็นการชั่วคราวด้วย

มาตรา ๒๒ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๑๗ (๔) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) มีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์
- (๓) ลาออกเป็นหนังสือต่อประธานกรรมการ
- (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๙
- (๕) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกแม้จะมีการรอกการลงโทษ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตาม (๑) - (๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องพ้นจากตำแหน่งเมื่อ ก.ถ. มีมติไม่น้อยกว่าสามในห้าของจำนวนกรรมการที่ดำรงตำแหน่งอยู่ให้พ้นจากตำแหน่ง เพราะเหตุมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี การลงมติให้กระทำโดยลับ

มาตรา ๒๓ ในกรณีกรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๑๗ (๓) หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๑๗ (๔) วางลง เนื่องจากพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งแทนกรรมการดังกล่าวภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่กรรมการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง เว้นแต่วาระตำแหน่งของกรรมการนั้นเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ทั้งนี้ ให้ผู้ได้รับคัดเลือกแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

มาตรา ๒๔ ภายใต้บังคับมาตรา ๘ ให้คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทมีประสิทธิภาพเป็นแนวทางที่สอดคล้องกัน และเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ภารกิจของท้องถิ่นและของรัฐ

(๒) ออกกฎ ก.ถ. ประกาศและระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ รวมตลอดทั้งการให้คำแนะนำหรือวางแนวทางการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ แต่เฉพาะกฎ ประกาศ และระเบียบเกี่ยวกับการเงินและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้คำนึงถึงการมีส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประการสำคัญ กฎ ก.ถ.เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

(๓) กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและการกำหนดเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมทั้งระดับตำแหน่ง ตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ และประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิดังกล่าว

(๕) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก คัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น หรือการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้พ้นจากตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๖) ปรับปรุงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ และสวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทนอื่นเมื่อสภาวะเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปจนเป็นเหตุให้เงินดังกล่าว และสวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เหมาะสมต่อค่าครองชีพ

(๗) พัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรมและมีทัศนคติที่ดี เพื่อการปฏิบัติราชการมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ

(๘) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้และจัดทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ทุนการศึกษาดังกล่าวให้ใช้จากรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสงค์จะให้ทุนการศึกษานั้น

(๙) จัดระบบทะเบียนประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นและการแก้ไขทะเบียนประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๑๐) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้

(๑๑) กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและการบังคับการให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรฐาน และมติของ ก.ถ. รวมถึงมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๑๒) ศึกษาและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ รวมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติในกรณีที่เป็นปัญหา

(๑๓) กำกับการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ถ.

(๑๔) ปฏิบัติการอื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น

มาตรา ๒๕ ก.ถ. มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า อ.ก.ถ.วิสามัญ เพื่อทำหน้าที่ศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ พิจารณา วินิจฉัย และทำการใดๆแทน ในกรณีนี้ ก.ถ. อาจมอบหมายให้ อ.ก.ถ.วิสามัญกระทำในเรื่องใดจนเสร็จแล้วรายงานให้ ก.ถ. ทราบได้

จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง อ.ก.ถ.วิสามัญ รวมทั้ง วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

มาตรา ๒๖ การประชุม ก.ถ. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

ในการประชุมถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะหรือมีกรณีเข้าข่ายที่กฎหมายกำหนดว่ากรรมการผู้นั้นมีส่วนได้เสีย กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุมเฉพาะในเรื่องดังกล่าวแต่ให้นับเป็นองค์ประชุมด้วย

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมากซึ่งไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่มาประชุม กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ให้นำความในวรรคหนึ่ง วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ใช้บังคับแก่การประชุม อ.ก.ถ.วิสามัญ และ อ.ก.ถ.จังหวัด ด้วย

หมวด ๒

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๒๗ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยปฏิบัติหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน ก.ถ.” และสำนักงาน ก.ถ. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ถ.
- (๒) พัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรม และมีทัศนคติที่ดี เพื่อการปฏิบัติราชการมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
- (๓) ส่งเสริม เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่ อ.ก.ถ.วิสามัญ อ.ก.ถ.จังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (๔) วิเคราะห์ วิจัย และจัดทำยุทธศาสตร์ จัดระบบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) พัฒนา ส่งเสริม วิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- (๖) ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- (๗) จัดทำระบบฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ การรักษาทะเบียนประวัติ การควบคุมการเกษียณอายุราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- (๘) ดำเนินการเกี่ยวกับแผนกำลังคนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๙) จัดให้มีการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด
- (๑๐) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๑๑) ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษา แนะนำ และดำเนินการ เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- (๑๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมทั้งระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่ง สำหรับคุณวุฒิดังกล่าว
- (๑๓) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เสนอต่อ ก.ถ.
- (๑๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น และตามที่ ก.ถ. มอบหมาย

หมวด ๓

คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด

มาตรา ๒๘ ในจังหวัดหนึ่งให้มีคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดคณะหนึ่งทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ถ.จังหวัด” ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) อนุกรรมการผู้แทนส่วนราชการในจังหวัดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดจำนวนสัคน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ถ. กำหนด

(๓) อนุกรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในเขตจังหวัดจำนวนหกคน ประกอบด้วย

(ก) ผู้แทนผู้บริหารท้องถิ่นจำนวนสามคน ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคน นายกเทศมนตรีหนึ่งคน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน

(ข) ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามคน ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคน ข้าราชการเทศบาลหนึ่งคน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน

(๔) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการด้านกฎหมาย และด้านการบริหารราชการแผ่นดิน จำนวนหกคน โดยให้มีอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตั้งแต่หนึ่งคน

ให้หัวหน้าสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

ในกรณีที่จังหวัดใดตามวรรคหนึ่งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งอยู่ในจังหวัด ให้เพิ่มผู้แทนส่วนราชการในจังหวัดสองคน ผู้แทนผู้บริหารท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งหนึ่งคน ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งหนึ่งคน และผู้ทรงคุณวุฒิตั้งสองคน ประกอบเป็นอนุกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด

คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) ของวรรคหนึ่งให้นำความในมาตรา ๑๙ มาใช้บังคับ เว้นแต่คุณสมบัติตาม ก. ๓ (๑) และ (๒) ให้ใช้ความต่อไปนี้เป็นแทน

(๑) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการเมืองพัทยา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๒) เคยเป็นข้าราชการตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประเภทอำนวยการสูง ประเภทอำนวยการท้องถิ่นสูง หรือประเภทวิชาการเชี่ยวชาญ หรือเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ในการทำงานและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านใดด้านหนึ่ง ตามมาตรา ๑๗ (๔) เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบปี นับถึงวันสมัคร

มาตรา ๒๙ การสรรหาและการคัดเลือกกรรมการตามมาตรา ๒๘ (๓) และ (๔) ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) การสรรหาและการคัดเลือกอนุกรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๒๘ (๓) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

(๒) การสรรหาอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๒๘ (๔) ให้ประกาศรับสมัครคัดเลือก โดยต้องมีจำนวนผู้สมัครรวมแล้วไม่น้อยกว่าสองเท่าของจำนวนที่กำหนด หรือจำนวนที่ว่าง เพื่อให้ อ.ก.ถ.จังหวัด คัดให้เหลือจำนวนสองเท่า แล้วเสนอรายชื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดคัดเลือกให้เหลือจำนวนที่กำหนดหรือจำนวนที่ว่าง

และแต่งตั้ง ทั้งนี้ การสรรหาและการคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งและการสรรหาและการดำเนินการคัดเลือกอนุกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้นำความในมาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ มาตรา ๒๒ และมาตรา ๒๓ แล้วแต่กรณี มาใช้บังคับ

ในกรณีที่อนุกรรมการผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับการแต่งตั้ง ย้าย หรือโอนไปดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นหรือจังหวัดอื่น ให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งอนุกรรมการ

มาตรา ๓๐ อ.ก.ถ.จังหวัด มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในจังหวัดนั้นให้เป็นไปตามทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวทาง กฎ ประกาศ ระเบียบ มาตรฐาน และมติของ ก.ถ. โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของท้องถิ่น ในการนี้ ให้ อ.ก.ถ.จังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ดำเนินการและกำกับกำกับการดำเนินการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวทางด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามกฎ ประกาศ ระเบียบ มาตรฐาน และมติที่ ก.ถ. กำหนด รวมถึงมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

(๒) พัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรมและมีทัศนคติที่ดี เพื่อการปฏิบัติราชการมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ

(๓) ให้คำปรึกษาและแนะนำในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด

(๔) เสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้มีทัศนคติที่ดี เพื่อให้มีคุณธรรม คุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ

(๕) พิจารณากำหนดแนวทางดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และมาตรฐานที่ ก.ถ. กำหนด ตามมาตรา ๒๓

(๖) ให้ความเห็นชอบการบรรจุ การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

(๗) พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

(๘) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่นและตามที่ ก.ถ. มอบหมาย

มาตรา ๓๑ ค่าตอบแทน ก.ถ. และอ.ก.ถ.วิสามัญ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาสำหรับค่าตอบแทนของ อ.ก.ถ.จังหวัด ตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

หมวด ๔

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด

มาตรา ๓๒ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด โดยให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปฏิบัติหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด เรียกโดยย่อว่า "สำนักงาน อ.ก.ถ.จังหวัด" และสำนักงาน อ.ก.ถ.จังหวัดมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ อ.ก.ถ.จังหวัด

(๒) พัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรมและมีทัศนคติที่ดี เพื่อการปฏิบัติราชการมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ส่งเสริมให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ

(๓) ส่งเสริม เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๔) ดำเนินการเกี่ยวกับรักษาทะเบียนประวัติ ควบคุมการเกษียณอายุราชการและข้อมูลกำลังคน

(๕) รวบรวมข้อมูล ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ถ.จังหวัด

(๖) ร่วมมือและประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๗) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่น แล้วจัดทำเป็นรายงานและรายงานประจำปี เพื่อนำเสนอ อ.ก.ถ.จังหวัด

(๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และตามที่ อ.ก.ถ.จังหวัดมอบหมาย

ลักษณะ ๒

ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

หมวด ๑

คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม

มาตรา ๓๓ ผู้ซึ่งจะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข. ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๒) เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สม ประกอบ หรือเป็นโรคตามประกาศที่ ก.ถ. กำหนด

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(๕) เป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

(๑๑) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ผู้ที่เข้ารับราชการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีลักษณะต้องห้ามตาม ข. (๔) (๖) (๗) (๘) (๙) หรือ (๑๐) ก.ถ. อาจพิจารณา ยกเว้นให้เข้ารับราชการได้ แต่ถ้าเป็นกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม (๘) หรือ (๙) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสองปีแล้ว และในกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม (๑๐) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และต้องมีไม่ใช่เป็นกรณีออกจากงานหรือออกจากราชการเพราะทุจริตต่อหน้าที่ มติของ ก.ถ. ในการยกเว้นดังกล่าวต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้า ของจำนวนกรรมการที่มาประชุม การลงมติให้กระทำโดยลับ

การขอยกเว้นตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด

ในกรณีตามวรรคสอง ก.ถ. จะยกเว้นให้เป็นการเฉพาะรายหรือจะประกาศยกเว้นให้เป็นการทั่วไปก็ได้

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามวรรคหนึ่งแล้ว ต้องไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักหรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย ในการนี้ ก.ถ. จะประกาศกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามอื่นที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มเติมด้วยก็ได้ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรา ๓๔ ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามโดยไม่ได้รับการยกเว้นตามมาตรา ๓๓ หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นโดยไม่ได้รับอนุมัติจาก ก.ถ. ตามมาตรา ๔๙ อยู่ก่อนก็ดี มีกรณีต้องหาอยู่ก่อนและภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีต้องหานั้นก็ดี ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งให้ออกนั้น และถ้าการเข้ารับราชการเป็นไปโดยสุจริตแล้วให้ถือว่าเป็นการสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๓๕ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด หากภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามมาตรา ๕๑ แต่งตั้งผู้นั้นให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันโดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับอยู่ก่อนได้รับคำสั่งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน

การรับเงินเดือน สิทธิและประโยชน์ของผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

ในกรณีที่ไม่สามารถแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันตามวรรคหนึ่งได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ ก.ถ. พิจารณาตามที่เห็นสมควรเป็นการเฉพาะราย

หมวด ๒

การกำหนดตำแหน่ง การได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ส่วนที่ ๑

การกำหนดตำแหน่ง

มาตรา ๓๖ ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย

(๑) ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญสี่ประเภท ดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่ายขึ้นไปในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด

(ค) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(ง) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่มีใช้ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๒) ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนของตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยอนุโลม

ระดับตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด

กรณีตำแหน่งที่มีวิทยฐานะให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๓๗ ภายใต้บังคับมาตรา ๓๖ ให้ ก.ถ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งนั้นๆ โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงานและจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่มีคุณภาพของงานเท่ากันโดยประมาณเป็นระดับเดียวกัน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน

ในมาตรฐานและมาตรฐานวิทยฐานะกำหนดตำแหน่งให้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย

มาตรา ๓๘ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทใด ขนาดใด จะมีโครงสร้าง และอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทในระดับใด จำนวนเท่าใด ให้เป็นอำนาจของ อ.ก.ถ.จังหวัด แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด โดยคำนึงถึงขอบเขตของความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เหมาะสมกับสัดส่วนของรายได้ ที่จะใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและแต่ละขนาด

มาตรา ๓๙ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใดเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในส่วนราชการหรือหน่วยงานใด ในฐานะใด และข้าราชการส่วนท้องถิ่นระดับตำแหน่งในประเภทตำแหน่งหนึ่งจะเท่ากับตำแหน่งใดในอีกประเภทตำแหน่งหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ค. กำหนด

ส่วนที่ ๒

การได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

มาตรา ๔๐ ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งในแต่ละประเภท และระดับตามที่กำหนดไว้ในบัญชีเงินเดือนของข้าราชการส่วนท้องถิ่นท้ายพระราชบัญญัตินี้

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นอาจได้รับเงินประจำตำแหน่ง เงินวิทยฐานะตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งเงินวิทยฐานะ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ค. ประกาศกำหนด

ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินเดือนเท่าใด และประโยชน์ตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในอัตราใดให้เป็นไปตามที่ ก.ค. ประกาศกำหนด

เงินประจำตำแหน่ง เงินวิทยฐานะและเงินตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งตามมาตรานี้ไม่ถือเป็นเงินเดือน เพื่อเป็นเกณฑ์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๔๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เป็นการย้ายจากตำแหน่งประเภทหนึ่งไปยังตำแหน่งอีกประเภทหนึ่งหรือการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งประเภทนั้น หรือระดับตำแหน่งนั้นแล้วแต่กรณี เว้นแต่ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิมหรือในขั้นของอันดับเงินเดือนที่ใกล้เคียงกับเงินเดือนเดิมที่สุด แต่ไม่ต่ำกว่าเงินเดือนเดิม

มาตรา ๔๒ ภายใต้บังคับตามมาตรา ๑๐ ก.ค.อาจประกาศกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเพิ่มนอกเหนือจากเงินเดือนเพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจและสภาพความจำเป็นของท้องถิ่น โดยคำนึงถึงจำนวนรายได้ที่มาจากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม หรือรายได้อื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

หมวด ๓

การสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้ง

ส่วนที่ ๑

การสรรหา

มาตรา ๔๓ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม และคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลนั้น ตลอดจนความเหมาะสม จำเป็น และประโยชน์ขององค์กรปกครองท้องถิ่นและทางราชการ ทั้งนี้ ตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้

มาตรา ๔๔ ให้สำนักงาน ก.ถ. ดำเนินการหรือจัดให้มีการสอบแข่งขันและจัดทำบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้เรียงตามลำดับคะแนนที่สอบแข่งขันได้จากมากไปหาน้อย แล้วประกาศบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้นั้นเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้บรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ทั้งนี้ ก.ถ. อาจมอบอำนาจให้ อ.ก.ถ.จังหวัด ดำเนินการแทนได้

การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด

มาตรา ๔๕ ผู้สมัครสอบแข่งขันเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม หรือได้รับยกเว้นในกรณีที่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๓ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งหรือได้รับอนุมัติจาก ก.ถ. ตามมาตรา ๔๙ ด้วย

กรณีผู้มิมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๓ (๑) ให้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันได้แต่จะมีสิทธิได้รับบรรจุเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่สอบแข่งขันได้ต่อเมื่อพ้นจากการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองแล้ว

มาตรา ๔๖ ให้สำนักงาน ก.ถ. ดำเนินการหรือจัดให้มีการสอบคัดเลือกด้วยการทดสอบความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด ตามระยะเวลาและจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบเรียงตามลำดับคะแนนที่ผ่านการทดสอบจากมากไปหาน้อย แล้วประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบนั้น พร้อมทั้งแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ เพื่อใช้เลื่อนข้าราชการส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ทั้งนี้ ก.ถ. อาจมอบอำนาจให้ อ.ก.ถ.จังหวัด ดำเนินการแทนได้

ระยะเวลาการจัดให้มีการทดสอบตามวรรคหนึ่งต้องคำนึงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติได้เข้ารับการทดสอบได้อย่างทั่วถึง

การทดสอบ การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการทดสอบและรายละเอียดที่เกี่ยวกับการทดสอบ ให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด

ส่วนที่ ๒ การบรรจุและแต่งตั้ง

มาตรา ๔๗ การบรรจุบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งใด ต้องบรรจุจากบุคคลซึ่งสอบแข่งขันได้ โดยให้บรรจุและแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามมาตรา ๔๔

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับแก่การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๕๐ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ และมาตรา ๖๕

มาตรา ๔๘ ห้ามมิให้บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่มีอยู่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือมาตรฐานวิทยฐานะที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด

(๒) บรรจุและแต่งตั้งมีค่าใช้จ่ายรวมกันสูงกว่าที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๐ และบรรจุและแต่งตั้งเกินกว่าที่กำหนดในมาตรา ๓๘

ผู้ออกคำสั่งที่ฝ่าฝืนวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าเป็นการกระทำโดยจงใจและต้องรับผิดชอบในความเสียหายใดๆ ที่เกิดขึ้น

มาตรา ๔๙ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งหรือมาตรฐานวิทยฐานะที่ ก.ค. ได้จัดทำตามมาตรา ๓๗

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.ค. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งหรือมาตรฐานวิทยฐานะได้

ในกรณีที่ ก.ค. ประกาศกำหนดให้ปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิใดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้หมายถึงปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิที่ ก.ค. รับรอง หรือที่ ก.พ. ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนรับรอง

มาตรา ๕๐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถ และความชำนาญสูงเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นกรณีพิเศษในตำแหน่งประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไป ที่ต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษหรือมีเหตุพิเศษอื่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ค. ประกาศกำหนด

มาตรา ๕๑ ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง การโอน การรับโอน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย และการให้ออกจากราชการ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สำหรับการย้าย การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นและปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ทั้งนี้ ตามที่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอ

(๓) ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไป ทั้งนี้ ตามที่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอ

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

กรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นไม่เห็นด้วยกับการเสนอของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม (๒) และ (๓) ให้ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอให้ อ.ก.ค.จังหวัดเป็นผู้พิจารณา ทั้งนี้ โดยให้ชี้แจงแสดงเหตุผลประกอบความเห็นที่ไม่เห็นด้วยนั้น เมื่อ อ.ก.ค.จังหวัดพิจารณามีมติเป็นประการใดให้ปฏิบัติไปตามนั้น

การออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง การย้ายการโอนการรับโอน และการให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.จังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ค. ประกาศกำหนด

มาตรา ๕๒ ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๔๗ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๐ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดีตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.

ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามวรรคหนึ่งผู้ใดมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ถ้าผู้นั้นมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วหรือไม่ก็ตาม

ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคสอง ให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการในระหว่างที่ผู้นั้นอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ใดมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย และถ้าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องออกจากราชการตามวรรคสองก็ให้ผู้บริหารท้องถิ่นดำเนินการตามวรรคสองไปก่อน

ความในวรรคหนึ่ง วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ให้ใช้บังคับกับข้าราชการซึ่งโอนมาตามมาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ และมาตรา ๖๕ ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยอนุโลมด้วย

มาตรา ๕๓ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารตามมาตรา ๑๐๔ และต่อมาปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๒ หรือตามมาตราอื่น ให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจเปลี่ยนแปลงคำสั่งเป็นให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๒ หรือตามมาตราอื่นนั้นได้

มาตรา ๕๔ การบรรจุข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้ออกจากราชการไปเนื่องจากถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือได้รับอนุมัติจาก ก.ถ. ให้ไปปฏิบัติงานใดๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการหรือออกจากราชการไปที่มีใช้เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กลับเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนจะสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใดให้กระทำได้ตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการตามพระราชบัญญัตินี้ และตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้ออกจากราชการไปเนื่องจากถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารหรือได้รับอนุมัติจาก ก.ถ. ให้ไปปฏิบัติงานใดๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้น สำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการ เมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการให้มีสิทธินับวันรับราชการก่อนถูกสั่งให้ออกจากราชการรวมกับวันรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารหรือวันที่ได้ปฏิบัติงานใดๆ ตามที่ได้รับอนุมัติจาก ก.ถ. แล้วแต่กรณี และวันรับราชการเมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นเวลาราชการติดต่อกันเสมือนว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกสั่งให้ออกจากราชการ สำหรับผู้ซึ่งออกจากราชการไปที่มีใช้เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการตามวรรคหนึ่ง ให้มีสิทธินับเวลาราชการก่อนออกจากราชการเพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕๕ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งไม่ได้ออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้ใดออกจากราชการไปแล้วถ้าสมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการให้ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ท้องถิ่นหรือทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใดให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้เข้ารับราชการตามวรรคหนึ่งในขณะที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นเวลาราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

มาตรา ๕๖ การแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด ให้ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากผู้ซึ่งผ่านการทดสอบความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร

ท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด เรียงตามลำดับคะแนนในบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบตามมาตรา ๕๖

มาตรา ๕๗ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ถ. ประกาศกำหนดว่างลง ให้ผู้บริหารท้องถิ่นนั้นแต่งตั้งผู้ผ่านการทดสอบจากบัญชีรายชื่อตามมาตรา ๕๖ ให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวภายในหกสิบวัน

มาตรา ๕๘ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลาครบสี่ปี ให้สับเปลี่ยนหน้าที่ ย้ายหรือโอนไปปฏิบัติหน้าที่อื่น

กรณีมีเหตุผลความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของทางราชการที่จะให้ผู้นั้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมต่อไป ให้ผู้บริหารท้องถิ่นขอความเห็นชอบ อ.ก.ถ.จังหวัด

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง และวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด

กรณีมีเหตุผลความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ก.ถ. อาจกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามวรรคหนึ่ง ใช้บังคับกับข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ถ. กำหนด

มาตรา ๕๙ การสอบคัดเลือกข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อเปลี่ยนตำแหน่งจากตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือการคัดเลือกข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งในตำแหน่งประเภทเดิมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด

มาตรา ๖๐ ในกรณีที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นอำนาจของ ก.ถ. ในการสั่งการเพื่อเยียวยาและแก้ไขหรือดำเนินการตามที่เห็นสมควรได้

ส่วนที่ ๓ การย้าย และการโอน

มาตรา ๖๑ การย้ายข้าราชการส่วนท้องถิ่นและการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือการโอนข้าราชการอื่นมาเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นในส่วนนี้ ให้คำนึงถึงเหตุผลความจำเป็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประโยชน์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ โดยต้องพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.ถ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะและคุณลักษณะที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

การดำเนินการตามวรรคหนึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ถ.จังหวัดก่อน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด

มาตรา ๖๒ การย้ายข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ต่ำกว่าเดิมหรือย้ายข้าราชการส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งสายผู้บริหารและผู้บริหารสถานศึกษาไปแต่งตั้งในตำแหน่งประเภทอื่นที่มีชื่อตำแหน่งบริหารจะกระทำมิได้ เว้นแต่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นยินยอม

มาตรา ๖๓ การย้ายหรือการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญไปเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือการโอนหรือย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด ในมาตรา ๖๑

มาตรา ๖๔ การโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไปเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นต้องเป็นไปโดยสมัครใจ และจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิมมิได้ เว้นแต่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นยินยอม

การโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามวรรคหนึ่งให้ดำเนินการตกลงกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ขอโอนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสงค์จะรับโอน

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง และวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด

มาตรา ๖๕ การโอนข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและมีใช้ข้าราชการการเมืองมาบรรจุเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นตลอดจนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด ในมาตรา ๖๑

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมารับราชการตามวรรคหนึ่ง เป็นเวลาราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

หมวด ๔

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

มาตรา ๖๖ ผู้บังคับบัญชา ต้องปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

มาตรา ๖๗ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในบังคับบัญชา ให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพเพื่อให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรมและเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ และมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ทั้งนี้ ตามที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด

มาตรา ๖๘ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นอาจได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด

มาตรา ๖๙ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด

ในกรณีที่ไม่วางแผนเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามมาตรา ๕๑ แจ้งให้ผู้ผู้นั้นทราบพร้อมทั้งเหตุผล

ผลการประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้วย

มาตรา ๗๐ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัยและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและของทางราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาบำเหน็จความชอบ อาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือเลื่อนขั้นเงินเดือนก็ได้

มาตรา ๗๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ บำนาญ หรือให้ได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่นตามระเบียบที่ ก.ถ. กำหนด

หมวด ๕

การรักษาจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๗๒ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องรักษาจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

- (๑) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- (๒) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
- (๓) การปฏิบัติหน้าที่จะต้องเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
- (๔) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- (๕) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๖) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ก.ถ. และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเพณีและวัฒนธรรมในท้องถิ่นนั้นได้

ในการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามวรรคสองต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและประกาศให้ประชาชนทราบด้วย

มาตรา ๗๓ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่นอันมิใช่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา

ในการพิจารณาแต่งตั้งหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนให้นำพฤติกรรมในการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

หมวด ๖

วินัยและการรักษาวินัย

มาตรา ๗๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด

มาตรา ๗๕ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

มาตรา ๗๖ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

มาตรา ๗๗ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

(๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบของ ก.ถ. มติของ คณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทางราชการ

(๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการโดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทางราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทางราชการ จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม และหากการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นเกิดความเสียหายแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทางราชการ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้นไม่ต้องรับผิดชอบ

(๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

(๖) ต้องรักษาความลับของทางราชการ

(๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการส่วนท้องถิ่นด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

(๘) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(๙) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วย

(๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย

(๑๑) ต้องสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภัยอันตรายต่อรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑๒) ต้องกระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

มาตรา ๗๘ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ต้องไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

(๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

(๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

(๖) ต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใด ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

(๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกัน ในการปฏิบัติราชการ

(๘) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

(๙) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

(๑๐) ต้องไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการโดยจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น

(๑๑) ต้องไม่กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.ณ.

มาตรา ๗๙ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๗ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๗๘ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

มาตรา ๘๐ การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้ใดคนหนึ่ง หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(๔) อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๕) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง

(๖) ดุหมั่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง

(๗) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๗ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามมาตรา ๗๘ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๙) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๗ (๑๒) หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๗๘ (๑๑) ที่มีกฎ ก.ณ. กำหนดให้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๑ กฎ ก.ณ. ตามมาตรา ๗๗ (๑๒) มาตรา ๗๘ (๘) และ (๑๑) และมาตรา ๘๐ (๙) ให้ใช้สำหรับการกระทำที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่กฎ ก.ณ. ดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

มาตรา ๘๒ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำความผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน ดังต่อไปนี้

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือน

(๓) ลดขั้นเงินเดือน

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

มาตรา ๘๓ การลงโทษข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใดและตามมาตราใด

หมวด ๗
การดำเนินการทางวินัย

ส่วนที่ ๑
บททั่วไป

มาตรา ๘๔ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ต้องรายงานให้ผู้บริหารท้องถิ่นทราบทันทีหรือกรณีเหตุดังกล่าวปรากฏแก่ผู้บริหารท้องถิ่น ให้ผู้บริหารท้องถิ่นดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นตามพระราชบัญญัตินี้โดยเร็วด้วยความยุติธรรมและปราศจากอคติ

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่งหรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ในกรณีตามวรรคสองหากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้บริหารท้องถิ่น ให้ถือว่าผู้บริหารท้องถิ่นนั้นละเลยไม่ปฏิบัติตามหน้าที่หรือปฏิบัติการณ์ไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ในกรณีเช่นนี้ให้ อ.ก.ถ.จังหวัดแจ้งผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามกฎหมาย กฎ และระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับการกำกับดูแล

ในการดำเนินการทางวินัยตามหมวดนี้ผู้บริหารท้องถิ่นอาจมอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไปปฏิบัติแทนได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

มาตรา ๘๕ เมื่อได้รับรายงานตามมาตรา ๘๔ หรือความดังกล่าวปรากฏต่อผู้บริหารท้องถิ่น ให้ผู้บริหารท้องถิ่นรีบดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยก็ให้ยุติเรื่อง

ในกรณีที่เห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้วให้ดำเนินการต่อไปตามมาตรา ๘๘ หรือมาตรา ๙๑ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๘๖ หลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

มาตรา ๘๗ เมื่อมีกรณีเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ ให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีคำสั่งใหม่ และในคำสั่ง ดังกล่าวให้สั่งยกเลิกคำสั่งลงโทษเดิม พร้อมทั้งระบุวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับโทษที่ได้รับไปแล้ว ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

มาตรา ๘๘ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาตามมาตรา ๖๕ ผู้ใดมีกรณีกระทำความผิดวินัยอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุ ให้ผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นดำเนินการทางวินัยตามหมวดนี้โดยอนุโลม แต่ถ้าเป็นเรื่องที่อยู่ในระหว่างการสืบสวนหรือพิจารณาหรือสอบสวนของผู้บังคับบัญชาเดิมก่อนวันโอนก็ให้สืบสวนหรือพิจารณาหรือสอบสวนต่อไปจนเสร็จ แล้วส่งเรื่องให้ผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นพิจารณาดำเนินการต่อไปตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ แต่ทั้งนี้ในการสั่งลงโทษทางวินัยให้พิจารณาตามความผิดและลงโทษตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการที่โอนมานั้น

ความในวรรคหนึ่งให้นำมาใช้บังคับแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาตามมาตรา ๖๓ และมาตรา ๖๔ โดยอนุโลมด้วย แต่ในส่วนของความผิดและการลงโทษให้พิจารณาตามพระราชบัญญัตินี้

ส่วนที่ ๒

การดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

มาตรา ๘๙ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา ๘๕ ปรากฏว่ากรณีมีมูลอันเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้วผู้บริหารท้องถิ่นเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาผู้บริหารท้องถิ่นจะสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีโดยไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าผู้บริหารท้องถิ่นเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาให้สั่งยุติเรื่อง

มาตรา ๙๐ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

ในกรณีมีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือก็ได้

การลงโทษตามมาตรา ๙๐ ผู้บริหารท้องถิ่นจะสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสถานโทษใด และอัตราโทษเพียงใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ณ.

ส่วนที่ ๓

การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๙๑ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา ๘๕ ปรากฏว่ากรณีมีมูลอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยเร็ว เว้นแต่ในกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในกฎ ก.ณ. จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนก็ได้

ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๙๒ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๖ ให้กรรมการสอบสวนตามมาตรา ๙๑ วรรคหนึ่ง มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเพียงเท่าที่เกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่ของกรรมการสอบสวน และโดยเฉพาะให้มีอำนาจดังต่อไปนี้ด้วยคือ

(๑) เรียกให้กระทรวง กรม ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วนบริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๒) เรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๓) เข้าไปในอาคารหรือสถานที่ใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสอบสวน ทั้งนี้ ในระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก หรือในเวลาทำการของสถานที่นั้น

มาตรา ๙๓ กรณีผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาแล้วเห็นชอบกับรายงานผลการสอบสวนและความเห็นตามมาตรา ๙๑ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหามิได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้สั่งยุติเรื่อง

(๒) กรณีคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ดำเนินการและสั่งลงโทษตามมาตรา ๙๐ หรือมาตรา ๙๔ แล้วแต่กรณี

(๓) กรณีคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้กระทำผิดให้เสนอ อ.ก.ถ.จังหวัดพิจารณา แล้วแจ้งผลการพิจารณาไปยังผู้กำกับดูแลเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

มาตรา ๙๔ ภายใต้บังคับวรรคสอง ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ส่งโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนหรือผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา ๙๑ วรรคหนึ่ง เห็นว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ส่งเรื่องไปยัง อ.ก.ถ.จังหวัดพิจารณา เมื่อ อ.ก.ถ.จังหวัดมีมติเป็นประการใด ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

กรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นไม่ดำเนินการตามมติของ อ.ก.ถ.จังหวัดให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดและให้ อ.ก.ถ.จังหวัดแจ้งไปยังผู้กำกับดูแล เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออกให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ

มาตรา ๙๕ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือว่ากระทำหรือละเว้นกระทำการใดที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษแม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้วโดยมิใช่เพราะเหตุตาย ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจสืบสวนหรือพิจารณา และดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ แต่ทั้งนี้ผู้บริหารท้องถิ่นต้องดำเนินการสอบสวนตามมาตรา ๙๑ วรรคหนึ่ง ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการ

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าผลการสอบสวนหรือพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

ส่วนที่ ๔

การรายงานการดำเนินการทางวินัย

มาตรา ๙๖ เมื่อผู้บริหารท้องถิ่นได้ดำเนินการทางวินัยและสั่งยุติเรื่องหรืองดโทษหรือสั่งลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดแล้วให้รายงาน ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีสั่งยุติเรื่องเพราะมิได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาหรือกรณีงดโทษเพราะมีเหตุอันควรงดโทษให้รายงานไปยัง อ.ก.ถ.จังหวัด

(๒) กรณีได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาและเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงให้รายงานไปยัง อ.ก.ถ.จังหวัด

(๓) กรณีได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้รายงานไปยัง อ.ก.ถ. จังหวัด เพื่อรายงาน ก.ถ.

ทั้งนี้ การรายงานตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ. เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความยุติธรรม หาก อ.ก.ถ.จังหวัดหรือ ก.ถ. แล้วแต่กรณี เห็นว่าการดำเนินการทางวินัย เป็นการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม หรือไม่ยุติธรรม และมีมติเป็นประการใดให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งหรือปฏิบัติ ให้เป็นไปตามนั้น ทั้งนี้ เว้นแต่ผู้ถูกลงโทษได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อ ก.พ.ถ. ในกรณีเช่นนี้ให้ อ.ก.ถ.จังหวัดหรือ ก.ถ. แจ้งมติต่อ ก.พ.ถ. เพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

ส่วนที่ ๕ การกันเป็นพยาน

มาตรา ๙๗ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดอยู่ในฐานะที่อาจถูกกล่าวหาว่าร่วมกระทำผิดวินัย กับข้าราชการอื่นให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำต่อบุคคลหรือคณะบุคคลผู้มีหน้าที่สืบสวนหรือ ตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยที่ได้กระทำมาจนเป็นเหตุให้มีการสอบสวนพิจารณาทางวินัยแก่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการกระทำผิด ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวอาจใช้ดุลพินิจกับผู้นั้น ไว้เป็นพยานหรือพิจารณาลดโทษทางวินัยตามควรแก่กรณีก็ได้โดยในกรณีเป็นการทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจะ ลดโทษลงต่ำกว่าปลดออกมิได้

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานต่อผู้มีหน้าที่ สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ อันเป็นประโยชน์และเป็นผลดียิ่ง ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทางราชการ ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวอาจพิจารณาให้บำเหน็จความชอบ เป็นกรณีพิเศษได้

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานตามวรรคหนึ่งอันเป็นที่ให้ถือว่า ผู้นั้นกระทำผิดวินัย และถ้าข้อมูลหรือถ้อยคำนั้นเป็นหลักฐานสำคัญที่อาจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องถูกลงโทษฐาน กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

หลักเกณฑ์และวิธีการกันเป็นพยาน การให้ความคุ้มครองพยาน การลดโทษและการให้บำเหน็จ ความชอบ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

กฎ ก.ถ. ว่าด้วยการคุ้มครองพยานตามวรรคสาม จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ อ.ก.ถ.จังหวัด หรือผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามมาตรา ๕๑ ดำเนินการย้าย โอน หรือดำเนินการอื่นใดโดยไม่ต้องได้รับความ ยินยอมหรือเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นและไม่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนหรือ กระบวนการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

ส่วนที่ ๖ การสั่งพักราชการและการให้ออกจากราชการไว้ก่อน

มาตรา ๙๘ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้ง กรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณาหรือผลแห่งคดีได้

ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนหรือพิจารณาว่า ผู้นั้นมีได้กระทำผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติราชการหรือกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน หรือในตำแหน่งประเภทและระดับที่ ก.ถ. กำหนด ทั้งนี้ ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

เมื่อได้มีการสั่งให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดพักราชการหรือออกจากราชการไว้ก่อนแล้วภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีอื่นอีก ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาและแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา ๙๑ ตลอดจนดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้

ในกรณีที่สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนกลับเข้ารับราชการ หรือสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนออกจากราชการด้วยเหตุอื่นที่มีใช่เป็นการลงโทษ เพราะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ให้ผู้นั้นมีสถานภาพเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นตลอดระยะเวลาระหว่างที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเสมือนว่าผู้นั้นเป็นผู้ถูกสั่งพักราชการ

เงินเดือน เงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือน และเงินช่วยเหลืออย่างอื่น และการจ่ายเงินดังกล่าวของผู้ถูกสั่งพักราชการและผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

การสั่งพักราชการให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนหรือพิจารณา เว้นแต่ผู้ถูกสั่งพักราชการผู้ใดได้ร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๔๑ และผู้มีอำนาจพิจารณาคำร้องทุกข์เห็นว่าสมควรสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้นเนื่องจากไม่มีเหตุที่จะสั่งพักราชการได้ตามวรรคหนึ่ง หรือพฤติการณ์ของผู้ถูกสั่งพักราชการ ไม่เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณาและไม่ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยต่อไป หรือเนื่องจากการดำเนินการทางวินัยล่วงพ้นหนึ่งปีนับแต่วันพักราชการยังไม่แล้วเสร็จ และผู้ถูกสั่งพักราชการไม่มีพฤติกรรมการด่าทอให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้นได้

ให้นำความในวรรคหกมาใช้บังคับแก่กรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนโดยอนุโลม

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ระยะเวลาให้พักราชการและให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้กลับเข้าปฏิบัติราชการหรือกลับเข้ารับราชการ และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนหรือพิจารณา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

หมวด ๘

การดำเนินการทางวินัยที่มีการกระทำผิดร่วมกัน

มาตรา ๙๙ เมื่อความปรากฏว่ามีการกระทำผิดร่วมกันหรือเป็นคู่กรณีกันให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา ๙๑ ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการส่วนท้องถิ่นต่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกัน ให้ผู้บริหารท้องถิ่นที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นสังกัดอยู่ร่วมกันแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

(๒) กรณีข้าราชการส่วนท้องถิ่นถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยและมีผู้บริหารท้องถิ่นเป็นคู่กรณี หรือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นกับผู้บริหารท้องถิ่นถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมกันให้ประธานอนุกรรมการ อ.ก.อ. จังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

(๓) กรณีอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.อ.

ทั้งนี้ การดำเนินการทางวินัยในหมวดนี้ให้นำความในหมวด ๗ การดำเนินการทางวินัยมาใช้ บังคับด้วย

มาตรา ๑๐๐ ในกรณีที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมกับผู้บริหารท้องถิ่น เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นถูกลงโทษทางวินัยและผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้บริหารท้องถิ่นได้ร่วมกระทำผิดด้วย ให้ อ.ก.อ.จังหวัด รายงานไปยัง ก.อ.

เมื่อ ก.อ. ได้พิจารณาพฤติกรรมการกระทำผิดแล้วมีมติว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมีมูลกรณีกระทำผิด ร่วมกับในฐานใด ให้ประธานกรรมการส่งรายงานและเอกสารที่มีอยู่พร้อมทั้งความเห็นไปยังผู้กำกับดูแล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เพื่อพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในฐานความผิดที่ ก.อ. ได้มีมติ โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือดำเนินการอีกและให้ถือว่ารายงาน เอกสารและความเห็นของ ก.อ. เป็นสำนวนการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนหรือการดำเนินการตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นนั้น หรือ กฎ ประกาศ หรือข้อบังคับว่าด้วยการนั้น

หมวด ๙

การออกจากราชการ

มาตรา ๑๐๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นออกจากราชการเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) พ้นจากการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น

(๓) ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผลตามมาตรา ๑๐๒

(๔) ถูกสั่งให้ออกเพราะไม่ผ่านการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามมาตรา ๕๒ ขาดคุณสมบัติ ตามมาตรา ๓๔ หรือมีเหตุตามมาตรา ๙๘ มาตรา ๑๐๓ มาตรา ๑๐๔

(๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

วันออกจากราชการตาม (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดในกฎ ก.อ.

มาตรา ๑๐๒ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือลาออก ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งโดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้ผู้บริหาร ท้องถิ่น พิจารณาก่อนวันขอลาออก

ในกรณีที่ผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวันและผู้บริหารท้องถิ่น เห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็น จะอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้

ในกรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือทางราชการ จะสั่งยับยั้งการลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่การสั่งยับยั้งนั้นต้องสั่งภายใน สิบห้าวันนับแต่วันได้รับหนังสือลาออก ในกรณีเช่นนั้นถ้าผู้ขอลาออกมิได้ถอนใบลาออกก่อนครบกำหนด ระยะเวลาที่ยับยั้งให้ถือว่าการลาออกนั้นมีผลเมื่อครบกำหนดเวลาตามที่ได้ยับยั้งไว้

ในกรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นมิได้ยับยั้งตามวรรคสาม ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก

ในกรณีที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งในองค์กรที่กำหนดโดยรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นหรือดำรงตำแหน่งในส่วนราชการอื่นที่ผู้นั้นได้รับอนุญาตให้ไปสอบให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาตามวาระหนึ่ง และให้การลาออกมีผลนับแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออกหรือวันที่ระบุไว้ในหนังสือขอลาออก

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออก การพิจารณาอนุญาตให้ลาออกและการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ถ. กำหนด

มาตรา ๑๐๓ ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจสั่งให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้ ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ
- (๒) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ
- (๓) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดขาดคุณสมบัติทั่วไปไปตามมาตรา ๓๓ ก. (๑) หรือ (๓) หรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๓ ข. (๑) (๓) (๖) หรือ (๗)
- (๔) เมื่อทางราชการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่ สำหรับผู้ที่ออกจากราชการในกรณีนี้ให้ได้รับเงินชดเชยตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด
- (๕) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทางราชการ
- (๖) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทางราชการ
- (๗) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีกรณีถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๙๑ และผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษตามมาตรา ๙๔ แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ
- (๘) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

การสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ถ. จังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

มาตรา ๑๐๔ เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่ง และต่อมาปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่นอยู่ก่อนไปรับราชการทหารให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่งเป็นให้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่นนั้นได้

มาตรา ๑๐๕ เมื่อความปรากฏว่าผู้บริหารท้องถิ่นไม่ใช้อำนาจตามมาตรา ๑๐๓ โดยไม่มีเหตุอันสมควร ให้ อ.ก.ถ. จังหวัดพิจารณา และมีมติประการใด ผู้บริหารท้องถิ่นจำต้องดำเนินการให้เป็นไปตามนั้น

หมวด ๑๐
บทบัญญัติเกี่ยวกับ
การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๑๐๖ ในกรณีที่มีเหตุความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทางราชการ ก.ถ.จังหวัดมีอำนาจสั่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ไปประจำสำนักงาน ก.ถ. หรือสำนักงาน อ.ก.ถ.จังหวัดเป็นการชั่วคราวได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด

อำนาจตามวรรคหนึ่ง ก.ถ. อาจมอบให้ อ.ก.ถ.จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการแทนได้

มาตรา ๑๐๗ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๔ กรณีที่ปรากฏต่อ ก.ถ. ว่า มติหรือการดำเนินการของ อ.ก.ถ.จังหวัด ไม่สอดคล้องกับทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวทาง หรือขัดหรือแย้งกับกฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบ มาตรฐาน มติของ ก.ถ. ให้ ก.ถ. แจ้ง อ.ก.ถ.จังหวัด เพิกถอน แก้ไขให้ถูกต้องหรือยุติการดำเนินการนั้นภายในระยะเวลาที่กำหนด

ถ้า อ.ก.ถ.จังหวัด ที่ได้รับแจ้งตามวรรคหนึ่งมิได้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่ ก.ถ. กำหนด หรือ ก.ถ. เห็นว่าการดำเนินการดังกล่าวอาจเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้ ก.ถ. มีอำนาจสั่งระงับหรือเพิกถอนมติหรือการดำเนินการของ อ.ก.ถ.จังหวัด นั้นได้

มาตรา ๑๐๘ เมื่อความปรากฏต่อ ก.ถ. และ ก.ถ. ได้พิจารณาพฤติกรรมการกระทำผิดแล้วมีมติว่า ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามมาตรา ๕๑ ผู้ใดมีมูลกรณีกระทำผิดฐานปฏิบัติโดยขัดหรือแย้งหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ ก.ถ. แจ้งมติไปยังผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามมาตรา ๕๑ เพิกถอน แก้ไขให้ถูกต้องหรือยุติการดำเนินการนั้นภายในเวลาที่กำหนดในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามมาตรา ๕๑ ไม่ดำเนินการภายในเวลาที่ ก.ถ. กำหนดโดยไม่มีเหตุอันสมควร ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยและให้ดำเนินการตามหมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย

ในกรณีที่ผู้ไม่ปฏิบัติตามมติ ก.ถ. ตามวรรคหนึ่ง เป็นผู้บริหารท้องถิ่น ให้ประธานกรรมการส่งรายงานและเอกสารที่มีอยู่พร้อมทั้งความเห็นไปยังผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในฐานความผิดที่ ก.ถ. ได้มีมติโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือดำเนินการอื่นให้ถือว่ารายงาน เอกสารและความเห็นของ ก.ถ. เป็นสำนวนการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนหรือดำเนินการตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น หรือกฎ ประกาศ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น

การดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ก.ถ. อาจมอบหมายให้ อ.ก.ถ.จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการแทนตามระเบียบที่ ก.ถ. กำหนดได้

การดำเนินการตามวรรคหนึ่งไม่กระทบถึงการใดที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ซึ่งตกอยู่ภายใต้ผลของการดำเนินการดังกล่าวที่ได้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับไปแล้ว หรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการในระหว่างที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งนั้น แต่จะอ้างสถานภาพที่เคยได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งดังกล่าวมาเป็นเหตุให้เกิดสิทธิใดๆ อีกไม่ได้ ในการนี้หากการที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามมาตรา ๕๑ ดำเนินการแก้ไขการสั่งการให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นได้รับเงินเดือนในระดับตำแหน่งเดิมก่อนเลื่อนตำแหน่ง

มาตรา ๑๐๙ กรณีผู้บริหารท้องถิ่นผู้ใดไม่ดำเนินการตามมาตรา ๕๘ ภายในกำหนดเวลาโดยไม่มีเหตุผลความจำเป็นอันสมควร ให้ประธานกรรมการโดยความเห็นชอบของ ก.ถ. เป็นผู้ใช้อำนาจของผู้บริหาร

ท้องถิ่นและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้ที่ผ่านการทดสอบจากบัญชีรายชื่อตามมาตรา ๔๖ และมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นได้

มาตรา ๑๑๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๖๔ ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นซึ่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นไม่สมัครใจ โอน และผู้บริหารท้องถิ่นไม่ตกลงให้ออนหรือรับโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ก.ถ. มีอำนาจดำเนินการเป็นกรณีพิเศษเพื่อให้มีการโอนหรือรับโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นนั้นได้ โดยมีต้องนำ บทบัญญัติเกี่ยวกับการนั้นมาใช้บังคับและให้ถือว่าการดำเนินการของ ก.ถ. เป็นความสมัครใจและความตกลง เช่นว่านั้น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด

อำนาจตามวรรคหนึ่ง ก.ถ. อาจมอบให้ อ.ก.ถ.จังหวัดดำเนินการแทนได้

มาตรา ๑๑๑ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่กรณีที่ได้บัญญัติในพระราชบัญญัตินี้ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับแก่การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญและกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับแก่การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยอนุโลม

ในการนำกฎหมายตามวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลมให้อำนาจหน้าที่ของคณะรัฐมนตรี ก.พ. และ ก.ค.ศ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ถ. สำหรับผู้ใช้อำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด

ลักษณะ ๓

การปฏิบัติราชการแทนการรักษาราชการแทน และการรักษาการในตำแหน่ง

หมวด ๑

การปฏิบัติราชการแทน

มาตรา ๑๑๒ ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการแทน ผู้ดำรงตำแหน่งใดอาจมอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นปฏิบัติราชการแทน เพื่อวัตถุประสงค์เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ความรับผิดชอบที่เหมาะสม มีความคุ้มค่า ความรวดเร็วและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ไม่เป็นการเพิ่มขึ้นตอนหรือระยะเวลาการใช้อำนาจ และการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้ โดยผู้มอบอำนาจต้องคำนึงถึงขีดความสามารถความรับผิดชอบและสภาพของตำแหน่งของผู้รับมอบอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมอบอำนาจให้รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือเทียบเท่าในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

(๒) หัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือเทียบเท่าอาจมอบอำนาจให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในส่วนราชการของตน

ทั้งนี้ การดำเนินการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ถ. กำหนด

การมอบอำนาจตามมาตรานี้ให้ทำเป็นหนังสือโดยจะกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขให้ผู้รับมอบอำนาจตามวรรคหนึ่งต้องปฏิบัติก็ได้

มาตรา ๑๑๓ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๑๒ ผู้รับมอบอำนาจต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบอำนาจตามวัตถุประสงค์ของการมอบอำนาจ เมื่อได้มอบอำนาจแล้วหากผู้มอบอำนาจเห็นว่าผู้รับมอบอำนาจใช้อำนาจ

ที่รับมอบโดยไม่ถูกต้องหรืออาจก่อให้เกิดความเสียหาย ผู้มอบอำนาจมีอำนาจให้คำแนะนำและให้แก้ไข การปฏิบัติราชการของผู้รับมอบอำนาจ หากผู้รับมอบอำนาจไม่ปฏิบัติตามให้ถือว่ากรมมอบอำนาจให้ปฏิบัติ ราชการแทนเป็นอันสิ้นสุด

หมวด ๒ การรักษาราชการแทน

มาตรา ๑๑๔ ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติ ราชการได้ให้ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ามีรองปลัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายคน ให้ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคนใด คนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือมีแต่ไม่อาจ ปฏิบัติราชการได้ให้ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือ เทียบเท่าเรียงตามลำดับระดับตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นผู้รักษาราชการแทน

ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ผู้บริหารท้องถิ่นจะแต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือเทียบเท่าเรียง ตามลำดับระดับตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นผู้รักษาราชการแทนก็ได้

มาตรา ๑๑๕ ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ท้องถิ่นหรือเทียบเท่า หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในส่วนราชการนั้นหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือเทียบเท่าเรียงตามลำดับระดับตำแหน่งเป็นผู้รักษาราชการแทน

มาตรา ๑๑๖ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๑๔ และมาตรา ๑๑๕ หากผู้บริหารท้องถิ่นไม่ได้แต่งตั้งผู้รักษา ราชการแทน

(๑) ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือเทียบเท่าที่มีอาวุโสตามระเบียบแบบแผนของทางราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นผู้รักษา ราชการแทน

(๒) ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือเทียบเท่าหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ท้องถิ่นหรือเทียบเท่าที่มีอาวุโสตามระเบียบแบบแผนของทางราชการในส่วนราชการนั้นเป็นผู้รักษาราชการแทน

มาตรา ๑๑๗ ในการดำเนินการตามมาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ และมาตรา ๑๑๖ ให้เป็นไป ตามระเบียบที่ ก.ถ. กำหนด ทั้งนี้ ให้ผู้รักษาราชการแทนตามความในพระราชบัญญัตินี้มีอำนาจหน้าที่ เช่นเดียวกับผู้ซึ่งตนแทน

หมวด ๓ รักษาการในตำแหน่ง

มาตรา ๑๑๘ ในกรณีที่ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ และเป็นกรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในหมวด ๑ การปฏิบัติราชการแทน หมวด ๒ การรักษาราชการแทน ให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจสั่งให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นได้ตามระเบียบที่ ก.ถ. กำหนด

ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่งให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการนั้น ในกรณีที่มีกฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ มติของคณะรัฐมนตรี หรือคำสั่งผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใดก็ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่อย่างนั้นในระหว่างที่รักษาการในตำแหน่ง แล้วแต่กรณี

ภาค ๓ การพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น

ลักษณะ ๑ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น

หมวด ๑ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น

มาตรา ๑๑๙ ให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่นคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.ถ.” ประกอบด้วยกรรมการจำนวนเจ็ดคนซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งตามมาตรา ๑๒๒

กรรมการ ก.พ.ถ. ต้องทำงานเต็มเวลา

ให้อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่เป็นเลขานุการของ ก.พ.ถ. และอาจแต่งตั้งข้าราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจำนวนไม่เกินสามคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา ๑๒๐ กรรมการ ก.พ.ถ. ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปีในวันสมัคร
- (๓) มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(ก) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลหรือคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(ข) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการครู คณะกรรมการข้าราชการและบุคลากร

ทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการทหาร คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ หรือคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้

(ค) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการกฤษฎีกา

(ง) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ หรือเทียบเท่า หรือตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองชั้นต้น

(จ) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัยการพิเศษประจำเขต หรือเทียบเท่า

(ฉ) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือเทียบเท่า หรือตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับสูง

(ช) เป็นหรือเคยเป็นผู้สอนวิชาในสาขานิติศาสตร์ สังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินในสถาบันอุดมศึกษา และดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

มาตรา ๑๒๑ กรรมการ ก.พ.ถ. ต้องไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ

(๒) เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐหรือบุคคลใด

(๓) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง สมาชิกพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) เป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจ

(๕) เป็นกรรมการในองค์กรกลางบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของรัฐ

(๖) ประกอบอาชีพหรือวิชาชีพอย่างอื่นหรือดำรงตำแหน่งหรือประกอบกิจการใดๆ หรือเป็นกรรมการในหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน อันขัดต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

(๗) เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๘) เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก แม้จะมีการรอกการลงโทษ เว้นแต่เป็นการรอกการลงโทษในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดฐานหมิ่นประมาท

มาตรา ๑๒๒ ให้มีคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ถ. ประกอบด้วย ประธานศาลปกครองสูงสุดเป็นประธาน รองประธานศาลฎีกาที่ได้รับมอบหมายจากประธานศาลฎีกาหนึ่งคน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ. หนึ่งคนซึ่งได้รับเลือกโดย ก.ถ. เป็นกรรมการและให้เลขานุการ ก.พ.ถ. เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ถ. มีหน้าที่สรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา ๑๒๐ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๒๑ จำนวนเจ็ดคนเพื่อเป็นกรรมการ ก.พ.ถ. ให้ผู้ได้รับคัดเลือกตามวรรคสองประชุมเลือกกันเองให้คนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ ก.พ.ถ. และให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเสนอคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วให้นายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ถ. ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ถ. กำหนด

มาตรา ๑๒๓ ผู้ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการ ก.พ.ถ. ผู้ใดมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒)

(๓) (๔) (๕) และ (๖) ผู้นั้นต้องลาออกจากการเป็นบุคคลซึ่งมีลักษณะต้องห้ามหรือแสดงหลักฐานให้เป็นที่เชื่อ

ได้ว่าตนได้เลิกการประกอบอาชีพหรือวิชาชีพหรือการประกอบการอันมีลักษณะต้องห้ามดังกล่าวต่อเลขานุการ ก.พ.ถ. ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคัดเลือก

ในกรณีที่ผู้ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการ ก.พ.ถ. มิได้ลาออกหรือเลิกการประกอบอาชีพหรือวิชาชีพหรือการประกอบการดังกล่าวภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าผู้นั้นมิเคยได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการ ก.พ.ถ. และให้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ถ. ขึ้นใหม่

มาตรา ๑๒๔ กรรมการ ก.พ.ถ. มีวาระการดำรงตำแหน่งหกปีนับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว

ให้กรรมการ ก.พ.ถ. ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่า คณะรัฐมนตรีจะแต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ถ. ใหม่

มาตรา ๑๒๕ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการ ก.พ.ถ. พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออกเป็นหนังสือ

(๓) มีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์

(๔) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๑๒๐ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๒๑

(๕) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกแม้จะมีการรอลงโทษ เว้นแต่เป็นการรอลงโทษในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดฐานหมิ่นประมาท

(๖) ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มเวลาอย่างสม่ำเสมอตามระเบียบที่ ก.พ.ถ. กำหนด

เมื่อมีกรณีตามวรรคหนึ่ง ให้กรรมการ ก.พ.ถ. เท่าที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้และให้ถือว่า ก.พ.ถ. ประกอบด้วยกรรมการ ก.พ.ถ. เท่าที่เหลืออยู่ เว้นแต่มีกรรมการ ก.พ.ถ. เหลืออยู่ไม่ถึงห้าคน

เมื่อมีกรณีตามวรรคหนึ่งหรือกรณีที่กรรมการ ก.พ.ถ. พ้นจากตำแหน่งตามวาระให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกดำเนินการสรรหาและคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ถ. แทนกรรมการ ก.พ.ถ. ซึ่งพ้นจากตำแหน่งโดยเร็ว เว้นแต่กรรมการ ก.พ.ถ. ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่งมีวาระตำแหน่งเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ทั้งนี้ ผู้ได้รับคัดเลือกแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

มาตรา ๑๒๖ ก.พ.ถ. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะต่อ ก.ถ. เพื่อให้ ก.ถ. ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบาย กฎ ประกาศ ระเบียบมาตรฐาน หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข หรือมติในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

(๒) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา ๑๓๒

(๓) พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๔๐

(๔) พิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรมตามมาตรา ๑๔๓

(๕) ออกกฎ ก.พ.ถ. ประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎ ก.พ.ถ. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

(๖) แต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติตามมาตรา ๑๒๐ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๒๑ เพื่อเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือเป็นกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์

(๗) ปฏิบัติการอื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ถ. ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๒๗ ให้กรรมการ ก.พ.ถ. กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ และกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ได้รับเงินประจำตำแหน่งและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาซึ่งใช้บังคับแก่กรรมการ ก.พ.ถ. กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์และกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้

บังคับโดยอนุโลม และให้มีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับสูง

มาตรา ๑๒๘ การประชุมของ ก.พ.ถ. กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ และกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ.ถ. กำหนด

มาตรา ๑๒๙ วิธีพิจารณาเรื่องในอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ถ. ได้แก่ พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์ พิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรม และเรื่องอื่นตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นเป็นวิธีพิจารณาโดยระบบได้ส่วน

ในการพิจารณาตามวรรคหนึ่ง หากกรณีที่มีความจำเป็นและไม่มีในกฎ ประกาศ ระเบียบ หลักการ และวิธีการของ ก.พ.ถ. ให้นำระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุดว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีปกครองมาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๓๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๖ ให้กรรมการ ก.พ.ถ. กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และให้มีอำนาจ ดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) สั่งให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งส่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการอันเป็นเหตุให้มีการอุทธรณ์ส่งสำนวนการสอบสวนและการลงโทษให้ ก.พ.ถ. ภายในเวลาที่กำหนด

(๒) สั่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมตลอดทั้ง กระทรวง กรม ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานอื่นของรัฐที่เกี่ยวข้องสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมหรือส่งตัวข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ในสังกัดมาให้ถ้อยคำ ในการนี้จะกำหนดระยะเวลาในการสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมไว้ด้วยก็ได้

(๓) มีคำสั่งให้ข้าราชการ ลูกจ้างหรือพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมตลอดทั้ง กระทรวง กรม ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือบุคคลใดที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

(๔) เข้าไปในอาคารหรือสถานที่ใดๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของ ก.พ.ถ. ทั้งนี้ ในระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก หรือในเวลาทำการของสถานที่นั้น

(๕) สอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติม

หมวด ๒

สำนักงานคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น

มาตรา ๑๓๑ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่นโดยให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน ก.พ.ถ.” และสำนักงาน ก.พ.ถ. มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบงานในราชการของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.พ.ถ.

(๒) ดำเนินการสืบสวน รวบรวมข้อมูล รวมทั้งวิเคราะห์ การจัดทำสำนวนและจัดทำความเห็นที่เกี่ยวกับการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ เรื่องร้องทุกข์ และเรื่องขอความเป็นธรรม ตลอดจนดำเนินการตามมาตรการบังคับตามคำวินิจฉัย ก.พ.ถ.

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครองที่ ก.พ.ถ. กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ ถูกฟ้องคดีต่อศาลปกครอง

(๔) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนากฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ตลอดจนแนวทางการดำเนินการด้านการอุทธรณ์ การร้องทุกข์และการคุ้มครองระบบคุณธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๕) ศึกษา วิเคราะห์ และพิจารณาดำเนินการปรับปรุง แก้ไข หรือจัดทำร่างกฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ตลอดจน/หนังสือสั่งการและแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ.ถ.

(๖) ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการรักษาระบบคุณธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินการตามที่ ก.พ.ถ. มอบหมาย

ลักษณะ ๒ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

หมวด ๑ การอุทธรณ์

มาตรา ๑๓๒ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๐๓ (๑) (๓) (๕) (๖) (๗) หรือ (๘) ตามพระราชบัญญัตินี้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ถ. ภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง

การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.ถ.

มาตรา ๑๓๓ ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ก.พ.ถ. จะพิจารณาวินิจฉัยเองหรือจะตั้งคณะกรรมการ วินิจฉัยอุทธรณ์เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ก็ได้ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.ถ.

มาตรา ๑๓๔ การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา ๑๓๒ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยสี่สิบวัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าวก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินสองครั้ง ครั้งละไม่เกินหกสิบวันและให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย

มาตรา ๑๓๕ เมื่อ ก.พ.ถ. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามมาตรา ๕๑ หรือผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครแล้วแต่กรณี ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้นภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยของ ก.พ.ถ.

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ถ. ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ถ.

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าเป็นการจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น

มาตรา ๑๓๖ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาตามมาตรา ๖๕ ผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น และผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการที่โอนมาแต่ยังไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามกฎหมายดังกล่าวก็ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ตามมาตรา ๑๓๖ ได้ แต่ถ้าผู้นั้นได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการที่โอนมาไว้แล้ว และในวันที่ผู้นั้นได้โอนมาบรรจุเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ยังไม่แล้วเสร็จ ให้ผู้มีอำนาจวินิจฉัยอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการที่โอนมามีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ และให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามมาตรา ๕๑ หรือผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามกฎหมายการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยอุทธรณ์นั้น

ในกรณีที่มีการอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ด. ตามวรรคหนึ่ง การพิจารณาความผิดและการลงโทษให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการที่โอนมา

มาตรา ๑๓๗ ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ให้ ก.พ.ด. มีอำนาจไม่รับอุทธรณ์ ยกอุทธรณ์หรือมีคำวินิจฉัยให้แก่ไขหรือยกเลิกคำสั่งลงโทษ และให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้อุทธรณ์ หรือให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมตามที่ ก.พ.ด. ประกาศกำหนด

การวินิจฉัยให้แก่ไขหรือให้ดำเนินการอื่นตามวรรคหนึ่ง ก.พ.ด. จะให้เพิ่มโทษไม่ได้ เว้นแต่เป็นกรณีที่ได้รับแจ้งจาก อ.ก.ด.จังหวัด หรือ ก.ด. ตามมาตรา ๙๖ ว่าสมควรเพิ่มโทษ ในกรณีเช่นนี้ ก.พ.ด. มีอำนาจวินิจฉัยให้เพิ่มโทษได้

มาตรา ๑๓๘ ก.พ.ด. และกรรมการ ก.พ.ด. กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์อาจถูกคัดค้านได้เมื่อมีเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการถูกสั่งให้ออกจากราชการ
 - (๒) มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการถูกสั่งให้ออกจากราชการ
 - (๓) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์
 - (๔) เป็นผู้กล่าวหาหรือเป็นหรือเคยเป็นผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการ
 - (๕) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยหรือการสั่งให้ออกจากราชการที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ
- (๖) มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติหรือทางความสัมพันธ์กับบุคคลตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้อุทธรณ์

ก.พ.ด. และกรรมการก.พ.ด. กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ซึ่งมีกรณีตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งต่อประธาน ก.พ.ด. และถอนตัวจากการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

การยื่นคำคัดค้าน และการพิจารณาคำคัดค้านให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ด.

หมวด ๒ การร้องทุกข์

มาตรา ๑๓๙ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชาและเป็นกรณีที่มิอาจอุทธรณ์ตามหมวด ๑ การอุทธรณ์ได้ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

มาตรา ๑๔๐ การร้องทุกข์ที่เหตุเกิดจากผู้บังคับบัญชา ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ

การร้องทุกข์ที่เหตุเกิดจากผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ.ถ. กำหนด ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ถ.

เมื่อ ก.พ.ถ. ได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ประการใดแล้ว ให้ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณี ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ถ.

การร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ตามวรรคหนึ่งและวรรคสองให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ถ.

ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามวรรคหนึ่งให้ถือว่าเป็นการจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น

มาตรา ๑๔๑ ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ให้ ก.พ.ถ.มีอำนาจไม่รับเรื่องร้องทุกข์ ยกคำร้องทุกข์ หรือมีคำวินิจฉัยให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งและให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์หรือให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมตามที่ ก.พ.ถ. ประกาศกำหนด

ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ก.พ.ถ. จะพิจารณาวินิจฉัยเองหรือจะตั้งกรรมการ ก.พ.ถ. คนหนึ่ง หรือจะตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ถ.

มาตรา ๑๔๒ เมื่อมีกรณีดังต่อไปนี้ ก.พ.ถ. และกรรมการ ก.พ.ถ. กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์อาจถูกคัดค้านได้

(๑) เป็นผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจหรือเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาดังกล่าว

(๒) มีส่วนได้เสียในเรื่องที่ร้องทุกข์

(๓) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้ร้องทุกข์

(๔) มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติหรือการสมรสกับบุคคลตาม (๑) (๒) หรือ (๓) อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ร้องทุกข์

ก.พ.ถ. และกรรมการ ก.พ.ถ. กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ซึ่งมีกรณีตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งต่อประธาน ก.พ.ถ. และถอนตัวจากการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

การยื่นคำคัดค้านและการพิจารณาคำคัดค้าน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ถ.

ลักษณะ ๓

การคุ้มครองระบบคุณธรรม

มาตรา ๑๔๓ ในกรณีที่ ก.พ.ถ. เห็นว่า กฎ ประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข หรือคำสั่งใดที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ และมุ่งหมายให้ใช้บังคับเป็นการทั่วไปหรือการดำเนินการใด ไม่สอดคล้องกับหลักการและระบบคุณธรรมตามมาตรา ๘ ให้ ก.พ.ถ. แจ้งให้หน่วยงานผู้ออกกฎ ประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข หรือคำสั่งดังกล่าวทราบเพื่อแก้ไขหรือยกเลิกตามควรแก่กรณี

ภาค ๔

การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๑๔๔ ภายใต้บังคับภาคหนึ่ง บททั่วไป การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร เว้นแต่บทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมกรุงเทพมหานคร การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรมให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

ภาค ๕

การบริหารงานบุคคลของลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๑๔๕ การบริหารงานบุคคลของลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำความในภาคหนึ่ง บททั่วไป ภาคสอง การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและภาคสาม การพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น มาใช้บังคับแก่การบริหารงานบุคคลของลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหากมีกรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือการใดโดยสภาพของกฎหมาย กฎ ประกาศ หรือระเบียบไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ให้ ก.ถ.มีอำนาจออกกฎ ประกาศ หรือระเบียบเพื่อใช้ปฏิบัติสำหรับกรณีหรือการนั้นได้ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นรวมตลอดถึงภาระทางด้านการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประการสำคัญ

มาตรา ๑๔๖ การบริหารงานบุคคลของลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด

มาตรา ๑๔๗ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๐ ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด จะมีจำนวนรวมกันเมื่อนำไปเทียบสัดส่วนกับจำนวนข้าราชการส่วนท้องถิ่นแล้วต้องไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนข้าราชการส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีจำนวนลูกจ้างและพนักงานจ้างรวมกันเกินกว่าจำนวนที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจัดทำแผนลดลูกจ้างและพนักงานจ้างให้เหลือไม่เกินจำนวนที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง ในระยะเวลา ๔ ปี นับจากพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความจำเป็นอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้และเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่นและของรัฐ ก.ถ.อาจมีมติอนุมัติให้มีจำนวนลูกจ้างและพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเกินกว่าจำนวนที่กำหนดในวรรคหนึ่งได้ และมติในเรื่องดังกล่าวให้ถือเสียงข้างมากซึ่งไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของจำนวนกรรมการที่มาประชุม

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๔๘ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะแต่งตั้ง ก.ถ. และ อ.ก.ถ.จังหวัดตามพระราชบัญญัตินี้

การดำเนินการให้มี ก.ถ. และ อ.ก.ถ.จังหวัด ให้กระทำให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตามวรรคหนึ่งให้ใช้มาตรฐานกลาง มาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์และการดำเนินการ รวมตลอดถึงกรณีที่กำหนดไว้แล้วซึ่งใช้บังคับหรือปฏิบัติอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับต่อไปจนกว่า ก.ถ. ตามพระราชบัญญัตินี้ จะได้กำหนดกฎ ประกาศ ระเบียบ แล้วเสร็จและใช้บังคับ หากมีการใดไม่อาจนำมาตราฐานและหลักเกณฑ์ดังกล่าวมาใช้บังคับได้ การจะดำเนินการประการใดให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการตามวรรคหนึ่งกำหนด แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๔๙ ในระหว่างที่ยังมิได้ดำเนินการให้มี ก.พ.ถ. เรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ถ. ให้ ก.ถ. ตามพระราชบัญญัตินี้ทำหน้าที่ ก.พ.ถ.จนกว่าจะได้แต่งตั้ง ก.พ.ถ.ตามพระราชบัญญัตินี้

ในระยะเริ่มแรกที่ยังไม่มี ก.ถ. ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร หรือคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับทำหน้าที่ตามวรรคหนึ่งไปพลางก่อน

การดำเนินการแต่งตั้ง ก.พ.ถ. ให้กระทำให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๕๐ ผู้ใดเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานเมืองพัทยา หรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๕๑ ในระหว่างที่ ก.ถ.ยังมิได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ ตามมาตรา ๓๗ บทบัญญัติในภาค ๒ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่เดิมมีสิทธิได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ตลอดจนมีสิทธิอื่นๆตามที่เคยมีสิทธิอยู่เดิมไปพลางก่อนจนกว่า ก.ถ.จะจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะเสร็จและจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าประเภทตำแหน่ง สายงานระดับตำแหน่ง และตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ตามมาตรฐานดังกล่าวและประกาศให้ทราบ จึงให้นำบทบัญญัติในภาค ๒ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นข้าราชการส่วนท้องถิ่นแห่งพระราชบัญญัตินี้มาใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ก.ถ. ประกาศเป็นต้นไป และให้ผู้บริหารท้องถิ่น สั่งแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ ก.ถ. ประกาศ

ในการจัดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามวรรคหนึ่งหากมีเหตุผลความจำเป็น ก.ถ.อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะตัวได้

เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ถ.กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ.ประกาศกำหนด

ให้ ก.ถ.ดำเนินการประกาศตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๕๒ ผู้ใดเป็นลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้ผู้นั้นเป็นลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้

ในระหว่างที่ยังมิได้กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้นำบทบัญญัติว่าด้วยลูกจ้าง และพนักงานจ้างซึ่งใช้บังคับอยู่เดิมมาใช้บังคับไปพลางก่อน

มาตรา ๑๕๓ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยหรือมีกรณีที่เหมาะสมควรให้ออกจากราชการอยู่ก่อนวันที่บทบัญญัติในภาค ๒ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นแห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้บริหารท้องถิ่น สั่งลงโทษผู้นั้นหรือสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ส่วนการสอบสวน การพิจารณาและการดำเนินการเพื่อลงโทษหรือให้ออกจากราชการให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ไว้แต่

(๑) กรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นไปแล้วก่อนวันที่บทบัญญัติในภาค ๒ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นแห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และยังไม่แล้วเสร็จ ก็ให้สอบสวนตามกฎหมายนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

(๒) กรณีที่ได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเสร็จไปแล้วก่อนวันที่บทบัญญัติในภาค ๒ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นแห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้การสอบสวนหรือการพิจารณาแล้วแต่กรณีนั้นเป็นอันใช้ได้

(๓) กรณีที่ได้มีการรายงานหรือส่งเรื่อง หรือนำสำนวนเสนอ หรือส่งให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา แล้วแต่กรณีพิจารณาเรื่องนั้นยังไม่เสร็จ ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาพิจารณาตามกฎหมายนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

มาตรา ๑๕๔ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่นก่อนวันที่บทบัญญัติในภาค ๒ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นแห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัย หรือกรณีสมควรให้ออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการนั้นอยู่ก่อนวันที่บทบัญญัติในภาค ๒ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นแห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น หรือดำเนินการสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ให้นำมาตรา ๘๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๕๕ ผู้ใดถูกสั่งลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ถ้ายังไม่ได้ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว และยังไม่พ้นกำหนดเวลาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัตินี้ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๕๖ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือเคยดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมีได้มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมีกรณีที่ไม่มีอาจดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการต่อไปในเรื่องนั้นจะสมควรดำเนินการประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ด. ประกาศ กำหนด

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....
นายกรัฐมนตรี

บัญชีเงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

ขั้น	ประเภท ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ประเภท ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ประเภท ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ประเภท วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ประเภท วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง
32.5					49,480		77,380	50,170		78,020	51,140		
32			54,090		48,740		76,220	49,480		77,380	50,170		
31.5			53,310		47,990	66,490	75,050	48,740	67,560	76,220	49,480	68,640	
31	25,020	40,900	52,540		47,240	65,490	73,880	47,990	66,490	75,050	48,740	67,560	
30.5	24,640	40,250	51,770		46,490	64,490	72,710	47,240	65,490	73,880	47,990	66,490	
30	24,270	39,620	51,000		45,740	63,480	71,530	46,490	64,490	72,710	47,240	65,490	80,450
29.5	23,900	38,990	50,240	30,020	44,990	62,470	70,350	45,740	63,480	71,530	46,490	64,490	79,240
29	23,520	38,380	49,480	29,570	44,280	61,460	69,240	44,990	62,470	70,350	45,740	63,480	78,020
28.5	23,140	37,790	48,740	29,130	43,580	60,450	68,150	44,280	61,460	69,240	44,990	62,470	76,800
28	22,760	37,210	47,990	28,690	42,890	59,500	67,080	43,580	60,450	68,150	44,280	61,460	75,580
27.5	22,400	36,640	47,240	28,250	42,210	58,560	66,020	42,890	59,500	67,080	43,580	60,450	74,360
27	22,050	36,090	46,490	27,800	41,550	57,640	64,980	42,210	58,560	66,020	42,890	59,500	73,140
26.5	21,700	35,540	45,740	27,350	40,900	56,730	63,960	41,550	57,640	64,980	42,210	58,560	71,990
26	21,360	34,990	44,990	26,920	40,260	55,840	63,090	40,900	56,730	63,960	41,550	57,640	70,860
25.5	21,020	34,430	44,280	26,500	39,630	54,960	62,220	40,260	55,840	63,090	40,900	56,730	69,740
25	20,690	33,870	43,580	26,080	39,080	54,090	61,360	39,630	54,960	62,220	40,260	55,840	68,640
24.5	20,360	33,310	42,890	25,670	38,520	53,230	60,500	39,080	54,090	61,360	39,630	54,960	67,560
24	20,040	32,790	42,210	25,270	37,960	52,370	59,640	38,520	53,230	60,500	39,080	54,090	66,600
23.5	19,720	32,270	41,550	24,870	37,410	51,520	58,800	37,960	52,370	59,640	38,520	53,230	65,630
23	19,410	31,760	40,900	24,480	36,860	50,670	57,980	37,410	51,520	58,800	37,960	52,370	64,670
22.5	19,100	31,260	40,260	24,090	36,310	49,830	57,150	36,860	50,670	57,980	37,410	51,520	63,720
22	18,790	30,770	39,630	23,710	35,770	49,010	56,330	36,310	49,830	57,150	36,860	50,670	62,760
21.5	18,480	30,290	39,080	23,340	35,220	48,200	55,510	35,770	49,010	56,330	36,310	49,830	61,800
21	18,190	29,810	38,520	22,980	34,680	47,380	54,700	35,220	48,200	55,510	35,770	49,010	60,830
20.5	17,880	29,340	37,960	22,600	34,110	46,560	53,890	34,680	47,380	54,700	35,220	48,200	59,870
20	17,570	28,880	37,410	22,230	33,560	45,750	53,080	34,110	46,560	53,890	34,680	47,380	58,890
19.5	17,270	28,430	36,860	21,880	33,000	44,930	52,260	33,560	45,750	53,080	34,110	46,560	57,930
19	16,960	27,960	36,310	21,500	32,450	44,130	51,450	33,000	44,930	52,260	33,560	45,750	56,960
18.5	16,650	27,490	35,770	21,140	31,880	43,300	50,640	32,450	44,130	51,450	33,000	44,930	56,000
18	16,340	27,030	35,220	20,770	31,340	42,620	49,830	31,880	43,300	50,640	32,450	44,130	55,010
17.5	16,030	26,580	34,680	20,440	30,790	41,930	49,010	31,340	42,620	49,830	31,880	43,300	54,050
17	15,720	26,120	34,110	20,120	30,220	41,250	48,200	30,790	41,930	49,010	31,340	42,620	53,090
16.5	15,440	25,660	33,560	19,800	29,680	40,560	47,380	30,220	41,250	48,200	30,790	41,930	52,120
16	15,140	25,190	33,000	19,480	29,110	39,880	46,560	29,680	40,560	47,380	30,220	41,250	51,140
15.5	14,850	24,730	32,450	19,160	28,560	39,190	45,750	29,110	39,880	46,560	29,680	40,560	50,170
15	14,570	24,270	31,880	18,840	28,030	38,500	44,930	28,560	39,190	45,750	29,110	39,880	49,220
14.5	14,310	23,820	31,340	18,520	27,480	37,830	44,130	28,030	38,500	44,930	28,560	39,190	48,290
14	14,030	23,370	30,790	18,200	26,980	37,130	43,310	27,480	37,830	44,130	28,030	38,500	47,390
13.5	13,760	22,920	30,220	17,880	26,460	36,450	42,490	26,980	37,130	43,310	27,480	37,830	46,470
13	13,500	22,490	29,680	17,570	25,970	35,760	41,670	26,460	36,450	42,490	26,980	37,130	45,550
12.5	13,230	22,040	29,110	17,290	25,470	35,090	40,890	25,970	35,760	41,670	26,460	36,450	44,680
12	12,970	21,620	28,560	16,940	24,970	34,430	40,100	25,470	35,090	40,890	25,970	35,760	43,810
11.5	12,730	21,190	28,030	16,600	24,490	33,770	39,360	24,970	34,430	40,100	25,470	35,090	42,950
11	12,470	20,780	27,480	16,220	24,010	33,140	38,620	24,490	33,770	39,360	24,970	34,430	42,070
10.5	12,220	20,360	26,980	15,840	23,550	32,510	37,880	24,010	33,140	38,620	24,490	33,770	41,190
10	11,960	19,970	26,460	15,420	23,080	31,900	37,120	23,550	32,510	37,880	24,010	33,140	40,310
9.5	11,700	19,580	25,970	15,060	22,620	31,290	36,410	23,080	31,900	37,120	23,550	32,510	39,440
9	11,510	19,200	25,470	14,700	22,170	30,690	35,690	22,620	31,290	36,410	23,080	31,900	38,570
8.5	11,350	18,810	24,970	14,340	21,710	30,100	34,980	22,170	30,690	35,690	22,620	31,290	37,700
8	11,200	18,440	24,490	13,980	21,240	29,510	34,270	21,710	30,100	34,980	22,170	30,690	36,820
7.5	11,040	18,060	24,010	13,640	20,790	28,930	33,550	21,240	29,510	34,270	21,710	30,100	35,950
7	10,880	17,690	23,550	13,310	20,320	28,350	32,850	20,790	28,930	33,550	21,240	29,510	35,090
6.5	10,700	17,310	23,080	12,980	19,860	27,800	32,110	20,320	28,350	32,850	20,790	28,930	34,220
6	10,520	16,920	22,620	12,650	19,410	27,230	31,400	19,860	27,800	32,110	20,320	28,350	33,360
5.5	10,340	16,570	22,170	12,330	18,950	26,660	30,700	19,410	27,230	31,400	20,320	27,800	32,510
5	10,160	16,190	21,710	12,010	18,470	26,100	29,980	18,950	26,660	30,700	19,410	27,230	31,650
4.5	9,980	15,800	21,240	11,700	18,010	25,530	29,280	18,470	26,100	29,980	18,950	26,660	30,820
4	9,800	15,430	20,790	11,390	17,560	24,960	28,560	18,010	25,530	29,280	18,470	26,100	29,980
3.5	9,620	15,050	20,320	11,090	17,130	24,400	27,850	17,560	24,960	28,560	18,010	25,530	29,280
3	9,440	14,680	19,860	10,800	16,700	23,830	27,160	17,130	24,400	27,850	17,560	24,960	28,560
2.5	9,260	14,380	19,410	10,520	16,270	23,270	26,460	16,700	23,830	27,160	17,130	24,400	27,850
2	9,090	14,070	18,950	10,250	15,850	22,700	25,770	16,270	23,270	26,460	16,700	23,830	27,160
1.5	8,920	13,770	18,470	9,990	15,430	22,140	25,080	15,850	22,700	25,770	16,270	23,270	26,460
1	8,750	13,470	18,010	9,740	15,050	21,550	24,400	15,430	22,140	25,080	15,850	22,700	25,770
ขั้น	ประเภท ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ประเภท ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ประเภท ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ประเภท วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ประเภท วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง

หมายเหตุ : เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ บทบัญญัติในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีปัญหาบางประการ เช่น การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่เป็นเอกภาพและไม่เป็นมาตรฐานร่วมกัน ซึ่งเกิดจากการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่แยกตามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งความไม่ชัดเจนในบทบัญญัติของกฎหมายนำไปสู่การปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรม ประการสำคัญกฎหมายดังกล่าวได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานานไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่มีบทบัญญัติให้รัฐต้องรักษาวินัยการเงินและการคลังอย่างเคร่งครัด ต้องพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่าย หรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ สำหรับในส่วนของการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นต้องใช้ระบบคุณธรรมและจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกันเพื่อสามารถพัฒนาร่วมกัน หรือการสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ สมควรปรับปรุงกฎหมายดังกล่าว โดยมีองค์กรกลางทำหน้าที่บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่นร่วมกันเพื่อให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีระบบคุณธรรมและมีประสิทธิภาพสามารถแก้ปัญหาที่ผ่านมาและเป็นไปได้ในการปฏิบัติที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

บันทึกวิเคราะห์สรุป

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

หลักการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นหลักการที่ปรากฏตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งมีหลักการที่สำคัญคือ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น แต่ภายใต้ความไม่เข้าใจในหลักการอย่างถ่องแท้และข้อจำกัดในการปฏิบัติทำให้เกิดปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาความไม่เป็นเอกภาพและมาตรฐานที่ต่างกันของคณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ปัญหาการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกไม่โปร่งใส ปัญหาการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังมากเกินความจำเป็น ปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมิได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย ปัญหาวิธีการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในระดับคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด)

ประกอบกับร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ... มาตรา ๒๕๑ กำหนดให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรม และต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ การจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกันเพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกันหรือการสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้

จากสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและหลักการที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นการสมควรที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เสียใหม่ โดยนำสภาพปัญหาเป็นแนวทางในการยกร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ... ต่อไป

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

ร่างพระราชบัญญัตินี้เป็นการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนเป็นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตโดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑. โครงสร้างคณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กำหนดให้มีคณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพียงคณะเดียว เรียกว่า คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น เรียกโดยย่อว่า “ก.ถ.” และ ในระดับจังหวัดให้มีอนุกรรมการของ ก.ถ. เรียกว่า คณะอนุกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ถ. จังหวัด” (ร่างมาตรา ๑๗)

๑.๑ องค์ประกอบของคณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๑) องค์ประกอบของคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) มีสัดส่วนที่เท่ากันในรูปแบบไตรภาคี ๓ สัดส่วน ประกอบด้วย

- ผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธาน และมีผู้แทนหน่วยราชการจำนวน ๗ คน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการ

ข้าราชการ พลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และรองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

- ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้มีจำนวน ๘ คน ประกอบด้วย ผู้แทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้แทนนายกเทศมนตรี ผู้แทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้แทนนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้แทนข้าราชการเทศบาล ผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้แทนข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี และดำรงตำแหน่งติดต่อกัน ๒ วาระไม่ได้

- กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กำหนดให้มีจำนวน ๘ คน ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมาย และด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยให้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยด้านละหนึ่งคน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี และดำรงตำแหน่งติดต่อกัน ๒ วาระไม่ได้ (ร่างมาตรา ๑๗)

(๒) องค์ประกอบของคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด (อ.ก.ถ.จังหวัด)

กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น (อ.ก.ถ.จังหวัด) มีสัดส่วนที่เท่ากันในรูปแบบตรีภาคี ๓ สัดส่วน ประกอบด้วย

- ผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน และมีผู้แทนหน่วยราชการที่ผู้ว่าราชการกำหนดจำนวน ๕ คน โดยหัวหน้าสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

- ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้มีจำนวน ๖ คน ประกอบด้วย ผู้แทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้แทนนายกเทศมนตรี ผู้แทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้แทนข้าราชการเทศบาล ผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี และดำรงตำแหน่งติดต่อกัน ๒ วาระไม่ได้

- กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กำหนดให้มีจำนวน ๖ คน ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมาย และด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยให้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยด้านละหนึ่งคน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี และดำรงตำแหน่งติดต่อกัน ๒ วาระไม่ได้

ทั้งนี้ ในกรณีที่จังหวัดใดมีการปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งอยู่ในจังหวัด ให้เพิ่มผู้แทนผู้บริหารท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งหนึ่งคน ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งหนึ่งคน ผู้แทนส่วนราชการในจังหวัดสองคน และผู้ทรงคุณวุฒิสองคน ประกอบเป็นอนุกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดด้วย (ร่างมาตรา ๒๘)

๑.๒ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๑) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการมาตรฐาน และการดำเนินการอื่นใดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทมีประสิทธิภาพเป็นแนวทางที่สอดคล้องกัน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของท้องถิ่นและของรัฐ ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้มีคุณภาพ คุณธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ และมีทัศนคติในการบริการประชาชนที่ดี (ร่างมาตรา ๒๔)

ทั้งนี้ ให้มีสำนักงาน ก.ถ. โดยให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติหน้าที่สำนักงาน ก.ถ. (ร่างมาตรา ๒๗)

(๒) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด (อ.ก.ถ.จังหวัด)

มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการและกำกับกำกับการดำเนินการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดให้สอดคล้องกับทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวทางด้านการบริหารงานบุคคล ตามกฎ ประกาศ ระเบียบ มาตรฐาน มติที่ ก.ถ. กำหนด ตลอดจนเรื่องที่ ก.ถ. มอบหมาย (ร่างมาตรา ๓๐)

ทั้งนี้ ให้มีสำนักงาน อ.ก.ถ.จังหวัด โดยให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปฏิบัติหน้าที่สำนักงาน อ.ก.ถ.จังหวัด (ร่างมาตรา ๓๒)

๑.๓ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(๑) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ.

คุณสมบัติ

๑. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด

๒. อายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปีในวันสมัคร

๓. มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

- เป็นหรือเคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล หรือคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

- เคยเป็นข้าราชการ ตำแหน่งประเภทบริหารสูงหรือเทียบเท่า ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับสูง ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองปีติดต่อกัน หรือเคยเป็นข้าราชการทหารหรือตำรวจยศไม่ต่ำกว่าพลโท พลเรือโท พลอากาศโท หรือพลตำรวจโท เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองปีติดต่อกัน หรือเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ในการทำงาน และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านใดด้านหนึ่งตามที่กำหนดเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบปี นับถึงวันที่สมัคร

- เป็นหรือเคยเป็นผู้สอนวิชาในสาขานิติศาสตร์ สังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินในสถาบันอุดมศึกษา โดยดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี (ร่างมาตรา ๑๙)

ลักษณะต้องห้าม

๑. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

๒. ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกแม้จะมีการรอกการลงโทษ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๓. ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ องค์กรตามรัฐธรรมนูญหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะทุจริตต่อหน้าที่หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

๔. ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ

๕. ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรตามรัฐธรรมนูญ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งในพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

๗. ไม่เป็นผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘. ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นคู่สัญญา หรือในกิจการที่กระทำให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกระทำ (ร่างมาตรา ๑๙)

การสรรหาและการคัดเลือก

การสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ. ให้ประกาศรับสมัครคัดเลือก โดยต้องมีจำนวนผู้สมัครรวมแล้วไม่น้อยกว่าสองเท่าของจำนวนที่กำหนด หรือจำนวนที่ว่าง เพื่อให้ ก.ถ. คัดให้เหลือจำนวนสองเท่า แล้วเสนอรายชื่อให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยคัดเลือกให้เหลือจำนวนที่กำหนดหรือจำนวนที่ว่าง และเสนอคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง (ร่างมาตรา ๑๘)

(๒) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.ถ.จังหวัด

คุณสมบัติ

๑. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด

๒. อายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปีในวันสมัคร

๓. มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

- เป็นหรือเคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการเมืองพัทยา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

- เคยเป็นข้าราชการตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประเภทอำนวยการสูง ประเภทอำนวยการท้องถิ่นสูงหรือประเภทวิชาการเชี่ยวชาญ หรือเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ในการทำงาน และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านใดด้านหนึ่งตามที่กำหนดเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบปี นับถึงวันที่สมัคร

- เป็นหรือเคยเป็นผู้สอนวิชาในสาขานิติศาสตร์ สังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินในสถาบันอุดมศึกษา โดยดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี (ร่างมาตรา ๒๘)

ลักษณะต้องห้าม

กำหนดลักษณะต้องห้ามกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.ถ.จังหวัด เช่นเดียวกับกับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ. (ร่างมาตรา ๒๘)

การสรรหาและการคัดเลือก

การสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.ถ.จังหวัด ให้ประกาศรับสมัครคัดเลือก โดยต้องมีจำนวนผู้สมัครรวมแล้วไม่น้อยกว่าสองเท่าของจำนวนที่กำหนด หรือจำนวนที่ว่าง เพื่อให้ อ.ก.ถ.จังหวัด คัดให้เหลือจำนวนสองเท่า แล้วเสนอรายชื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดคัดเลือกให้เหลือจำนวนที่กำหนดหรือจำนวนที่ว่างและแต่งตั้ง (ร่างมาตรา ๒๙)

(๓) การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ. และ อ.ก.ถ.จังหวัด

การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ. และ อ.ก.ถ.จังหวัด นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ โดยอาจพ้นจากตำแหน่งเมื่อ (๑) ตาย (๒) มีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ (๓) ลาออกเป็นหนังสือต่อประธานกรรมการ (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม (๕) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกแม้จะมีการรอกำลึงโทษ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ทั้งนี้ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตาม (๑) – (๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องพ้นจากตำแหน่งเมื่อ ก.ถ. มีมติไม่น้อยกว่าสามในห้าของจำนวนคณะกรรมการ ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ให้พ้นจากตำแหน่ง เพราะเหตุมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี การลงมติให้กระทำโดยลับ (ร่างมาตรา ๒๒ ร่างมาตรา ๒๙ วรรคสอง)

๑.๔ องค์ประชุมของ ก.ถ. และ อ.ก.ถ.จังหวัด

การประชุม ก.ถ. หรือ อ.ก.ถ.จังหวัด ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม ในการประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม แต่สำหรับในการประชุมถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะหรือมีกรณีเข้าข่ายที่กฎหมายกำหนดว่ากรรมการผู้นั้นมีส่วนได้ส่วนเสีย กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุมเฉพาะในเรื่องดังกล่าว แต่ให้นับเป็นองค์ประชุมด้วย

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมากซึ่งไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่มาประชุม กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียง เท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด (ร่างมาตรา ๒๖)

๒. กระบวนการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดไว้ในประกาศ กฎ ระเบียบ ได้แก่ การกำหนดตำแหน่ง การได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง สิทธิ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การดำเนินการทางวินัยที่มีการกระทำผิดร่วมกัน การออกจากราชการ การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ โดยการยกร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ได้มีการปรับปรุงกฎหมายดังกล่าว โดยมีการบัญญัติมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไว้ในพระราชบัญญัติ ซึ่งเป็นการดำเนินการที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับ ก.พ. และ กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้มีการปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการกรุงเทพมหานครไปแล้ว ซึ่งกำหนดหลักการและสาระสำคัญได้ ดังนี้

๒.๑ กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม

สำหรับผู้ที่ จะเข้ารับราชการส่วนท้องถิ่นจะต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้นตามที่กำหนด และจะต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดด้วย ทั้งนี้ หากเป็นผู้ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามก็มิอาจเข้ารับราชการได้ และหากเป็นกรณีที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการไปแล้วหากภายหลังพบว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามจะต้องออกจากราชการโดยพลันเช่นกัน (ร่างมาตรา ๓๓ – ๓๕)

๒.๒ การกำหนดตำแหน่ง การได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

กำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญมี ๔ ประเภท ได้แก่ (๑) ประเภทบริหารท้องถิ่น (๒) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (๓) ประเภทวิชาการ และ (๔) ประเภททั่วไป โดยให้ ก.ถ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการกำหนดเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตลอดจนกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทให้มีความเหมาะสม ทั้งนี้ ระดับตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. กำหนด (ร่างมาตรา ๓๖ – ๓๙)

๒.๓ การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง (ร่างมาตรา ๔๓ – ๖๐)

กำหนดให้ ก.ถ. มีอำนาจหน้าที่ในการสรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่

(๑) สอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) สอบคัดเลือก

- สอบคัดเลือกข้าราชการส่วนท้องถิ่นประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

- สอบคัดเลือกข้าราชการส่วนท้องถิ่นประเภทอำนวยการท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

(๓) คัดเลือกข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๒.๔ อำนาจการบังคับบัญชา (ร่างมาตรา ๕๑)

(๑) ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ทั้งนี้ ตามที่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอ

(๓) ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไป ทั้งนี้ ตามที่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอ

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

๒.๕ การย้าย และการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ร่างมาตรา ๖๑ - ๖๕)

(๑) กำหนดให้มีการสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้

(๒) กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทางราชการ หรือในกรณีที่เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนประชาชนในเขตพื้นที่ให้ ก.ถ. มีอำนาจแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการโอน (ย้าย) สับเปลี่ยนข้าราชการส่วนท้องถิ่นระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้

๒.๖ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม และเสริมสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี มีหน้าที่พัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม เสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ และมีทัศนคติในการบริการประชาชนที่ดี โดยอาจอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศได้ หรือสร้างขวัญกำลังใจสำหรับข้าราชการที่มีประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัยและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและของทางราชการ โดยอาจพิจารณาบำเหน็จความชอบ อาจเป็นค่าชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือเลื่อนขึ้นเงินเดือนก็ได้ (ร่างมาตรา ๖๖ -๗๑)

๒.๗ วาระการดำรงตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

กำหนดมาตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพของข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการกำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง กรณีข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลาครบสี่ปีให้สับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนไปปฏิบัติหน้าที่อื่น เว้นแต่กรณีมีเหตุผลความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของทางราชการที่จะให้ผู้ผู้นั้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมต่อไปได้ (ร่างมาตรา ๕๘)

๒.๘ การรักษารายาข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ร่างมาตรา ๗๒ - ๗๓)

กำหนดให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องรักษารายาข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้ (๑) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (๒) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ (๓) การปฏิบัติหน้าที่ที่จะต้องเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (๔) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (๕) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (๖) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๒.๙ วินัยและการรักษาวินัย (ร่างมาตรา ๗๔ - ๘๓)

กำหนดให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ โดยจะต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติและต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้ามตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หากฝ่าฝืนถือว่าเป็นผู้กระทำผิดวินัย

กรณีข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำความผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัยเว้นแต่มีเหตุอันควรลดโทษ โดยมีโทษทางวินัยมี ๕ สถาน ได้แก่ (๑) ภาคทัณฑ์ (๒) ตัดเงินเดือน (๓) ลดขั้นเงินเดือน (๔) ปลดออก (๕) ไล่ออก

๒.๑๐ การดำเนินการทางวินัย

(๑) การดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้บริหารท้องถิ่น สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด สำหรับในกรณีมีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หากเป็นกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือก็ได้ (ร่างมาตรา ๘๔ - ๘๖)

(๒) การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

กรณีข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีมูลอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยเร็ว เว้นแต่ในกรณีที่เป็นการผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในกฎ ก.ก. จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนก็ได้ ทั้งนี้ เมื่อผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาแล้วเห็นชอบกับรายงานผลการสอบสวนให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. กรณีคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง

๒. กรณีคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ให้ดำเนินการและสั่งลงโทษ ปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก

๓. กรณีคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้กระทำความผิด ให้เสนอ อ.ก.ก.จังหวัดพิจารณา แล้วแจ้งผลการพิจารณาไปยังผู้กำกับดูแลเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป (ร่างมาตรา ๘๑ - ๘๕)

(๓) การรายงานการดำเนินการทางวินัย

๑. กรณีสั่งยุติเรื่องเพราะมิได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาหรือกรณีงดโทษเพราะมีเหตุอันควรลดโทษ ให้รายงานไปยัง อ.ก.ก.จังหวัด

๒. กรณีได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาและเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้รายงานไปยัง อ.ก.ก.จังหวัด

๓. กรณีได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้รายงานไปยัง อ.ก.ค.จังหวัด เพื่อรายงาน ก.ค. (ร่างมาตรา ๙๖)

(๔) การกันเป็นพยาน

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดอยู่ในฐานะที่อาจถูกกล่าวหาว่าร่วมกระทำผิดวินัยกับข้าราชการอื่น ให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำต่อบุคคลหรือคณะบุคคลผู้มีหน้าที่สืบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยที่ได้กระทำมาจนเป็นเหตุให้มีการสอบสวนพิจารณาทางวินัยแก่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการกระทำผิด ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวอาจใช้ดุลพินิจกันผู้นั้นไว้เป็นพยานหรือพิจารณาลดโทษทางวินัยตามควรแก่กรณีก็ได้โดยในกรณีเป็นการทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจะลดโทษลงต่ำกว่าปลดออกมิได้ แต่ถ้าหากให้การอันเป็นเท็จให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย และถ้าข้อมูลหรือถ้อยคำนั้นเป็นหลักฐานสำคัญที่อาจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องถูกลงโทษฐานกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง (ร่างมาตรา ๙๗)

(๕) การสั่งพักราชการและการให้ออกจากราชการไว้ก่อน

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้บริหารท้องถิ่น มีอำนาจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณาหรือผลแห่งคดีได้ (ร่างมาตรา ๙๘)

(๖) การดำเนินการทางวินัยที่มีการกระทำผิดร่วมกัน

๑. กรณีข้าราชการส่วนท้องถิ่นต่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกัน ให้ผู้บริหารท้องถิ่นที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นสังกัดอยู่ร่วมกันแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

๒. กรณีข้าราชการส่วนท้องถิ่นถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยและมีผู้บริหารท้องถิ่นเป็นคู่กรณี หรือข้าราชการส่วนท้องถิ่นกับผู้บริหารท้องถิ่นถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมกัน ให้ประธาน อ.ก.ค.จังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

๓. กรณีอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.ค. (ร่างมาตรา ๙๙ -๑๐๐)

๒.๑๑ การออกจากราชการ (ร่างมาตรา ๑๐๑ - ๑๐๕)

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นออกจากราชการเมื่อ (๑) ตาย (๒) พ้นจากการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (๓) ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออก (๔) ถูกสั่งให้ออกเพราะไม่ผ่านการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้าม (๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจสั่งให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เหตุเหตุแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ

(๓) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือมีลักษณะต้องห้าม

(๔) เมื่อทางราชการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่

(๕) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทางราชการ

(๖) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทางราชการ

(๗) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีกรณีถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษแต่มีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

(๘) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

๒.๑๒ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ร่างมาตรา ๑๐๖ - ๑๑๑)

(๑) กรณีที่ปรากฏต่อ ก.ถ. ว่า การดำเนินการหรือมติของ อ.ก.ถ.จังหวัด ไม่สอดคล้องกับทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวทาง หรือขัดหรือแย้งกับกฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบ มาตรฐาน มติของ ก.ถ. หรือกรณีผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาข้าราชการส่วนท้องถิ่นไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ ก.ถ. แจ้ง อ.ก.ถ.จังหวัด ผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาข้าราชการส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด ถ้า อ.ก.ถ.จังหวัด ผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับแจ้งตามวรรคหนึ่งมิได้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่ ก.ถ. กำหนด หรือ ก.ถ. เห็นว่าการดำเนินการดังกล่าวอาจเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อการบริหารงานบุคคลหรือไม่เป็นธรรมกับข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้ ก.ถ. มีอำนาจสั่งระงับหรือเพิกถอนมติหรือการดำเนินการของ อ.ก.ถ.จังหวัด ผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาข้าราชการส่วนท้องถิ่น นั้นได้

๓. การพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น

๓.๑ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น (ก.พ.ถ.) (ร่างมาตรา ๑๑๙)

กำหนดการสร้างหลักประกันความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีจำนวนมากกว่า ๓๐๐,๐๐๐ คน เสริมสร้างระบบคุณธรรมให้เข้มแข็ง จึงกำหนดให้มีองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมเช่นเดียวกันกับ สำนักงาน ก.พ. และ กรุงเทพมหานคร โดยเรียกว่า คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมบุคคลส่วนท้องถิ่น และเรียกโดยย่อว่า ก.พ.ถ. ซึ่งเป็นองค์กรลักษณะกึ่งตุลาการ ที่มีอำนาจวินิจฉัยการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ โดยคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมบุคคลส่วนท้องถิ่นจะเป็นองค์คณะที่ปลอดจากผู้แทนของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตัวแทนของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อป้องกันการแทรกแซงในการวินิจฉัยต่างๆ โดยกำหนดหลักการ ดังนี้

(๑) คุณสมบัติของกรรมการ ก.พ.ถ. (ร่างมาตรา ๑๒๐)

๑. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
๒. มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปีในวันสมัคร
๓. มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

- เป็นหรือเคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล หรือคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

- เป็นหรือเคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการครู คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย คณะกรรมการข้าราชการพล

เรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการทหาร คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ หรือ คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้

- เป็นหรือเคยเป็นกรรมการกฤษฎีกา
- รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ หรือเทียบเท่า หรือตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองชั้นต้น
- รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัยการพิเศษประจำเขต หรือเทียบเท่า
- รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือเทียบเท่า หรือตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับสูง
- เป็นหรือเคยเป็นผู้สอนวิชาในสาขานิติศาสตร์ สังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินในสถาบันอุดมศึกษา และดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

(๒) ลักษณะต้องห้ามของกรรมการ ก.พ.ถ. (ร่างมาตรา ๑๒๑)

๑. เป็นข้าราชการ
๒. เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐหรือบุคคลใด
๓. เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง สมาชิกพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง ผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. เป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจ
๕. เป็นกรรมการในองค์กรกลางบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของรัฐ
๖. ประกอบอาชีพหรือวิชาชีพอย่างอื่นหรือดำรงตำแหน่งหรือประกอบกรใดๆ หรือเป็นกรรมการในหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน อันขัดต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา
๗. เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
๘. เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก แม้จะมีการรอกการลงโทษ เว้นแต่เป็นการรอกการลงโทษในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดฐานหมิ่นประมาท

(๓) การสรรหากรรมการ ก.พ.ถ.

ให้มีคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ถ. ประกอบด้วย ประธานศาลปกครองสูงสุดเป็นประธาน รองประธานศาลฎีกาที่ได้รับมอบหมายจากประธานศาลฎีกาหนึ่งคน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ. หนึ่งคนซึ่งได้รับเลือกโดย ก.ถ. และให้เลขานุการ ก.พ.ถ. เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยสรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามจำนวนเจ็ดคนเพื่อเป็นกรรมการ ก.พ.ถ. แล้วเสนอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเสนอคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง มีวาระการดำรงตำแหน่งหกปีนับและดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว (ร่างมาตรา ๑๒๒)

(๔) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ก.พ.ถ.

เสนอแนะต่อ ก.ถ. เพื่อให้ ก.ถ. ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบาย กฎ ประกาศระเบียบ มาตรฐาน หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข หรือมติในการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ร้องทุกข์ การคุ้มครองระบบคุณธรรม ตลอดจนออกกฎ ประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และการดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น (ร่างมาตรา ๑๒๖)

ทั้งนี้ ให้มีสำนักงาน ก.พ.ด. มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบงานในราชการของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น โดยให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ด. (ร่างมาตรา ๑๓๑)

๓.๒ การอุทธรณ์ (ร่างมาตรา ๑๓๒ - ๑๓๘)

กำหนดให้กรณีข้าราชการส่วนท้องถิ่นถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกสั่งให้ออกมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ด. ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง ทั้งนี้ ก.พ.ด. ต้องพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าวก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินสองครั้ง โดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกินหกสิบวัน เมื่อ ก.พ.ด. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามกฎหมายดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งคำวินิจฉัยของ ก.พ.ด. ผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่ปฏิบัติให้ถือว่าเป็นการจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น สำหรับกรณีที่มีผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ด. ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ด.

๓.๓ การร้องทุกข์ (ร่างมาตรา ๑๓๙ - ๑๔๒)

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชาและเป็นกรณีที่ไม่อาจอุทธรณ์ได้ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ หากแต่การร้องทุกข์เป็นเหตุที่เกิดจากผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ด. ทั้งนี้ เมื่อ ก.พ.ด. ได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ประการใดแล้ว ให้ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณี ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ด. หากว่าผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามวรรคหนึ่งให้ถือว่าเป็นการจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น

๓.๔ การคุ้มครองระบบคุณธรรม (ร่างมาตรา ๑๔๓)

ในกรณีที่ ก.พ.ด. เห็นว่า กฎ ประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข หรือคำสั่งใดที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ และมุ่งหมายให้ใช้บังคับเป็นการทั่วไปหรือการดำเนินการใด ไม่สอดคล้องกับหลักการและระบบคุณธรรม ให้ ก.พ.ด. แจ้งให้หน่วยงานผู้ออกกฎ ประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข หรือคำสั่งดังกล่าวทราบ เพื่อแก้ไขหรือยกเลิกตามควรแก่กรณี

๔. การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร

การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร เว้นแต่บทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมกรุงเทพมหานคร การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรมให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๔๔)

๕. การบริหารงานบุคคลของลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานบุคคลของลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.ด. ประกาศกำหนด ทั้งนี้ ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจะมีจำนวนรวมกันเมื่อนำไปเทียบสัดส่วนกับจำนวนข้าราชการส่วนท้องถิ่นแล้วต้องไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนข้าราชการส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น หากเกินต้องวางแผนปรับลดภายในระยะเวลา ๔ ปี และหากมีความจำเป็นอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้และเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่นและของรัฐ ก.ด.อาจอนุมัติให้มีจำนวนลูกจ้างและพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเกินกว่าจำนวนที่กำหนดได้ (ร่างมาตรา ๑๔๕ - ๑๔๗)

รายงานของคณะกรรมการสิทธิการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการปกครองท้องถิ่น

เรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.”

เรื่อง	แผนการปฏิรูป	วิธีการปฏิรูป	กำหนดเวลาการปฏิรูป	แหล่งที่มาของงบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ข้อเสนอแนะ	ร่าง พ.ร.บ.
“การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.”	การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ปัญหา ๑. ปัญหาความไม่เป็นเอกภาพและมาตรฐานที่ต่างกันของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒. ปัญหาการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกไม่โปร่งใส ๓. ปัญหาการ	๑. วิเคราะห์ จัดทำแนวทางเกี่ยวกับเรื่องที่จะปฏิรูป ๑. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นสำหรับท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปจากรายงานเรื่องแนวทางการปฏิรูปการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นของคณะกรรมการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่น สภาปฏิรูปแห่งชาติ และความเห็นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ระยะที่ ๑ คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการปกครองท้องถิ่น ทำการศึกษาเพื่อปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในประเด็นต่างๆที่สมควรจะต้องมี	งบประมาณประชาสัมพันธ์ การใช้บังคับกฎหมายจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย	การปฏิรูปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ ต้องปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยยึดหลักการดังต่อไปนี้ <u>๑. ด้านโครงสร้างคณะกรรมการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีเอกภาพและมาตรฐานเดียวกัน</u> กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพียงคณะเดียว เรียกว่า คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ทำหน้าที่กำหนดทิศทางนโยบาย ยุทธศาสตร์ หลักเกณฑ์ วิธีการและมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง ก.ถ. มีองค์ประกอบเป็นไตรภาคีใน ๓ สัดส่วน ประกอบด้วย ผู้แทนจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์กร	ร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

เรื่อง	แผนการปฏิรูป	วิธีการปฏิรูป	กำหนดเวลาการปฏิรูป	แหล่งที่มาของงบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ข้อเสนอแนะ	ร่าง พ.ร.บ.
	<p>กำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังมากเกินความจำเป็น</p> <p>๔. ปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p> <p>๕. ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่มีปัญหาในกฎหมาย</p> <p>๖. ปัญหาวิธีการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในระดับคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด)</p>	<p>กระทรวงมหาดไทย เพื่อกำหนดทิศทางการปฏิรูปและแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยตรงจุด</p> <p>๒. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นสำหรับท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิรูปให้เป็นที่ไปด้วยความรอบคอบ</p> <p>๓. ประมวลผลข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาเพื่อกำหนดวิธีการในการปฏิรูปการบริหารงาน</p>	<p>การปรับปรุงหรือแก้ไขเพิ่มเติม โดยร่วมกับส่วนราชการ ผู้รับผิดชอบซึ่งได้แก่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ตลอดจนรับฟังข้อคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ตัวแทนของสมาคมข้าราชการส่วนท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ องค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการพลเรือน และองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมของ</p>			<p>ปกครองส่วนท้องถิ่น (ผู้บริหารท้องถิ่นและผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่น) ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน ทั้งนี้ให้มีสำนักงาน ก.ถ. โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้ทำหน้าที่</p> <p>๑.๒ กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด เรียกว่า คณะอนุกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด (อ.ก.ถ.จังหวัด) โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่ ก.ถ. มอบหมาย และเป็นหน่วยงานหลักในการกลั่นกรอง กำกับดูแล การให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภายในจังหวัด ตลอดจนให้คำแนะนำกับข้าราชการส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัด สำหรับองค์ประกอบของ อ.ก.ถ.จังหวัด มีลักษณะเป็นไตรภาคีใน ๓ สัดส่วน เช่นเดียวกับ ก.ถ. โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ทั้งนี้ให้มีสำนักงาน อ.ก.ถ.จังหวัด โดย</p>	

เรื่อง	แผนการปฏิรูป	วิธีการปฏิรูป	กำหนดเวลาการปฏิรูป	แหล่งที่มาของงบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ข้อเสนอแนะ	ร่าง พ.ร.บ.
		<p>บุคคลส่วนท้องถิ่นสำหรับท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ซึ่งสามารถกำหนดแนวทางปฏิรูปได้ ๗ ด้าน ดังนี้</p> <p>(๑) ด้านโครงสร้างคณะกรรมการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีเอกภาพและมาตรฐานเดียวกัน</p> <p>(๒) ด้านระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๓) ด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น</p> <p>(๔) ด้านประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๕) ด้านการสร้างคุณภาพการบริหารงานบุคคลส่วน</p>	<p>กรุงเทพมหานคร</p> <p>ระยะที่ ๒</p> <p>ขั้นตอนการยกร่างกฎหมาย กำหนดระยะเวลา ๔ เดือน (ในห้วงเดือน ธันวาคม ๒๕๕๘ – มีนาคม ๒๕๕๙)</p> <p>คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการปกครองท้องถิ่นร่วมกับส่วนราชการ</p> <p>ผู้รับผิดชอบซึ่งได้แก่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>กระทรวงมหาดไทย</p> <p>ดำเนินการยกร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>			<p>สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเป็นผู้นำที่</p> <p><u>๒. ด้านระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</u></p> <p>๒.๑ การจัดระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจะต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของท้องถิ่นและของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า และต้องส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแลให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p>๒.๒ การสรรหาด้วยวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น การสอบคัดเลือกและคัดเลือกตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ดำเนินการโดย ก.ถ. เพื่อให้มีมาตรฐานการสรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ อีกทั้งเป็นการแก้ไขปัญหาการทุจริต การเรียกรับผลประโยชน์และระบบอุปถัมภ์</p>	

เรื่อง	แผนการปฏิรูป	วิธีการปฏิรูป	กำหนดเวลาการปฏิรูป	แหล่งที่มาของงบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ข้อเสนอแนะ	ร่าง พ.ร.บ.
		<p>ท้องถิ่น</p> <p>(๖) ด้านสิทธิประโยชน์และหลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นบัญญัติไว้ในกฎหมาย</p> <p>(๗) ด้านคุณสมบัติและวิธีการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. แนวทางการแก้ไขเพื่อให้การปฏิรูปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นบังเกิดผลสัมฤทธิ์ จึงเป็นการสมควรให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยนำ</p>	<p>พ.ศ. และนำร่างกฎหมายดังกล่าวเสนอต่อสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป</p> <p>ระยะที่ ๓</p> <p>ขั้นตอนรับฟังความคิดเห็น ความเหมาะสมของร่างกฎหมายเพื่อนำไปประกอบการปรับปรุงร่างกฎหมาย กำหนดระยะเวลา ๑ เดือน (ในห้วงเดือน พฤษภาคม ๒๕๕๙)</p>			<p>๓. ด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น</p> <p>กำหนดให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น (ก.พ.ถ.) ซึ่งเป็นองค์กรลักษณะกึ่งตุลาการ ทำหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์ ร้องทุกข์คุ้มครองระบบคุณธรรม ตลอดจนสอดส่องการออกกฎ ประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขของ ก.ถ. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการและระบบคุณธรรม โดยทำหน้าที่ให้ความคุ้มครองระบบคุณธรรมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง</p> <p>ก.พ.ถ. มีองค์คณะจำนวน ๗ คน คณะกรรมการคัดเลือกมีประธานศาลปกครองสูงสุดเป็นประธาน รองประธานศาลฎีกาที่ได้รับมอบหมายจากประธานศาลฎีกา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.ถ. ๑ คน และมี</p>	

เรื่อง	แผนการปฏิรูป	วิธีการปฏิรูป	กำหนดเวลาการปฏิรูป	แหล่งที่มาของงบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ข้อเสนอแนะ	ร่าง พ.ร.บ.
		<p>ผลการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นสำหรับท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป</p> <p>ข้อคิดเห็นของจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นสำหรับท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย มากำหนดทิศทางการปรับปรุง</p> <p>กฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นและป้องกันปัญหาที่</p>				<p>เลขานุการ ก.พ.ถ. เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ กำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง ๖ ปี และดำรงตำแหน่งเพียงวาระเดียว</p> <p>สำนักงาน ก.พ.ถ. ตั้งอยู่ในกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่เป็นหน่วยธุรการและติดตามประเมินผลของ ก.พ.ถ. โดยให้อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเลขานุการ ก.พ.ถ.</p> <p><u>๔. ด้านประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</u></p> <p>๔.๑ กำหนดมาตรฐานในการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละประเภท</p> <p>๔.๒ ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ที่จ่ายจากเงินรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนและ</p>	

เรื่อง	แผนการปฏิรูป	วิธีการปฏิรูป	กำหนดเวลาการปฏิรูป	แหล่งที่มาของงบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ข้อเสนอแนะ	ร่าง พ.ร.บ.
		<p>เคยเกิดขึ้นและอาจเกิดขึ้นในอนาคต</p> <p>๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับหลังการปฏิรูป</p> <p>(๑) ยกระดับมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้เทียบเท่ากับ ก.พ. โดยกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นซึ่งเดิมกำหนดไว้ในประกาศ กฏระเบียบ โดยกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ</p> <p>(๒) การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีหลักประกันในด้านการคุ้มครองระบบคุณธรรม</p> <p>(๓) ป้องกันปัญหาและแก้ไขปัญหาที่เคย</p>				<p>เงินกู้หรือเงินอื่นใดที่นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่ได้</p> <p>๔.๓ เสริมสร้างประสิทธิภาพของข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการกำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง กรณีข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลาครบสี่ปีให้สับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนไปปฏิบัติหน้าที่อื่น เว้นแต่กรณีมีเหตุผลความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของทางราชการที่จะให้ผู้นั้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมต่อไปได้</p> <p>๔.๔ กำหนดให้มีการสับเปลี่ยน</p>	

เรื่อง	แผนการปฏิรูป	วิธีการปฏิรูป	กำหนดเวลาการปฏิรูป	แหล่งที่มาของงบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ข้อเสนอแนะ	ร่าง พ.ร.บ.
		<p>เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p> <p>ในปัจจุบันอันเกิดจากช่องว่างของกฎหมายหรือความไม่ยืดหยุ่นของกฎหมายอันเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>				<p>บุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้</p> <p>๔.๕ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทางราชการหรือในกรณีที่เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนประชาชนในเขตพื้นที่ให้ ก.ถ. มีอำนาจแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการโอน (ย้าย) สับเปลี่ยนข้าราชการส่วนท้องถิ่นระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้</p> <p><u>๕. ด้านการสร้างคุณภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</u></p> <p>กำหนดความสัมพันธ์ในการใช้อำนาจการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้</p> <p>๑. ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรอง</p>	

เรื่อง	แผนการปฏิรูป	วิธีการปฏิรูป	กำหนดเวลาการปฏิรูป	แหล่งที่มาของงบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ข้อเสนอแนะ	ร่าง พ.ร.บ.
						<p>ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)</p> <p>๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือเชี่ยวชาญทางวิชาการขึ้นไปตามที่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอ</p> <p>๓. ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไปตามที่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอ</p> <p>๔. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งอื่น นอกจากข้อ ๑-๓</p> <p>๖. ด้านสิทธิประโยชน์และหลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นบัญญัติไว้ในกฎหมาย</p> <p>บัญญัติมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นซึ่งเดิมกำหนดไว้ในประกาศ กฏ ระเบียบ</p>	

เรื่อง	แผนการปฏิรูป	วิธีการปฏิรูป	กำหนดเวลาการปฏิรูป	แหล่งที่มาของงบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ข้อเสนอแนะ	ร่าง พ.ร.บ.
						<p>ได้แก่ การกำหนดตำแหน่ง การได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง สิทธิสวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยการดำเนินการทางวินัยที่มีการกระทำผิดร่วมกัน การออกจากราชการ การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ การพิทักษ์ระบบคุณธรรม การเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติซึ่งเป็นการดำเนินการที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับ ก.พ. และ กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้มีการปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการกรุงเทพมหานครไปแล้ว</p> <p>๗. ด้านคุณสมบัติและวิธีการสรรหากรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ในคณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p> <p>กำหนดแนวทางการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ. และ อ.ก.ถ.</p>	

เรื่อง	แผนการปฏิรูป	วิธีการปฏิรูป	กำหนดเวลาการปฏิรูป	แหล่งที่มาของงบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ข้อเสนอแนะ	ร่าง พ.ร.บ.
						<p>จังหวัด โดยกำหนดคุณสมบัติและลักษณะโดยจะต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านใดด้านหนึ่งใน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมาย และด้านการบริหารราชการแผ่นดิน</p> <p>(๑) การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ. ให้มีการประกาศรับสมัครคัดเลือก โดยต้องมีจำนวนผู้สมัครรวมแล้วไม่น้อยกว่าสองเท่าของจำนวนที่กำหนดหรือจำนวนที่ว่าง เพื่อให้ ก.ถ. คัดให้เหลือจำนวนสองเท่า แล้วเสนอรายชื่อให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย คัดเลือกให้เหลือจำนวนที่กำหนดหรือจำนวนที่ว่าง และเสนอคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง</p> <p>(๒) การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.ถ.จังหวัด ให้มีการประกาศรับสมัครคัดเลือก โดยต้องมีจำนวนผู้สมัครรวมแล้วไม่น้อยกว่าสองเท่าของจำนวนที่</p>	

เรื่อง	แผนการปฏิรูป	วิธีการปฏิรูป	กำหนดเวลาการปฏิรูป	แหล่งที่มาของงบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ข้อเสนอแนะ	ร่าง พ.ร.บ.
						<p>กำหนดหรือจำนวนที่ว่าง เพื่อให้ อ.ก.ธ.จังหวัดคัดเลือกให้เหลือจำนวนสองเท่า แล้วเสนอรายชื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดคัดเลือกและแต่งตั้งให้เหลือจำนวนที่กำหนดหรือจำนวนที่ว่าง</p> <p>ทั้งนี้ เพื่อให้ได้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเป็นกลาง ปราศจากการแทรกแซงจากการเมืองในระดับต่างๆ และให้ได้บุคคลที่มีองค์ความรู้ในการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>	

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

พระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๒

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๒
เป็นปีที่ ๕๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา

ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

๒๕๔๒”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

“พนักงานส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๑

การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๕ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่ง ให้มีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

(๒) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจำนวนสามคนจากส่วนราชการในจังหวัดนั้น ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(๓) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสี่คน ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคัดเลือกจำนวนหนึ่งคน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) ให้กรรมการตาม (๑) และ (๒) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคน และกรรมการตาม (๓) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคนและให้บุคคลทั้งสิบสองคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือสี่คน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๖ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบปีบริบูรณ์

(๓) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ

(๔) ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๖) ไม่เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

(๗) ไม่เป็นเจ้าของที่หรือผู้มีตำแหน่งใด ๆ ในพรรคการเมือง

บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นผู้มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน ในเขตจังหวัดนั้นเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่าหนึ่งปีนับถึงวันที่ได้รับการเสนอชื่อ

มาตรา ๗ กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้

ถ้ากรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิว่างลงให้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในมาตรา ๕ และให้กรรมการซึ่งได้รับการคัดเลือกมีวาระอยู่ในตำแหน่งเท่ากับระยะเวลาที่เหลือของผู้ซึ่งตนแทน

ในระหว่างที่ยังมิได้คัดเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างตามวรรคสองและยังมีกรรมการเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่ง ให้กรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

มาตรา ๘ กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระเมื่อลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการ หรือพ้นจากการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

มาตรา ๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการ
- (๓) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (๕) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๖
- (๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา ๑๐ การประชุมของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุมในการประชุม ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม

ในการประชุม ถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะ กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๑ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการใด ๆ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมอบหมายได้

มาตรา ๑๒ ค่าตอบแทนของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและ
คณะอนุกรรมการ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

การกำหนดค่าตอบแทนตามวรรคหนึ่ง ต้องคำนึงถึงปริมาณงาน รายได้และรายจ่ายขององค์การ
บริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่ง และสามารถปรับลดหรือเพิ่มขึ้นได้ตามความเหมาะสมของปริมาณงานและสภาพทางการเงินขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย

มาตรา ๑๓ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์
และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นในเรื่องดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับข้าราชการองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดนั้น

(๒) กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน
อื่น สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน
การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้อง
ทุกข์

(๔) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๕) กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด

การดำเนินการตาม (๑) ถึง (๕) ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การ
บริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๑๔ การกำหนดหลักเกณฑ์และการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๑๓
ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสม
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้น แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดกำหนดตามมาตรา ๑๗

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด
ตามมาตรา ๑๓ ให้ประกาศโดยเปิดเผย ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น และจัดส่งสำเนาให้คณะกรรมการกลาง
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทราบ

มาตรา ๑๕ การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอนการรับโอน การเลื่อนระดับ
การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือการอื่น
ใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่
คณะกรรมการข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้ง และการให้ข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วน
จังหวัดก่อน

อำนาจในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามวรรคหนึ่ง นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด อาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาข้าราชการในตำแหน่งใดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นเป็นผู้ใช้อำนาจแทนนาย ก องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

มาตรา ๑๖ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละ แห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน

(๒) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้อำนวยการสำนัก งบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครอง

(๓) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากนายองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวนสามคน และปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสามคน

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการ บริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) ให้กรรมการตาม (๑) และ (๒) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวน เก้าคน และกรรมการตาม (๓) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือก กันเองให้เหลือหกคน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกนายองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้อธิบดีกรมการปกครองแต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารอง อธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งคัดเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา ๖ วรรค หนึ่ง มาตรา ๗ และมาตรา ๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้นำความใน มาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๗ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ ผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๕ วรรคสาม

(๒) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๓) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง(๔) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(๕) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

(๖) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

(๗) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ

(๘) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์

(๙) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๑๐) ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๑๑) กำกับดูแล แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๑๒) ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นส่วนรวม การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนหรือการรับโอนตามวรรคหนึ่ง (๕) คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งมีโอกาสโอนไปปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยกันได้

มาตรา ๑๘ การกำหนดมาตรฐานทั่วไปตามมาตรา ๑๗ ให้คณะกรรมการกลาง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนดตามมาตรา ๓๓ (๑)

มาตรา ๑๙ เมื่อคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปแล้ว ให้ใช้เป็นหลักเกณฑ์กลางสำหรับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งนำไปกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๑๓

ในกรณีที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งใดกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลหรือมีมติใด ๆ ขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไป ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแจ้งให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง ถ้าคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ดำเนินการแก้ไขภายในเวลาอันสมควรหรือการดำเนินการของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจสั่งระงับการให้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลหรือเพิกถอนมตินั้นได้

มาตรา ๒๐ ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในแต่ละระดับให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

มาตรา ๒๑ ค่าตอบแทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะอนุกรรมการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๒๒ ให้นำบทบัญญัติในหมวดนี้มาใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปหลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

หมวด ๒

การบริหารงานบุคคลในเทศบาล

มาตรา ๒๓ เทศบาลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานเทศบาลร่วมกันคณะหนึ่งทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับเทศบาลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้นประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

(๒) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจำนวนห้าคนจากส่วนราชการในจังหวัด นั้น ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(๓) ผู้แทนเทศบาลจำนวนหกคน ดังนี้

(ก) ประธานสภาเทศบาล ซึ่งประธานสภาเทศบาลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสองคน

(ข) นายกเทศมนตรี ซึ่งนายกเทศมนตรีในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสองคน

(ค) ผู้แทนพนักงานเทศบาล ซึ่งปลัดเทศบาลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสองคน

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหาร และการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ในการคัดเลือกประธานสภาเทศบาล นายกเทศมนตรี และผู้แทนพนักงานเทศบาล ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) ให้กรรมการตาม (๑) และ (๒) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (๓) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลคนหนึ่งในจังหวัดเป็นเลขาธิการคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานเทศบาลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา ๖ มาตรา ๗ มาตรา ๘ และมาตรา ๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลมทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือนายกเทศมนตรีแล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๔ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน

(๒) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครอง

(๓) ผู้แทนเทศบาลจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากนายกเทศมนตรีจำนวนสามคนและปลัดเทศบาลจำนวนสามคน

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) ให้กรรมการตาม (๑) และ (๒) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (๓) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนเทศบาลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกนายกเทศมนตรีหรือปลัดเทศบาลแล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนเทศบาล

ให้อธิบดีกรมการปกครองแต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

กรรมการผู้แทนเทศบาลซึ่งคัดเลือกจากปลัดเทศบาลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา ๖วรรคหนึ่ง มาตรา ๗ และมาตรา ๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล แล้วแต่กรณี

หมวด ๓

การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา ๒๕ องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ร่วมกันคณะหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน

(๒) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น จำนวนแปดคนซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัด

ประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการ จังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(๓) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนเก้าคน ดังนี้

(ก) ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้น คัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(ข) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(ค) ผู้แทนพนักงานส่วนตำบลซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวน สามคน

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเก้าคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการ บริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็น ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) ให้กรรมการตาม (๑) และ (๒) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวน สิบห้าคน และกรรมการตาม (๓) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนสิบห้าคนและให้บุคคลทั้งสามสิบคนดังกล่าวประชุมเพื่อ คัดเลือกกันเองให้เหลือเก้าคน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่จัดให้มีการคัดเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประธาน กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วน ตำบล

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลคนหนึ่งในจังหวัด เป็นเลขานุการ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานส่วนตำบล และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราว ละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา ๖ มาตรา ๗ มาตรา ๘ และมาตรา ๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับ กับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลมทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติ

ดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๖ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน

(๒) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครอง

(๓) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) ให้กรรมการตาม (๑) และ (๒) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (๓) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้อธิบดีกรมการปกครองแต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งคัดเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมิวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือก

อีกได้ และให้นำความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗ และมาตรา ๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี

หมวด ๔

การบริหารงานบุคคลในกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๒๗ การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร

หมวด ๕

การบริหารงานบุคคลในเมืองพัทยา

มาตรา ๒๘ เมืองพัทยาให้มีคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาคณะหนึ่ง ทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์
และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเมืองพัทยา ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีเป็นประธาน

(๒) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการในจังหวัดชลบุรีจำนวนสามคน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี
ประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการ
จังหวัดชลบุรีจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(๓) ผู้แทนเมืองพัทยาจำนวนสี่คน ประกอบด้วย นายกเมืองพัทยา สมาชิกสภาเมืองพัทยา ซึ่งสภาเมือง
พัทยาคัดเลือกจำนวนหนึ่งคน ปลัดเมืองพัทยา และผู้แทนพนักงานเมืองพัทยาซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงาน
ท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การ
บริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) ให้กรรมการตาม (๑) และ (๒) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวน
หกคน และกรรมการตาม (๓) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคน และให้บุคคลทั้งสิบสองคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือก
กันเองให้เหลือสี่คน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนพนักงานเมืองพัทยาและผู้ทรงคุณวุฒิให้นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่
คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกพนักงานเมืองพัทยา เป็นผู้แทน
พนักงานเมืองพัทยา

ให้ปลัดเมืองพัทยาเป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา

กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานเมืองพัทยาและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ
สี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา ๖ มาตรา ๗ มาตรา ๘ และมาตรา ๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๒๐ และ
มาตรา ๒๒ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา หรือนายกเมืองพัทยา
แล้วแต่กรณี

การกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา ให้มี
อำนาจกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมของเมืองพัทยา แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

หมวด ๖

การบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

มาตรา ๒๙ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

หมวด ๗

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๓๐ เพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวมและสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นได้ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรียกโดยย่อว่า "ก.ต." ประกอบด้วย

(๑) บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกตามมาตรา ๓๑ เป็นประธาน

(๒) กรรมการโดยตำแหน่งจำนวนหกคน ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย และอธิบดีกรมการปกครอง

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานทางวิชาการ หรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ

(๔) ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาจำนวนหนึ่งคน และในกรณีที่มีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้มีผู้แทนคณะกรรมการพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน

การคัดเลือกกรรมการตาม (๔) ให้คัดเลือกจากกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของคณะกรรมการนั้น

ให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ให้นำความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗ และมาตรา ๘ มาใช้บังคับกับการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ และมาตรา ๒๑ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๓๑ ในการคัดเลือกประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้กรรมการตามมาตรา ๓๐ (๒) (๓) และ (๔) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนฝ่ายละสามคนและให้บุคคลทั้งเก้าคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเอง โดยให้ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

บุคคลที่จะได้รับการเสนอชื่อตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานทางวิชาการหรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ และไม่ได้เป็นกรรมการของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือกรรมการของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และให้นำความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับด้วย

ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ในกรณีที่ได้อาจารย์ชื่อบุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกแล้ว ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวเป็นประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๓๒ ให้ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละหกปีนับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
- (๓) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งให้ออก โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีเนื่องจากมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่อง หรือไม่สุจริตต่อหน้าที่
- (๔) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๓๑ วรรคสอง
- (๕) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๖) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (๗) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา ๓๓ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงตลอดถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะเจาะจงที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

(๒) กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกตามมาตรา ๑๖ วรรคสามมาตรา ๒๔ วรรคสาม และมาตรา ๒๖ วรรคสาม

(๔) ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๕) ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ

(๗) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น

การกำหนดมาตรฐานกลางตามวรรคหนึ่ง (๑) ให้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๒๙ ด้วย

มาตรา ๓๔ ในกรณีที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเห็นว่าการกำหนดมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขัดแย้งกับมาตรฐานกลางหรือแนวทางตามมาตรา ๓๓ หรือมีปัญหาข้อขัดแย้งในการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลระหว่างคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกับคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแจ้งให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องตามมาตรฐานกลางและถ้ามิได้มีการดำเนินการในเวลาอันสมควรหรือการดำเนินการของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือคณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อการบริหารเป็นส่วนรวมหรือไม่ เป็นธรรมแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจสั่งระงับการใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลนั้นได้

มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

มาตรา ๓๖ ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่รับผิดชอบงานในราชการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) รับผิดชอบในงานธุรการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

- (๓) ประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (๕) จัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (๖) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ผลงาน และอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่และในการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (๗) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๓๗ ผู้ใดเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานเมืองพัทยา อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ต่อไป โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง และสิทธิและประโยชน์เช่นเดิม

มาตรา ๓๘ ผู้ใดเป็นลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมืองพัทยา อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ต่อไป โดยได้รับค่าจ้าง และสิทธิและประโยชน์เช่นเดิม

มาตรา ๓๙ ให้ดำเนินการจัดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในระหว่างที่ยังไม่มีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ ให้การบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจนกว่าจะมีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้

ในระหว่างที่ยังไม่มีการกำหนดมาตรฐานกลาง มาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานเมืองพัทยา ที่ใช้บังคับอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๐ ในวาระเริ่มแรกก่อนที่จะมีการตามมาตรา ๓๐ (๔) ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยกรรมการตามมาตรา ๓๐(๒) และ (๓) เพื่อทำหน้าที่เท่าที่จำเป็น

ให้กรรมการตามวรรคหนึ่ง ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกกรรมการตามมาตรา ๓๓ (๓) ภายในกำหนดเวลาไม่เกินเก้าสิบวัน นับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการตามมาตรา ๓๐ (๓)

ให้กรรมการตามวรรคหนึ่ง เลือกกรรมการผู้หนึ่งเป็นประธานกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ไปพลาวก่อน จนกว่าจะมีกรรมการตามมาตรา ๓๐ (๔)

มาตรา ๔๑ บรรดากิจการที่กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าได้มีการดำเนินการไปแล้วหรือกำลังดำเนินการอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าการนั้นได้กระทำโดยชอบด้วยกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าการนั้นได้ดำเนินการไปแล้วหรือกำลังดำเนินการอยู่ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๒ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน

อื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ไม่เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา ๓๕ ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ ภายในห้าปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๔๓ ในระหว่างที่ยังมิได้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้กรรมการปกครองรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่เท่าที่จำเป็นไปพลางก่อน

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ชวน หลีกภัย

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ:- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นสมควรกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนได้โดยตรง และเพื่อให้มีการกำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม สมควรให้มีองค์กรซึ่งทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไว้ด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ภคินี/แก้ไข

๔/๒/๒๕๔๕

A+B(C)

ภาคผนวก ข

ตารางเปรียบเทียบระหว่างร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.
กับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ตารางเปรียบเทียบระหว่างร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. กับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้</p> <p>"การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น" หมายความว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีจริยธรรมและศักยภาพสำหรับปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ การสร้างระบบคุณธรรม การพิทักษ์ระบบคุณธรรมเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตที่ดี รวมตลอดถึงการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมอย่างมีมาตรฐานและเป็นธรรมเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่นและของรัฐ</p> <p>"องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" หมายความว่า องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบลและกรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา รวมตลอดถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง</p> <p>"ผู้บริหารท้องถิ่น" หมายความว่า นายกองการบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี นายกองการบริหารส่วนตำบลและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร นายกเมืองพัทยา รวมตลอดถึงนายกหรือผู้บริหารท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง</p> <p>"ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" หมายความว่า ปลัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ปลัดเทศบาล ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลและปลัดกรุงเทพมหานคร ปลัดเมืองพัทยา รวมตลอดถึงปลัดหรือหัวหน้าข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง</p>	<p>มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้</p> <p>"องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" หมายความว่า องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดเทศบาล องค์กรการบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง</p> <p>"พนักงานส่วนท้องถิ่น" หมายความว่า ข้าราชการ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น</p>	<p>นิยามคำจำกัดความที่ปรากฏสาระสำคัญในร่างกฎหมายเพื่อให้เกิดความชัดเจน และป้องกันปัญหาทางกฎหมายเมื่อกฎหมายฉบับนี้ประกาศใช้</p>	

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>“ข้าราชการส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการเทศบาล ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลและข้าราชการกรุงเทพมหานคร ข้าราชการเมืองพัทยา รวมตลอดถึงข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนหรืองบประมาณอื่นของรัฐบาลที่ให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ” หมายความว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งรับราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ไม่รวมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>“ข้าราชการครู” หมายความว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพและทำหน้าที่เช่นเดียวกับข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>“บุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานเช่นเดียวกับบุคลากรทางการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>“ลูกจ้าง” หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยได้ รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณหมวดค่าจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก</p>			

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นค่าจ้างของลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>“พนักงานจ้าง” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณหมวดค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นค่าจ้างพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>“สถานศึกษา” หมายความว่า โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>			
<p>มาตรา ๕ ในกรณีที่มีกฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบหรือข้อบังคับใดใช้บังคับเพื่อให้สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้นำกฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบหรือข้อบังคับนั้นมาใช้บังคับแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นด้วย โดยให้บรรดาคำว่า “ข้าราชการพลเรือน” หรือ “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” หรือ “ลูกจ้างหรือพนักงานราชการของส่วนราชการ” ที่มีอยู่ในกฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบ หรือข้อบังคับนั้น หมายความว่า “ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ” หรือ “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หรือ “ลูกจ้างหรือพนักงานจ้างขององค์กร</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย	<p>อุดช่องว่างของกฎหมายกรณีกฎหมายฉบับนี้บัญญัติสาระสำคัญที่ไม่ครอบคลุม และให้การดำเนินการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p>	

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ปกครองส่วนท้องถิ่น” แล้วแต่กรณีด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่จะได้มีกฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบ หรือข้อบังคับอื่นใดบัญญัติไว้สำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือลูกจ้างหรือพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะ</p>			
<p>มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้</p>	<p>มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้</p>	<p>รัฐ ม น ต รี ว า ก า ร กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้มีอำนาจในการกำกับดูแลกระทรวงมหาดไทยและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่แล้ว ย่อมทำให้เกิดความราบรื่น คล่องตัว และสอดคล้องกับบริบทในการบริหารราชการ</p>	
<p>มาตรา ๗ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในพระราชบัญญัตินี้ ได้แก่ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย</p> <p>(๑) การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ</p> <p>(๒) การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>(๓) การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง</p> <p>(๔) การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของลูกจ้างและพนักงานจ้าง</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>	<p>กำหนดขอบเขตอำนาจการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>	

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>มาตรา ๘ การจัดระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของท้องถิ่นและสอดคล้องกับการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า และต้องส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแลให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการส่วนท้องถิ่น และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและของรัฐ โดยไม่เลือกปฏิบัติการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันในเรื่องนั้นๆ จะกระทำมิได้</p> <p>(๒) การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีความซื่อสัตย์สุจริต ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความเสมอภาค ความทั่วถึง ความคุ้มค่า</p> <p>(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม และจะนำความคิดเห็นทางการเมือง</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>	<p>นำระบบคุณธรรมมาเป็นแนวทางในการจัดระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>หรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณาได้</p> <p>(๔) การย้าย การโอน ข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือการโอน ข้าราชการอื่นมาเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๕) การดำเนินการทางวินัยต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม และโดยปราศจากอคติ</p> <p>(๖) การมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบของประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้มีคุณภาพ เกิดความคุ้มค่า มีผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของท้องถิ่นและของรัฐ</p> <p>(๗) การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง</p>			
<p>มาตรา ๙ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างให้เป็นไปตามที่ คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือน เว้นแต่ ก.ณ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>	<p>ให้อำนาจ ก.ณ. ในการกำหนด วันหยุดราชการได้</p>	
<p>มาตรา ๑๐ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้จ่ายจากเงินรายได้ที่นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม และจ่ายจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนหรืองบประมาณอื่นของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กร</p>	<p>มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณ</p>	<p>ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้มีความเหมาะสม คุ้มค่า</p>	

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง</p> <p>องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง รวมกันสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินรายได้ที่นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม โดยไม่รวมเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนหรืองบประมาณอื่นของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างไม่ได้</p>	<p>รายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้</p>		
<p>มาตรา ๑๑ ภายใต้บังคับตามมาตรา ๑๐ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างมีสิทธิได้รับสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นหรืออาจได้รับสิทธิประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ธ. ประกาศกำหนด</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>	<p>ให้อำนาจ ก.ธ. ในการกำหนดสิทธิ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นได้</p>	
<p>มาตรา ๑๒ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๐ ในปีงบประมาณใดการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยิ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะจัดสรรเงินเพื่อจ่ายเป็นประโยชน์ตอบแทนอื่นโดยอนุโลมตามนโยบายของรัฐให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างนั้นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ธ. ประกาศกำหนด</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>	<p>ให้อำนาจ ก.ธ. ในการกำหนดการจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นโบนัสได้</p>	
<p>มาตรา ๑๓ บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นไป</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>	<p>กำหนดแนวทางการได้รับ</p>	

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น		บำเหน็จบำนาญของข้าราชการส่วนท้องถิ่น	
มาตรา ๑๔ เครื่องแบบข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมาย	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย	กำหนดแนวทางการแต่งเครื่องแบบของข้าราชการส่วนท้องถิ่น	
มาตรา ๑๕ กฎ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การคลัง และการงบประมาณในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัตินี้ให้ใช้จ่ายจากเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด	<p>มาตรา ๑๒ ค่าตอบแทนของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะอนุกรรมการ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด</p> <p>การกำหนดค่าตอบแทนตามวรรคหนึ่ง ต้องคำนึงถึงปริมาณงาน รายได้และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่ง และสามารถปรับลดหรือเพิ่มขึ้นได้ตามความเหมาะสมของปริมาณงานและสภาพทางการเงินขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย</p> <p>มาตรา ๒๑ ค่าตอบแทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะอนุกรรมการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา</p>	กำหนดแนวทางการการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	
มาตรา ๑๖ ให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย	เพื่อเป็นหลักประกันและควบคุมการปฏิบัติของกรรมการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องว่าจะต้องเป็นไปโดยชอบธรรม และผลจากการกระทำอันมิชอบก็อาจได้รับการลงโทษตามกฎหมายได้	
มาตรา ๑๗ ให้มีคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นคณะหนึ่ง	มาตรา ๓๐ เพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลการบริหารงาน		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>เรียกโดยย่อว่า “ก.ถ.” ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย</p> <p>(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ</p> <p>(๒) กรรมการผู้แทนส่วนราชการจำนวนหกคน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>(๓) กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนแปดคน ประกอบด้วย</p> <p>(ก) ผู้แทนผู้บริหารท้องถิ่นจำนวนสี่คน ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคน นายกเทศมนตรีหนึ่งคน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน และนายกหรือผู้บริหารท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งหนึ่งคน</p> <p>(ข) ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นจำนวนสี่คน ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคน ข้าราชการเทศบาลหนึ่งคน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน และข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งหนึ่งคน</p> <p>(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญประสบการณ์และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการด้านกฎหมาย และด้านการบริหารราชการ</p>	<p>บุคคลของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวมและสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นได้ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรียกโดยย่อว่า “ก.ถ.” ประกอบด้วย</p> <p>(๑) บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกตามมาตรา ๓๑ เป็นประธาน</p> <p>(๒) กรรมการโดยตำแหน่งจำนวนหกคน ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการด้านบริหารและการจัดการหรือด้านกฎหมายซึ่งมีผลงานทางวิชาการ หรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ</p> <p>(๔) ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาจำนวนหนึ่งคน และในกรณีที่มีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
แผ่นดิน จำนวนแปดคน โดยให้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย ด้านละหนึ่งคน	<p>อื่น ให้มีผู้แทนคณะกรรมการพนักงานองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่นซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นนั้นคัดเลือก กันเองจำนวนหนึ่งคน</p> <p>การคัดเลือกกรรมการตาม (๔) ให้คัดเลือกจาก กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของ คณะกรรมการนั้น</p> <p>ให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นเลขานุการคณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p> <p>ให้นำความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗ และ มาตรา ๘ มาใช้บังคับกับการดำรงตำแหน่งของกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ และมาตรา ๒๑ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ด้วยโดยอนุโลม</p> <p>มาตรา ๑๖ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่ละแห่งเป็นไปโดยมี มาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลาง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะหนึ่ง ประกอบด้วย</p> <p>(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรี ช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็น ประธาน</p> <p>(๒) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดี</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
	<p>กรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>(๓) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสามคน และปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสามคน</p> <p>(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบอบราชการ ด้านการบริหาร และการจัดการหรือด้านอื่น ที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม(๔) ให้กรรมการตาม(๑) และ(๒) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (๓) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน</p> <p>วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด</p> <p>ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>ให้อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางข้าราชการ</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
	<p>องค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งคัดเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗ และมาตรา ๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p> <p>ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ นำความในมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p> <p>มาตรา ๒๔ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลคณะหนึ่ง ประกอบด้วย</p> <p>(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน</p> <p>(๒) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*</p> <p>(๓) ผู้แทนเทศบาลจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากนายกเทศมนตรีจำนวนสามคนและปลัดเทศบาลจำนวนสามคน</p> <p>(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ หรือ</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
	<p>ด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล</p> <p>การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม(๔) ให้กรรมการตาม(๑)และ(๒) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม(๓) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน</p> <p>วิธีการคัดเลือกผู้แทนเทศบาลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด</p> <p>ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกนายกเทศมนตรีหรือปลัดเทศบาล แล้วแต่กรณีเป็นผู้แทนเทศบาล</p> <p>ให้อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล</p> <p>กรรมการผู้แทนเทศบาลซึ่งคัดเลือกจากปลัดเทศบาลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗ และมาตรา ๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p> <p>ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
	<p>อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงาน เทศบาล หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล แล้วแต่กรณี</p> <p>มาตรา ๒๔ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลคณะหนึ่ง ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> (๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน (๒) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น* (๓) ผู้แทนเทศบาลจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากนายกเทศมนตรีจำนวนสามคนและปลัดเทศบาลจำนวนสามคน (๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล <p>การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม(๔)ให้กรรมการตาม(๑) และ(๒) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม(๓) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
	<p>เหลือหกคน</p> <p>วิธีการคัดเลือกผู้แทนเทศบาลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด</p> <p>ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกนายกเทศมนตรีหรือปลัดเทศบาล แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนเทศบาล</p> <p>ให้อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น *แต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล</p> <p>กรรมการผู้แทนเทศบาลซึ่งคัดเลือกจากปลัดเทศบาล และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗ และมาตรา ๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p> <p>ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงาน เทศบาล หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล แล้วแต่กรณี</p> <p>มาตรา ๒๖ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางพนักงาน</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
	<p>ส่วนตำบลคณะหนึ่ง ประกอบด้วย</p> <p>(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน</p> <p>(๒) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*</p> <p>(๓) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากประธานกรรมการ บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน</p> <p>(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหาร และการจัดการหรือ ด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม(๔) ให้กรรมการตาม (๑)และ (๒)เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม(๓)เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน</p> <p>วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
	<p>ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>ให้อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*แต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล</p> <p>กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งคัดเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗ และมาตรา ๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p> <p>ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี</p>		
<p>มาตรา ๑๘ การสรรหาและการคัดเลือกกรรมการตามมาตรา ๑๗ (๓) และ (๔) ให้ดำเนินการ ดังนี้</p> <p>(๑) การสรรหาและการคัดเลือกกรรมการผู้แทนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๑๗ (๓) ให้เป็นไปตาม</p>	<p>มาตรา ๓๑ ในการคัดเลือกประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้กรรมการตามมาตรา ๓๐ เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนฝ่ายละสามคนและให้บุคคลทั้งเก้าคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเอง โดยให้ผู้ที่ได้รับ</p>	<p>กำหนดแนวทางการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ปลอดจากการแทรกแซง และได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่าง</p>	

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.ก.</p> <p>(๒) การสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๑๗ (๔) ให้ประกาศรับสมัครคัดเลือก โดยต้องมีจำนวนผู้สมัครรวมแล้วไม่น้อยกว่าสองเท่าของจำนวนที่กำหนด หรือจำนวนที่ว่าง เพื่อให้ ก.ก. คัดให้เหลือจำนวนสองเท่า แล้วเสนอรายชื่อให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยคัดเลือกให้เหลือจำนวนที่กำหนดหรือจำนวนที่ว่าง และเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วให้นายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง ทั้งนี้ การสรรหาและการคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.ก.</p> <p>ในการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขในการคัดเลือกกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด</p> <p>ให้รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นกรรมการและเลขานุการ ในการนี้ อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อาจแต่งตั้งข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ได้เท่าที่จำเป็น</p>	<p>คะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก</p> <p>บุคคลที่จะได้รับการเสนอชื่อตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือ ด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานทางวิชาการหรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ และไม่ได้เป็นกรรมการของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือกรรมการของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และให้นำความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับด้วย</p> <p>ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะรัฐมนตรีกำหนด</p> <p>ในกรณีที่ได้รายชื่อบุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกแล้ว ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวเป็นประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>	<p>แท้จริง</p>	
<p>มาตรา ๑๙ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๑๗ (๔) ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้</p> <p>ก. คุณสมบัติ</p> <p>๑. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด</p> <p>๒. อายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปีในวันสมัคร</p> <p>๓. มีคุณสมบัติตามมาตรา ๑๗ (๔) โดยต้องมีประสบการณ์</p>		<p>กำหนดคุณสมบัติของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลอดจากการเมืองในทุกระดับ และไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>อย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล หรือคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒</p> <p>(๒) เคยเป็นข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหารสูงหรือเทียบเท่า ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับสูง ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองปีติดต่อกัน หรือเคยเป็นข้าราชการทหารหรือตำรวจยศไม่ต่ำกว่าพลโท พลเรือโท พลอากาศโท หรือพลตำรวจโท เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองปีติดต่อกันหรือเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ในการทำงานและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านใดด้านหนึ่ง ตามมาตรา ๑๗ (๔) เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบปีนับถึงวันสมัคร</p> <p>(๓) เป็นหรือเคยเป็นผู้สอนวิชาในสาขานิติศาสตร์ สังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน ในสถาบันอุดมศึกษา โดยดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี</p> <p>ข. ลักษณะต้องห้าม</p> <p>๑. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ</p> <p>๒. ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกแม้จะมีการรอกการ</p>			

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ลงโทษ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ</p> <p>๓. ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ องค์กรตามรัฐธรรมนูญหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะทุจริตต่อหน้าที่หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ</p> <p>๔. ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ</p> <p>๕. ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรตามรัฐธรรมนูญ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๖. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งในพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง</p> <p>๗. ไม่เป็นผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๘. ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นคู่สัญญา หรือในกิจการที่กระทำให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกระทำ</p>			
<p>มาตรา ๒๐ กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๑๗ (๓) และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๑๗ (๔) มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับการคัดเลือกอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน สองวาระไม่ได้</p> <p>ในกรณีที่กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๑๗ (๓) และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๑๗ (๔)</p>		กำหนดวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ๔ปี ติดต่อกันเกินสองครั้งไม่ได้ เพื่อป้องกันการถือครองอำนาจ และเปิดโอกาสให้ผู้มี ความรู้ความสามารถได้ผลัดเปลี่ยนกัน	

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>จะพ้นจากตำแหน่งตามวาระให้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งกรรมการดังกล่าวแทนภายในสามสิบวันก่อนวันครบวาระ</p> <p>เมื่อครบกำหนดตามวาระในวรรคหนึ่งหากยังมิได้มีการคัดเลือกกรรมการขึ้นใหม่หรือการคัดเลือกยังไม่แล้วเสร็จให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับการคัดเลือกใหม่เข้ารับหน้าที่</p>			
<p>มาตรา ๒๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๑๗ (๓) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ</p> <p>(๑) ตาย</p> <p>(๒) ลาออกเป็นหนังสือต่อประธานกรรมการ</p> <p>(๓) พ้นจากการเป็นผู้บริหารท้องถิ่น</p> <p>(๔) พ้นจากการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทที่ตนเป็นผู้แทนแล้วแต่กรณี</p> <p>นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตาม (๑) - (๔) กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพ้นจากตำแหน่งเมื่อ ก.ถ. มีมติไม่น้อยกว่าสามในห้าของจำนวนกรรมการที่ดำรงตำแหน่งอยู่ให้พ้นจากตำแหน่ง เพราะเหตุมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดีการลงมติให้กระทำโดยลับ</p> <p>กรณีผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้ใดอยู่ระหว่างถูกระงับการปฏิบัติหน้าที่เป็นการชั่วคราวหรืออยู่ระหว่างการถูกสั่งพักราชการให้กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้นั้น</p>	<p>มาตรา ๓๒ ให้ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละหกปีนับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว</p> <p>นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งเมื่อ</p> <p>(๑) ตาย</p> <p>(๒) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย</p> <p>(๓) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งให้ออก โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีเนื่องจากมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่อง หรือไม่สุจริตต่อหน้าที่</p> <p>(๔) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๓๑ วรรคสอง</p> <p>(๕) เป็นบุคคลล้มละลาย</p> <p>(๖) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ</p>	<p>กำหนดให้ ก.ถ. สามารถมีมติให้กรรมการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งได้ หากเห็นว่ามีความผิดกรณีอื่นเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน</p>	

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ขาดจากการเป็นกรรมการเป็นการชั่วคราวด้วย</p> <p>มาตรา ๒๒ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๑๗ (๔) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ</p> <p>(๑) ตาย</p> <p>(๒) มีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์</p> <p>(๓) ลาออกเป็นหนังสือต่อประธานกรรมการ</p> <p>(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๙</p> <p>(๕) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกแม้จะมีการรอกการลงโทษ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ</p> <p>นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตาม (๑) - (๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องพ้นจากตำแหน่งเมื่อ ก.ถ. มีมติไม่น้อยกว่าสามในห้าของจำนวนกรรมการที่ดำรงตำแหน่งอยู่ให้พ้นจากตำแหน่ง เพราะเหตุที่มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี การลงมติให้กระทำโดยลับ</p>	<p>(๗) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก</p>	<p>กำหนดให้ ก.ถ. สามารถมีมติให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งได้ หากเห็นว่ามีพฤติกรรมอันเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน</p>	
<p>มาตรา ๒๓ ในกรณีกรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๑๗ (๓) หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๑๗ (๔) ว่างลง เนื่องจากพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งแทนกรรมการดังกล่าวภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่กรรมการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง เว้นแต่วาระตำแหน่งของกรรมการนั้นเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ทั้งนี้ให้ผู้นั้นได้รับคัดเลือกแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน</p>			
<p>มาตรา ๒๔ ภายใต้งบบังคับมาตรา ๘ ให้คณะกรรมการข้าราชการ</p>	<p>มาตรา ๓๓ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) กำหนดทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทมีประสิทธิภาพเป็นแนวทางที่สอดคล้องกัน และเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ภารกิจของท้องถิ่นและของรัฐ</p> <p>(๒) ออกกฎ ก.ณ.ประกาศและระเบียบเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ รวมตลอดทั้งการให้คำแนะนำหรือวางแนวทางการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ แต่เฉพาะกฎ ประกาศ และระเบียบเกี่ยวกับการเงินและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้คำนึงถึงการมีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประการสำคัญ กฎ ก.ณ. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้</p> <p>(๓) กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๔) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการรับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิ อย่างเป็นทางการอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและการกำหนดเงินเดือนหรือค่าตอบแทนรวมทั้ง ระดับตำแหน่ง ตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ และประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิดังกล่าว</p> <p>(๕) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก คัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>บุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษา ระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมตลอดถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะเจาะจงที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้</p> <p>(๒) กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๓) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกตาม มาตรา ๑๖ วรรคสามมาตรา ๒๔ วรรคสาม และมาตรา ๒๖ วรรคสาม</p> <p>(๔) ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๕) ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๖) ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>หรือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น หรือ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การสอบสวน การลงโทษ ทางวินัย การให้พ้นจากตำแหน่งและการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๖) ปรับปรุงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ และสวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทนอื่น เมื่อสภาวะเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปจนเป็นเหตุให้เงินดังกล่าว และสวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เหมาะสมต่อค่าครองชีพ</p> <p>(๗) พัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรมและมีทัศนคติที่ดี เพื่อการปฏิบัติ ราชการมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ส่งเสริมให้ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติราชการ</p> <p>(๘) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้และจัด ทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์การบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ทุนการศึกษาดังกล่าวให้ใช้จากรายได้ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสงค์จะให้ทุนการศึกษานั้น</p> <p>(๙) จัดระบบทะเบียนประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นและการ แก่ไขทะเบียนประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการ ควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๑๐) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติการเกี่ยวกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>(๑๑) กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลเกี่ยวกับการ</p>	<p>องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคณะกรรมการข้าราชการตาม กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่างๆ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมี ประสิทธิภาพ</p> <p>(๗) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่น</p> <p>การกำหนดมาตรฐานกลางตามวรรคหนึ่ง) ๑ (ให้ใช้เป็น แนวทางในการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร เมือง พัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมาย จัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๒๙ ด้วย</p> <p>มาตรา ๑๗ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ทรงคุณวุฒิตาม มาตรา ๕ วรรคสาม</p> <p>(๒) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและ ลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด</p> <p>(๓) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและ มาตรฐานของตำแหน่ง</p> <p>(๔) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและ วิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น</p> <p>(๕) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและการบังคับการให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรฐาน และมติของ ก.ถ. รวมถึงมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง เพื่อรักษาความเป็นธรรม และมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๑๒) ติความและวินัจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ รวมตลอดทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติในกรณีที่เป็นปัญหา</p> <p>(๑๓) กำกับการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ถ.</p> <p>(๑๔) ปฏิบัติการอื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น</p>	<p>เงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน</p> <p>(๖) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษา วินัย และการดำเนินการทางวินัย</p> <p>(๗) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ</p> <p>(๘) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์</p> <p>(๙) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอัน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>(๑๐) ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>(๑๑) กำกับดูแล แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนา ความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>(๑๒) ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือ กฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ กลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นส่วนรวม การกำหนด มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนหรือการรับโอนตามวรรค หนึ่ง) ๕ (คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการองค์การ</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
	<p>บริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งมีโอกาสโอนไปปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยกันได้</p> <p>มาตรา ๑๘ การกำหนดมาตรฐานทั่วไปตามมาตรา ๑๗ ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนดตามมาตรา ๓๓(๑)</p>		
<p>มาตรา ๒๕ ก.ถ. มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า อ.ก.ถ.วิสามัญเพื่อทำหน้าที่ศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ พิจารณา วินิจฉัย และทำการใดๆ แทน ในกรณีนี้ ก.ถ. อาจมอบหมายให้ อ.ก.ถ.วิสามัญ กระทำในเรื่องใดจนเสร็จแล้วรายงานให้ ก.ถ. ทราบได้</p> <p>จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง อ.ก.ถ.วิสามัญ รวมตลอดทั้งวิธีการได้มาวาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.</p>		<p>เพื่อให้ ก.ถ. มีความคล่องตัวในการดำเนินการจึงให้ ก.ถ. มีอำนาจแต่งตั้ง อ.ก.ถ.วิสามัญ เพื่อกลับกรองงานได้</p>	
<p>มาตรา ๒๖ การประชุม ก.ถ. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม</p> <p>ในการประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม</p> <p>ในการประชุมถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะหรือมีกรณีเข้าข่ายที่กฎหมายกำหนดว่ากรรมการผู้นั้น</p>	<p>มาตรา ๑๐ การประชุมของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีกรรมการ มาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุมในการประชุม ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม</p> <p>ในการประชุม ถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับกรรมการ</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>มีส่วนได้เสีย กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุมเฉพาะในเรื่องดังกล่าวแต่ให้นับเป็นองค์ประชุมด้วย</p> <p>การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมากซึ่งไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่มาประชุม กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียง เท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด</p> <p>ให้นำความในวรรคหนึ่ง วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ใช้บังคับแก่การประชุม อ.ก.ถ.วิสามัญ และ อ.ก.ถ.จังหวัด ด้วย</p>	<p>ผู้ใดโดยเฉพาะ กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม</p> <p>การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียง เท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด</p>		
<p>มาตรา ๒๗ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน ก.ถ.” และสำนักงาน ก.ถ. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ถ.</p> <p>(๒) พัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรมและมีทัศนคติที่ดี เพื่อการปฏิบัติราชการมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ส่งเสริมให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ</p> <p>(๓) ส่งเสริม เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่ อ.ก.ถ.วิสามัญ อ.ก.ถ.จังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๔) วิเคราะห์ วิจัย และจัดทำยุทธศาสตร์ จัดระบบเกี่ยวกับ</p>	<p>มาตรา ๓๖ ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่รับผิดชอบงานในราชการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) รับผิดชอบในงานธุรการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๒) ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๓) ประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๔) ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๕) จัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๕) พัฒนา ส่งเสริม วิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ระบบหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๖) ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๗) จัดทำระบบฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ การรักษาทะเบียนประวัติการควบคุมการเกษียณอายุราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๘) ดำเนินการเกี่ยวกับแผนกำลังคนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๙) จัดให้มีการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด</p> <p>(๑๐) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๑๑) ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๑๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญาประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>บุคคลส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๖) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ผลงาน และอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่และในการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๗) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมทั้งระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่ง สำหรับคุณวุฒิต่างกล่าว</p> <p>(๑๓) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเสนอต่อ ก.ถ.</p> <p>(๑๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น และตามที่ ก.ถ. มอบหมาย</p>			
<p>มาตรา ๒๔ ในจังหวัดหนึ่งให้มีคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดคณะหนึ่งทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ถ.จังหวัด” ประกอบด้วย</p> <p>(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย เป็นประธานอนุกรรมการ</p> <p>(๒) อนุกรรมการผู้แทนส่วนราชการในจังหวัดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนด จำนวนสี่คน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ถ. กำหนด</p> <p>(๓) อนุกรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในเขตจังหวัดจำนวนหกคน ประกอบด้วย</p> <p>(ก) ผู้แทนผู้บริหารท้องถิ่นจำนวนสามคน ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคนนายกเทศมนตรีหนึ่งคนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน</p> <p>(ข) ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามคน ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคน ข้าราชการเทศบาลหนึ่งคน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน</p> <p>(๔) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงาน</p>	<p>มาตรา ๕ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่ง ให้มีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะหนึ่ง ประกอบด้วย</p> <p>(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน</p> <p>(๒) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจำนวนสามคน จากส่วนราชการในจังหวัดนั้น ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้</p> <p>(๓) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสี่คน ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคัดเลือกจำนวนหนึ่งคน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน</p> <p>(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหาร</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ท้องถิ่น ด้านการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมาย และด้านการบริหารราชการแผ่นดิน จำนวนหกคน โดยให้มืออนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยด้านละหนึ่งคน</p> <p>ให้หัวหน้าสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ</p> <p>ในกรณีที่จังหวัดใดตามวรรคหนึ่งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งอยู่ในจังหวัดให้เพิ่มผู้แทนส่วนราชการในจังหวัดสองคนผู้แทนผู้บริหารท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งหนึ่งคน ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งหนึ่งคน และผู้ทรงคุณวุฒิสองคนประกอบเป็นอนุกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด</p> <p>คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ตาม (๔) ของวรรคหนึ่งให้นำความในมาตรา ๑๙ มาใช้บังคับไว้แต่คุณสมบัติตาม ก. ๓ (๑) และ (๒) ให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>(๑) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการเมืองพัทยา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>(๒) เคยเป็นข้าราชการตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประเภทอำนวยการสูง ประเภทอำนวยการท้องถิ่นสูงหรือประเภทวิชาการเชี่ยวชาญ หรือเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ในการทำงานและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านใดด้านหนึ่ง ตาม</p>	<p>และการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ตาม (๔) ให้กรรมการตาม(๑) และ(๒) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคน และกรรมการตาม (๓) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคน และให้บุคคลทั้งสองคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือสี่คน</p> <p>วิธีการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด</p> <p>ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>มาตรา ๖ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) มีสัญชาติไทย</p> <p>(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบปีบริบูรณ์</p> <p>(๓) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ</p> <p>(๔) ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง</p> <p>(๖) ไม่เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
มาตรา ๑๗ (๔) เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบปี นับถึงวันสมัคร	<p>(๗) ไม่เป็นเจ้าหน้าที่หรือผู้มีตำแหน่งใดๆ ในพรรคการเมือง</p> <p>บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นผู้มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน ในเขตจังหวัดนั้นเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่าหนึ่งปีนับถึงวันที่ได้รับการเสนอชื่อ</p> <p>มาตรา ๒๓ เทศบาลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานเทศบาลร่วมกันคณะหนึ่งทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับเทศบาลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้นประกอบด้วย</p> <p>(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน</p> <p>(๒) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจำนวนห้าคน จากส่วนราชการในจังหวัดนั้น ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้</p> <p>(๓) ผู้แทนเทศบาลจำนวนหกคน ดังนี้</p> <p>(ก) ประธานสภาเทศบาล ซึ่งประธานสภาเทศบาลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสองคน</p> <p>(ข) นายกเทศมนตรี ซึ่งนายกเทศมนตรีในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสองคน</p> <p>(ค) ผู้แทนพนักงานเทศบาล ซึ่งปลัดเทศบาลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสองคน</p> <p>(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่ง</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
	<p>มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือ ด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล</p> <p>ในการคัดเลือกประธานสภาเทศบาล นายกเทศมนตรี และผู้แทนพนักงานเทศบาล ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด</p> <p>การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม(๔)ให้กรรมการตาม (๑)และ (๒)เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม(๓) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด</p> <p>ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลคนหนึ่งในจังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาล</p> <p>กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานเทศบาลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา ๖ มาตรา ๗ มาตรา ๘ และมาตรา ๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p> <p>ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลมทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติ</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
	<p>ดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี</p> <p>มาตรา ๒๕ องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลร่วมกันคณะหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ประกอบด้วย</p> <p>(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน</p> <p>(๒) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น จำนวนแปดคนซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้</p> <p>(๓) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนเก้าคน ดังนี้</p> <p>(ก) ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน</p> <p>(ข) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานกรรมการ บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน</p> <p>(ค) ผู้แทนพนักงานส่วนตำบลซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
	<p>(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเก้าคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหาร งานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบอบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม(๔)ให้กรรมการตาม (๑) และ(๒) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนสิบห้าคน และกรรมการตาม(๓)เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนสิบห้าคนและให้บุคคลทั้งสามสิบคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือเก้าคน</p> <p>วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด</p> <p>ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่จัดให้มีการคัดเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลคนหนึ่งในจังหวัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล</p> <p>กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานส่วนตำบล และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา ๖ มาตรา ๗ มาตรา ๘ และมาตรา ๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
	<p>ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลมทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี</p> <p>มาตรา ๒๘ เมืองพัทยาให้มีคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาคณะหนึ่ง ทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเมืองพัทยา ประกอบด้วย</p> <p>(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีเป็นประธาน</p> <p>(๒) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการในจังหวัดชลบุรีจำนวนสามคน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้</p> <p>(๓) ผู้แทนเมืองพัทยาจำนวนสี่คน ประกอบด้วย นายกเมืองพัทยา สมาชิกสภาเมืองพัทยา ซึ่งสภาเมืองพัทยาคัดเลือกจำนวนหนึ่งคน ปลัดเมืองพัทยา และผู้แทนพนักงานเมืองพัทยาซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน</p> <p>(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหาร</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
	<p>และการจัดการหรือ ด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา</p> <p>การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) ให้กรรมการตาม (๑) และ(๒) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคน และกรรมการตาม(๓)เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคน และให้บุคคลทั้งสองคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือสี่คน</p> <p>วิธีการคัดเลือกผู้แทนพนักงานเมืองพัทยาและผู้ทรงคุณวุฒิให้นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p> <p>ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกพนักงานเมืองพัทยา เป็นผู้แทนพนักงานเมืองพัทยา</p> <p>ให้ปลัดเมืองพัทยาเป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา</p> <p>กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานเมืองพัทยาและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา ๖ มาตรา ๗ มาตรา ๘ และมาตรา ๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p> <p>ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๒๐ และมาตรา ๒๒ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา หรือนายกเมืองพัทยา</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
	<p>แล้วแต่กรณี</p> <p>การกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา ให้มีอำนาจกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมของเมืองพัทยา แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด</p>		
<p>มาตรา ๒๙ การสรรหาและการคัดเลือกกรรมการตามมาตรา ๒๘ (๓) และ (๔) ให้ดำเนินการดังนี้</p> <p>(๑) การสรรหาและการคัดเลือกอนุกรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๒๘ (๓) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.ก.</p> <p>(๒) การสรรหาอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๒๘ (๔) ให้ประกาศรับสมัครคัดเลือก โดยต้องมีจำนวนผู้สมัครรวมแล้วไม่น้อยกว่าสองเท่าของจำนวนที่กำหนด หรือจำนวนที่ว่าง เพื่อให้ อ.ก.ก.จังหวัด คัดให้เหลือจำนวนสองเท่า แล้วเสนอรายชื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดคัดเลือกให้เหลือจำนวนที่กำหนดหรือจำนวนที่ว่างและแต่งตั้ง ทั้งนี้ การสรรหาและการคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.ก.</p> <p>วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งและการสรรหาและการดำเนินการคัดเลือกอนุกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้ นำความในมาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ มาตรา ๒๒ และมาตรา ๒๓ แล้วแต่กรณี มาใช้บังคับ</p> <p>ในกรณีที่อนุกรรมการผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับการแต่งตั้ง ย้าย หรือโอนไปดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วน</p>	<p>มาตรา ๗ กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้</p> <p>ถ้ากรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิว่างลงให้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในมาตรา ๕ และให้กรรมการซึ่งได้รับการคัดเลือกมีวาระอยู่ในตำแหน่งเท่ากับระยะเวลาที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน</p> <p>ในระหว่างที่ยังมิได้คัดเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างตามวรรคสองและยังมีกรรมการเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่ง ให้กรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้</p> <p>มาตรา ๘ กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระเมื่อลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการ หรือพ้นจากการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น</p> <p>มาตรา ๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการ</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ท้องถิ่นประเภทอื่นหรือจังหวัดอื่น ให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง อนุกรรมการ</p>	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ</p> <ol style="list-style-type: none"> (๑) ตาย (๒) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการ (๓) เป็นบุคคลล้มละลาย (๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ (๕) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๖ (๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก 		
<p>มาตรา ๓๐ อ.ก.ถ.จังหวัด มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในจังหวัดนั้นให้เป็นไปตาม ทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวทาง กฎ ประกาศ ระเบียบ มาตรฐาน และมติของ ก.ถ. โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและ ความจำเป็นของท้องถิ่น ในการนี้ ให้ อ.ก.ถ.จังหวัด มีอำนาจและ หน้าที่ ดังต่อไปนี้ด้วย</p> <p>(๑) ดำเนินการและกำกับกำกับการดำเนินการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้อง กับทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวทางด้านบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามกฎ ประกาศ ระเบียบ มาตรฐาน และมติที่ ก.ถ. กำหนด รวมถึงมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๒) พัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรมและมีทัศนคติที่ดี เพื่อการปฏิบัติ ราชการมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ส่งเสริมให้ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติราชการ</p>	<p>มาตรา ๑๑ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัดอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการใดๆ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มอบหมายได้</p> <p>มาตรา ๑๓ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัดมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด นั้นในเรื่องดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความ จำเป็นเฉพาะสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด นั้น</p> <p>(๒) กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>(๓) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การ บรรจุและแต่งตั้งการย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อน ระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทาง</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>(๓) ให้คำปรึกษาและแนะนำในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด</p> <p>(๔) เสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้มีทัศนคติที่ดี เพื่อให้มีคุณธรรม คุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ</p> <p>(๕) พิจารณากำหนดแนวทางดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และมาตรฐานที่ ก.ถ. กำหนด ตามมาตรา ๒๓</p> <p>(๖) ให้ความเห็นชอบการบรรจุ การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.ถ.</p> <p>(๗) พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.</p> <p>(๘) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่นและตามที่ ก.ถ. มอบหมาย</p>	<p>วินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์</p> <p>(๔) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>(๕) กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>การดำเนินการตาม(๑)ถึง (๕) ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>มาตรา ๑๔ การกำหนดหลักเกณฑ์และการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๑๓ ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้น แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดตามมาตรา ๑๗</p> <p>หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดตามมาตรา ๑๓ ให้ประกาศโดยเปิดเผย ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น และจัดส่งสำเนาให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทราบ</p>		
<p>มาตรา ๓๑ ค่าตอบแทน ก.ถ. และอ.ก.ถ.วิสามัญ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา สำหรับค่าตอบแทนของ อ.ก.ถ.จังหวัด ตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>มาตรา ๓๒ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด โดยให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปฏิบัติหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน อ.ก.ถ.จังหวัด” และสำนักงาน อ.ก.ถ.จังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ อ.ก.ถ.จังหวัด</p> <p>(๒) พัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรมและมีทัศนคติที่ดี เพื่อการปฏิบัติราชการมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ส่งเสริมให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ</p> <p>(๓) ส่งเสริม เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๔) ดำเนินการเกี่ยวกับรักษาทะเบียนประวัติ ควบคุมการเกษียณอายุราชการและข้อมูลกำลังคน</p> <p>(๕) รวบรวมข้อมูล ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ถ.จังหวัด</p> <p>(๖) ร่วมมือและประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>(๗) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่น แล้วจัดทำเป็น</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>รายงานและรายงานประจำปี เพื่อนำเสนอ อ.ก.ถ.จังหวัด</p> <p>(๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้</p> <p>กฎหมายอื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และ</p> <p>ตามที่ อ.ก.ถ.จังหวัดมอบหมาย</p>			
<p>มาตรา ๓๓ ผู้ซึ่งจะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้</p> <p>ก. คุณสมบัติทั่วไป</p> <p>(๑) มีสัญชาติไทย</p> <p>(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์</p> <p>(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ</p> <p>ข. ลักษณะต้องห้าม</p> <p>(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง</p> <p>(๒) เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามประกาศที่ ก.ถ. กำหนด</p> <p>(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น</p> <p>(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม</p> <p>(๕) เป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง</p> <p>(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย</p> <p>(๗) เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>(๘) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ</p> <p>(๙) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น</p> <p>(๑๐) เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น</p> <p>(๑๑) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ</p> <p>ผู้ที่ จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีลักษณะต้องห้ามตาม ข. (๔) (๖) (๗) (๘) (๙) หรือ (๑๐) ก.ถ. อาจพิจารณาขออนุญาตให้เข้ารับราชการได้ แต่ถ้าเป็นกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม (๘) หรือ (๙) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสองปีแล้ว และในกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม (๑๐) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และต้องมีไขเป็นกรณีออกจากงานหรือออกจากราชการเพราะทุจริตต่อหน้าที่ มติของ ก.ถ. ในการยกเว้นดังกล่าวต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของจำนวนกรรมการที่มาประชุมการลงมติให้กระทำโดยลับ</p> <p>การขอยกเว้นตามวรรคสองให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด</p> <p>ในกรณีตามวรรคสอง ก.ถ. จะยกเว้นให้เป็นการเฉพาะรายหรือจะประกาศยกเว้นให้เป็นการทั่วไปก็ได้</p> <p>ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามวรรคหนึ่งแล้ว ต้องไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักหรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบ</p>			

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>วิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย ในการนี้ ก.ค. จะประกาศกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามอื่นที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มเติมด้วยก็ได้ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>			
<p>มาตรา ๓๔ ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามโดยไม่ได้รับการยกเว้นตามมาตรา ๓๓ หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นโดยไม่ได้รับอนุมัติจาก ก.ค. ตามมาตรา ๔๙ อยู่ก่อนก็ดี มีกรณีต้องหาอยู่ก่อนและภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีต้องหานั้น ก.ค. ให้ผู้บริหารท้องถิ่น ส่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจหน้าที่และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งให้ออกนั้น และถ้าการเข้ารับราชการเป็นไปโดยสุจริตแล้วให้ถือว่าเป็นการสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๓๕ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดหากภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามมาตรา ๕๑ แต่งตั้งผู้นั้นให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันโดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจ</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>หน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับอยู่ก่อนได้รับคำสั่งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน</p> <p>การรับเงินเดือน สิทธิและประโยชน์ของผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ณ.</p> <p>ในกรณีที่ไม่สามารถแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันตามวรรคหนึ่งได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ ก.ณ. พิจารณาตามความเห็นสมควรเป็นการเฉพาะราย</p>			
<p>มาตรา ๓๖ ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย</p> <p>(๑) ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญสี่ประเภทดังต่อไปนี้</p> <p>(ก) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ณ. ประกาศกำหนด</p> <p>(ข) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่ายขึ้นไป ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ณ. ประกาศกำหนด</p> <p>(ค) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่ ก.ณ. ประกาศกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>(ง) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่มีใช้ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น</p> <p>(๒) ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนของตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยอนุโลม</p> <p>ระดับตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด</p> <p>กรณีตำแหน่งที่มีวิทยฐานะให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม</p>			
<p>มาตรา ๓๗ ภายใต้บังคับมาตรา ๓๖ ให้ ก.ถ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งนั้นๆ โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงานและจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่มีคุณภาพของงานเท่ากันโดยประมาณเป็นระดับเดียวกัน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน</p> <p>ในมาตรฐานและมาตรฐานวิทยฐานะกำหนดตำแหน่งให้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๓๘ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทใด ขนาดใด จะมีโครงสร้าง และอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย	ให้ ก.ถ. กำหนดโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละ	

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ในระดับใด จำนวนเท่าใด ให้เป็นอำนาจของ อ.ก.ถ.จังหวัด แต่ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด โดยคำนึงถึงขอบเขตของความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เหมาะสมกับสัดส่วนของรายได้ ที่จะใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและแต่ละขนาด</p>		<p>ประเภทให้มีความเหมาะสม และควบคุมอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่นไม่ให้มีจำนวนมากจนเกินความจำเป็น</p>	
<p>มาตรา ๓๙ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใดเป็นผู้บังคับบัญชา ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในส่วนราชการหรือหน่วยงานใด ในฐานะใด และข้าราชการส่วนท้องถิ่นระดับตำแหน่งใดในประเภทตำแหน่งหนึ่งจะเท่ากับตำแหน่งใดในอีกประเภทตำแหน่งหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ถ. กำหนด</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		
<p>มาตรา ๔๐ ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งในแต่ละประเภท และระดับตามที่กำหนดไว้ในบัญชีเงินเดือนของข้าราชการส่วนท้องถิ่นท้ายพระราชบัญญัตินี้</p> <p>ข้าราชการส่วนท้องถิ่นอาจได้รับเงินประจำตำแหน่ง เงินวิทยฐานะตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่ง เงินวิทยฐานะ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ.ประกาศกำหนด</p> <p>ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินเดือนเท่าใด และประโยชน์ตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในอัตราใดให้เป็นไปตามที่ ก.ถ.ประกาศกำหนด</p> <p>เงินประจำตำแหน่ง เงินวิทยฐานะและเงินตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งตามมาตรานี้ไม่ถือเป็นเงินเดือน เพื่อเป็นเกณฑ์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>มาตรา ๒๐ ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในแต่ละระดับให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p>		
<p>มาตรา ๔๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรง</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
ตำแหน่งที่เป็นการย้ายจากตำแหน่งประเภทหนึ่งไปยังตำแหน่งอีกประเภทหนึ่งหรือการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งประเภทนั้นหรือระดับตำแหน่งนั้นแล้วแต่กรณี เว้นแต่ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิมหรือในขั้นของอันดับเงินเดือนที่ใกล้เคียงกับเงินเดือนเดิมที่สุด แต่ไม่ต่ำกว่าเงินเดือนเดิม			
มาตรา ๔๒ ภายใต้บังคับตามมาตรา ๑๐ ก.ถ.อาจประกาศกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเพิ่มนอกเหนือจากเงินเดือนเพื่อให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและสภาพความจำเป็นของท้องถิ่น โดยคำนึงถึงจำนวนรายได้ที่มาจากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม หรือรายได้อื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
มาตรา ๔๓ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือให้ได้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลนั้น ตลอดจนความเหมาะสม จำเป็น และประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทางราชการ ทั้งนี้ ตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
มาตรา ๔๔ ให้สำนักงาน ก.ถ. ดำเนินการหรือจัดให้มีการสอบแข่งขันและจัดทำบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้เรียงตามลำดับคะแนนที่สอบแข่งขันได้จากมากไปหาน้อย แล้วประกาศบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้นั้นเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้บรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรง	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย	ให้ ก.ถ. ดำเนินการสอบแข่งขันให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ เพื่อให้เกิดมาตรฐานเดียวกัน และป้องกันปัญหาการทุจริตที่เกิดขึ้น	

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ตำแหน่ง ทั้งนี้ ก.ถ. อาจมอบอำนาจให้ อ.ก.ถ.จังหวัด ดำเนินการแทนได้</p> <p>การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด</p>			
<p>มาตรา ๔๕ ผู้สมัครสอบแข่งขันเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม หรือได้รับยกเว้นในกรณีที่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๓ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งหรือได้รับอนุมัติจาก ก.ถ. ตามมาตรา ๔๔ ด้วย</p> <p>กรณีผู้ที่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๓ (๑) ให้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันได้แต่จะมีสิทธิได้รับบรรจุเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่สอบแข่งขันได้ต่อเมื่อพ้นจากการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองแล้ว</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๔๖ ให้สำนักงาน ก.ถ. ดำเนินการหรือจัดให้มีการสอบคัดเลือกด้วยการทดสอบความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ถ. ประกาศกำหนดตามระยะเวลาและจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบเรียงตามลำดับคะแนนที่ผ่านการทดสอบจากมากไปหาน้อย แล้วประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบนั้น พร้อมทั้งแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ เพื่อให้เลื่อนข้าราชการส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ทั้งนี้ ก.ถ. อาจมอบอำนาจให้ อ.ก.ถ.จังหวัด ดำเนินการแทนได้</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย	เพื่อให้การสรรหาตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน และแก้ไขปัญหาระบบอุปถัมภ์ที่เกิดขึ้น	

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ระยะเวลาการจัดให้มีการทดสอบตามวรรคหนึ่งต้องคำนึงถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติได้เข้ารับการทดสอบได้อย่างทั่วถึง การทดสอบ การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการทดสอบและรายละเอียด ที่เกี่ยวกับการทดสอบ ให้เป็นไปตามที่ ก.ถ.ประกาศกำหนด</p>			
<p>มาตรา ๔๗ การบรรจุบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการส่วน ท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งใด ต้องบรรจุจากบุคคลซึ่งสอบแข่งขันได้ โดยให้บรรจุและแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตามมาตรา ๔๔</p> <p>ความในวรรคหนึ่งไม่ใช่บังคับแก่การบรรจุบุคคลเข้ารับ ราชการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๕๐ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ และมาตรา ๖๕</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๔๘ ห้ามมิให้บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นใน กรณีดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่มีอยู่ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือมาตรฐานวิทยฐานะที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด</p> <p>(๒) บรรจุและแต่งตั้งมีค่าใช้จ่ายรวมกันสูงกว่าที่กำหนดไว้ใน มาตรา ๑๐ และบรรจุและแต่งตั้งเกินกว่าที่กำหนดในมาตรา ๓๘</p> <p>ผู้ออกคำสั่งที่ฝ่าฝืนวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าเป็นการกระทำโดยจงใจ และต้องรับผิดชอบในความเสียหายใดๆที่เกิดขึ้น</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๔๙ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการส่วน ท้องถิ่นตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือมาตรฐาน วิทยฐานะที่ ก.ถ.ได้จัดทำตามมาตรา ๓๗</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.ถ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งหรือมาตรฐานวิทยฐานะได้</p> <p>ในกรณีที่ ก.ถ. ประกาศกำหนดให้ปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิใดเป็นคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้หมายถึงปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิที่ ก.ถ. รับรอง หรือที่ ก.พ. ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนรับรอง</p>			
<p>มาตรา ๕๐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถ และความชำนาญสูงเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นกรณีพิเศษในตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือประเภททั่วไป ที่ต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษหรือมีเหตุพิเศษอื่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ.ประกาศกำหนด</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๕๑ ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง การโอนการรับโอน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย และการให้ออกจากราชการ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สำหรับการย้าย การเลื่อนระดับ และการเลื่อนชั้นเงินเดือน ให้เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นและปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่ง</p>	<p>มาตรา ๑๕ การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอนการรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนชั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้ง และการให้</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๒) ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ทั้งนี้ ตามที่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอ</p> <p>(๓) ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไป ทั้งนี้ ตามที่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอ</p> <p>(๔) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจากตำแหน่งตาม (๑) (๒) และ (๓)</p> <p>กรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นไม่เห็นด้วยกับการเสนอของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม (๒) และ (๓) ให้ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอให้ อ.ก.ถ.จังหวัดเป็นผู้พิจารณา ทั้งนี้ โดยให้ชี้แจงแสดงผลประกอบความเห็นที่ไม่เห็นด้วยนั้น เมื่อ อ.ก.ถ.จังหวัดพิจารณามีมติเป็นประการใดให้ปฏิบัติไปตามนั้น</p> <p>การออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง การย้ายการโอนการรับโอน และการให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ถ.จังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ.ประกาศกำหนด</p>	<p>ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน</p> <p>อำนาจในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามวรรคหนึ่ง นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาข้าราชการในตำแหน่งใดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้น เป็นผู้ใช้อำนาจแทน นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด</p>		
<p>มาตรา ๕๒ ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๔๗ วรรคหนึ่งหรือมาตรา ๕๐ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและให้ได้รับการ</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>พัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดีตามที่กำหนดในกฎ ก.ณ.</p> <p>ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามวรรคหนึ่งผู้ใดมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กำหนดในกฎ ก.ณ. ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้ผู้บริหารท้องถิ่นส่งให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ถ้าผู้นั้นมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ก็ให้ส่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วหรือไม่ก็ตาม</p> <p>ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคสอง ให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการในระหว่างที่ผู้นั้นอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>ผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ใดมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย และถ้าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องออกจากราชการตามวรรคสองก็ให้ผู้บริหารท้องถิ่นดำเนินการตามวรรคสองไปก่อน</p> <p>ความในวรรคหนึ่ง วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ให้ใช้บังคับกับข้าราชการซึ่งโอนมาตามมาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ และมาตรา ๖๕ ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยอนุโลมด้วย</p>			

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>มาตรา ๕๓ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารตามมาตรา ๑๐๔ และต่อมาปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๒ หรือตามมาตราอื่น ให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจเปลี่ยนแปลงคำสั่งเป็นให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๒ หรือตามมาตราอื่นนั้นได้</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๕๔ การบรรจุข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้ออกจากราชการไปเนื่องจากถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือได้รับอนุมัติจาก ก.ถ. ให้ไปปฏิบัติงานใดๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการหรือออกจากราชการไปที่มีใช่เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กลับเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนจะสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใดให้กระทำได้ตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.</p> <p>เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการตามพระราชบัญญัตินี้ และตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้ออกจากราชการไปเนื่องจากถูกสั่งให้ออกจากราชการ เพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารหรือได้รับอนุมัติจาก ก.ถ. ให้ไปปฏิบัติงานใดๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้น สำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการ เมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับ</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ราชการให้มีสิทธิในวันรับราชการก่อนถูกสั่งให้ออกจากราชการ รวมกับวันรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารหรือวันที่ได้ปฏิบัติงานใดๆ ตามที่ได้รับอนุมัติจาก ก.ถ. แล้วแต่กรณี และวันรับราชการเมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นเวลาราชการติดต่อกันเสมือนว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกสั่งให้ออกจากราชการ สำหรับผู้ซึ่งออกจากราชการไปที่มีใช่เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการตามวรรคหนึ่ง ให้มีสิทธินับเวลาราชการก่อนออกจากราชการเพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการตามพระราชบัญญัตินี้</p>			
<p>มาตรา ๕๕ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งไม่ได้ออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ใดออกจากราชการไปแล้วถ้าสมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการให้ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณา โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ท้องถิ่นหรือทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใดให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.</p> <p>เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้เข้ารับราชการตามวรรคหนึ่งในขณะที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นเวลาราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย</p>			
<p>มาตรา ๕๖ การแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ณ.ประกาศกำหนด ให้ผู้บริหารท้องถิ่น แต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากผู้ซึ่งผ่านการทดสอบความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร ท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือตำแหน่งอื่น ที่ ก.ณ. ประกาศกำหนด เรียงตามลำดับคะแนนในบัญชีรายชื่อผู้ ผ่านการทดสอบตามมาตรา ๔๖			
มาตรา ๕๗ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือ ตำแหน่งอื่นที่ ก.ณ. ประกาศกำหนดว่างลง ให้ผู้บริหารท้องถิ่นนั้น แต่งตั้งผู้ซึ่งผ่านการทดสอบจากบัญชีรายชื่อตามมาตรา ๔๖ ให้ ดำรงตำแหน่งดังกล่าวภายในหกสิบวัน	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๕๘ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลาครบสี่ปี ให้สับเปลี่ยนหน้าที่ ย้ายหรือโอนไปปฏิบัติหน้าที่อื่น</p> <p>กรณีมีเหตุผลความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ที่จะให้ผู้นั้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมต่อไป ให้ผู้บริหาร ท้องถิ่นขอความเห็นชอบ อ.ก.ณ.จังหวัด</p> <p>การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง และวรรคสอง ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ณ. ประกาศกำหนด</p> <p>กรณีมีเหตุผลความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ก.ณ. อาจกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามวรรคหนึ่ง ใช้ บังคับกับข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญตำแหน่งประเภทบริหาร ท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ</p>			

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ถ. กำหนด			
มาตรา ๕๙ การสอบคัดเลือกข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อเปลี่ยนตำแหน่งจากตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือการคัดเลือกข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งในตำแหน่งประเภทเดิมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
มาตรา ๖๐ ในกรณีที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นอำนาจของ ก.ถ. ในการสั่งการเพื่อเยียวยาและแก้ไขหรือดำเนินการตามที่เห็นสมควรได้	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๖๑ การย้ายข้าราชการส่วนท้องถิ่นและการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือการโอนข้าราชการอื่นมาเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นในส่วนนี้ ให้คำนึงถึงเหตุผลความจำเป็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประโยชน์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ โดยต้องพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.ถ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะและคุณลักษณะที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง</p> <p>การดำเนินการตามวรรคหนึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ถ. จังหวัดก่อน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด</p>			

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>มาตรา ๖๒ การย้ายข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ต่ำกว่าเดิมหรือย้ายข้าราชการส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งสายผู้บริหารและผู้บริหารสถานศึกษาไปแต่งตั้งในตำแหน่งประเภทอื่นที่มีใช้ตำแหน่งบริหารจะกระทำมิได้ เว้นแต่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นยินยอม</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๖๓ การย้ายหรือการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญไปเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือการโอนหรือย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ค. ประกาศกำหนด ในมาตรา ๖๑</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๖๔ การโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไปเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นต้องเป็นไปโดยสมัครใจ และจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิมมิได้ เว้นแต่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นยินยอม</p> <p>การโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามวรรคหนึ่งให้ดำเนินการตกลงกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ขอโอนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสงค์จะรับโอน</p> <p>การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง และวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ค. ประกาศกำหนด</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๖๕ การโอนข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและมีใช้ข้าราชการการเมืองมาบรรจุเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นตลอดจนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ณ. ประกาศกำหนด ในมาตรา ๖๑</p> <p>เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมารับราชการตามวรรคหนึ่ง เป็นเวลาราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย</p>			
<p>มาตรา ๖๖ ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรมและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๖๗ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในบังคับบัญชาให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพเพื่อให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรมและเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ และมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ทั้งนี้ ตามที่ ก.ณ. ประกาศกำหนด</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๖๘ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นอาจได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ณ. ประกาศกำหนด</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๖๙ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ณ. ประกาศกำหนด</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ในกรณีที่ไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามมาตรา ๕๑แจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมทั้งเหตุผล</p> <p>ผลการประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการด้วย</p>			
<p>มาตรา ๗๐ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดประพฤติตนอยู่ในจรรยา และระเบียบวินัยและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและของทางราชการให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาบำเหน็จความชอบ อาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือเลื่อนชั้นเงินเดือนก็ได้</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๗๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ หรือให้ได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่นตามระเบียบที่ ก.ถ. กำหนด</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๗๒ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องรักษาจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดีมีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (๑) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (๒) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ (๓) การปฏิบัติหน้าที่จะต้องเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (๔) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (๕) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (๖) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร 	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ก.ด. และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเพณีและวัฒนธรรมในท้องถิ่นนั้นได้</p> <p>ในการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามวรรคสองต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและประกาศให้ประชาชนทราบด้วย</p>			
<p>มาตรา ๗๓ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่นอันมิใช่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา</p> <p>ในการพิจารณาแต่งตั้งหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนให้นำพฤติกรรมในการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่นมาประกอบการพิจารณาด้วย</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๗๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ด. ประกาศกำหนด</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๗๕ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๗๖ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>มาตรา ๗๗ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม</p> <p>(๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบของ ก.ถ. มติของคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ</p> <p>(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทางราชการ</p> <p>(๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการโดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทางราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทางราชการ จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม และหากการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นเกิดความเสียหายแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทางราชการ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้นไม่ต้องรับผิดชอบ</p> <p>(๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้</p> <p>(๖) ต้องรักษาความลับของทางราชการ</p> <p>(๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้อง</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการส่วนท้องถิ่นด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ</p> <p>(๘) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน</p> <p>(๙) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และในการปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วย</p> <p>(๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย</p> <p>(๑๑) ต้องสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภัยอันตรายต่อรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๑๒) ต้องกระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.</p>			
<p>มาตรา ๗๘ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย</p> <p>(๒) ต้องไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข่มขู่ผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว</p> <p>(๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น</p> <p>(๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>(๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน</p> <p>(๖) ต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใด ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท</p> <p>(๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกัน ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>(๘) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.</p> <p>(๙) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ</p> <p>(๑๐) ต้องไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการโดยจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น</p> <p>(๑๑) ต้องไม่กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.</p>			
<p>มาตรา ๗๙ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ ตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๗ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๗๘ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		
<p>มาตรา ๘๐ การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็น ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง</p> <p>(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้ใดผู้หนึ่ง หรือปฏิบัติ</p>			

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต</p> <p>(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง</p> <p>(๓) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ</p> <p>(๔) อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น</p> <p>(๕) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง</p> <p>(๖) ดุหมั่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง</p> <p>(๗) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ</p> <p>(๘) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๗ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามมาตรา ๗๘ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง</p> <p>(๙) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๗ (๑๒) หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๗๘ (๑๑) ที่มีกฎ ก.ถ. กำหนดให้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง</p>			
<p>มาตรา ๘๑ กฎ ก.ถ. ตามมาตรา ๗๗ (๑๒) มาตรา ๗๘ (๘) และ (๑๑) และมาตรา ๘๐ (๙) ให้ใช้สำหรับการกระทำที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่กฎ ก.ถ. ดังกล่าวมีผลใช้บังคับ</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>มาตรา ๘๒ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำความผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย</p> <p>โทษทางวินัยมี ๕ สถาน ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ภาคทัณฑ์</p> <p>(๒) ตัดเงินเดือน</p> <p>(๓) ลดขั้นเงินเดือน</p> <p>(๔) ปลดออก</p> <p>(๕) ไล่ออก</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๘๓ การลงโทษข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใดและตามมาตราใด</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๘๔ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องรายงานให้ผู้บริหารท้องถิ่นทราบทันทีหรือกรณีเหตุดังกล่าวปรากฏแก่ผู้บริหารท้องถิ่น ให้ผู้บริหารท้องถิ่นดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นตามพระราชบัญญัตินี้โดยเร็วด้วยความยุติธรรมและปราศจากอคติ</p> <p>ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่งหรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย</p> <p>ในกรณีตามวรรคสองหากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้บริหารท้องถิ่นให้ถือว่าผู้บริหารท้องถิ่นนั้นละเลยไม่ปฏิบัติตามหน้าที่หรือปฏิบัติการณ์ไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ในกรณีเช่นนี้ให้ อ.ก.ถ.</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>จังหวัดแจ้งผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามกฎหมาย กฎ และระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับการกำกับดูแล</p> <p>ในการดำเนินการทางวินัยตามหมวดนี้ผู้บริหารท้องถิ่นอาจมอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไปปฏิบัติแทนได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.ถ.</p>			
<p>มาตรา ๘๕ เมื่อได้รับรายงานตามมาตรา ๘๔ หรือความดังกล่าวปรากฏต่อผู้บริหารท้องถิ่นให้ผู้บริหารท้องถิ่นรีบดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ยุติเรื่อง</p> <p>ในกรณีที่เห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้วให้ดำเนินการต่อไปตามมาตรา ๘๙ หรือมาตรา ๙๑ แล้วแต่กรณี</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๘๖ หลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๘๗ เมื่อมีกรณีเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ ให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีคำสั่งใหม่และในคำสั่ง ดังกล่าวให้สั่งยกเลิกคำสั่งลงโทษเดิม พร้อมทั้งระบุวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับโทษที่ได้รับไปแล้ว ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๘๘ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาตามมาตรา ๖๕ ผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุ ให้ผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นดำเนินการทางวินัยตามหมวดนี้โดยอนุโลม แต่ถ้าเป็นเรื่องที่อยู่ในระหว่างการสืบสวนหรือพิจารณาหรือสอบสวนของผู้บังคับบัญชาเดิม</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ก่อนวันโอนก็ให้สืบสวนหรือพิจารณาหรือสอบสวนต่อไปจนเสร็จแล้วส่งเรื่องให้ผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นพิจารณาดำเนินการต่อไปตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ แต่ทั้งนี้ ในการสั่งลงโทษทางวินัยให้พิจารณาตามความผิดและลงโทษตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการที่โอนมานั้น</p> <p>ความในวรรคหนึ่งให้นำมาใช้บังคับแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนตามมาตรา ๖๓ และมาตรา ๖๔ โดยอนุโลมด้วย แต่ในส่วนของความผิดและการลงโทษให้พิจารณาตามพระราชบัญญัตินี้</p>			
<p>มาตรา ๘๘ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา ๘๕ ปรากฏว่ากรณีมีมูลอันเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้วผู้บริหารท้องถิ่นเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาผู้บริหารท้องถิ่นจะสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีโดยไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้</p> <p>ในกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าผู้บริหารท้องถิ่นเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้สั่งยุติเรื่อง</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๙๐ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด</p> <p>ในกรณีมีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะ</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>กรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย</p> <p>ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษจะงดโทษให้โดยให้ว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือก็ได้</p> <p>การลงโทษตามมาตรา ๙ ผู้บริหารท้องถิ่นจะสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสถานโทษใดและอัตราโทษเพียงใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.</p>			
<p>มาตรา ๙๑ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา ๘๕ ปรากฏว่ากรณีมีมูลอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยเร็ว เว้นแต่ในกรณีที่เป็นการผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ. จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนก็ได้</p> <p>ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๙๒ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๖ ให้กรรมการสอบสวนตามมาตรา ๙๑ วรรคหนึ่ง มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเพียงเท่าที่เกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่ของกรรมการสอบสวน และโดยเฉพาะให้มีอำนาจดังต่อไปนี้ด้วยคือ</p> <p>(๑) เรียกให้กระทรวง กรม ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วนบริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมา</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน</p> <p>(๒) เรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน</p> <p>(๓) เข้าไปในอาคารหรือสถานที่ใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสอบสวน ทั้งนี้ ในระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก หรือในเวลาทำการของสถานที่นั้น</p>			
<p>มาตรา ๙๓ กรณีผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาแล้วเห็นชอบกับรายงานผลการสอบสวนและความเห็นตามมาตรา ๙๑ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) กรณีคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งยุติเรื่อง</p> <p>(๒) กรณีคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ให้ดำเนินการและสั่งลงโทษตามมาตรา ๙๐ หรือมาตรา ๙๔ แล้วแต่กรณี</p> <p>(๓) กรณีคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้กระทำความผิดให้เสนอ อ.ก.ถ.จังหวัดพิจารณา แล้วแจ้งผลการพิจารณาไปยังผู้กำกับดูแลเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๙๔ ภายใต้บังคับวรรคสอง ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก</p> <p>ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนหรือผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้แต่งตั้งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา ๙๑ วรรคหนึ่ง</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>เห็นว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ส่งเรื่องไปยัง อ.ก.ค.จังหวัดพิจารณา เมื่อ อ.ก.ค.จังหวัดมีมติเป็นประการใด ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.</p> <p>กรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นไม่ดำเนินการตามมติของ อ.ก.ค.จังหวัดให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดและให้ อ.ก.ค.จังหวัดแจ้งไปยังผู้กำกับดูแล เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป</p> <p>ผู้ใดถูกลงโทษปลดออกให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ</p>			
<p>มาตรา ๙๕ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือว่ากระทำหรือละเว้นกระทำการใดที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษแม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้วโดยมิใช่เพราะเหตุตาย ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจสืบสวนหรือพิจารณา และดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ แต่ทั้งนี้ผู้บริหารท้องถิ่นต้องดำเนินการสอบสวนตามมาตรา ๙๑ วรรคหนึ่ง ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการ</p> <p>ในกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าผลการสอบสวนหรือพิจารณา</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ</p> <p>มาตรา ๙๖ เมื่อผู้บริหารท้องถิ่นได้ดำเนินการทางวินัยและสั่งยุติเรื่องหรืองดโทษหรือสั่งลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดแล้วให้รายงาน ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) กรณีสั่งยุติเรื่องเพราะมิได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาหรือกรณีงดโทษเพราะมีเหตุอันควรงดโทษให้รายงานไปยัง อ.ก.ถ. จังหวัด</p> <p>(๒) กรณีได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาและเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงให้รายงานไปยัง อ.ก.ถ. จังหวัด</p> <p>(๓) กรณีได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้รายงานไปยัง อ.ก.ถ. จังหวัด เพื่อรายงาน ก.ถ.</p> <p>ทั้งนี้ การรายงานตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ. เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความยุติธรรม หาก อ.ก.ถ. จังหวัดหรือ ก.ถ. แล้วแต่กรณี เห็นว่าการดำเนินการทางวินัยเป็นการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม หรือไม่ยุติธรรม และมีมติเป็นประการใดให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งหรือปฏิบัติ ให้เป็นไปตามนั้น ทั้งนี้ เว้นแต่ผู้ถูกลงโทษได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อ ก.พ.ถ. ในกรณีเช่นนี้ให้ อ.ก.ถ. จังหวัดหรือ ก.ถ. แจ้งมติต่อ ก.พ.ถ. เพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๙๗ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดอยู่ในฐานะที่อาจถูกกล่าวหาว่าร่วมกระทำความผิดวินัยกับข้าราชการอื่นให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำต่อบุคคลหรือคณะบุคคลผู้มีหน้าที่สืบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการเกี่ยวกับการกระทำความผิดวินัยที่ได้กระทำมาจนเป็นเหตุให้มีการ</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>สอบสวนพิจารณาทางวินัยแก่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการกระทำผิด ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวอาจใช้ดุลพินิจกันผู้นั้นไว้เป็นพยานหรือพิจารณาลดโทษทางวินัยตามควรแก่กรณีก็ได้โดยในกรณีเป็นการทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจะลดโทษลงต่ำกว่าปลดออกมิได้</p> <p>ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ อันเป็นประโยชน์และเป็นผลดียิ่งต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทางราชการ ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวอาจพิจารณาให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษได้</p> <p>ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานตามวรรคหนึ่งอันเป็นเท็จให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย และถ้าข้อมูลหรือถ้อยคำนั้นเป็นหลักฐานสำคัญที่อาจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องถูกลงโทษฐานกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง</p> <p>หลักเกณฑ์และวิธีการกันเป็นพยาน การให้ความคุ้มครองพยาน การลดโทษและการให้บำเหน็จความชอบ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ณ.</p> <p>กฎ ก.ณ. ว่าด้วยการคุ้มครองพยานตามวรรคสาม จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้อ.ก.ณ.จังหวัด หรือผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามมาตรา ๕๑ ดำเนินการย้าย โอน หรือดำเนินการอื่นใดโดยไม่ต้องได้รับความยินยอมหรือเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นและไม่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนหรือกระบวนการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ก็ได้</p>			

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>มาตรา ๙๘ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณาหรือผลแห่งคดีได้</p> <p>ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนหรือพิจารณาว่า ผู้นั้นมิได้กระทำผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติราชการหรือกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน หรือในตำแหน่งประเภทและระดับที่ ก.ถ. กำหนด ทั้งนี้ ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น</p> <p>เมื่อได้มีการสั่งให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดพักราชการหรือออกจากราชการไว้ก่อนแล้วภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีอื่นอีก ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาและแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา ๙๑ ตลอดจนดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้</p> <p>ในกรณีที่สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนกลับเข้ารับราชการ หรือสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนออกจากราชการด้วยเหตุอื่นที่มีใช่เป็นการลงโทษ เพราะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ให้ผู้นั้น มีสถานภาพเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นตลอดระยะเวลาระหว่างที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>เสมือนว่าผู้นั้นเป็นผู้ถูกสั่งพักราชการ เงินเดือน เงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือน และเงินช่วยเหลืออย่างอื่น และการจ่ายเงินดังกล่าวของผู้ถูก สั่งพักราชการและผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ณ.</p> <p>การสั่งพักราชการให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนหรือพิจารณา เว้นแต่ผู้ถูกสั่งพักราชการผู้ใดได้ร้องทุกข์ ตามมาตรา ๑๔๑ และผู้มีอำนาจพิจารณาคำร้องทุกข์เห็นว่าสมควรสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น เนื่องจากไม่มีเหตุที่จะสั่งพักราชการได้ตามวรรคหนึ่ง หรือพฤติการณ์ของผู้ถูกสั่งพักราชการ ไม่เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณาและไม่ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยต่อไป หรือเนื่องจากการดำเนินการทางวินัยล่วงพ้นหนึ่งปีนับแต่วันพักราชการยังไม่แล้วเสร็จ และผู้ถูกสั่งพักราชการไม่มีพฤติกรรมดังกล่าวให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้นได้</p> <p>ให้นำความในวรรคหกมาใช้บังคับแก่กรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนโดยอนุโลม</p> <p>หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ระยะเวลาให้พักราชการและให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้กลับเข้าปฏิบัติราชการหรือกลับเข้ารับราชการ และการดำเนินการ เพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนหรือพิจารณา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ณ.</p>			
<p>มาตรา ๙๙ เมื่อความปรากฏว่ามีกระทำความผิดร่วมกันหรือเป็นคู่กรณีกันให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา ๙๑</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) กรณีข้าราชการส่วนท้องถิ่นต่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกันให้ผู้บริหารท้องถิ่นที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นสังกัดอยู่ร่วมกันแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน</p> <p>(๒) กรณีข้าราชการส่วนท้องถิ่นถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยและมีผู้บริหารท้องถิ่นเป็นคู่กรณี หรือข้าราชการส่วนท้องถิ่นกับผู้บริหารท้องถิ่นถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมกันให้ประธานอนุกรรมการ อ.ก.ถ.จังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน</p> <p>(๓) กรณีอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.</p> <p>ทั้งนี้ การดำเนินการทางวินัยในหมวดนี้ให้นำความในหมวด ๗ การดำเนินการทางวินัยมาใช้บังคับด้วย</p>			
<p>มาตรา ๑๐๐ ในกรณีที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมกับผู้บริหารท้องถิ่น เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นถูกลงโทษทางวินัยและผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้บริหารท้องถิ่นได้ร่วมกระทำผิดด้วย ให้ อ.ก.ถ.จังหวัด รายงานไปยัง ก.ถ.</p> <p>เมื่อ ก.ถ. ได้พิจารณาพฤติกรรมแห่งการกระทำผิดแล้วมีมติว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมีมูลกรณีกระทำผิดร่วมด้วยในฐานใด ให้ประธานกรรมการส่งรายงานและเอกสารที่มีอยู่พร้อมทั้งความเห็นไปยังผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เพื่อพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในฐานความผิดที่ ก.ถ. ได้มีมติโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือดำเนินการอีกและให้ถือว่ารายงาน เอกสารและความเห็นของ ก.ถ. เป็น</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>สำนวนการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนหรือการดำเนินการตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น หรือ กฎ ประกาศ หรือข้อบังคับว่าด้วยการนั้น</p>			
<p>มาตรา ๑๐๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นออกจากราชการเมื่อ</p> <p>(๑) ตาย</p> <p>(๒) พ้นจากการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๓) ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผลตามมาตรา ๑๐๒</p> <p>(๔) ถูกสั่งให้ออกเพราะไม่ผ่านการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามมาตรา ๕๒ ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๓๔ หรือมีเหตุตามมาตรา ๙๘ มาตรา ๑๐๓ มาตรา ๑๐๔</p> <p>(๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก</p> <p>วันออกจากราชการตาม (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดในกฎ ก.ณ.</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		
<p>มาตรา ๑๐๒ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง โดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่น พิจารณาก่อนวันขอลาออก</p> <p>ในกรณีที่ผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันและผู้บริหารท้องถิ่นเห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็น จะอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้</p> <p>ในกรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือทางราชการจะสั่งยับยั้งการ</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่การสั่งยับยั้งนั้นต้องสั่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันได้รับหนังสือลาออก ในกรณีเช่นนั้นถ้าผู้ขอลาออกมิได้ถอนใบลาออกก่อนครบกำหนดระยะเวลาที่ยับยั้งให้ถือว่าการลาออกนั้นมีผลเมื่อครบกำหนดเวลาตามที่ได้ยับยั้งไว้</p> <p>ในกรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นมิได้ยับยั้งตามวรรคสาม ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันขอลาออก</p> <p>ในกรณีที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งในองค์กรที่กำหนดโดยรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นหรือดำรงตำแหน่งในส่วนราชการอื่นที่ผู้นั้นได้รับอนุญาตให้ไปสอบให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่ง และให้การลาออกมีผลนับแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออกหรือวันที่ระบุไว้ในหนังสือขอลาออก</p> <p>หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออก การพิจารณาอนุญาตให้ลาออกและการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ถ. กำหนด</p>			
<p>มาตรา ๑๐๓ ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจสั่งให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้ ในกรณีดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ</p>			

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>(๒) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ</p> <p>(๓) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดขาดคุณสมบัติทั่วไปตาม มาตรา ๓๓ ก. (๑) หรือ (๓) หรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๓ ข. (๑) (๓) (๖) หรือ (๗)</p> <p>(๔) เมื่อทางราชการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่ สำหรับผู้ที่ออก จากราชการในกรณีนี้ให้ได้รับเงินชดเชยตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ณ. ประกาศกำหนด</p> <p>(๕) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในระดับอันเป็นที่พอใจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทางราชการ</p> <p>(๖) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดหย่อนความสามารถในอัน ที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือ ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ถ้าให้ผู้นั้นรับ ราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และทางราชการ</p> <p>(๗) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีกรณีถูกสอบสวนว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๙๑ และผลการสอบสวน ไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษตามมาตรา ๙๔ แต่มีมลทิน หรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็น การเสียหายแก่ราชการ</p> <p>(๘) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำ พิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือ ความผิดลหุโทษหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลซึ่งยังไม่</p>			

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก</p> <p>การสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ธ.จังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.ธ.</p>			
<p>มาตรา ๑๐๔ เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ</p> <p>ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่ง และต่อมาปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่นอยู่ก่อนไปรับราชการทหารให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่งเป็นให้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่นนั้นได้</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๑๐๕ เมื่อความปรากฏว่าผู้บริหารท้องถิ่นไม่ใช่อำนาจตามมาตรา ๑๐๓ โดยไม่มีเหตุอันสมควร ให้ อ.ก.ธ.จังหวัดพิจารณา และมีมติประการใด ผู้บริหารท้องถิ่นจำต้องดำเนินการให้เป็นไปตามนั้น</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๑๐๖ ในกรณีที่มีเหตุความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และทางราชการ ก.ธ.จังหวัดมีอำนาจสั่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ไปประจำสำนักงาน ก.ธ. หรือสำนักงาน อ.ก.ธ.จังหวัดเป็นการชั่วคราวได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ธ. ประกาศกำหนด</p> <p>อำนาจตามวรรคหนึ่ง ก.ธ. อาจมอบให้ อ.ก.ธ.จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการแทนได้</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๑๐๗ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๔ กรณีที่ปรากฏต่อ ก.ธ. ว่า</p>	<p>มาตรา ๓๔ ในกรณีที่คณะกรรมการมาตรฐานการ</p>	กำหนดแนวทางป้องกันและแก้ไข	

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>มติหรือการดำเนินการของ อ.ก.ถ.จังหวัด ไม่สอดคล้องกับทิศทางนโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวทาง หรือขัดหรือแย้งกับกฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบ มาตรฐาน มติของ ก.ถ. ให้ ก.ถ. แจ้ง อ.ก.ถ. จังหวัด เพิกถอน แก้ไขให้ถูกต้องหรือยุติการดำเนินการนั้น ภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>ถ้า อ.ก.ถ.จังหวัด ที่ได้รับแจ้งตามวรรคหนึ่งมิได้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่ ก.ถ. กำหนด หรือ ก.ถ. เห็นว่าการดำเนินการดังกล่าวอาจเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้ ก.ถ. มีอำนาจสั่งระงับหรือเพิกถอนมติหรือการดำเนินการของ อ.ก.ถ.จังหวัด นั้นได้</p>	<p>บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเห็นว่าการกำหนดมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขัดแย้งกับมาตรฐานกลางหรือแนวทางตามมาตรา ๓๓ หรือมีปัญหาข้อโต้แย้งในการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลระหว่างคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกับคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแจ้งให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องตามมาตรฐานกลางและถ้ามิได้มีการดำเนินการในเวลาอันสมควรหรือการดำเนินการของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือคณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อการบริหารเป็นส่วนรวมหรือไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจสั่งระงับการใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลนั้นได้</p> <p>มาตรา ๑๙ เมื่อคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปแล้ว ให้ใช้เป็นหลักเกณฑ์กลางสำหรับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งนำไปกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๑๓</p> <p>ในกรณีที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งใดกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลหรือมี</p>	<p>ปัญหาอันเกิดจาก อ.ก.ถ.จังหวัด ดำเนินการโดยมิชอบ</p>	

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
	<p>มติใดๆ ขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไป ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแจ้งให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง ถ้าคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ดำเนินการแก้ไขภายในเวลาอันสมควรหรือการดำเนินการของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจสั่งระงับการใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลหรือเพิกถอนมตินั้นได้</p>		
<p>มาตรา ๑๐๘ เมื่อความปรากฏต่อ ก.ถ. และ ก.ถ. ได้พิจารณาพฤติกรรมแห่งการกระทำผิดแล้วมีมติว่า ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามมาตรา ๕๑ ผู้ใดมีมูลกรณีกระทำผิดฐานปฏิบัติโดยขัดหรือแย้งหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ ก.ถ. แจ้งมติไปยังผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามมาตรา ๕๑ เพิกถอน แก้ไขให้ถูกต้องหรือยุติการดำเนินการนั้นภายในเวลาที่กำหนดในกรณีผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามมาตรา ๕๑ ไม่ดำเนินการภายในเวลาที่ ก.ถ. กำหนดโดยไม่มีเหตุอันสมควร ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยและให้ดำเนินการตามหมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย</p> <p>ในกรณีที่ผู้ไม่ปฏิบัติตามมติ ก.ถ. ตามวรรคหนึ่ง เป็นผู้บริหารท้องถิ่น ให้ประธานกรรมการส่งรายงานและเอกสารที่มีอยู่พร้อมทั้งความเห็นไปยังผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในฐานความผิดที่ ก.ถ. ได้มีมติโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือ</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ดำเนินการอีก ให้ถือว่ารายงาน เอกสารและความเห็นของ ก.ถ. เป็นสำนวนการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนหรือดำเนินการตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น หรือกฎ ประกาศ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น</p> <p>การดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ก.ถ. อาจมอบหมายให้ อ.ก.ถ.จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการแทนตามระเบียบที่ ก.ถ. กำหนดได้</p> <p>การดำเนินการตามวรรคหนึ่งไม่กระทบถึงการใดที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ซึ่งตกอยู่ภายใต้ผลของการดำเนินการดังกล่าวที่ได้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับไปแล้ว หรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการในระหว่างที่ได้รับ การบรรจุ แต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งนั้น แต่จะอ้างสถานภาพที่เคยได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งดังกล่าวมาเป็นเหตุให้เกิดสิทธิใดๆ อีกไม่ได้ ในกรณี หากการที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามมาตรา ๕๑ ดำเนินการแก้ไขการสั่งการให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นได้รับเงินเดือนในระดับตำแหน่งเดิม ก่อนเลื่อนตำแหน่ง</p>			
<p>มาตรา ๑๐๙ กรณีผู้บริหารท้องถิ่นผู้ใดไม่ดำเนินการตามมาตรา ๕๘ ภายในกำหนดเวลาโดยไม่มีเหตุผลความจำเป็นอันสมควร ให้ประธานกรรมการโดยความเห็นชอบของ ก.ถ. เป็นผู้ใช้อำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้ที่ผ่านการทดสอบจากบัญชีรายชื่อตามมาตรา ๔๖</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>และมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นได้</p>			
<p>มาตรา ๑๑๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๖๔ ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นซึ่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นไม่สมัครใจโอน และผู้บริหารท้องถิ่นไม่ตกลงให้โอนหรือรับโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ก.ถ. มีอำนาจดำเนินการเป็นกรณีพิเศษเพื่อให้มีการโอนหรือรับโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นนั้นได้ โดยมีต้องนำบทบัญญัติเกี่ยวกับการนั้นมาใช้บังคับและให้ถือว่าการดำเนินการของ ก.ถ. เป็นความสมัครใจและความตกลงเช่นนั้น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. ประกาศ กำหนด</p> <p>อำนาจตามวรรคหนึ่ง ก.ถ. อาจมอบให้ อ.ก.ถ.จังหวัดดำเนินการแทนได้</p>			
<p>มาตรา ๑๑๑ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติในพระราชบัญญัตินี้ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับแก่การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญและกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับแก่การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยอนุโลม</p> <p>ในการนำกฎหมายตามวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลมให้อำนาจหน้าที่ของคณะรัฐมนตรี ก.พ. และ ก.ค.ศ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ถ. สำหรับผู้ใช้อำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>มาตรา ๑๑๒ ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการแทน ผู้ดำรงตำแหน่งใดอาจมอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นปฏิบัติราชการแทน เพื่อวัตถุประสงค์เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ความรับผิดชอบที่เหมาะสม มีความคุ้มค่า ความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ไม่เป็นการเพิ่มขึ้นตอนหรือระยะเวลาการใช้อำนาจ และการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้ โดยผู้มอบอำนาจต้องคำนึงถึงขีดความสามารถ ความรับผิดชอบและสภาพของตำแหน่งของผู้รับมอบอำนาจดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมอบอำนาจให้รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือเทียบเท่าในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น</p> <p>(๒) หัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือเทียบเท่าอาจมอบอำนาจ ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในส่วนราชการของตน</p> <p>ทั้งนี้ การดำเนินการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ค. กำหนด</p> <p>การมอบอำนาจตามมาตรานี้ให้ทำเป็นหนังสือโดยจะกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขให้ผู้รับมอบอำนาจตามวรรคหนึ่งต้องปฏิบัติก็ได้</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		
<p>มาตรา ๑๑๓ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๑๒ ผู้รับมอบอำนาจต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบอำนาจตามวัตถุประสงค์ของการมอบ</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>อำนาจ เมื่อได้มอบอำนาจแล้วหากผู้มอบอำนาจเห็นว่าผู้รับมอบอำนาจใช้อำนาจที่รับมอบโดยไม่ถูกต้องหรืออาจก่อให้เกิดความเสียหาย ผู้มอบอำนาจมีอำนาจให้คำแนะนำและให้แก้ไขการปฏิบัติราชการของผู้รับมอบอำนาจ หากผู้รับมอบอำนาจไม่ปฏิบัติตามให้ถือว่ากรมมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนเป็นอันสิ้นสุด</p>			
<p>มาตรา ๑๑๔ ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ามีรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายคน ให้ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือเทียบเท่าเรียงตามลำดับระดับตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นผู้รักษาราชการแทน</p> <p>ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ผู้บริหารท้องถิ่นจะแต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือเทียบเท่าเรียงตามลำดับระดับตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นผู้รักษาราชการแทนก็ได้</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๑๑๕ ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือเทียบเท่า หรือมี</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>แต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในส่วนราชการนั้นหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือเทียบเท่าเรียงตามลำดับระดับตำแหน่งเป็นผู้รักษาราชการแทน</p>			
<p>มาตรา ๑๑๖ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๑๔ และมาตรา ๑๑๕ หากผู้บริหารท้องถิ่นไม่ได้แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน</p> <p>(๑) ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือเทียบเท่าที่มีอาวุโสตามระเบียบแบบแผนของทางราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นผู้รักษาราชการแทน</p> <p>(๒) ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือเทียบเท่าหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือเทียบเท่าที่มีอาวุโสตามระเบียบแบบแผนของทางราชการในส่วนราชการนั้นเป็นผู้รักษาราชการแทน</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๑๑๗ ในการดำเนินการตามมาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ และมาตรา ๑๑๖ ให้เป็นไป ตามระเบียบที่ ก.ถ. กำหนด ทั้งนี้ ให้ผู้รักษาราชการแทนตามความในพระราชบัญญัตินี้มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ซึ่งตนแทน</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>มาตรา ๑๑๘ ในกรณีที่ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ และเป็นกรณีที่มิได้บัญญัติไว้ในหมวด ๑ การปฏิบัติราชการแทน หมวด ๒ การรักษาราชการแทน ให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจสั่งให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นได้ตามระเบียบที่ ก.ถ. กำหนด</p> <p>ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่งให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการนั้น ในกรณีที่มีกฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ มติของคณะรัฐมนตรี หรือคำสั่งผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใดก็ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่อย่างนั้นในระหว่างที่รักษาการในตำแหน่งแล้วแต่กรณี</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๑๑๙ ให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น คณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.ถ.” ประกอบด้วยกรรมการจำนวนเจ็ดคนซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งตามมาตรา ๑๒๒</p> <p>กรรมการ ก.พ.ถ. ต้องทำงานเต็มเวลา</p> <p>ให้อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่เป็นเลขานุการของ ก.พ.ถ. และอาจแต่งตั้งข้าราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจำนวนไม่เกินสามคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย	กำหนดให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่นเพื่อพิทักษ์ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม และเป็นหลักประกันให้กับข้าราชการส่วนท้องถิ่นว่าจะได้รับความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลจากพระราชบัญญัตินี้	
มาตรา ๑๒๐ กรรมการ ก.พ.ถ. ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>(๑) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด</p> <p>(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปีในวันสมัคร</p> <p>(๓) มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้</p> <p>(ก) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล หรือคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>(ข) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการครู คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการทหาร คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ หรือคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>(ค) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการกฤษฎีกา</p> <p>(ง) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ หรือเทียบเท่า หรือตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองชั้นต้น</p> <p>(จ) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัยการพิเศษประจำเขต หรือเทียบเท่า</p> <p>(ฉ) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือเทียบเท่าหรือตำแหน่งประเภทบริหาร</p>			

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ท้องถิ่นระดับสูง</p> <p>(ข) เป็นหรือเคยเป็นผู้สอนวิชาในสาขานิติศาสตร์ สังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินในสถาบันอุดมศึกษา และดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี</p>			
<p>มาตรา ๑๒๑ กรรมการ ก.พ.ด. ต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ</p> <p>(๒) เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐหรือบุคคลใด</p> <p>(๓) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง สมาชิกพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๔) เป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจ</p> <p>(๕) เป็นกรรมการในองค์กรกลางบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของรัฐ</p> <p>(๖) ประกอบอาชีพหรือวิชาชีพอย่างอื่นหรือดำรงตำแหน่งหรือประกอบกิจการใดๆ หรือเป็นกรรมการในหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน อันขัดต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา</p> <p>(๗) เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
(๘) เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก แม้จะมีการรอการลงโทษ เว้นแต่เป็นการรอการลงโทษในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดฐานหมิ่นประมาท			
<p>มาตรา ๑๒๒ ให้มีคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ถ. ประกอบด้วย ประธานศาลปกครองสูงสุดเป็นประธาน รองประธานศาลฎีกาที่ได้รับมอบหมายจากประธานศาลฎีกาหนึ่งคน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ. หนึ่งคนซึ่งได้รับเลือกโดย ก.ถ. เป็นกรรมการและให้เลขานุการ ก.พ.ถ. เป็นกรรมการและเลขานุการ</p> <p>ให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ถ. มีหน้าที่สรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา ๑๒๐ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๒๑ จำนวนเจ็ดคนเพื่อเป็นกรรมการ ก.พ.ถ.</p> <p>ให้ผู้ได้รับคัดเลือกตามวรรคสองประชุมเลือกกันเองให้คนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ ก.พ.ถ. และให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเสนอคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้นายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง</p> <p>หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ถ. ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ถ. กำหนด</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๑๒๓ ผู้ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการ ก.พ.ถ. ผู้ใดมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) ผู้นั้นต้องลาออกจากการเป็นบุคคลซึ่งมีลักษณะต้องห้ามหรือแสดงหลักฐานให้เป็นที่เชื่อได้ว่าตนได้เลิกการประกอบอาชีพหรือ</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>วิชาชีพหรือการประกอบการอันมีลักษณะต้องห้ามดังกล่าวต่อเลขานุการ ก.พ.ถ. ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคัดเลือก</p> <p>ในกรณีที่ผู้ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการ ก.พ.ถ. มิได้ลาออกหรือเลิกการประกอบอาชีพหรือวิชาชีพหรือการประกอบการดังกล่าวภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าผู้นั้นมิเคยได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการ ก.พ.ถ. และให้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ถ. ขึ้นใหม่</p>			
<p>มาตรา ๑๒๔ กรรมการ ก.พ.ถ. มีวาระการดำรงตำแหน่งหกปี นับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว</p> <p>ให้กรรมการ ก.พ.ถ. ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าคณะรัฐมนตรีจะแต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ถ. ใหม่</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๑๒๕ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการ ก.พ.ถ. พ้นจากตำแหน่งเมื่อ</p> <p>(๑) ตาย</p> <p>(๒) ลาออกเป็นหนังสือ</p> <p>(๓) มีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์</p> <p>(๔) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๑๒๐ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๒๑</p> <p>(๕) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกแม้จะมีการรอกการลงโทษ เว้นแต่เป็นการรอกการลงโทษ ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดฐานหมิ่นประมาท</p> <p>(๖) ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มเวลาอย่างสม่ำเสมอตาม</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ระเบียบที่ ก.พ.ถ. กำหนด</p> <p>เมื่อมีกรณีตามวรรคหนึ่ง ให้กรรมการ ก.พ.ถ. เท่าที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้และให้ถือว่า ก.พ.ถ. ประกอบด้วยกรรมการ ก.พ.ถ. เท่าที่เหลืออยู่ เว้นแต่มีกรรมการ ก.พ.ถ. เหลืออยู่ไม่ถึงห้าคน</p> <p>เมื่อมีกรณีตามวรรคหนึ่งหรือกรณีที่กรรมการ ก.พ.ถ. พ้นจากตำแหน่งตามวาระให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกดำเนินการสรรหาและคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ถ. แทนกรรมการ ก.พ.ถ. ซึ่งพ้นจากตำแหน่งโดยเร็ว เว้นแต่กรรมการ ก.พ.ถ. ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่งมีวาระตำแหน่งเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ทั้งนี้ ผู้ได้รับคัดเลือกแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน</p>			
<p>มาตรา ๑๒๖ ก.พ.ถ. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เสนอแนะต่อ ก.ถ. เพื่อให้ ก.ถ. ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบาย กฎ ประกาศ ระเบียบ มาตรฐาน หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไข หรือมติในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม</p> <p>(๒) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา ๑๓๒</p> <p>(๓) พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๔๐</p> <p>(๔) พิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรมตามมาตรา ๑๔๓</p> <p>(๕) ออกกฎ ก.พ.ถ. ประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎ ก.พ.ถ. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>(๖) แต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติตามมาตรา ๑๒๐ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๒๑ เพื่อเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือเป็นกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์</p> <p>(๗) ปฏิบัติการอื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค. ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้</p>			
<p>มาตรา ๑๒๗ ให้กรรมการ ก.พ.ถ. กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ และกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ได้รับเงินประจำตำแหน่งและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาซึ่งใช้บังคับแก่กรรมการ ก.พ.ค. กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์และกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม และให้มีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับสูง</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๑๒๘ การประชุมของ ก.พ.ถ. กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ และกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ.ถ. กำหนด</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๑๒๙ วิธีพิจารณาเรื่องในอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ถ. ได้แก่ พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์ พิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรม และเรื่องอื่นตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นเป็นวิธีพิจารณาโดยระบบได้ส่วน</p> <p>ในการพิจารณาตามวรรคหนึ่ง หากกรณีที่มีความจำเป็นและ</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ไม่มีในกฎ ประกาศ ระเบียบ หลักการและวิธีการของ ก.พ.ถ. ให้ นำระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุดว่า ด้วยวิธีพิจารณาคดีปกครองมาใช้บังคับโดยอนุโลม</p>			
<p>มาตรา ๑๓๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๖ ให้กรรมการ ก.พ.ถ. กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ มีอำนาจ เช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา ความอาญาและให้มีอำนาจ ดังต่อไปนี้ด้วย</p> <p>(๑) สั่งให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งส่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจาก ราชการอันเป็นเหตุให้มีการอุทธรณ์ส่งสำนวนการสอบสวนและ การลงโทษให้ ก.พ.ถ. ภายในเวลาที่กำหนด</p> <p>(๒) สั่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมตลอดทั้ง กระทรวง กรม ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานอื่นของรัฐ ที่เกี่ยวข้องสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมหรือส่งตัว ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ในสังกัดมาให้ถ้อยคำ ในกรณีนี้จะ กำหนดระยะเวลาในการสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมไว้ ด้วยก็ได้</p> <p>(๓) มีคำสั่งให้ข้าราชการ ลูกจ้างหรือพนักงานจ้างขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมตลอดทั้ง กระทรวง กรม ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือบุคคลใดที่เกี่ยวข้องมา ให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๔) เข้าไปในอาคารหรือสถานที่ใดๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ หน้าที่ของ ก.พ.ถ. ทั้งนี้ ในระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ ตก หรือในเวลาทำการของสถานที่นั้น</p> <p>(๕) สอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติม</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>มาตรา ๑๓๑ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ท้องถิ่น โดยให้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการพิทักษ์ ระบบคุณธรรมท้องถิ่น เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน ก.พ.ถ.” และ สำนักงาน ก.พ.ถ. มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบงานในราชการของ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.พ.ถ.</p> <p>(๒) ดำเนินการสืบสวน รวบรวมข้อมูล รวมทั้งวิเคราะห์ การจัดทำสำนวนและจัดทำความเห็นที่เกี่ยวกับการพิจารณาเรื่อง อุทธรณ์ เรื่องร้องทุกข์ และเรื่องขอความเป็นธรรม ตลอดจน ดำเนินการตามมาตรการบังคับตามคำวินิจฉัย ก.พ.ถ.</p> <p>(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครองที่ ก.พ.ถ. กรรมการ วินิจฉัยอุทธรณ์ กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ ถูกฟ้องคดีต่อศาล ปกครอง</p> <p>(๔) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนากฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ตลอดจนแนวทางการ ดำเนินการด้านการอุทธรณ์ การร้องทุกข์และการคุ้มครองระบบ คุณธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๕) ศึกษา วิเคราะห์ และพิจารณาดำเนินการปรับปรุง แก้ไข หรือจัดทำร่างกฎหมาย กฎ ประกาศระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ตลอดจนหนังสือสั่งการและแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่ อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ.ถ.</p> <p>(๖) ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ติดตามและประเมินผล เกี่ยวกับการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการรักษาระบบคุณธรรม</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินการตามที่ ก.พ.ถ. มอบหมาย</p>			
<p>มาตรา ๑๓๒ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัย หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๐๓ (๑) (๓) (๕) (๖) (๗) หรือ (๘) ตามพระราชบัญญัตินี้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ถ. ภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.ถ.</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๑๓๓ ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ก.พ.ถ. จะพิจารณาวินิจฉัยเองหรือจะตั้งคณะกรรมการ วินิจฉัยอุทธรณ์ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ก็ได้ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.ถ.</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๑๓๔ การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา ๑๓๒ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นับแต่วันที่ได้รับ อุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จ ภายในระยะเวลาดังกล่าวก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินสองครั้ง ครั้งละไม่เกินหกสิบวันและให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๑๓๕ เมื่อ ก.พ.ถ. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วให้ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามมาตรา ๕๑ หรือผู้บังคับบัญชาซึ่งมี อำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบการบริหารงานบุคคลของ กรุงเทพมหานครแล้วแต่กรณี ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัย นั้นภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่รับแจ้งคำวินิจฉัยของ ก.พ.ถ.</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ด. ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ด.</p> <p>ผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าเป็นการจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น</p>			
<p>มาตรา ๑๓๖ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาตามมาตรา ๖๕ ผู้ใดถูกส่งลงโทษทางวินัยอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น และผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการที่โอนมาแต่ยังไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามกฎหมายดังกล่าวก็ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ตามมาตรา ๑๓๒ ได้ แต่ถ้าผู้นั้นได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการที่โอนมาไว้แล้ว และในวันที่ผู้นั้นได้โอนมาบรรจุเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ยังไม่แล้วเสร็จ ให้ผู้มีอำนาจวินิจฉัยอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการที่โอนมามีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ และให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามมาตรา ๕๑ หรือผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามกฎหมายการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยอุทธรณ์นั้น</p> <p>ในกรณีที่มีการอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ด. ตามวรรคหนึ่ง การพิจารณาความผิดและการลงโทษให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการที่โอนมา</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
มาตรา ๑๓๗ ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ให้ ก.พ.ด. มี	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>อำนาจไม่รับอุทธรณ์ ยกอุทธรณ์หรือมีคำวินิจฉัยให้แก่ไขหรือยกเลิกคำสั่งลงโทษ และให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้อุทธรณ์หรือให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมตามที่ ก.พ.ถ. ประกาศกำหนด</p> <p>การวินิจฉัยให้แก่ไขหรือให้ดำเนินการอื่นตามวรรคหนึ่ง ก.พ.ถ. จะให้เพิ่มโทษไม่ได้ เว้นแต่เป็นกรณีที่ได้รับแจ้งจาก อ.ก.ถ.จังหวัด หรือ ก.ถ. ตามมาตรา ๙๖ ว่าสมควรเพิ่มโทษ ในกรณีเช่นนี้ ก.พ.ถ. มีอำนาจวินิจฉัยให้เพิ่มโทษได้</p>			
<p>มาตรา ๑๓๘ ก.พ.ถ. และกรรมการ ก.พ.ถ. กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์อาจถูกคัดค้านได้เมื่อมีเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการถูกสั่งให้ออกจากราชการ</p> <p>(๒) มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการถูกสั่งให้ออกจากราชการ</p> <p>(๓) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์</p> <p>(๔) เป็นผู้กล่าวหาหรือเป็นหรือเคยเป็นผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการ</p> <p>(๕) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยหรือการสั่งให้ออกจากราชการที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ</p> <p>(๖) มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติหรือทางสมรสกับบุคคลตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้อุทธรณ์</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ก.พ.ถ. และกรรมการก.พ.ถ. กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ซึ่งมีกรณีตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งต่อประธาน ก.พ.ถ. และถอนตัวจากการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์</p> <p>การยื่นคำคัดค้าน และการพิจารณาคำคัดค้านให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ถ.</p>			
<p>มาตรา ๑๓๙ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชาและเป็นกรณีที่ไม้อาจอุทธรณ์ตามหมวด ๑ การอุทธรณ์ได้ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวดนี้</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๑๔๐ การร้องทุกข์ที่เหตุเกิดจากผู้บังคับบัญชา ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ</p> <p>การร้องทุกข์ที่เหตุเกิดจากผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ.ถ. กำหนด ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ถ.</p> <p>เมื่อ ก.พ.ถ. ได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ประการใดแล้ว ให้ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณี ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ถ.</p> <p>การร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ตามวรรคหนึ่งและวรรคสองให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ถ.</p> <p>ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าเป็นการจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>มาตรา ๑๔๑ ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ให้ ก.พ.ด.มีอำนาจไม่รับเรื่องร้องทุกข์ ยกคำร้องทุกข์ หรือมีคำวินิจฉัยให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งและให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์หรือให้ดำเนินการอื่นใด เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมตามที่ ก.พ.ด. ประกาศกำหนด</p> <p>ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ก.พ.ด. จะพิจารณาวินิจฉัยเองหรือจะตั้งกรรมการ ก.พ.ด. คนหนึ่ง หรือจะตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ด.</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๑๔๒ เมื่อมีกรณีดังต่อไปนี้ ก.พ.ด. และกรรมการ ก.พ.ด. กรรมวินิจฉัยร้องทุกข์ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์อาจถูกคัดค้านได้</p> <p>(๑) เป็นผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจหรือเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาดังกล่าว</p> <p>(๒) มีส่วนได้เสียในเรื่องที่ร้องทุกข์</p> <p>(๓) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้ร้องทุกข์</p> <p>(๔) มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติหรือการสมรสกับบุคคลตาม (๑) (๒) หรือ (๓) อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ร้องทุกข์</p> <p>ก.พ.ด. และกรรมการ ก.พ.ด. กรรมวินิจฉัยร้องทุกข์ซึ่งมีกรณีตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งต่อประธาน ก.พ.ด. และถอนตัวจากการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์</p> <p>การยื่นคำคัดค้านและการพิจารณาคำคัดค้าน ให้เป็นไป</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.			
มาตรา ๑๔๓ ในกรณีที่ ก.พ.อ. เห็นว่า กฎ ประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข หรือคำสั่งใดที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ และมุ่งหมายให้ใช้บังคับเป็นการทั่วไปหรือการดำเนินการใด ไม่สอดคล้องกับหลักการและระบบคุณธรรมตามมาตรา ๘ ให้ ก.พ.อ. แจ้งให้หน่วยงานผู้ออกกฎ ประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข หรือคำสั่งดังกล่าวทราบ เพื่อแก้ไขหรือยกเลิกตามควรแก่กรณี	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
มาตรา ๑๔๔ ภายใต้บังคับภาคหนึ่ง บททั่วไป การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร เว้นแต่บทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมกรุงเทพมหานคร การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรมให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้	มาตรา ๒๗ การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร		
มาตรา ๑๔๕ การบริหารงานบุคคลของลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำความในภาคหนึ่ง บททั่วไป ภาคสอง การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและภาคสาม การพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น มาใช้บังคับแก่การบริหารงานบุคคลของลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหากมีกรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือการใดโดยสภาพของกฎหมาย กฎ ประกาศ หรือระเบียบไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ให้ ก.อ.มีอำนาจ	มาตรา ๒๒ให้นำบทบัญญัติในหมวดนี้มาใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้กำหนดมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติ ให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนจังหวัด		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ออกกฎ ประกาศ หรือระเบียบเพื่อใช้ปฏิบัติสำหรับกรณีหรือการนั้นได้ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นรวมตลอดถึงภาระทางด้านการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประการสำคัญ</p>			
<p>มาตรา ๑๔๖ การบริหารงานบุคคลของลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		
<p>มาตรา ๑๔๗ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๐ ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด จะมีจำนวนรวมกันเมื่อนำไปเทียบสัดส่วนกับจำนวนข้าราชการส่วนท้องถิ่นแล้วต้องไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนข้าราชการส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น</p> <p>องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีจำนวนลูกจ้างและพนักงานจ้างรวมกันเกินกว่าจำนวนที่กำหนด ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจัดทำแผนลดลูกจ้างและพนักงานจ้างให้เหลือไม่เกินจำนวนที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง ในระยะเวลา ๔ ปี นับจากพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ</p> <p>กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้และเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่นและของรัฐ ก.ถ.อาจมีมติอนุมัติให้มีจำนวนลูกจ้างและพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเกินกว่าจำนวนที่กำหนดในวรรคหนึ่งได้ และมติในเรื่องดังกล่าวให้ถือเสียงข้างมากซึ่งไม่น้อยกว่าสี่ในห้า</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>ของจำนวนกรรมการที่มาประชุม</p> <p>มาตรา ๑๔๘ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะแต่งตั้ง ก.ถ. และ อ.ก.ถ. จังหวัดตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>การดำเนินการให้มี ก.ถ. และ อ.ก.ถ.จังหวัด ให้กระทำให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ</p> <p>ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตามวรรคหนึ่งให้ใช้มาตรฐานกลาง มาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์และการดำเนินการ รวมตลอดถึงกรณีที่กำหนดไว้แล้วซึ่งใช้บังคับหรือปฏิบัติอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับต่อไปจนกว่า ก.ถ. ตามพระราชบัญญัตินี้ จะได้กำหนดกฎ ประกาศ ระเบียบแล้วเสร็จและใช้บังคับ หากมีการใดไม่อาจนำมาตรฐานและหลักเกณฑ์ดังกล่าวมาใช้บังคับได้ การจะดำเนินการประการใดให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการตามวรรคหนึ่งกำหนด แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		
<p>มาตรา ๑๔๙ ในระหว่างที่ยังมิได้ดำเนินการให้มี ก.พ.ถ. เรื่องที่</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ถ. ให้ ก.ถ. ตามพระราชบัญญัตินี้ทำหน้าที่ ก.พ.ถ.จนกว่าจะได้แต่งตั้ง ก.พ.ถ.ตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>ในระยะเริ่มแรกที่ยังไม่มี ก.ถ. ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร หรือ คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับทำหน้าที่ตามวรรคหนึ่งไปพลางก่อน</p> <p>การดำเนินการแต่งตั้ง ก.พ.ถ. ให้กระทำไปแล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ</p>			
<p>มาตรา ๑๕๐ ผู้ใดเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานเมืองพัทยา หรือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๑๕๑ ในระหว่างที่ ก.ถ.ยังมิได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะตามมาตรา ๓๗ บทบัญญัติในภาค ๒ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่เดิมมีสิทธิได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ตลอดจนจมีสิทธิอื่นๆตามที่เคยมีสิทธิอยู่เดิมไปพลางก่อนจนกว่า ก.ถ.จะจัดทำ</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะเสร็จและจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าประเภทตำแหน่ง สายงานระดับตำแหน่งและตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ตามมาตรฐานดังกล่าว และประกาศให้ทราบ จึงให้นำบทบัญญัติในภาค ๒ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นข้าราชการส่วนท้องถิ่นแห่งพระราชบัญญัตินี้มาใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ก.ถ. ประกาศเป็นต้นไป และให้ผู้บริหารท้องถิ่น ส่งแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ก.ถ. ประกาศ</p> <p>ในการจัดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามวรรคหนึ่งหากมีเหตุผลความจำเป็น ก.ถ.อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะตัวได้</p> <p>เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ถ. กำหนดตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. ประกาศกำหนด</p> <p>ให้ ก.ถ. ดำเนินการประกาศตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ</p>			
<p>มาตรา ๑๕๒ ผู้ใดเป็นลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>ในระหว่างที่ยังมิได้กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้นำบทบัญญัติว่าด้วยลูกจ้างและพนักงานจ้างซึ่งใช้</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒	เหตุผล	หมายเหตุ
บังคับอยู่เดิมมาใช้บังคับไปพลางก่อน			
<p>มาตรา ๑๕๓ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัย หรือมีกรณีที่เหมาะสมควรให้ออกจากราชการอยู่ก่อนวันที่บทบัญญัติใน ภาค ๒ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วน ท้องถิ่น แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้บริหารท้องถิ่น ส่ง โทษผู้นั้นหรือสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ส่วน การสอบสวน การพิจารณาและการดำเนินการเพื่อลงโทษหรือให้ ออกจากราชการให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้เว้นแต่</p> <p>(๑) กรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตาม กฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นไปแล้วก่อนวันที่บทบัญญัติในภาค ๒ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นแห่ง พระราชบัญญัตินี้ ใช้บังคับ และยังไม่สอบสวนไม่แล้วเสร็จ ก็ให้ สอบสวนตามกฎหมายนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ</p> <p>(๒) กรณีที่ได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตาม กฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเสร็จไปแล้วก่อนวันที่บทบัญญัติใน ภาค ๒ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วน ท้องถิ่นแห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้การสอบสวนหรือการ พิจารณาแล้วแต่กรณีนั้นเป็นอันใช้ได้</p> <p>(๓) กรณีที่ได้มีการรายงานหรือส่งเรื่อง หรือนำสำนวนเสนอ หรือสั่งให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา แล้วแต่</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>กรณี พิจารณาเรื่องนั้นยังไม่เสร็จ ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาพิจารณาตามกฎหมายนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ</p>			
<p>มาตรา ๑๕๔ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น ก่อนวันที่บทบัญญัติในภาค ๒ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นแห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ผู้ใดมีกรณีกระทำความผิดวินัย หรือกรณีสมควรให้ออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการนั้นอยู่ก่อนวันที่บทบัญญัติในภาค ๒ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นแห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้บริหารท้องถิ่น มีอำนาจดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น หรือดำเนินการสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ให้นำมาตรา ๘๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		
<p>มาตรา ๑๕๕ ผู้ใดถูกสั่งลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ถ้ายังไม่ได้ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว และยังไม่พ้นกำหนดเวลาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัตินี้ได้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ</p>	ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย		

ร่าง พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ.	พ.ร.บ.บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒	เหตุผล	หมายเหตุ
<p>มาตรา ๑๕๖ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือเคยดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และได้มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมีกรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการต่อไปในเรื่องนั้นจะสมควรดำเนินการประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ค. ประกาศ กำหนด</p>	<p>ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย</p>		