

ที่ ปน ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐

ศาลากลางจังหวัดปัตตานี
ถนนเดชา ปน ๙๔๐๐๐

๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ...

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี นายกเทศมนตรีเมืองปัตตานี และนายกเทศมนตรีเมืองตะลุบัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ... จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งว่าได้ปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ... เพื่อให้การจัดทำและเสนอร่างกฎหมายเป็นไปตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ประกอบมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๐ ดังนั้น เพื่อให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับร่างกฎหมายดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากจังหวัดในการแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดรวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งในเขตจังหวัดทราบเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างกฎหมายดังกล่าวต่อไปด้วย

จังหวัดปัตตานีพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การแสดงความคิดเห็นในร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ... เป็นไปอย่างแพร่หลาย จึงประชาสัมพันธ์ร่างกฎหมายฉบับดังกล่าวให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งทราบโดยทั่วกัน หากมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะสามารถจัดส่งแบบแสดงความคิดเห็นให้กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ เพื่อรายงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต่อไป ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารที่ส่งมาด้วยได้ทางเว็บไซต์ www.pattanilocal.go.th หัวข้อ “ประชาสัมพันธ์”

จึงเรียนมาเพื่อทราบ สำหรับอำเภอให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายลือชัย เจริญทรัพย์)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทรศัพท์ ๐ ๗๓๓๔ ๙๕๑๙ ต่อ ๑๑๒ – ๑๑๔
โทรสาร ๐ ๗๓๓๓ ๖๕๘๑

ร่าง
พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ....

.....
.....
.....

.....
.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบมาตรา ๔๐ และมาตรา ๒๕๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

เหตุผลความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามระบบคุณธรรมและมีมาตรฐานที่สอดคล้องกันเพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกันหรือสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว

.....
.....

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ....”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีจริยธรรมและศักยภาพสำหรับปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ การสร้างระบบคุณธรรม การพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตที่ดี รวมตลอดถึงการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมอย่างมีมาตรฐานและเป็นธรรมเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่นและของรัฐ

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และกรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา รวมตลอดถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

"ผู้บริหารท้องถิ่น" หมายความว่า นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร นายกเมืองพัทยา รวมตลอดถึงนายกหรือผู้บริหารท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

"ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" หมายความว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดเทศบาล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดกรุงเทพมหานคร ปลัดเมืองพัทยา รวมตลอดถึงปลัดหรือหัวหน้าข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

"ข้าราชการส่วนท้องถิ่น" หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการเทศบาล ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล และข้าราชการกรุงเทพมหานคร ข้าราชการเมืองพัทยา รวมตลอดถึงข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนหรืองบประมาณอื่นของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

"ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ" หมายความว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งรับราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ไม่รวมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

"ข้าราชการครูส่วนท้องถิ่น" หมายความว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพและทำหน้าที่เช่นเดียวกับข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

"บุคลากรทางการศึกษา" หมายความว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานเช่นเดียวกับบุคลากรทางการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

"ลูกจ้าง" หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณหมวดค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นค่าจ้างของลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

"พนักงานจ้าง" หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณหมวดค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นค่าจ้างพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

"สถานศึกษา" หมายความว่า โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

"ประธานกรรมการ" หมายความว่า ประธานกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น

"หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ." หมายความว่า หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๕ ในกรณีที่มีกฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบหรือข้อบังคับใดใช้บังคับเพื่อให้สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้นำกฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบหรือข้อบังคับนั้นมาใช้บังคับแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นด้วย โดยให้บรรดาคำว่า "ข้าราชการพลเรือน" หรือ "ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา" หรือ "ลูกจ้างหรือพนักงาน

ราชการของส่วนราชการ"ที่มีอยู่ในกฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบ หรือข้อบังคับนั้น หมายความถึง "ข้าราชการส่วนท้องถิ่น" หรือ "ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" หรือ "ลูกจ้างหรือพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" แล้วแต่กรณีด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่จะได้มีกฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบ หรือข้อบังคับอื่นใดบัญญัติไว้สำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือลูกจ้างหรือพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะ

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ลักษณะ ๑
บททั่วไป

มาตรา ๗ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในพระราชบัญญัตินี้ ได้แก่ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

(๑) การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๓) การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการซึ่งสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

(๔) การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของลูกจ้างและพนักงานจ้าง

มาตรา ๘ การจัดระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของท้องถิ่นและสอดคล้องกับการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า และต้องส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและของทางราชการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ

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

(๒) การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความเสมอภาค ความทั่วถึง ความคุ้มค่า

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือการสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามิได้

(๔) การย้าย การโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือการโอนข้าราชการอื่นมาเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) การดำเนินการทางวินัยต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

(๖) การมอบหมายภาระงานต้องให้เหมาะกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้มีคุณภาพเกิดความคุ้มค่า มีผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของท้องถิ่นและของรัฐ

(๗) การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

มาตรา ๙ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. กำหนด ในกรณีที่ ก.ถ. ยังมิได้กำหนด ให้นำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่ใช้กับข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๐ ในการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายจากเงินรายได้ที่เป็นงบประมาณรายจ่ายโดยจะกำหนดและจ่ายสูงกว่าร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้

รายได้และงบประมาณรายจ่ายตามวรรคหนึ่ง ไม่รวมเงินอุดหนุนตามภารกิจถ่ายโอนและเงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๑๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างมีสิทธิได้รับสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นหรืออาจได้รับสิทธิประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ถ. กำหนดในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๒ ในปีงบประมาณใดการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างเกิดผลสัมฤทธิ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะจัดสรรเงินเพื่อจ่ายเป็นประโยชน์ตอบแทนอื่นโดยอนุโลมตามนโยบายของรัฐให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างนั้นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. กำหนด

มาตรา ๑๓ บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๑๔ เครื่องแบบข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น

ลักษณะ ๒
คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น

หมวด ๑
คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๑๕ ให้มีคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.ถ.” ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการผู้แทนส่วนราชการจำนวนหกคน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๓) กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนแปดคน ประกอบด้วย

(ก) ผู้แทนผู้บริหารท้องถิ่นจำนวนสี่คน ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคน นายกเทศมนตรีหนึ่งคน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน และนายกหรือผู้บริหารท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งหนึ่งคน

(ข) ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นจำนวนสี่คน ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคน ข้าราชการเทศบาลหนึ่งคน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน และข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งหนึ่งคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการด้านกฎหมาย และด้านการบริหารราชการแผ่นดิน จำนวนแปดคน โดยให้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยด้านละหนึ่งคน

ให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยหัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. อาจแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคน

มาตรา ๑๖ การสรรหากรรมการตามมาตรา ๑๕ (๓) และ (๔) ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) การสรรหากรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๑๕ (๓) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

กรณีการสรรหากรรมการผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้สรรหาจากข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง ขึ้นไป

(๒) การสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๑๕ (๔) ให้ประกาศรับสมัครคัดเลือกโดยต้องมีจำนวนผู้สมัครรวมแล้วไม่น้อยกว่าสองเท่าของจำนวนที่กำหนดหรือจำนวนที่ว่างเพื่อให้ ก.ถ. คัดให้เหลือจำนวนสองเท่าแล้วเสนอรายชื่อให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยคัดเลือกให้เหลือ

จำนวนที่กำหนดหรือจำนวนที่ว่าง เพื่อเสนอให้นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งโดยความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ การสรรหาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

ในการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขในการสรรหากรรมการตามวรรคหนึ่งให้คำนึงถึงความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด

มาตรา ๑๗ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๑๕ (๔) ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติ

(๑) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปีในวันสมัคร

(๓) มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๑) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล หรือคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒) เคยเป็นข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหารสูงหรือเทียบเท่า ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับสูง ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองปีติดต่อกัน

๓) เป็นหรือเคยเป็นผู้สอนวิชาในสาขานิติศาสตร์ สังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินในสถาบันอุดมศึกษาโดยดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

๔) เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ในการทำงานและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านใดด้านหนึ่ง ตามมาตรา ๑๕ (๔) เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบปีนับถึงวันสมัคร

ข. ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ

(๒) เป็นลูกจ้างหรือพนักงานของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ

(๓) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น

(๔) เป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งในพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๕) เป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นคู่สัญญา หรือในกิจการที่กระทำให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกระทำ

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๗) เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกแม้จะมีการรอการลงโทษ เว้นแต่เป็นการรอการลงโทษในความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ

มาตรา ๑๘ กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๑๕ (๓) และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๑๕ (๔) มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับการคัดเลือกอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

ในกรณีที่กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๑๕ (๓) และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๑๕ (๔) จะพ้นจากตำแหน่งตามวาระให้ดำเนินการการสรรหาเพื่อแต่งตั้งกรรมการดังกล่าวแทนภายในสามสิบวันก่อนวันครบวาระ

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวรรคหนึ่งหากยังมิได้คัดเลือกกรรมการขึ้นใหม่หรือการคัดเลือกยังไม่แล้วเสร็จให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับคัดเลือกใหม่เข้ารับหน้าที่

มาตรา ๑๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๑๕ (๓) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออกเป็นหนังสือต่อประธานกรรมการ

(๓) พ้นจากการเป็นผู้บริหารท้องถิ่น

(๔) พ้นจากการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทที่ตนเป็นผู้แทนแล้วแต่กรณี

(๕) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ ก.ถ. มีมติไม่น้อยกว่าสามในห้าของจำนวนกรรมการที่ดำรงตำแหน่งอยู่ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี การลงมติให้กระทำโดยลับ

กรณีผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้ใดอยู่ระหว่างถูกระงับการปฏิบัติหน้าที่เป็นการชั่วคราวหรืออยู่ระหว่างถูกสั่งพักราชการให้กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้นั้นหยุดการปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการชั่วคราวด้วย

มาตรา ๒๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๑๕ (๔) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) มีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์

(๓) ลาออกเป็นหนังสือต่อประธานกรรมการ

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๗

(๕) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกแม้จะมีการรอการลงโทษ เว้นแต่เป็นการรอการลงโทษในความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) ก.ถ. มีมติไม่น้อยกว่าสามในห้าของจำนวนกรรมการที่ดำรงตำแหน่งอยู่ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี การลงมติให้กระทำโดยลับ

มาตรา ๒๑ ในกรณีกรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๑๕(๓) หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๑๕ (๔) ว่างลง เนื่องจากพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ดำเนินการสรรหาเพื่อแต่งตั้งแทนกรรมการดังกล่าวภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่กรรมการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง เว้นแต่วาระตำแหน่งของกรรมการนั้นเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ทั้งนี้ ให้ผู้ได้รับคัดเลือกแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในระหว่างที่ยังมิได้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างตามวรรคหนึ่ง และยังมีกรรมการเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่ง ให้กรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

มาตรา ๒๒ คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทมีประสิทธิภาพเป็นแนวทางที่สอดคล้องกัน และเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของท้องถิ่นและของรัฐ

(๒) ออกกฎ ก.ถ. ประกาศ และระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น การให้คำแนะนำหรือวางแนวทางการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ กฎ ก.ถ. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

(๓) กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญาประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและการกำหนดเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมทั้งระดับตำแหน่ง ตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ และประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิดังกล่าว

(๕) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก คัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น หรือการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้พ้นจากตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๖) การกำหนดเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ และสวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทนอื่นให้คำนึงถึงการมีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่น โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

(๗) พัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรมและมีทัศนคติที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ

(๘) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้และจัดทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับ นโยบาย และยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ทุนการศึกษาดังกล่าวให้ใช้จากรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสงค์จะให้ทุนการศึกษานั้น

(๙) ดำเนินการสรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและคัดเลือกตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา

(๑๐) ให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

(๑๑) จัดระบบทะเบียนประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นและการแก้ไขทะเบียนประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการควบคุมการเกษียณอายุราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๑๒) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้

(๑๓) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามหมวด ๙ การอุทธรณ์

(๑๔) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๑๕) กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และการบังคับการให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรฐาน และมติของ ก.ถ. รวมถึงมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๑๖) ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ รวมตลอดทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติในกรณีที่เป็นปัญหา

(๑๗) กำกับการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ถ.

(๑๘) ปฏิบัติการอื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และตามกฎหมายอื่น

มาตรา ๒๓ ก.ถ. มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ถ.” ในด้านต่าง ๆ ตามหน้าที่และอำนาจที่กฎหมายกำหนดเป็นหน้าที่ของ ก.ถ. เพื่อทำหน้าที่ศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำพิจารณาวินิจฉัย และทำการใด ๆ แทน ในกรณีนี้ ก.ถ. อาจมอบหมายให้ อ.ก.ถ. กระทำในเรื่องใดจนเสร็จแล้วรายงานให้ ก.ถ. ทราบได้

การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้มีคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นด้วย

จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง อ.ก.ถ. รวมตลอดทั้งวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

มาตรา ๒๔ ในจังหวัดหนึ่งให้มีคณะอนุกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดคณะหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ถ.จังหวัด” ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) อนุกรรมการผู้แทนส่วนราชการในจังหวัดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดจำนวนสี่คน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

(๓) อนุกรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในเขตจังหวัดจำนวนหกคน ประกอบด้วย

(ก) ผู้แทนผู้บริหารท้องถิ่นจำนวนสามคน ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคน นายกเทศมนตรีหนึ่งคน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน

(ข) ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามคน ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคน ข้าราชการเทศบาลหนึ่งคน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน

(๔) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการด้านกฎหมาย และด้านการบริหารราชการแผ่นดิน จำนวนหกคน โดยให้มีอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยด้านละหนึ่งคน

ให้ท้องถิ่นจังหวัด เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

ในกรณีจังหวัดใดมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งอยู่ในจังหวัด ให้เพิ่มผู้แทนส่วนราชการในจังหวัดสองคน ผู้แทนผู้บริหารท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งหนึ่งคน

ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งหนึ่งคน และผู้ทรงคุณวุฒิสองคนประกอบเป็นอนุกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด

มาตรา ๒๕ อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๒๔ (๔) จะต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๗ และจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้ด้วย

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

(๒) เคยเป็นข้าราชการตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประเภทอำนวยการสูง ประเภทอำนวยการท้องถิ่นสูง หรือประเภทวิชาการเชี่ยวชาญ หรือเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ในการทำงาน และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านใดด้านหนึ่ง ตามมาตรา ๑๕ (๔) เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบปีนับถึงวันสมัคร

มาตรา ๒๖ การสรรหาอนุกรรมการตามมาตรา ๒๔ (๓) และ (๔) ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) การสรรหาอนุกรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๒๔ (๓) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

กรณีการสรรหาอนุกรรมการผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้สรรหาจากข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลางขึ้นไป

(๒) การสรรหาอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๒๔ (๔) ให้ประกาศรับสมัครคัดเลือก โดยต้องมีจำนวนผู้สมัครรวมแล้วไม่น้อยกว่าสองเท่าของจำนวนที่กำหนด หรือจำนวนที่ว่าง เพื่อให้ อ.ก.ถ.จังหวัดคัดให้เหลือจำนวนสองเท่า แล้วเสนอรายชื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดคัดเลือกให้เหลือจำนวนที่กำหนดหรือจำนวนที่ว่างและแต่งตั้ง ทั้งนี้ การสรรหาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การสรรหาอนุกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้นำความในมาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐ และมาตรา ๒๑ แล้วแต่กรณี มาใช้บังคับ

ในกรณีที่อนุกรรมการผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้โอนไปดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นหรือจังหวัดอื่น ให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งอนุกรรมการที่ตนเป็นผู้แทน

มาตรา ๒๗ อ.ก.ถ.จังหวัด มีหน้าที่และอำนาจและรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดนั้น โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของท้องถิ่น ในการนี้ให้ อ.ก.ถ.จังหวัด มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้ด้วย

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

(๒) พัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรม และมีทัศนคติที่ดี เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๓) ให้คำปรึกษาและแนะนำในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) เสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้มีทัศนคติที่ดี เพื่อให้มีคุณธรรม คุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๕) พิจารณากำหนดแนวทางดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และมาตรฐานที่ ก.ถ. กำหนดตามมาตรา ๒๒

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

(๗) พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

(๘) พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ตามหมวด ๑๐ การร้องทุกข์

(๙) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ตามกฎหมายอื่นและตามที่ ก.ถ. มอบหมาย

มาตรา ๒๘ ค่าตอบแทน ก.ถ. อ.ก.ถ. และ อ.ก.ถ.จังหวัด ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๒๙ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับแก่การประชุม ก.ถ. และ อ.ก.ถ. โดยอนุโลม

หมวด ๒
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๓๐ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน ก.ถ.” เป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย โดยมี หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและบริหารราชการของสำนักงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ถ.

(๒) พัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรม และมีทัศนคติที่ดี เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๓) ส่งเสริม เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่ อ.ก.ถ. อ.ก.ถ.จังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๔) วิเคราะห์ วิจัย และจัดทำยุทธศาสตร์ จัดระบบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) พัฒนา ส่งเสริม วิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับนโยบายยุทธศาสตร์ ระบบหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๖) ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๗) จัดทำระบบฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ การรักษาทะเบียนประวัติ การควบคุมการเกษียณอายุราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๘) ดำเนินการเกี่ยวกับแผนกำลังคนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๙) จัดให้มีการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คัดเลือกหรือสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือตำแหน่งอื่นตามที่ ก.ถ. กำหนด

(๑๐) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑๑) ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๑๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญาประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมทั้งระดับตำแหน่งมีวิทยฐานะและประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิดังกล่าว

(๑๓) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเสนอต่อ ก.ถ.

(๑๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น และตามที่ ก.ถ. มอบหมาย

มาตรา ๓๑ ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดทำหน้าที่เลขานุการคณะอนุกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด โดยมีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ อ.ก.ถ.จังหวัด

(๒) พัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรมและมีทัศนคติที่ดี เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๓) ส่งเสริม เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาทะเบียนประวัติ ควบคุมการเกษียณอายุราชการและข้อมูลกำลังคน

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

(๖) ร่วมมือและประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค หน่วยงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

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

(๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และตามที่ อ.ก.ถ.จังหวัด มอบหมาย

ลักษณะ ๓
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

หมวด ๑
คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม

มาตรา ๓๒ ผู้ซึ่งจะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๒) เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามประกาศที่ ก.ถ. กำหนด

(๓) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(๕) เป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งในพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ

(๙) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

(๑๑) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีลักษณะต้องห้ามตาม (ข) (๔) (๗) (๘) หรือ (๙) ก.ถ. อาจพิจารณายกเว้นให้เข้ารับราชการได้ แต่ถ้าเป็นกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม (๘) หรือ (๙) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสองปีแล้ว และในกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม (๑๐)

ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และต้องมิใช่เป็นกรณีออกจากงานหรือออกจากราชการเพราะทุจริตต่อหน้าที่ มติของ ก.ถ. ในการยกเว้นดังกล่าวให้ถือเสียงข้างมากซึ่งไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของจำนวนกรรมการที่มาประชุม การลงมติให้กระทำโดยลับ

การขอยกเว้นตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. กำหนด

ในกรณีตามวรรคสอง ก.ถ. จะยกเว้นให้เป็นการเฉพาะรายหรือจะประกาศยกเว้นให้เป็นการทั่วไปก็ได้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นนอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามวรรคหนึ่งแล้ว ต้องไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักหรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย ในการนี้ ก.ถ. จะประกาศกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามอื่นที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มเติมด้วยก็ได้ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรา ๓๓ ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามโดยไม่ได้รับการยกเว้นตามมาตรา ๓๒ หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นโดยไม่ได้รับอนุมัติจาก ก.ถ. ตามมาตรา ๔๘ อยู่ก่อนก็ดี มีกรณีต้องหาอยู่ก่อนและภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีต้องหานั้นก็ดี หรือมีการดำเนินการเพื่อให้ได้รับการบรรจุโดยมิชอบตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามหน้าที่และอำนาจและการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งให้ออกนั้น และถ้าการเข้ารับราชการเป็นไปโดยสุจริตแล้วให้ถือว่าเป็นการสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๓๔ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดหากภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น หรือมีการดำเนินการเพื่อให้ได้รับการแต่งตั้งโดยมิชอบตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามมาตรา ๕๐ แต่งตั้งผู้นั้นให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันโดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามหน้าที่และอำนาจ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับอยู่ก่อนได้รับคำสั่งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน

การรับเงินเดือน สิทธิและประโยชน์ของผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

ในกรณีที่ไม่สามารถแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันตามวรรคหนึ่งได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ ก.ถ. พิจารณาตามที่เห็นสมควรเป็นการเฉพาะราย

หมวด ๒
การกำหนดตำแหน่ง การได้รับเงินเดือนเงินประจำตำแหน่งและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ส่วนที่ ๑
การกำหนดตำแหน่ง

มาตรา ๓๕ ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย

(๑) ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญมีสี่ประเภท ดังต่อไปนี้

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

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

(ค) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่ ก.ถ. กำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(ง) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่มิใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามที่ ก.ถ. กำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

ระดับตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. กำหนด

(๒) ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนของตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยอนุโลม

ตำแหน่งที่มีวิทยฐานะให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๓๖ ภายใต้บังคับมาตรา ๓๕ ให้ ก.ถ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงานและจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่มีคุณภาพของงานเท่ากันโดยประมาณเป็นระดับเดียวกัน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน

ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ให้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย

มาตรา ๓๗ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทใด ขนาดใด จะมีโครงสร้าง และอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทในระดับใด จำนวนเท่าใด ให้เป็นอำนาจของ อ.ก.ถ.จังหวัด แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ถ. กำหนด โดยคำนึงถึงขอบเขตของความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เหมาะสมกับสัดส่วนของรายได้ที่จะใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นตามหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและแต่ละขนาด

มาตรา ๓๘ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใดเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในส่วนราชการหรือหน่วยงานใด ในฐานะใด และข้าราชการส่วนท้องถิ่นระดับตำแหน่งในประเภทตำแหน่งหนึ่งจะเท่ากับตำแหน่งใดในอีกประเภทตำแหน่งหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ถ. กำหนด

ส่วนที่ ๒
การได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

มาตรา ๓๙ ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งในแต่ละประเภท และระดับตามที่กำหนดไว้ในบัญชีเงินเดือนของข้าราชการส่วนท้องถิ่นท้ายพระราชบัญญัตินี้

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นอาจได้รับเงินประจำตำแหน่ง เงินวิทยฐานะตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่ง เงินวิทยฐานะ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. กำหนด

ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินเดือนเท่าใด และประโยชน์ตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในอัตราใดให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. กำหนด

เงินประจำตำแหน่ง เงินวิทยฐานะและเงินตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งตามมาตรานี้ไม่ถือเป็นเงินเดือน เพื่อเป็นเกณฑ์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๔๐ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เป็นการย้ายจากตำแหน่งประเภทหนึ่งไปยังตำแหน่งอีกประเภทหนึ่งหรือการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งประเภทนั้น หรือระดับตำแหน่งนั้นแล้วแต่กรณี เว้นแต่ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนนั้นอยู่แล้วให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิมหรือในขั้นของอันดับเงินเดือนที่ใกล้เคียงกับเงินเดือนเดิมที่สุดแต่ไม่ต่ำกว่าเงินเดือนเดิม

มาตรา ๔๑ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๐ ก.ถ. อาจกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเพิ่มนอกเหนือจากเงินเดือนเพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจและสภาพความจำเป็นของท้องถิ่น โดยคำนึงถึงจำนวนรายได้ที่มาจากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม หรือรายได้อื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

หมวด ๓
การสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้ง

ส่วนที่ ๑
การสรรหา

มาตรา ๔๒ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือให้ได้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นไปตาม

ระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลนั้น ตลอดจนความเหมาะสม จำเป็น และประโยชน์ขององค์กรปกครองท้องถิ่นและทางราชการ ทั้งนี้ ตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้

มาตรา ๔๓ ให้ ก.ถ. ดำเนินการหรือจัดให้มีการสอบแข่งขัน และจัดทำบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้เรียงตามลำดับคะแนนที่สอบแข่งขันได้จากมากไปหาน้อย แล้วประกาศบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้นั้นเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้บรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ทั้งนี้ ก.ถ. อาจมอบอำนาจให้ อ.ก.ถ.จังหวัด ดำเนินการแทนได้

การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. กำหนด

มาตรา ๔๔ ผู้สมัครสอบแข่งขันเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม หรือได้รับยกเว้นในกรณีที่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๒ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งหรือได้รับอนุมัติจาก ก.ถ. ตามมาตรา ๔๘ ด้วย

กรณีผู้มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๒ (ข) (๑) ให้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันได้แต่จะมีสิทธิได้รับการบรรจุได้เมื่อพ้นจากการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองแล้ว

มาตรา ๔๕ ให้ ก.ถ. ดำเนินการหรือจัดให้มีการสอบคัดเลือกและคัดเลือกด้วยการทดสอบความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ถ. กำหนด ตามระยะเวลาและจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบเรียงตามลำดับคะแนนที่ผ่านการทดสอบจากมากไปหาน้อย แล้วประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบนั้น พร้อมทั้งแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบเพื่อใช้แต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งที่สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกได้แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ก.ถ. อาจมอบให้ อ.ก.ถ.จังหวัด ดำเนินการแทนได้เท่าที่จำเป็น

ระยะเวลาการจัดให้มีการทดสอบตามวรรคหนึ่งต้องคำนึงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติได้เข้ารับการทดสอบได้อย่างทั่วถึง

การทดสอบ การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการทดสอบและรายละเอียดที่เกี่ยวกับการทดสอบ ให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. กำหนด

ส่วนที่ ๒
การบรรจุและแต่งตั้ง

มาตรา ๔๖ การบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ต้องบรรจุจากบุคคลซึ่งสอบแข่งขันได้ โดยให้บรรจุและแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามมาตรา ๔๓

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับแก่การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๔๙ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ และมาตรา ๖๗

มาตรา ๔๗ ห้ามมิให้บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่มีอยู่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือมาตรฐานวิทยฐานะที่ ก.ถ. กำหนด

(๒) บรรจุและแต่งตั้งมีภาระค่าใช้จ่ายรวมกันสูงกว่าที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๐

ผู้ออกคำสั่งที่ฝ่าฝืนวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าเป็นการกระทำโดยจงใจและต้องรับผิดชอบในความเสียหายใด ๆ ที่เกิดขึ้น

มาตรา ๔๘ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือมาตรฐานวิทยฐานะที่ ก.ถ. ได้จัดทำตามมาตรา ๓๖

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.ถ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือมาตรฐานวิทยฐานะได้

ในกรณีที่ ก.ถ. กำหนดให้ปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิใดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้หมายถึงปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิที่ ก.พ.รับรอง หรือที่ ก.ถ. รับรองเพิ่มเติม

มาตรา ๔๙ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถ และความชำนาญสูงเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นกรณีพิเศษในตำแหน่งประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไปที่ต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษหรือมีเหตุพิเศษอื่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. กำหนด

มาตรา ๕๐ ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง การโอน การรับโอน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย และการให้ออกจากราชการ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สำหรับการย้าย การเลื่อนระดับ และการเลื่อนเงินเดือน ให้เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นและปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

(๑) ข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจ

(๒) ข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ให้ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจ ตามข้อเสนอของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไป ให้ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจ ตามข้อเสนอของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจากตำแหน่งตาม (๑) (๒) และ (๓) ให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจ

กรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นไม่เห็นด้วยกับการเสนอของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามวรรคหนึ่ง (๒) และ (๓) ให้ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอให้ อ.ก.ถ.จังหวัดพิจารณา ทั้งนี้ โดยให้ชี้แจงแสดงเหตุผลประกอบความเห็นที่ไม่เห็นด้วยนั้น เมื่อ อ.ก.ถ.จังหวัดพิจารณามีมติเป็นประการใดให้ปฏิบัติไปตามนั้น

การออกคำสั่งบรรจุ การแต่งตั้ง การย้าย การเลื่อนระดับ การโอน การรับโอน และการให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ถ. หรือ อ.ก.ถ.จังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. กำหนด

มาตรา ๕๑ ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๔๖ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๔๙ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดีตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามวรรคหนึ่งผู้ใดมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ. ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ถ้าผู้นั้นมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วหรือไม่ก็ตาม

ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคสอง ให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการในระหว่างที่ผู้นั้นอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ผู้อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ใดมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย และถ้าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องออกจากราชการตามวรรคสองก็ให้ผู้บริหารท้องถิ่นดำเนินการตามวรรคสองไปก่อน

มาตรา ๕๒ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารตามมาตรา ๑๐๙ และต่อมาปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๑ หรือตามมาตราอื่น ให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจเปลี่ยนแปลงคำสั่งเป็นให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๑ หรือตามมาตราอื่นนั้นได้

มาตรา ๕๓ การบรรจุข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้ออกจากราชการไปเนื่องจากถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือได้รับอนุมัติจาก ก.ถ. ให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการหรือออกจากราชการไปที่มิใช่เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการกลับเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนจะสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใดให้กระทำได้ตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการตามพระราชบัญญัตินี้ และตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้ออกจากราชการไปเนื่องจากถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารหรือได้รับอนุมัติจาก ก.ถ. ให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้น สำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการเมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการให้มีสิทธินับวันรับราชการก่อนถูกสั่งให้ออกจากราชการรวมกับวันรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารหรือวันที่ได้ปฏิบัติงานใด ๆ ตามที่ได้รับอนุมัติจาก ก.ถ. แล้วแต่กรณี และวันรับราชการเมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นเวลาราชการติดต่อกันเสมือนว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกสั่งให้ออกจากราชการ สำหรับผู้ซึ่งออกจากราชการไปที่มิใช่เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการซึ่งได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการตามวรรคหนึ่งให้มีสิทธินับเวลาราชการก่อนออกจากราชการเพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕๔ ข้าราชการพลเรือน ซึ่งไม่ได้ออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้ใดออกจากราชการไปแล้วถ้าสมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์จะรับผู้นั้นเข้ารับราชการให้ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใดให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้เข้ารับราชการตามวรรคหนึ่งในขณะที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นเวลาราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

มาตรา ๕๕ การแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ถ. กำหนด ให้ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากผู้ซึ่งผ่านการทดสอบความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ถ. กำหนด เรียงตามลำดับคะแนนในบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบตามมาตรา ๔๕

มาตรา ๕๖ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ถ. กำหนดว่างลงให้ผู้บริหารท้องถิ่นนั้นแต่งตั้งผู้ที่ผ่านการทดสอบจากบัญชีรายชื่อตามมาตรา ๔๕ ให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวภายในหกสิบวัน

มาตรา ๕๗ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลาครบสี่ปี ให้สับเปลี่ยนหน้าที่โดยการโอนไปปฏิบัติหน้าที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

กรณีมีเหตุผลความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของทางราชการที่จะให้ผู้นั้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมต่อไป ให้ผู้บริหารท้องถิ่นขอความเห็นชอบ อ.ก.ถ.จังหวัด ได้คราวละหนึ่งปีแต่รวมแล้วไม่เกินสี่ปี

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง และวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. กำหนด

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

มาตรา ๕๘ การสอบคัดเลือกข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อเปลี่ยนตำแหน่งจากตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือการคัดเลือกข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ถ. กำหนด

มาตรา ๕๙ ในกรณีที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นอำนาจของ ก.ถ. ในการสั่งการเพื่อเยียวยาและแก้ไขหรือดำเนินการตามที่เห็นสมควรได้

มาตรา ๖๐ ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ามีรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายคน ให้ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือเทียบเท่าเรียงตามลำดับระดับตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นผู้รักษาราชการแทน

ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ผู้บริหารท้องถิ่นจะแต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

หรือเทียบเท่าเรียงตามลำดับระดับตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นผู้รักษาราชการแทน ก็ได้

ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือเทียบเท่าหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นในส่วนราชการนั้นหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือเทียบเท่าเรียงตามลำดับระดับตำแหน่งเป็นผู้รักษาราชการแทน

มาตรา ๖๑ ในกรณีที่ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ และเป็นกรณีที่มิได้บัญญัติไว้ ให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจสั่งให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นได้ตามระเบียบที่ ก.ถ. กำหนด

ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่งให้มีหน้าที่และอำนาจตามตำแหน่งที่รักษาการนั้น ในกรณีที่มีกฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ มติของคณะรัฐมนตรี หรือคำสั่งผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นกรรมการหรือให้มีหน้าที่และอำนาจอย่างใดก็ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งทำหน้าที่กรรมการหรือมีหน้าที่และอำนาจอย่างนั้นในระหว่างที่รักษาการในตำแหน่ง แล้วแต่กรณี

มาตรา ๖๒ อำนาจในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการหรือการดำเนินการอื่นที่ผู้ดำรงตำแหน่งใดจะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งใด หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องใด ถ้ากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือคำสั่งนั้น หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้นมิได้กำหนดเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น หรือมิได้ห้ามเรื่องการมอบอำนาจไว้ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นอาจมอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นในส่วนราชการเดียวกันหรือส่วนราชการอื่นเป็นผู้ปฏิบัติราชการแทนได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ถ. กำหนด

ส่วนที่ ๓
การย้าย และการโอน

มาตรา ๖๓ การย้ายข้าราชการส่วนท้องถิ่นและการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือการโอนข้าราชการอื่นมาเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นในส่วนนี้ ให้คำนึงถึงเหตุผลความจำเป็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประโยชน์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ โดยต้องพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.ถ.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และคุณลักษณะที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. กำหนด

มาตรา ๖๔ การย้ายข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ต่ำกว่าเดิม หรือย้ายข้าราชการส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งสายผู้บริหารและผู้บริหารสถานศึกษาไปแต่งตั้งในตำแหน่งประเภทอื่นที่มิใช่ตำแหน่งบริหารจะกระทำมิได้ เว้นแต่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นยินยอม

มาตรา ๖๕ การย้ายหรือการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือการโอนหรือย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในส่วนนี้

มาตรา ๖๖ การโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไปเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในตำแหน่งและระดับที่ต่ำกว่าเดิมจะกระทำมิได้ เว้นแต่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นยินยอม

การโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามวรรคหนึ่งให้ดำเนินการตกลงกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ขอโอนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสงค์จะรับโอน

มาตรา ๖๗ การโอนข้าราชการที่มิใช่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและมิใช่ข้าราชการการเมืองมาบรรจุเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใดให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. กำหนด

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมารับราชการตามวรรคหนึ่ง เป็นเวลาราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

มาตรา ๖๘ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ระหว่างข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้นำชุมชน และไม่สามารถดำเนินการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยความสมัครใจได้ ให้ ก.ถ. พิจารณาและมีมติให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ และให้ผู้บริหารท้องถิ่นดำเนินการให้เป็นไปตามมตินั้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติ

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ก.ถ. อาจมอบให้ อ.ก.ถ.จังหวัด ดำเนินการแทนได้

มาตรา ๖๙ ในกรณีที่มีเหตุความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ให้ ก.ถ. มีอำนาจสั่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปประจำสำนักงาน ก.ถ. สำนักงาน ก.ถ.จังหวัด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดเป็นการชั่วคราวโดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิมได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ถ. กำหนด

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ก.ถ. อาจมอบให้ อ.ก.ถ.จังหวัด เป็นผู้ดำเนินการแทนได้

มาตรา ๗๐ ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของทางราชการโดยรวม เมื่อได้รับการร้องขอจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ อ.ก.ถ.จังหวัด อาจมีมติให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างไปช่วยปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ โดยให้พิจารณาถึงผลกระทบที่อาจเกิดความเสียหายกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดเป็นหลัก

เพื่อประโยชน์แก่กิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม ทั้งนี้ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็น และในกรณีที่เป็นข้าราชการซึ่งไม่อยู่ในอำนาจผู้ว่าราชการจังหวัดให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง และวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ถ. กำหนด

หมวด ๔
การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

มาตรา ๗๑ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ถ. กำหนด

ในกรณีที่เห็นสมควร และเพื่อการประหยัด สำนักงาน ก.ถ. จะจัดให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามวรรคหนึ่งก็ได้

มาตรา ๗๒ ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

มาตรา ๗๓ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัยและปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและของทางราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ตามควรแก่กรณี ตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ. และจะให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่นซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือรางวัลด้วยก็ได้

มาตรา ๗๔ การให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. กำหนด

มาตรา ๗๕ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ถ. กำหนด

ผลการประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย

มาตรา ๗๖ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ หรือให้ได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่นตามระเบียบที่ ก.ถ. กำหนด โดยให้กำหนดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยอนุโลม

หมวด ๕
การรักษาจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๗๗ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องรักษาจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการโดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

(๑) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

(๒) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ

(๓) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

(๔) การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(๕) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักวิชา และจรรยาวิชาชีพ

ในการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามวรรคสอง ให้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและประกาศให้ประชาชนทราบด้วย

มาตรา ๗๘ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่นอันมิใช่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน และนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา

ในการพิจารณาแต่งตั้งหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนให้นำพฤติกรรมในการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

หมวด ๖
วินัยและการรักษาวินัย

มาตรา ๗๙ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

มาตรา ๘๐ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

มาตรา ๘๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

(๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติของคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ

(๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

(๖) ต้องรักษาความลับของทางราชการ

(๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

(๘) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(๙) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วย

(๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย

(๑๑) กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

มาตรา ๘๒ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ต้องไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วครั้งคราว

(๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

(๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

(๖) ต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

(๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ

(๘) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

(๙) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

(๑๐) ไม่กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

มาตรา ๘๓ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามมาตรา ๘๐ และมาตรา ๘๑ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๒ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

มาตรา ๘๔ การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๕) ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๑ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๒ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๘) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๑ (๑๑) หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๒ (๑๐) ที่มีกฎ ก.ถ. กำหนดให้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๕ กฎ ก.ถ. ตามมาตรา ๘๑ (๑๑) มาตรา ๘๒ (๘) และ (๑๐) และมาตรา ๘๔ (๘) ให้ใช้สำหรับการกระทำที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่กฎ ก.ถ. ดังกล่าวใช้บังคับ

มาตรา ๘๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ถ. กำหนด

มาตรา ๘๗ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย โทษทางวินัยมี ๕ สถาน ดังต่อไปนี้

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือน

(๓) ลดขั้นเงินเดือน

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

มาตรา ๘๘ การลงโทษข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใดและตามมาตราใด

หมวด ๗
การดำเนินการทางวินัย

มาตรา ๘๙ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องรายงานให้ผู้บริหารท้องถิ่นทราบโดยเร็ว และให้ผู้บริหารท้องถิ่นดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้โดยเร็วด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่นตามหมวดนี้ ผู้บริหารท้องถิ่นจะมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไปปฏิบัติแทนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ถ. กำหนดก็ได้

มาตรา ๙๐ เมื่อได้รับรายงานตามมาตรา ๘๙ หรือความดังกล่าวปรากฏต่อผู้บริหารท้องถิ่น ให้ผู้บริหารท้องถิ่นรีบดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ยุติเรื่องได้

ในกรณีที่เห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ดำเนินการต่อไปตามมาตรา ๙๑ หรือมาตรา ๙๒ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๙๑ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา ๙๐ ปรากฏว่ากรณีมีมูลถ้าความผิดนั้นมิใช่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐาน

ให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้วผู้บริหารท้องถิ่นเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งลงโทษตามควรแก่กรณีโดยไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าผู้บริหารท้องถิ่นเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง

มาตรา ๙๒ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา ๙๐ ปรากฏว่ากรณีมีมูลอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จ ให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อผู้บริหารท้องถิ่น

ถ้าผู้บริหารท้องถิ่นเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ดำเนินการต่อไปตามมาตรา ๙๕ หรือมาตรา ๙๖ แล้วแต่กรณี

ห้ามมิให้โอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นจนกว่าการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงดำเนินการเสร็จ

มาตรา ๙๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสำหรับกรณีที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งต่างกัน หรือต่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกันถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกันให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) สำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดียวกัน ที่ผู้บริหารท้องถิ่นถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้ประธาน อ.ก.ถ.จังหวัด โดยมติ อ.ก.ถ.จังหวัดเป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

(๒) สำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นต่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกันถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกัน ให้ผู้บริหารท้องถิ่นร่วมกันแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

(๓) สำหรับกรณีอื่น ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

มาตรา ๙๔ หลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

ในกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ. จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนก็ได้

มาตรา ๙๕ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

ในกรณีมีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

การลงโทษตามมาตรานี้ ผู้บริหารท้องถิ่น จะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสถานโทษและอัตราโทษใดได้เพียงใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

มาตรา ๙๖ ภายใต้บังคับวรรคสอง ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าปลดออก

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนหรือผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา ๙๒ วรรคหนึ่ง หรือผู้มีอำนาจตามมาตรา ๙๓ เห็นว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บริหารท้องถิ่นส่งเรื่องให้ อ.ก.ถ. จังหวัด ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่พิจารณา เมื่อ อ.ก.ถ.จังหวัด มีมติเป็นประการใดให้ผู้บริหารท้องถิ่น สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

ในกรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่น ไม่ใช้อำนาจตามมาตรา ๙๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๙๓ หรือมาตรานี้ ให้ประธาน อ.ก.ถ.จังหวัด มีอำนาจดำเนินการตามมาตรา ๙๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๙๓ หรือมาตรานี้ได้

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออก ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ

มาตรา ๙๗ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ อันเป็นประโยชน์และเป็นผลดียิ่งต่อทางราชการ ผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษได้

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดอยู่ในฐานะที่อาจจะถูกกล่าวหาว่าร่วมกระทำผิดวินัยกับข้าราชการอื่น ให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำต่อบุคคลหรือคณะบุคคลตามความในวรรคหนึ่งเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยที่ได้กระทำมา จนเป็นเหตุให้มีการสอบสวนพิจารณาทางวินัยแก่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการกระทำผิด ผู้บังคับบัญชาอาจใช้ดุลพินิจกันผู้นั้นไว้เป็นพยานหรือพิจารณาลดโทษทางวินัยตามควรแก่กรณีได้

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง อันเป็นเท็จให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการการให้บำเหน็จความชอบ การกันเป็นพยาน การลดโทษ และการให้ความคุ้มครองพยาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

กฎ ก.ถ. ว่าด้วยการคุ้มครองพยานตามวรรคสี่ จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.ถ. หรือผู้บริหารท้องถิ่น จะดำเนินการย้าย โอน หรือดำเนินการอื่นใดโดยไม่ต้องได้รับความยินยอมหรือเห็นชอบจากผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาของข้าราชการผู้นั้น และไม่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนหรือกระบวนการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

มาตรา ๙๘ ให้กรรมการสอบสวนตามมาตรา ๙๒ วรรคหนึ่ง เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาและให้มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเพียงเท่าที่เกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่ของกรรมการสอบสวนและโดยเฉพาะให้มีอำนาจดังต่อไปนี้ด้วย คือ

(๑) เรียกให้กระทรวง กรม ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๒) เรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

มาตรา ๙๙ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือว่ากระทำหรือละเว้นกระทำการใดที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว โดยมิใช่เพราะเหตุตาย ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการ

สืบสวนหรือพิจารณาและดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากราชการ แต่ทั้งนี้ผู้บริหารท้องถิ่น ต้องดำเนินการสอบสวนตามมาตรา ๙๒ วรรคหนึ่ง ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการ

ในกรณีตามวรรคหนึ่งถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ก็ให้งดโทษ

มาตรา ๑๐๐ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้บริหารท้องถิ่นโดยความเห็นชอบของ อ.ก.ถ.จังหวัด มีอำนาจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณาหรือผลแห่งคดีได้

ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนหรือพิจารณาว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติราชการหรือกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันหรือในตำแหน่งประเภทและระดับที่ ก.ถ. กำหนด ทั้งนี้ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

เมื่อได้มีการสั่งให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดพักราชการหรือออกจากราชการไว้ก่อนแล้ว ภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีอื่นอีก ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา และแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา ๙๒ ตลอดจนดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้

ในกรณีที่สั่งให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกลับเข้ารับราชการ หรือสั่งให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนออกจากราชการด้วยเหตุอื่นที่มิใช่เป็นการลงโทษเพราะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้ผู้นั้นมีสถานภาพเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นตลอดระยะเวลาระหว่างที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเสมือนว่าผู้นั้นเป็นผู้ถูกสั่งพักราชการ

เงินเดือน เงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือน และเงินช่วยเหลืออย่างอื่น และการจ่ายเงินดังกล่าวของผู้ถูกสั่งพักราชการ และผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น

การสั่งพักราชการให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนหรือพิจารณา เว้นแต่ผู้ถูกสั่งพักราชการผู้ใดได้อุทธรณ์ตามมาตรา ๑๑๐ และผู้มีอำนาจพิจารณาคำอุทธรณ์เห็นว่าสมควรสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้นเนื่องจากพฤติการณ์ของผู้ถูกสั่งพักราชการไม่เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณา และไม่ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยต่อไป หรือเนื่องจากการดำเนินการทางวินัยได้ล่วงพ้นหนึ่งปีนับแต่วันพักราชการแล้วยังไม่แล้วเสร็จและผู้ถูกสั่งพักราชการไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ให้ผู้มีอำนาจสั่งพักราชการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น

ให้นำความในวรรคหกมาใช้บังคับกับกรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ระยะเวลาให้พักราชการและให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้กลับเข้าปฏิบัติราชการหรือกลับเข้ารับราชการและการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนหรือพิจารณาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

มาตรา ๑๐๑ เมื่อผู้บริหารท้องถิ่นได้ดำเนินการทางวินัยและสั่งยุติเรื่องหรืองดโทษหรือสั่งลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดแล้วให้รายงานไปยัง อ.ก.ถ.จังหวัด

ทั้งนี้ การรายงานตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ. เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความยุติธรรม หาก อ.ก.ถ.จังหวัด เห็นว่าการดำเนินการทางวินัยเป็นการไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสม หรือไม่ยุติธรรม และมีมติเป็นประการใดให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

เมื่อได้รับแจ้งมติ อ.ก.ถ.จังหวัด ให้ผู้บริหารท้องถิ่นดำเนินการให้เป็นไปตามมตินั้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติ

ในกรณีที่ผู้ถูกลงโทษได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อ ก.ถ. ให้ อ.ก.ถ.จังหวัด แจ้งมติต่อ ก.ถ. ประกอบการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

มาตรา ๑๐๒ เมื่อมีกรณีเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ ให้ผู้สั่งมีคำสั่งใหม่ และในคำสั่งดังกล่าวให้สั่งยกเลิกคำสั่งลงโทษเดิม พร้อมทั้งระบุวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับโทษที่ได้รับไปแล้ว ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

มาตรา ๑๐๓ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาตามมาตรา ๖๗ ผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุ ให้ผู้บริหารท้องถิ่นดำเนินการทางวินัยตามหมวดนี้โดยอนุโลม แต่ถ้าเป็นเรื่องที่อยู่ในระหว่างการสืบสวนหรือพิจารณา หรือการสอบสวนของผู้บังคับบัญชาเดิมก่อนวันโอนก็ให้สืบสวนหรือพิจารณา หรือสอบสวนต่อไปจนเสร็จ แล้วส่งเรื่องให้ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการต่อไปตามหมวดนี้โดยอนุโลม แต่ทั้งนี้ในการสั่งลงโทษทางวินัยให้พิจารณาตามความผิดและการลงโทษตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการที่โอนมานั้น

มาตรา ๑๐๔ ในกรณีที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมกับผู้บริหารท้องถิ่น เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นถูกลงโทษทางวินัยและผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้บริหารท้องถิ่นได้ร่วมกระทำผิดด้วย ให้ อ.ก.ถ.จังหวัด รายงานไปยัง ก.ถ.

เมื่อ ก.ถ. ได้พิจารณาพฤติกรรมแห่งการกระทำผิดแล้วมีมติว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมีมูลกรณีกระทำผิดร่วมด้วยในฐานใด ให้ประธานกรรมการส่งรายงานและเอกสารที่มีอยู่พร้อมทั้งความเห็นไปยังผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เพื่อพิจารณาดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจในฐานความผิดที่ ก.ถ. ได้มีมติโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือดำเนินการอีกและให้ถือว่ารายงาน เอกสารและความเห็นของ ก.ถ. เป็นสำนวนการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนหรือการดำเนินการตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น หรือ กฎ ประกาศ หรือข้อบังคับว่าด้วยการนั้น

หมวด ๘
การออกจากราชการ

มาตรา ๑๐๕ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นออกจากราชการเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) พ้นจากการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๓) ลาออกและได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผลตามมาตรา ๑๐๖

(๔) ถูกสั่งให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๓๒ ไม่ผ่านการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามมาตรา ๕๑ หรือมีเหตุตามมาตรา ๑๐๗ หรือมาตรา ๑๐๙

(๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

วันออกจากราชการตาม (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. กำหนด

มาตรา ๑๐๖ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง โดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาอนุญาตก่อนวันขอลาออก

ในกรณีที่ผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวันและผู้บริหารท้องถิ่นเห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็นจะอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้

ในกรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือทางราชการจะสั่งยับยั้งการลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ ในกรณีเช่นนั้นถ้าผู้ขอลาออกมิได้ถอนใบลาออกก่อนครบกำหนดระยะเวลาการยับยั้งให้ถือว่าการลาออกนั้นมีผลเมื่อครบกำหนดเวลาตามที่ได้ยับยั้งไว้ แต่การสั่งยับยั้งนั้นต้องสั่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันได้รับหนังสือลาออก

ในกรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นมิได้ยับยั้งตามวรรคสามให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันขอลาออก

ในกรณีที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งทางการเมือง หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ถ. กำหนด หรือเพื่อรับสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นให้ยื่นหนังสือลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งและให้การลาออกมีผลนับแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออก การพิจารณาอนุญาตให้ลาออกและการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. กำหนด

มาตรา ๑๐๗ ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจสั่งให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ

(๓) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๒ ก (๑) หรือ (๓) หรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๒ ข (๑) (๓) (๖) หรือ (๗)

(๔) เมื่อทางราชการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่ สำหรับผู้ที่ออกจากราชการในกรณีนี้ให้ได้รับเงินชดเชยตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ถ. กำหนดด้วย

(๕) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ

(๖) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

(๗) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีกรณีถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๙๒ และผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะลงโทษตามมาตรา ๙๖ แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

(๘) เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

การสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ถ. กำหนด

มาตรา ๑๐๘ การสั่งให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นออกจากราชการตามมาตรา ๑๐๗ ต้องได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ถ. จังหวัด ก่อนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ถ. กำหนด

มาตรา ๑๐๙ เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่งและต่อมาปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตราอื่น ก่อนไปรับราชการทหารให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่งเป็นให้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่นนั้นได้

หมวด ๙
การอุทธรณ์

มาตรา ๑๑๐ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๐๗ (๑) (๓) (๕) (๖) (๗) และ (๘) หรือถูกสั่งพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามมาตรา ๑๐๐ ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.ถ. ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง

การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ถ.

มาตรา ๑๑๑ ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ก.ถ.จะพิจารณาวินิจฉัยเองหรือจะตั้งคณะอนุกรรมการคณะหนึ่งหรือหลายคณะเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แทน ก.ถ. ก็ได้

คณะอนุกรรมการตามวรรคหนึ่ง ต้องมีกรรมการ ก.ถ. เป็นประธานกรรมการ และกรรมการในคณะอนุกรรมการตามวรรคหนึ่งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๗

มาตรา ๑๑๒ เมื่อ ก.ถ.พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วให้ผู้บริหารท้องถิ่นดำเนินการให้เป็นไปตามวินิจฉัยนั้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยของ ก.ถ.

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.ถ. ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.ถ.

มาตรา ๑๑๓ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้กรรมการ ก.ถ. และคณะอนุกรรมการเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาและให้มีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) เรียกให้ผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งสั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการอันเป็นเหตุให้มีการอุทธรณ์ส่งสำนวนการสอบสวนและการลงโทษให้ ก.ถ. ภายในเวลาที่กำหนด

(๒) เรียกให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นของรัฐที่เกี่ยวข้องสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมหรือส่งตัวข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ในสังกัดมาให้ถ้อยคำในการนี้จะกำหนดระยะเวลาในการสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมไว้ด้วยก็ได้

(๓) เรียกให้ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐหรือบุคคลใดที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๑๑๔ การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.ถ. และคณะอนุกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าวก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกซึ่งไม่เกินสองครั้ง โดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกินหกสิบวันและให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย

มาตรา ๑๑๕ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาตามมาตรา ๖๗ ผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นและผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการที่โอนมาแต่ยังไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ ก็ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ตามหมวด ๙ การอุทธรณ์ได้ แต่ถ้าผู้นั้นได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการที่โอนมาไว้แล้วและในวันที่ผู้นั้นได้โอนมาบรรจุเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ยังไม่แล้วเสร็จ ให้ผู้บริหารท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการที่โอนมามีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ และให้ผู้บริหารท้องถิ่นดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยอุทธรณ์นั้น

ในกรณีที่มีการอุทธรณ์ต่อ ก.ถ. ตามวรรคหนึ่ง การพิจารณาความผิดและการลงโทษให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการที่โอนมา

มาตรา ๑๑๖ ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ให้ ก.ถ. มีอำนาจไม่รับอุทธรณ์ยกอุทธรณ์หรือมีคำวินิจฉัยให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งลงโทษและให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้อุทธรณ์หรือให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมตามระเบียบที่ ก.ถ. กำหนด

การวินิจฉัยให้แก้ไขหรือให้ดำเนินการอื่นตามวรรคหนึ่ง ก.ถ. จะให้เพิ่มโทษไม่ได้ เว้นแต่ อ.ก.ถ. จังหวัด เสนอความเห็นให้เพิ่มโทษ

มาตรา ๑๑๗ กรรมการ ก.ถ. และคณะอนุกรรมการอาจถูกคัดค้านได้เมื่อมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการถูกสั่งให้ออกจากราชการ

(๒) มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการถูกสั่งให้ออกจากราชการ

(๓) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์

(๔) เป็นผู้กล่าวหาหรือเป็นหรือเคยเป็นผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการ

(๕) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยหรือการสั่งให้ออกจากราชการที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ

(๖) มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติหรือทางการสมรสกับบุคคลตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้อุทธรณ์

กรรมการ ก.ถ. และอนุกรรมการ ซึ่งมีกรณีตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งต่อประธาน ก.ถ. และถอนตัวจากการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์การยื่นคำคัดค้านและการพิจารณาคำคัดค้านให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. กำหนด

หมวด ๑๐
การร้องทุกข์

มาตรา ๑๑๘ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดเห็นว่าผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาต่อตนและเป็นกรณีที่ไม่มีสิทธิอุทธรณ์ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับแต่ถ้าผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นเหตุเกิดจากผู้บริหารท้องถิ่นให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ถ. จังหวัด

เมื่อผู้บังคับบัญชาหรือ อ.ก.ถ. จังหวัด ได้วินิจฉัยคำร้องทุกข์เป็นประการใดแล้วให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุดและให้ผู้บริหารท้องถิ่นและผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้น

การร้องทุกข์ เหตุแห่งการร้องทุกข์ การพิจารณาและระยะเวลาการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ การวินิจฉัยคำร้องทุกข์และการเยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามที่ ก.ถ.กำหนด

มาตรา ๑๑๙ ให้นำความในมาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๖ และมาตรา ๑๑๗ มาใช้บังคับกับการพิจารณาคำร้องทุกข์ของ อ.ก.ถ.จังหวัด และการคัดค้านกรรมการ อ.ก.ถ.จังหวัด ด้วยโดยอนุโลม

ลักษณะ ๔
การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๑๒๐ การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาใช้บังคับแก่การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครตามวรรคหนึ่ง

ลักษณะ ๕
การบริหารงานบุคคลของลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๑๒๑ การบริหารงานบุคคลของลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.ถ. กำหนด

มาตรา ๑๒๒ พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกับลักษณะงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจะมีจำนวนรวมกันเกินกว่าร้อยละยี่สิบห้าของจำนวนอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้และเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ก.ถ. อาจมีมติอนุมัติให้มีจำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อตำแหน่งเช่นเดียวกันกับชื่อตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเกินกว่าจำนวนที่กำหนดได้และมติในเรื่องดังกล่าวให้ถือเสียงข้างมากซึ่งไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของจำนวนกรรมการที่มาประชุม

ลักษณะ ๖
มาตรการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคล

มาตรา ๑๒๓ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๒ กรณีที่ปรากฏต่อ ก.ถ. ว่ามติหรือการดำเนินการของ อ.ก.ถ.จังหวัด ไม่สอดคล้องกับ 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 ๑๒๔ เมื่อความปรากฏต่อ ก.ถ. และ ก.ถ. ได้พิจารณาพฤติกรรมแห่งการกระทำผิดแล้วมีมติว่าผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ใดมีมูลกรณีกระทำผิดฐานปฏิบัติโดยขัดหรือแย้งหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ ก.ถ. แจ้งมติไปยังผู้บริหารท้องถิ่นเพิกถอน แก้ไขให้ถูกต้องหรือยุติการดำเนินการนั้นภายในระยะเวลาที่กำหนด

ในกรณีที่ผู้ไม่ปฏิบัติตามมติ ก.ถ. ตามวรรคหนึ่ง เป็นผู้บริหารท้องถิ่น ให้ประธานกรรมการส่งรายงานและเอกสารที่มีอยู่พร้อมทั้งความเห็นไปยังผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพิจารณาดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจในฐานความผิดที่ ก.ถ. ได้มีมติโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือดำเนินการอีก ให้ถือว่ารายงานเอกสารและความเห็นของ ก.ถ. เป็นสำนวนการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนหรือดำเนินการตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นหรือกฎ ประกาศ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น

การดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ก.ถ. อาจมอบหมายให้ อ.ก.ถ.จังหวัด ดำเนินการแทนตามระเบียบที่ ก.ถ. กำหนดได้

การดำเนินการตามวรรคหนึ่งไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ซึ่งตกอยู่ภายใต้ผลของการดำเนินการดังกล่าวที่ได้ปฏิบัติตามหน้าที่และอำนาจ และการรับเงินเดือนหรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับไปแล้ว หรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการในระหว่างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งนั้น แต่จะอ้างสถานภาพที่เคยได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งดังกล่าวมาเป็นเหตุให้เกิดสิทธิใด ๆ อีกไม่ได้ ในการนี้ หากผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามมาตรา ๕๐ ดำเนินการแก้ไขการสั่งการให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมแล้ว ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นได้รับเงินเดือนในระดับตำแหน่งเดิมก่อนเลื่อนตำแหน่ง

มาตรา ๑๒๕ กรณีผู้บริหารท้องถิ่นผู้ใดไม่ดำเนินการตามมาตรา ๕๖ ภายในกำหนดเวลาโดยไม่มีเหตุผลความจำเป็นอันสมควร ให้ประธานกรรมการโดยความเห็นชอบของ ก.ถ. เป็นผู้ใช้อำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้ที่ผ่านการทดสอบจากบัญชีรายชื่อตามมาตรา ๔๕ และมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นได้

มาตรา ๑๒๖ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่กรณีที่มิได้บัญญัติในพระราชบัญญัตินี้ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับแก่การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับแก่การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยอนุโลม

ในการนำกฎหมายตามวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลมให้หน้าที่และอำนาจของคณะรัฐมนตรี ก.พ. และ ก.ค.ศ. เป็นหน้าที่และอำนาจของ ก.ถ. สำหรับผู้ใช้หน้าที่และอำนาจให้เป็นไปตามที่ ก.ถ.กำหนด

มาตรา ๑๒๗ ในกรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่น ไม่ดำเนินการตามมาตรา ๖๘ มาตรา ๘๙ มาตรา ๑๐๑ มาตรา ๑๑๒ และมาตรา ๑๒๔ ภายในเวลาที่ ก.ถ. กำหนดโดยไม่มีเหตุอันสมควร ให้ถือว่าเป็นการละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยหน้าที่ อำนาจ และให้ผู้ว่าราชการจังหวัดดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจต่อไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๒๘ ในวาระเริ่มแรกให้ ก.ถ.ประกอบด้วยกรรมการตามมาตรา ๑๕ (๑) (๒) และวรรคสอง เพื่อปฏิบัติหน้าที่เท่าที่จำเป็นไปพลางก่อน จนกว่าจะแต่งตั้ง ก.ถ. ตามมาตรา ๑๕ แล้วเสร็จ

ในวาระเริ่มแรกให้ อ.ก.ถ.จังหวัด ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการในจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง ไม่เกินห้าคน และท้องถิ่นจังหวัด เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ จนกว่าจะแต่งตั้ง อ.ก.ถ. จังหวัด ตามมาตรา ๒๔ แล้วเสร็จ

มาตรา ๑๒๙ ในระหว่างที่ยังไม่มีหัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย แต่งตั้งข้าราชการกระทรวงมหาดไทยให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. ตามพระราชบัญญัตินี้เป็นการชั่วคราวจนกว่าจะมีการแต่งตั้งหัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. ตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งต้องไม่เกินหกสิบวันนับแต่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๓๐ ผู้ใดเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานเมืองพัทยา หรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๓๑ ในระหว่างที่ ก.ถ. ยังมิได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่เดิมมีสิทธิได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ตลอดจนมีสิทธิอื่น ๆ ตามที่เคยมีสิทธิอยู่เดิมไปพลางก่อนจนกว่า ก.ถ. จะจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะเสร็จและจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่งและตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ตามมาตรฐานดังกล่าวและประกาศให้ทราบ

ในการจัดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามวรรคหนึ่งหากมีเหตุผลความจำเป็น ก.ถ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะตัวได้

ให้ ก.ถ. ดำเนินการประกาศตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๓๒ ผู้ใดเป็นลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้

ในระหว่างที่ยังมิได้กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้นำบทบัญญัติว่าด้วยลูกจ้างและพนักงานจ้างซึ่งใช้บังคับอยู่เดิมมาใช้บังคับไปพลางก่อน

มาตรา ๑๓๓ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๒๒ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อตำแหน่งเช่นเดียวกันกับชื่อตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นรวมกันเกินกว่าจำนวนที่กำหนด ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจัดทำแผนลดอัตรากำลังดังกล่าวให้เหลือไม่เกินจำนวนที่กำหนด ในระยะเวลา ๔ ปี นับจากพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๓๔ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยหรือมีกรณีที่สมควรให้ออกจากราชการอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งลงโทษผู้นั้นหรือสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ส่วนการสอบสวน การพิจารณาและการดำเนินการเพื่อลงโทษหรือให้ออกจากราชการให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้เว้นแต่

(๑) กรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นไปแล้วก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และยังสอบสวนไม่แล้วเสร็จ ก็ให้สอบสวนตามกฎหมายนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

(๒) กรณีที่ได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเสร็จไปแล้วก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้การสอบสวนหรือการพิจารณาแล้วแต่กรณีนั้นเป็นอันใช้ได้

(๓) กรณีที่ได้มีการรายงานหรือส่งเรื่อง หรือนำสำนวนเสนอ หรือส่งให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาเรื่องนั้นยังไม่เสร็จ ให้ส่งเรื่องให้ อ.ก.ถ.จังหวัดพิจารณาตามกฎหมายนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

มาตรา ๑๓๕ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่นก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ผู้ใดมีกรณีกระทำความผิดวินัย หรือกรณีสมควรให้ออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการนั้นอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้บริหารท้องถิ่น มีอำนาจดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นหรือดำเนินการสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ให้นำมาตรา ๙๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๓๖ ผู้ใดถูกสั่งลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ถ้ายังไม่ได้ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติดังกล่าว และยังไม่พ้นกำหนดเวลาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัตินี้ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๓๗ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือเคยดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมิได้มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมีกรณีที่ไม่อาจ

ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการต่อไปในเรื่องนั้นจะสมควรดำเนินการประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ถ.กำหนด

มาตรา ๑๓๘ บรรดากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หนังสือสั่งการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับหน้าที่และอำนาจ สิทธิ ประโยชน์ตอบแทนอื่น หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิธีการตั้งงบประมาณ วิธีการจ่ายเงิน และการเบิกจ่ายเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการกระทำใด ๆ ที่คณะกรรมการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้ดำเนินการไปก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับให้ถือว่ามีผลใช้บังคับได้และให้ถือเป็นการดำเนินการโดยชอบด้วยกฎหมาย

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
นายกรัฐมนตรี

แบบสอบถามความคิดเห็น
ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ....

สรุปสาระสำคัญของหลักการในร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ....
(ฉบับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ใช้บังคับมานาน มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสถานการณ์และไม่สอดคล้องกับพัฒนาการด้านบริหารงานและด้านจัดทำบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปลี่ยนแปลงไป การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้คำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ มีมาตรฐานที่ไม่เอื้อและไม่สอดคล้องต่อการพัฒนาร่วมกันหรือการสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน และขาดมาตรการป้องกันการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่กระบวนการแต่งตั้ง หรือการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สมควรปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวเพื่อจัดระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยปรับองค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีเพียงองค์กรเดียวเพื่อให้มีเอกภาพในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ หลักเกณฑ์ วิธีการและมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมและหลักนิติธรรม เพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและสอดคล้องกับหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยพระราชบัญญัตินี้มีการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลเพื่อให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม มีการจัดระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นและเพื่อประโยชน์ในการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒. สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

๒.๑ การแก้ไขคำนิยาม บัญญัติให้ตำแหน่ง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการเทศบาล ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล และข้าราชการกรุงเทพมหานคร ข้าราชการเมืองพัทยา รวมตลอดถึงข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ... (ร่างมาตรา ๔)

๒.๒ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่องค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๒.๒.๑ บัญญัติให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลท้องถิ่นเพียงองค์กรเดียว คือ คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) องค์คณะมีลักษณะไตรภาคีจำนวนยี่สิบสี่คน ประกอบด้วย

๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย เป็นประธาน

๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจำนวนหกคน ได้แก่ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๓) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ผู้บริหารท้องถิ่นและผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่น) จำนวนแปดคน ได้แก่ (๑) ผู้แทนผู้บริหารท้องถิ่นจำนวนสี่คน คือ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคน นายกเทศมนตรีหนึ่งคน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน และนายกหรือผู้บริหารท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งหนึ่งคน (๒) ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นจำนวนสี่คน คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคน ข้าราชการเทศบาลหนึ่งคน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน และข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งหนึ่งคน

๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนแปดคน ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการด้านกฎหมาย และด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยให้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยด้านละหนึ่งคน

๕) หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยหัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. อาจแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคน (ร่างมาตรา ๑๕)

โดยให้ ก.ถ. มีอำนาจหน้าที่กำหนดทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ ออกกฎ ก.ถ. ประกาศ และ ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทั้งกระบวนการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ดำเนินการสรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และคัดเลือกตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาเห็นชอบการแต่งตั้งและให้พ้นจากตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น (ร่างมาตรา ๒๒)

๒.๒.๒ กรณีการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด ให้มีคณะอนุกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด (อ.ก.ถ.จังหวัด) ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น มีองค์คณะมีลักษณะไตรภาคี จำนวนสิบแปดคน ประกอบด้วย

๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย เป็นประธาน

๒) ผู้แทนส่วนราชการในจังหวัดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนด จำนวนสี่คน

๓) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในเขตจังหวัด (ผู้บริหารท้องถิ่นและผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท) จำนวนหกคน ได้แก่ (๑) ผู้แทนผู้บริหารท้องถิ่นจำนวนสามคน คือ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคน นายกเทศมนตรีหนึ่งคน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน (๒) ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามคน ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคน ข้าราชการเทศบาลหนึ่งคน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน

๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการด้านกฎหมาย และด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยให้มีอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยด้านละหนึ่งคน

๕) ท้องถิ่นจังหวัด เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

กรณีจังหวัดใดมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งอยู่ในจังหวัด ให้เพิ่มผู้แทนส่วนราชการในจังหวัดสองคน ผู้แทนผู้บริหารท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งหนึ่งคน ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งหนึ่งคน และผู้ทรงคุณวุฒิสองคน เป็นอนุกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด
(ร่างมาตรา ๒๔)

โดยให้ อ.ก.ถ.จังหวัด มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดนั้น ดำเนินการและกำกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับทิศทาง นโยบาย แนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามกฎ ประกาศ ระเบียบ มาตรฐาน และมติที่ ก.ถ. กำหนด รวมถึงมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ให้ความเห็นชอบการบรรจุ แต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น การดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการและปฏิบัติการอื่นตามที่ ก.ถ. มอบหมาย (ร่างมาตรา ๒๗)

๒.๓ หน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการขององค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๒.๓.๑ กำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น เรียกว่า “สำนักงาน ก.ถ.” เป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย โดยมีหัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและบริหารราชการของสำนักงาน (ร่างมาตรา ๓๐)

๒.๓.๒ กำหนดให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ทำหน้าที่เลขานุการคณะอนุกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด (ร่างมาตรา ๓๑)

๒.๔ ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กำหนดให้มีบทบัญญัติต่างๆ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

๒.๔.๑ การจัดระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจท้องถิ่นและสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและของรัฐ และต้องส่งเสริมให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยใช้ระบบคุณธรรม (ร่างมาตรา ๘)

๒.๔.๒ การจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายจากเงินรายได้ที่นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย โดยจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ โดยรายได้และงบประมาณรายจ่ายดังกล่าวไม่รวมเงินอุดหนุนตามภารกิจถ่ายโอนและเงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร่างมาตรา ๑๐)

๒.๔.๓ กำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งไม่เกิน ๔ ปี (ร่างมาตรา ๕๗)

๒.๔.๔ กำหนดให้ ก.ถ. มีอำนาจในการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรณีมีความจำเป็นเพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ หรือกรณีมีความขัดแย้งในพื้นที่ โดยมิต้องสมัครใจ ซึ่งเป็นการยกเว้นหลักการโอนโดยความสมัครใจของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและความยินยอมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร่างมาตรา ๖๘)

๒.๔.๕ อัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกับลักษณะงานของข้าราการส่วนท้องถิ่น ต้องไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนอัตราข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ร่างมาตรา ๑๒๒)

๒.๕ การสร้างดุลยภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กำหนดความสัมพันธ์ในการใช้อำนาจการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ยกเว้น การย้าย การเลื่อนระดับ การเลื่อนเงินเดือน ผู้มีอำนาจมีดังนี้

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจตามข้อเสนอของปลัดฯสำหรับตำแหน่งบริหารท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งรองปลัดฯ อำนวยการท้องถิ่น และวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป

๓. ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจ ตามข้อเสนอของปลัดฯ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไป

๔. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งอื่นนอกจาก ข้อ ๑ ข้อ ๒ และ ข้อ ๓ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจ

การออกคำสั่งบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย เลื่อนระดับ โอน รับโอน และให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งดังกล่าวต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ถ. หรือ อ.ก.ถ. จังหวัด
(ร่างมาตรา ๕๐)

๒.๖ นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น อาทิเช่น

๒.๖.๑ กำหนดให้ ก.ถ. มีอำนาจสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นและมีอำนาจสอบคัดเลือกและคัดเลือกตำแหน่งบริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษา (ร่างมาตรา ๒๒ (๙), ๔๓ และ ๔๕)

๒.๖.๒ กำหนดเรื่องการรักษาจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่นไว้ในร่างพระราชบัญญัติ (ร่างมาตรา ๗๗ และ๗๘)

๒.๖.๓ กำหนดเรื่องวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ ไว้ในร่างพระราชบัญญัติ (ร่างมาตรา ๗๙-๑๑๙)

๒.๖.๔ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามารถโอนสับเปลี่ยนระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างประเภทกันได้บนพื้นฐานของความสมัครใจและความยินยอมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร่างมาตรา ๖๓ และ๖๖)

๒.๗ บทเฉพาะกาล

กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หนังสือสั่งการ ซึ่งเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ สิทธิ ประโยชน์ตอบแทนอื่น หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิธีการตั้งงบประมาณ วิธีการจ่ายเงิน และการเบิกจ่ายเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการกระทำใด ๆ ที่คณะกรรมการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้ดำเนินการไปก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับให้ถือว่ามีผลใช้บังคับได้และให้ถือเป็นการดำเนินการโดยชอบด้วยกฎหมาย

จัดทำโดย : ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โทร ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๗ และ กลุ่มงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น ๑ กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๓๕-๖ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



การแสดงความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ....

คำชี้แจง: ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ⊙ โดยให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและบุคคลตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

๑.เพศ

○ ชาย ○ หญิง ○ ไม่ระบุ

๒.อายุ

○ อายุไม่เกิน๓๐ ปี
○ อายุตั้งแต่ ๓๐ ปี ขึ้นไปแต่ไม่เกิน ๔๐ ปี
○ อายุตั้งแต่ ๔๐ ปี ขึ้นไปแต่ไม่เกิน ๕๐ ปี
○ อายุตั้งแต่ ๕๐ ปี ขึ้นไปแต่ไม่เกิน ๖๐ ปี
○ อายุตั้งแต่ ๖๐ ปี ขึ้นไป

๓.ระดับการศึกษา

○ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย
○ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ปวส.
○ ปริญญาตรี
○ สูงกว่าปริญญาตรี
○ ไม่ระบุ

๔.ตำรงตำแหน่ง

○ ประเภททั่วไป
○ ประเภทวิชาการ
○ ประเภทอำนวยการ/อำนวยการท้องถิ่น
○ ประเภทบริหาร/บริหารท้องถิ่น
○ ผู้บริหารท้องถิ่น
○ สมาชิกสภาท้องถิ่น
○ ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง
○ อื่นๆ นอกจากที่ระบุข้างต้น.....

๕.สังกัด

○ ข้าราชการพลเรือน
○ องค์การบริหารส่วนตำบล

/○ เทศบาล...

○ เทศบาล
○ องค์การบริหารส่วนจังหวัด
○ เมืองพัทยา
○ กรุงเทพมหานคร
○ อื่นๆ .....

๖.ภูมิลำเนา.....

○ ไม่ระบุ

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ....

๑. กำหนดให้ "ข้าราชการส่วนท้องถิ่น" หมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการเทศบาล ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร และข้าราชการเมืองพัทยา

เหตุผล เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพเท่าเทียมกันไม่แบ่งแยกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

○ เห็นด้วย
○ ไม่เห็นด้วย
□ ความเห็นอื่น ๆ.....
.....
.....

๒. กำหนดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง หรือพนักงานจ้างจะสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายไม่ได้ โดยไม่รวมเงินอุดหนุนตามภารกิจถ่ายโอนและเงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เหตุผล เพื่อแก้ไขปัญหาการกำหนดอัตรากำลังเกินความจำเป็น ทำให้เกิดวินัยทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประโยชน์ในการนำงบประมาณรายจ่ายไปจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่นนั้น

○ เห็นด้วย
○ ไม่เห็นด้วย
□ ความเห็นอื่น ๆ.....
.....
.....

๓. องค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา มีเพียงองค์กรเดียว คือ คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

เหตุผล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีมาตรฐานเดียวกัน มีเอกภาพ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านค่าตอบแทนคณะกรรมการชุดต่างๆ ซึ่งมีจำนวนมาก

○ เห็นด้วย
○ ไม่เห็นด้วย
□ ความเห็นอื่น ๆ.....
.....
.....

/๔. องค์ประกอบ ...

๔. องค์ประกอบของคณะกรรมการ ก.ถ. เป็นแบบไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนส่วนราชการ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน

เหตุผล เพื่อให้มีผู้แทนจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง จากผู้มีส่วนได้เสีย และจากผู้มีความรู้ความสามารถที่มีความเป็นกลาง เพื่อให้มีการถ่วงดุลกัน

○ เห็นด้วย
○ ไม่เห็นด้วย
☐ ความเห็นอื่น ๆ.....

.....

.....

๕. กำหนดให้ผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีความเป็นกลาง และไม่มีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นคู่สัญญา ทั้งนี้ กรณีปรากฏว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความประพฤติเสื่อมเสีย ก.ถ. อาจมีมติให้พ้นจากตำแหน่งได้

เหตุผล เพื่อให้ได้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเป็นกลาง ปราศจากการแทรกแซงจากการเมืองในระดับต่างๆ และให้ได้บุคคลที่มีองค์ความรู้ในการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

○ เห็นด้วย
○ ไม่เห็นด้วย
☐ ความเห็นอื่น ๆ.....

.....

.....

๖. กำหนดสถานะของสำนักงาน ก.ถ. ให้เป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงมหาดไทย

เหตุผล เพื่อความเป็นอิสระ ความคล่องตัว และประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

○ เห็นด้วย
○ ไม่เห็นด้วย
☐ ความเห็นอื่น ๆ.....

.....

.....

๗. ในระดับจังหวัด ให้มีคณะอนุกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด (อ.ก.ถ.จังหวัด) มีองค์ประกอบเป็นแบบไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนส่วนราชการ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

เหตุผล เพื่อให้มีผู้แทนจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง จากผู้มีส่วนได้เสีย และจากผู้มีความรู้ความสามารถที่มีความเป็นกลาง เพื่อให้มีการถ่วงดุลกัน

○ เห็นด้วย
○ ไม่เห็นด้วย
☐ ความเห็นอื่น ๆ.....

.....

.....

/๘. คุณสมบัติ ...

๘. คุณสมบัติของกรรมการผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่น จะต้องดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น หรือประเภทอำนวยการท้องถิ่น ตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป โดยไม่จำเป็นต้องเป็นดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น

เหตุผล ต้องการผู้แทนที่มีการสั่งสมความรู้ และประสบการณ์ในระดับที่สามารถกำหนดทิศทาง นโยบาย ซึ่งสามารถวิเคราะห์ภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

○ เห็นด้วย
○ ไม่เห็นด้วย
☐ ความเห็นอื่น ๆ.....
.....
.....

๙. กำหนดให้ ก.ถ. มีอำนาจสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น

เหตุผล เพื่อให้มีมาตรฐานการสรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ อีกทั้งเป็นการแก้ไขปัญหาการทุจริต การเรียกรับผลประโยชน์ และระบบอุปถัมภ์

○ เห็นด้วย
○ ไม่เห็นด้วย
☐ ความเห็นอื่น ๆ.....
.....
.....

๑๐. กำหนดให้ ก.ถ. มีอำนาจสอบคัดเลือกและคัดเลือก ตำแหน่งบริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษา

เหตุผล เพื่อให้การสอบคัดเลือกและคัดเลือกข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความเป็นธรรม โปร่งใส มีมาตรฐานเดียวกัน ป้องกันการเรียกรับผลประโยชน์ และแก้ไขปัญหาระบบอุปถัมภ์

○ เห็นด้วย
○ ไม่เห็นด้วย
☐ ความเห็นอื่น ๆ.....
.....
.....

๑๑. กำหนดให้ ก.ถ. มีอำนาจในการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นกรณีมีความขัดแย้งในพื้นที่ โดยมิต้องสมัครใจ

เหตุผล เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างข้าราชการส่วนท้องถิ่นกับผู้บริหารท้องถิ่น หรือประชาชนในเขตพื้นที่ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการจัดทำบริการสาธารณะ

○ เห็นด้วย
○ ไม่เห็นด้วย
☐ ความเห็นอื่น ๆ.....
.....
.....

/๑๒. นายกองค์กร ...

๑๒. นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การลงโทษทางวินัยและการให้ออกจากราชการ หรือการอื่นใดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

เว้นแต่ การย้าย การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นและปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ทั้งนี้ ตามที่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอ

(๓) ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไป ทั้งนี้ ตามที่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอ

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

<u>เหตุผล</u> เนื่องจากการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นตามกฎหมายปัจจุบันให้อำนาจแก่ผู้บริหารท้องถิ่นแต่เพียงผู้เดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นต้องเสียเวลาและเกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารงานของท้องถิ่น จึงต้องแก้ไขกฎหมายเพื่อเป็นการสร้างดุลยภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารกำหนดนโยบายในการบริหารในภาพรวมได้ดีขึ้น

○ เห็นด้วย
○ ไม่เห็นด้วย
☐ ความเห็นอื่น ๆ.....
.....
.....

๑๓. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามารถโอนสับเปลี่ยนระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างประเภทโดยความสมัครใจได้

<u>เหตุผล</u> เพื่อให้การโอนย้ายระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำได้ง่ายขึ้น แก้ไขปัญหาการต่อรองเพื่อเรียกรับผลประโยชน์ การกลั่นแกล้งโดยใช้ดุลพินิจไม่ให้โอน ทำให้เกิดการหมุนเวียนข้าราชการส่วนท้องถิ่นระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้ข้าราชการมีขวัญกำลังใจ และเกิดความก้าวหน้าในอาชีพราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

○ เห็นด้วย
○ ไม่เห็นด้วย
☐ ความเห็นอื่น ๆ.....
.....
.....

/๑๔. วินัย ...

๑๔. วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย บัญญัติรายละเอียด ขั้นตอน วิธีการ ไว้ในพระราชบัญญัตินี้

เหตุผล เพื่อให้เกิดความชัดเจน ลดการตีความ มีมาตรฐานเดียวกัน และปฏิบัติเป็นไป ในทิศทางเดียวกัน ทำให้การวินิจฉัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเรื่องดังกล่าวทำให้เกิดความเป็นธรรมต่อ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

○ เห็นด้วย
○ ไม่เห็นด้วย
☐ ความเห็นอื่น ๆ.....

.....

.....

๑๕. กำหนดให้มีการอุทธรณ์การลงโทษทางวินัยต่อ ก.ถ. และในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วย กับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.ถ. ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุด

เหตุผล เพื่อให้การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เกิดเอกภาพ และ ลดระยะเวลา ขั้นตอน กระบวนการอุทธรณ์

○ เห็นด้วย
○ ไม่เห็นด้วย
☐ ความเห็นอื่น ๆ.....

.....

.....

๑๖. กำหนดให้มีการร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ แต่ถ้าผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นเหตุเกิดจากผู้บริหารท้องถิ่นให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ถ. จังหวัด คำวินิจฉัยร้องทุกข์ของผู้บังคับบัญชาหรือ อ.ก.ถ. จังหวัด เป็นที่สุด

เหตุผล เพื่อให้ความคับข้องใจระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการวินิจฉัย และแก้ไขโดยเร็ว ซึ่งจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

○ เห็นด้วย
○ ไม่เห็นด้วย
☐ ความเห็นอื่น ๆ.....

.....

.....

๑๗. กำหนดอัตราส่วนของอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกับ ลักษณะงานของข้าราการส่วนท้องถิ่นจะต้องมีจำนวนไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในแต่ละ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เหตุผล เพื่อลดปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เนื่องจากกำหนด อัตรากำลังเกินความจำเป็น และแก้ไขปัญหาคนล้นงาน

○ เห็นด้วย
○ ไม่เห็นด้วย
☐ ความเห็นอื่น ๆ.....

.....

.....

/๑๘. กำหนด ...

๑๘. กำหนดวาระการดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำรงตำแหน่งในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งไม่เกิน ๔ ปี

เหตุผล เพื่อพัฒนาความรู้ ประสบการณ์ และพัฒนาศักยภาพของปลัดฯ อีกทั้งเป็นการแก้ไขปัญหาการยึดกับตำแหน่งเป็นเวลานาน

○ เห็นด้วย

○ ไม่เห็นด้วย

☐ ความเห็นอื่น ๆ.....

.....

.....

๑๙. ความคิดเห็นประเด็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โทร ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๗ และ กลุ่มงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น ๑ กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๓๕-๖ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น