



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กนกวรรณ เชื้อนสุวรรณ. การประหยัดจากขนาดในการขยายกำลังคนภาครัฐ : กรณีศึกษาเทศบาลนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.

โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมติใหม่ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2544.

โครงการส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีโดยกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น. บทความและแนวคิดการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : หจก.พิมพ์อักษร, 2543.

จรัส สุวรรณมาลา. ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยการปกครองท้องถิ่น และการยุบรวมคณะกรรมการข้าราชการท้องถิ่นในประเทศไทย. วารสารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์ นิตย. 2 (กรกฎาคม - กันยายน 2540) : 91 - 107.

จรรยา ศรีสุขใส. แนวทางการสร้างควมมีอิสระในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.

ชำนาญ ปรินาถ. การปรับตัวของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาสังคมวิทยาการพัฒนาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2544.

ปณิธาน พรเรืองวงศ์. การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โครงการสร้างการบริหารงานใหม่. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. การปกครองเมืองพัทยา. กรุงเทพมหานคร : สหยาบไล้และการพิมพ์, 2524.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

วินดา ไชยชนตรีดี. องค์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณีเทศบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2540.

สุกัญญา ยาวะประภาส. การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บริษัท จุฑาทอง จำกัด, 2546.

สุกัญญา ยาวะประภาส. การวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โครงการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

สุกัญญา ยาวะประภาส. แผนแม่บทการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร, 2540.

สถาบันพระปกเกล้า. การปกครองส่วนท้องถิ่น[Online], 2546. แหล่งที่มา : <http://www.kpi.ac.th>
[1 พฤษภาคม 2548]

สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. รายงานฉบับสมบูรณ์ ทิศทางการ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร, 2546.

สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง
ความเห็น ผลการวิจัยเรื่อง ทิศทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพมหานคร, 2546.

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. การพัฒนาการบริหารงานบุคคล
ท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร, 2546.

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. เอกสารประกอบการสัมมนาเพื่อจัดทำ
ข้อเสนอแนะและวิพากษ์วิจารณ์ประกอบผลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาการบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร, 2546.

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. ข้อมูลองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น[Online] , 2549.แหล่งที่มา : <http://www.local.moi.go.th> [11 เมษายน 2549]

เสนห์ ชูย์โต. ตัวชี้วัดการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ใน เวทีท้องถิ่น :
ทางออกการบริหารงานบุคคลของ อบต. , หน้า 129 - 133. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัย
พัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า, 2547.

อุทัย หิรัญโต. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2523.

อนุชา สุนสวัสดิกุล. รายงานการศึกษา เรื่อง การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล
ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น : ศึกษาจากคดีปกครองในศาลปกครอง. พิมพ์
ครั้งที่ 1. นนทบุรี : บริษัท โรงพิมพ์ คลังวิชา จำกัด, 2547.

ภาษาอังกฤษ

Daniel Wit. A Comparative Survey of Local Govt. and Administration. Bangkok : Kurusapha
Press, 1967.

Harris G. Montagu. Comparative Local Government. Great Britain : William Brendon and Son
Ltd., 1984.

William A. Robson. "Local Government" in Encyclopedia of Social Science. Vol. x New York :
The Macmillan Company, 1953.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2542

เป็นปีที่ 54 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542"

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

"องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

"พนักงานส่วนท้องถิ่น" หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

มาตรา 4 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 1

การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา 5 มาตรา 5 ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่ง ให้มีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(1) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

(2) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจำนวนสามคนจากส่วนราชการในจังหวัดนั้น ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัด

ประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสี่คน ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคัดเลือกจำนวนหนึ่งคน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคนและให้บุคคลทั้งสิบสองคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือสี่คน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา 6 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบปีบริบูรณ์
- (3) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ
- (4) ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (5) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
- (6) ไม่เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น
- (7) ไม่เป็นเจ้าของที่ดินหรือผู้มีตำแหน่งใด ๆ ในพรรคการเมือง

บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นผู้มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน ในเขตจังหวัดนั้นเป็นเวลาติดต่อกัน ไม่น้อยกว่าหนึ่งปีนับถึงวันที่ได้รับการเสนอชื่อ

มาตรา 7 กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้

ถ้ากรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิว่างลงให้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในมาตรา 5 และให้กรรมการซึ่งได้รับการคัดเลือก มีวาระอยู่ในตำแหน่งเท่ากับระยะเวลาที่เหลือของผู้ซึ่งตนแทน

ในระหว่างที่ยังมิได้คัดเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างตามวรรคสองและยังมีกรรมการเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่ง ให้กรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

มาตรา 8 กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระเมื่อลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการ หรือพ้นจากการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

มาตรา 9 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย



- (2) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการ
- (3) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (4) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (5) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 6
- (6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา 10 การประชุมของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม

ในการประชุม ถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับกรรมการผู้ใด โดยเฉพาะ กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 11 คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการใด ๆ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมอบหมายได้

มาตรา 12 ค่าตอบแทนของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะอนุกรรมการ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

การกำหนดค่าตอบแทนตามวรรคหนึ่ง ต้องคำนึงถึงปริมาณงาน รายได้และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่ง และสามารถปรับลดหรือเพิ่มขึ้นได้ตามความเหมาะสมของปริมาณงานและสภาพทางการเงินขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย

มาตรา 13 คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นในเรื่องดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น
 - (2) กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - (3) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้ายการ โอน การรับ โอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัยการให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์
 - (4) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - (5) กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- การดำเนินการตาม (1) ถึง (5) ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา 14 การกำหนดหลักเกณฑ์และการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 13 ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้น แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด ตามมาตรา 17

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดตามมาตรา 13 ให้ประกาศโดยเปิดเผย ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น และจัดส่งสำเนาให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทราบ

มาตรา 15 การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับกรออกคำสั่งแต่งตั้ง และการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน

อำนาจในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามวรรคหนึ่ง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาข้าราชการ ในตำแหน่งใดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นเป็นผู้ใช้อำนาจแทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

มาตรา 16 เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

- (1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน
- (2) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครอง
- (3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสามคน และปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสามคน
- (4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้อธิบดีกรมการปกครองแต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขาธิการคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งคัดเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง มาตรา 7 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้นำความในมาตรา 10 และ มาตรา 11 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 17 คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา 5 วรรคสาม
- (2) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (3) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง
- (4) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
- (5) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- (6) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย
- (7) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ
- (8) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- (9) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (10) ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (11) กำกับดูแล แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (12) ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นส่วนรวม การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ โอนหรือการรับโอนตามวรรคหนึ่ง (5) คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่ละแห่งมีโอกาสโอนไปปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยกันได้

มาตรา 18 การกำหนดมาตรฐานทั่วไปตามมาตรา 17 ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนดตามมาตรา 33 (1)

มาตรา 19 เมื่อคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปแล้ว ให้ใช้เป็นหลักเกณฑ์กลางสำหรับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งนำไปกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามมาตรา 13

ในกรณีที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งใดกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลหรือมีมติใด ๆ ขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไป ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแจ้งให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง ถ้าคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ดำเนินการแก้ไขภายในเวลาอันสมควรหรือการดำเนินการของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

บริหารส่วนจังหวัดจะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจสั่งระงับการใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลหรือเพิกถอนมตินั้นได้

มาตรา 20 ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในแต่ละระดับให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

มาตรา 21 ค่าตอบแทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะอนุกรรมการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 22 ให้นำบทบัญญัติในหมวดนี้มาใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคล สำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย โดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปหลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

หมวด 2

การบริหารงานบุคคลในเทศบาล

มาตรา 23 เทศบาลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานเทศบาลร่วมกันคณะหนึ่งทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับเทศบาลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ประกอบด้วย

(1) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

(2) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจำนวนห้าคนจากส่วนราชการในจังหวัดนั้น ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(3) ผู้แทนเทศบาลจำนวนหกคน ดังนี้

(ก) ประธานสภาเทศบาล ซึ่งประธานสภาเทศบาลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสองคน

(ข) นายกเทศมนตรี ซึ่งนายกเทศมนตรีในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสองคน

(ค) ผู้แทนพนักงานเทศบาล ซึ่งปลัดเทศบาลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสองคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริการประชาชน ด้านระบบราชการ ด้านการบริหาร และการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ในการคัดเลือกประธานสภาเทศบาล นายกเทศมนตรี และผู้แทนพนักงานเทศบาลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือ หกคน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลคนหนึ่ง ในจังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานเทศบาลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา 6 มาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 และมาตรา 15 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็น อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี

มาตรา 24 เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

- (1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน
- (2) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครอง
- (3) ผู้แทนเทศบาลจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากนายกเทศมนตรีจำนวนสามคนและปลัดเทศบาลจำนวนสามคน
- (4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนเทศบาลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกนายกเทศมนตรีหรือปลัดเทศบาล แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนเทศบาล

ให้อธิบดีกรมการปกครองแต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขาธิการคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

กรรมการผู้แทนเทศบาลซึ่งคัดเลือกจากปลัดเทศบาลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่ง คราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา 6วรรคหนึ่ง มาตรา 7 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 17 มาตรา 18 มาตรา 19 มาตรา 20 มาตรา 21 และมาตรา 22 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล แล้วแต่กรณี

หมวด 3

การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา 25 องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลร่วมกันคณะหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ประกอบด้วย

- (1) ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน

(2) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น จำนวนแปดคนซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนด เป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนเก้าคน ดังนี้

(ก) ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้น คัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(ข) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(ค) ผู้แทนพนักงานส่วนตำบลซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวน สามคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเก้าคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหาร งานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนสิบห้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนสิบห้าคนและให้บุคคลทั้งสามสิบคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเอง ให้เหลือเก้าคน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่จัดให้มีการคัดเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลคนหนึ่งในจังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล

กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานส่วนตำบล และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา 6 มาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 และมาตรา 15 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี

มาตรา 26 เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง เป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน

(2) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครอง

(3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้อธิบดีกรมการปกครองแต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขาธิการคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งคัดเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง มาตรา 7 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 17 มาตรา 18 มาตรา 19 มาตรา 20 มาตรา 21 และมาตรา 22 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลแล้วแต่กรณี

หมวด 4

การบริหารงานบุคคลในกรุงเทพมหานคร

มาตรา 27 การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร

หมวด 5

การบริหารงานบุคคลในเมืองพัทยา

มาตรา 28 เมืองพัทยาให้มีคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาคณะหนึ่ง ทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเมืองพัทยา ประกอบด้วย

(1) ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีเป็นประธาน

(2) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการในจังหวัดชลบุรีจำนวนสามคน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(3) ผู้แทนเมืองพัทยาจำนวนสี่คน ประกอบด้วย นายกเมืองพัทยา สมาชิกสภาเมืองพัทยา ซึ่งสภาเมืองพัทยาคัดเลือกจำนวนหนึ่งคน ปลัดเมืองพัทยา และผู้แทนพนักงานเมืองพัทยาซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคน และให้บุคคลทั้งสิบสองคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือ สี่คน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนพนักงานเมืองพัทยาและผู้ทรงคุณวุฒิให้นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด มาใช้บังคับ โดยอนุโลม

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกพนักงานเมืองพัทยา เป็นผู้แทนพนักงาน เมืองพัทยา

ให้ปลัดเมืองพัทยาเป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานเมืองพัทยา และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และ อาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา 6 มาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 9 มาใช้บังคับ โดยอนุโลม

ให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 มาตรา 15 มาตรา 20 และมาตรา 22 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา หรือนายกเมืองพัทยา แล้วแต่กรณี

การกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาให้มีอำนาจกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมของเมืองพัทยาแต่ละต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

หมวด 6

การบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

มาตรา 29 การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

หมวด 7

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

มาตรา 30 เพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของพนักงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวมและสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น ได้ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรียก โดยย่อว่า "ก.ถ." ประกอบด้วย

(1) บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกตามมาตรา 31 เป็นประธาน

(2) กรรมการโดยตำแหน่งจำนวนหกคน ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย และอธิบดีกรมการปกครอง

(3) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงาน ทางวิชาการ หรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ

(4) ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาจำนวนหนึ่งคน และในกรณีที่มีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้มีผู้แทนคณะกรรมการพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ซึ่งองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน

การคัดเลือกกรรมการตาม (4) ให้คัดเลือกจากกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของคณะกรรมการนั้น

ให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ให้นำความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง มาตรา 7 และมาตรา 9 มาใช้บังคับกับการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 และมาตรา 21 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วย โดยอนุโลม

มาตรา 31 ในการคัดเลือกประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้กรรมการตาม มาตรา 30 (2) (3) และ (4) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนฝ่ายละสามคนและให้บุคคลทั้งเก้าคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเอง โดยให้ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

บุคคลที่จะได้รับการเสนอชื่อตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานทางวิชาการ หรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ และไม่ได้เป็นกรรมการของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือ กรรมการของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และให้นำความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับด้วย

ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ในกรณีที่ได้อายุชื่อบุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกแล้ว ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวเป็นประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

มาตรา 32 ให้ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละหกปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ้นจาก ตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
- (3) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งให้ออก โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีเนื่องจากมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่อง หรือไม่สุจริตต่อหน้าที่
- (4) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 31 วรรคสอง
- (5) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (6) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(7) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา 33 ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมตลอดถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือน และ ประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงาน บุคคล โดยเฉพาะเจาะจงที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

(2) กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น

(3) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกตามมาตรา 16 วรรคสาม มาตรา 24วรรคสาม และมาตรา 26 วรรคสาม

(4) ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(5) ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(6) ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ

(7) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น การกำหนดมาตรฐานกลางตามวรรคหนึ่ง

(1) ให้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นตามมาตรา 29 ด้วย

มาตรา 34 ในกรณีที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเห็นว่าการกำหนดมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขัดแย้งกับมาตรฐานกลางหรือแนวทางตามมาตรา 33 หรือมีปัญหาข้อโต้แย้งในการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลระหว่างคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกับคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแจ้งให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องตามมาตรฐานกลางและถ้ามิได้มีการดำเนินการ ในเวลาอันสมควรหรือการ ดำเนินการของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อการบริหารเป็นส่วนรวมหรือไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจสั่งระงับการใช้หลักเกณฑ์การบริหารงาน บุคคลนั้นได้

มาตรา 35 ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะ กำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ไม่ได้

มาตรา 36 ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่รับผิดชอบงานในราชการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) รับผิดชอบในงานธุรการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (2) ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น
- (3) ประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (4) ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของส่วนท้องถิ่น
- (5) จัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (6) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ผลงาน และอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่และในการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (7) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

บทเฉพาะกาล

มาตรา 37 ผู้ใดเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานเมืองพัทยา อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ต่อไป โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง และสิทธิและประโยชน์เช่นเดิม

มาตรา 38 ผู้ใดเป็นลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมืองพัทยา อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ต่อไป โดยได้รับค่าจ้าง และสิทธิและประโยชน์เช่นเดิม

มาตรา 39 ให้ดำเนินการจัดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และสำนักงานคณะกรรมการ มาตรฐานงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในระหว่างที่ยัง ไม่มีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ ให้การบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จนกว่าจะมีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้

ในระหว่างที่ยัง ไม่มีการกำหนดมาตรฐานกลาง มาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานเมืองพัทยา ที่ใช้บังคับอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ยังคงใช้บังคับ ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 40 40 ในวาระเริ่มแรกก่อนที่จะมีกรรมการตามมาตรา 30 (4) ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยกรรมการตามมาตรา 30 (2) และ (3) เพื่อทำหน้าที่เท่าที่จำเป็น

ให้กรรมการตามวรรคหนึ่ง ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกกรรมการตามมาตรา 33 (3) ภายในกำหนดเวลาไม่เกินเก้าสิบวัน นับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการตามมาตรา 30 (3)

ให้กรรมการตามวรรคหนึ่ง เลือกกรรมการผู้หนึ่งเป็นประธานกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ไปพลาถก่อนจนกว่าจะมิ กรรมการตามมาตรา 30 (4)

มาตรา 41 บรรดากิจการที่กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม พระราชบัญญัตินี้ ถ้าได้มีการดำเนินการไปแล้วหรือกำลังดำเนินการอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าการนั้น ได้กระทำโดยชอบด้วยกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่ากรนั้นได้ดำเนินการไปแล้วหรือ กำลังดำเนินการอยู่ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 42 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและค่าจ้างของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ไม่เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา 35 ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ต้องดำเนินการ ให้เป็นไปตามมาตรา 35 ภายในห้าปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 43 ในระหว่างที่ยังมิได้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้ กรมการปกครองรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่เท่าที่จำเป็น ไปพลาถก่อน

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ชวน หลีกภัย

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ:- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น สมควรกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเอง เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนได้โดยตรง และเพื่อให้มีการกำหนดมาตรฐานการบริหารงาน บุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ ให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรมสมควรให้มืองค์กรซึ่งทำหน้าที่กำหนด มาตรฐานกลางและแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไว้ด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

(ประกาศราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 116 ตอน 120 ก วันที่ 29 พฤศจิกายน 2542)



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม การเคลื่อนย้ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง การเคลื่อนย้ายทรัพยากรมนุษย์ของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. สถานภาพการสมรสของท่าน

 โสด สมรส

3. ภูมิลำเนาเดิม จังหวัด

4. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน

 องค์การบริหารส่วนตำบลขนาด

 ใหญ่ กลาง เล็ก

 เทศบาล

 นคร เมือง ตำบล

 องค์การบริหารส่วนจังหวัด

5. ชื่อตำแหน่งของท่านใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)

 เจ้าหน้าที่ธุรการ

 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

 เจ้าพนักงานธุรการ

 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

 นักวิชาการเงินและบัญชี

 นักวิชาการคลัง

 นักบริหารงานคลัง

 เจ้าพนักงานเทศกิจ

 เจ้าหน้าที่งานทะเบียนและบัตร

 นิติกร

 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

 บุคลากร

 นายช่างโยธา

 สถาปนิก

 วิศวกรโยธา

 นักบริหารงานช่าง

 นักวิชาการสุขาภิบาล

 นายแพทย์

 ทันตแพทย์

 นักบริหารงานสาธารณสุข

 อาจารย์

 นักบริหารงานการศึกษา

 นักบริหาร อบต.

 นักบริหารงานเทศบาล

 นักบริหารงาน อบจ.

 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

6. ตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่เป็นตำแหน่งระดับใดในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ต่ำกว่าหัวหน้าส่วน
- ตำแหน่งทางการบริหาร ตั้งแต่หัวหน้าส่วนขึ้นไป (ปฏิบัติงานใน อบต.)
- ตำแหน่งทางการบริหาร ตั้งแต่ผู้อำนวยการกองขึ้นไป (ปฏิบัติงานในเทศบาล หรือ อบจ.)
7. ระดับตำแหน่งของท่าน (C).....
8. อายุราชการของท่านในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 1 - 3 ปี 4 - 6 ปี 7 - 10 ปี 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการโอน(ย้าย)

1. ท่านบรรจุเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดเป็นหน่วยงานแรก
- องค์การบริหารส่วนตำบลขนาด
- ใหญ่ กลาง เล็ก
- เทศบาล
- นคร เมือง ตำบล
- องค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. ท่านเคยขอโอน(ย้าย)หรือไม่
- เคย ไม่เคย (ข้ามไปตอบคำถามส่วนที่ 3)
3. ท่านดำรงตำแหน่งระดับใด (C) ในการขอโอน(ย้าย)ครั้งแรก
- 1 - 3 4 - 5 6 - 7 8 - 9
4. ท่านมีอายุราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกี่ปี ขณะทำเรื่องขอโอน(ย้าย)ครั้งแรก
- 1 - 3 ปี 4 - 6 ปี 7 - 10 ปี 10 ปีขึ้นไป
5. การขอโอน(ย้าย)ครั้งแรกของท่าน หน่วยงานที่ท่านขอโอน(ย้าย)เป็นหน่วยงานประเภทใด
- องค์การบริหารส่วนตำบลขนาด
- ใหญ่ กลาง เล็ก
- เทศบาล
- นคร เมือง ตำบล
- องค์การบริหารส่วนจังหวัด
- หน่วยงานราชการส่วนกลาง
- หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค

6. เหตุผลในการขอโอน(ย้าย)ของท่าน (เลือกตอบได้หลายข้อ) คือ

- กลับภูมิลำเนาเดิมของตนเอง
- กลับภูมิลำเนาเดิมของคู่สมรส
- ดูแลบิดาและ/หรือมารดา
- ย้ายตามคู่สมรส
- เพื่อไปดูแลบุตรที่กำลังศึกษาอยู่
- สุขภาพไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- ต้องการไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นใน อปท. อื่น
- ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา
- ไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับประชาชนในพื้นที่ได้
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

7. การขอโอน(ย้าย)ของท่าน มีแหล่งข้อมูลตำแหน่งว่างจากที่ใด (เลือกตอบได้หลายข้อ)

- สอบถามจาก อปท. ต่าง ๆ ที่มีความสนใจ
- ทราบข่าวจากพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ เป็นผู้ปฏิบัติงานใน อปท.
- ทราบข่าวจากการประกาศตำแหน่งว่างของ อปท.
- ทราบข่าวจากการเปิดรับสมัครในตำแหน่งต่าง ๆ ของจังหวัด
- ทราบข่าวจาก website ของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) (<http://www.local.moi.go.th/>)
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

8. การขอโอน(ย้าย)ครั้งแรกของท่าน ท่านได้รับการอนุมัติหรือไม่

- ได้รับการอนุมัติ ไม่ได้รับการอนุมัติ

9. เวลาที่ท่านใช้ในการขออนุมัติโอน(ย้าย) ครั้งแรกของท่าน

- 1 เดือน 2 - 3 เดือน มากกว่า 3 เดือนขึ้นไป

10. ตั้งแต่ท่านรับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท่านได้ขอทำการ โอน(ย้าย)ทั้งหมดกี่ครั้ง

- 1 - 2 ครั้ง 3 - 5 ครั้ง 6 - 10 ครั้ง มากกว่า 10 ครั้ง

ส่วนที่ 3 แนวความคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายทรัพยากรมนุษย์

1. ข้อดีของระบบการ โอน(ย้าย)ในปัจจุบัน

- เป็นการคานอำนาจกัน ระหว่าง คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ผู้บริหาร อปท. และ พนักงานส่วนท้องถิ่น
- สามารถแลกเปลี่ยนบุคลากรที่มีประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น ๆ มาทำงานที่ อปท. ได้ ทำให้ อปท. ได้รับความรู้ใหม่ ๆ

- ผู้บริหาร อปท. สามารถเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถทำงานในองค์กรได้ตามความต้องการ
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

2. ข้อเสียของระบบการโอน(ย้าย)ในปัจจุบัน

- ขั้นตอนการขอโอน(ย้าย) มีความยุ่งยาก หลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้าในการขอโอน(ย้าย)
- พนักงานส่วนท้องถิ่นถูกกลั่นแกล้งในการขอโอน(ย้าย) หากมีความขัดแย้งกับผู้บริหารอปท.
- ใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรมในการโอน(ย้าย)
- มีการแทรกแซงการโอน(ย้าย) จากนักการเมือง สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

3. ระบบการโอน(ย้าย)ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรแยกต่างหากจากหน่วยงานราชการส่วนกลาง และหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคหรือไม่

- ควรแยกออกจากกัน โดยพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถโอน(ย้าย)ได้เฉพาะในหน่วยงานที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น
- ควรอยู่รวมในระบบราชการ โดยพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถโอน(ย้าย)ได้ทั้งหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานราชการส่วนกลาง และหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค

4. การโอน(ย้าย)ข้าราชการ/พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรทำได้ในระดับใด

- ข้าราชการ/พนักงาน อปท. ไม่มีสิทธิในการขอการโอน(ย้าย) จาก อปท. ที่บรรจุเข้ารับราชการ
- การโอน(ย้าย) ควรทำได้เฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกัน
- การโอน(ย้าย) ทำได้ระหว่าง อบต. เทศบาล และ อบจ. ภายในจังหวัดเท่านั้น
- การโอน(ย้าย) ทำได้ระหว่าง อบต. เทศบาล และ อบจ. ภายในกลุ่มจังหวัดเดียวกันตามการบริหารงานแบบผู้ว่าราชการจังหวัด CEO เท่านั้น
- การโอน(ย้าย)ทำได้ระหว่าง อบต. เทศบาล และ อบจ. ในภูมิภาคเดียวกันเท่านั้น
- การโอน(ย้าย)ทำได้ระหว่าง อบต. เทศบาล และ อบจ. ทั่วประเทศ

5. หลักเกณฑ์ในการโอน(ย้าย) ของ อปท. ควรกำหนดโดยหน่วยงานใด

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง
- คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด)
- คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. ก.อบต.)
- คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

6. การโอน(ย้าย) ในกรณีปกติ ควรเริ่มต้นจากใคร

ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด

(ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด)

คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. ก.อบต.)

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

7. การโอน(ย้าย) ในกรณีถูกสอบสวนทางวินัย ควรเริ่มต้นจากใคร

ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด

(ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด)

คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. ก.อบต.)

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

8. การโอน(ย้าย) ควรมีการกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งก่อนการขอโอน(ย้าย)ของข้าราชการ/พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่

ไม่ต้องกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หากอยากโอน(ย้าย)สามารถทำเรื่องได้ทันที

พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องผ่านการทดลองปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เริ่มบรรจุก่อน จึงจะทำการขอโอน(ย้าย) ได้

พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บรรจุ เป็นระยะเวลา ปี จึงจะทำการขอโอน (ย้าย) ได้

9. การรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ/พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรกำหนดคุณสมบัติ “ภูมิลำเนาของผู้สมัคร” เป็นคุณสมบัติเพิ่มเติมหรือไม่ เพื่อลดการขอโอน(ย้าย) ของข้าราชการ/พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ไม่ควรกำหนด “ภูมิลำเนาของผู้สมัคร” เป็นคุณสมบัติเพิ่มเติมในการสมัครสอบ

ควรกำหนด “ภูมิลำเนาของผู้สมัคร” เป็นคุณสมบัติเพิ่มเติมในการสมัครสอบ

10. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเพิ่มเติมสำหรับตำแหน่งว่าง เช่น การมีประสบการณ์ในการทำงานในลักษณะพื้นที่ที่กำหนด ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งอื่น เป็นต้น หรือไม่ เพื่อให้ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามต้องการของ อปท.

ไม่ควร

ควร

11. การโอน(ย้าย)ในปัจจุบัน ให้อำนาจแก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ให้ความยินยอม และให้อำนาจแก่ คณะกรรมการกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด (ก. จังหวัด) ในการตัดสินใจอนุมัติ ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่

- เหมาะสม
- ไม่เหมาะสม ควรแก้ไขโดย (เลือกตอบได้ข้อเดียว)
- ข้าราชการ/พนักงาน อปท. สามารถแลกเปลี่ยน โอน(ย้าย)กันได้เอง ตามความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย
- สามารถโอน(ย้าย)ได้ตามความสมัครใจของข้าราชการ/พนักงาน อปท. หากอปท. มีตำแหน่งว่าง และข้าราชการ/พนักงาน อปท. มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น
- ให้ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่งตัดสินใจ แลกเปลี่ยนพนักงานระหว่างกันได้เอง
- ให้ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่งตัดสินใจเอง โดย ก.จังหวัดไม่ต้องพิจารณา
- ควรให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของ อปท. เช่น ปลัด อบจ. / ปลัดเทศบาล / ปลัดอบต. เป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมในการ โอน(ย้าย) เท่านั้น
- ควรมีหน่วยงานกลางในจังหวัดที่ทำหน้าที่รับเรื่องและทำการอนุมัติการ โอน(ย้าย) เป็นผู้ตัดสินใจเท่านั้น โดยให้ข้าราชการ/พนักงาน อปท. ทำเรื่องมาที่หน่วยงานกลางเพียงแห่งเดียว
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

12. การขอบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ในจังหวัดอื่นมาใช้ เพื่อบรรจุผู้สอบคัดเลือกได้ ให้ดำรง ตำแหน่ง ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น อปท. ภายในจังหวัด มีความเหมาะสมหรือไม่

- เหมาะสม
- ไม่เหมาะสม ควรแก้ไขโดย (เลือกตอบได้ข้อเดียว)
- แต่ละจังหวัดต้องใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ในจังหวัดตนเองเท่านั้น
- จังหวัดสามารถใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ในจังหวัดอื่นได้ แต่ต้องอยู่ในกลุ่มจังหวัดเดียวกันตามการบริหารงานแบบผู้ว่าราชการจังหวัด CEO
- จังหวัดสามารถใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ในจังหวัดอื่นได้ แต่ต้องอยู่ในภูมิภาคเดียวกัน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

13. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถยืมตัวพนักงานส่วนท้องถิ่นระหว่างกันหรือไม่
- ไม่สามารถยืมตัวกันได้ (ข้ามไปตอบคำถามข้อที่ 15)
- สามารถยืมตัวกันได้ โดยให้ยืมตัวได้ไม่เกิน เดือน
14. การยืมตัวพนักงานส่วนท้องถิ่นไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ควรให้บุคคล/หน่วยงานใดเป็นผู้ดำเนินการ
- ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น
- ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด
- คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด
(ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด)
- คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. ก.อบต.)
- หน่วยงานที่ต้องการยืมตัวพนักงานส่วนท้องถิ่น ไปปฏิบัติงาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)
15. อปท. แต่ละจังหวัดควรจัดทำข้อมูลส่วนกลาง สำหรับการแจ้งตำแหน่งว่างภายในจังหวัด เพื่อเผยแพร่ให้ข้าราชการ/พนักงาน อปท. ทราบหรือไม่
- ไม่ควรทำ (ข้ามไปตอบคำถามข้อที่ 17)
- ควรทำ โดยทำในรูปแบบ
- ประกาศ
- จดหมายข่าว
- จดหมายข่าวอิเล็กทรอนิกส์ (ส่งผ่านทาง E-MAIL)
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)
- โดยมีความถี่ของการเผยแพร่เป็นประจำทุก
- เดือน ไตรมาส (3 เดือน) ครึ่งปี (6 เดือน) ปี (12 เดือน)
16. การจัดทำข้อมูลส่วนกลาง สำหรับการแจ้งตำแหน่งว่างภายในจังหวัด เพื่อเผยแพร่ให้ข้าราชการ/พนักงาน อปท. ทราบ ควรให้หน่วยงานใดเป็นผู้จัดทำ
- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด
- คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด
(ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด)
- คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. ก.อบต.)
- คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

17. การกำหนดตำแหน่งโดยใช้ระบบ PC (ซี 1 – ซี 11) ตามระบบของข้าราชการพลเรือนมีความเหมาะสมในการนำมาใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่

- ไม่เหมาะสม ควรนำการกำหนดตำแหน่งแบบอื่นมาใช้แทน เพื่อสะดวกในการบริหารงานบุคคลของ อปท.
- เหมาะสม
- ไม่มีความคิดเห็น

ขอขอบคุณที่ท่านสละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ครับ

นายวสิน โภมุต



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายวศิน โกมุท เกิดวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2523 ที่จังหวัดชุมพร สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีรัฐศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยม) สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2544 จากนั้นเข้ารับราชการในตำแหน่งบุคลากร 3 กรมไปรษณีย์โทรเลข ในปี พ.ศ. 2545 - 2546 และ พ.ศ. 2546 ได้รับทุนโครงการผลิตและพัฒนา อาจารย์ (UDC) ของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาแห่งชาติ ตามความต้องการของมหาวิทยาลัย อุบลราชธานี และได้รับทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ จากสถาบันพระปกเกล้า ในปี พ.ศ. 2548