หมวดที่ 4
วิวัฒนาการของระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

1. วิวัฒนาการของระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐ

วิวัฒนาการของการบริหารงานบุคคลในราชการไทยอาจแบ่งได้เป็น 6 ยุค ดังนี้[1]

1) ยุคระบบศักดินา –บรรดาศักดิ์ (สมัยสุโขทัย - สมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น)

ในยุคนี้ การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามพระราชอัชฌาศัยของพระมหากษัตริย์

ในสมัยพระบรมไตรโลกนารถมีการปรับปรุงโครงสร้างของระบบราชการทำให้การใช้กำลังคนเริ่มเป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

ในสมัยรัชกาลที่ 5 มีการแยกราชการทหารออกจากราชการพลเรือนโดยเด็ดขาด การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการซึ่งแต่ก่อนเคยอยู่ในวงจำกัดเฉพาะลูกผู้ดีมีตระกูล ก็ให้เปิดเป็นการทั่วไปสำหรับผู้ที่มีวิชาการความรู้เป็นสำคัญ มีการส่งนักเรียนไทยออกไปศึกษาอบรมต่างประเทศเพื่อเข้ารับราชการและเพื่อทำงานแทนที่ปรึกษาชาวต่างประเทศ ทรงตั้งโรงเรียนมหาดเล็กหลวงขึ้นเพื่อให้การศึกษาอบรมแก่ผู้ที่ประสงค์จะเข้ารับราชการสนองพระเดชพระคุณ ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนเป็นโรงเรียนข้าราชการพลเรือนและเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในที่สุด การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการซึ่งเคยขึ้นอยู่กับดุลพินิจของพระมหากษัตริย์ก็ได้ยกมาอยู่ในความรับผิดชอบของเจ้ากระทรวงเป็นสำคัญ

2) ยุคระบบมีชั้นยศ (พ.ศ. 2472-2475)

ยุคนี้เป็นยุคเริ่มแรกของการใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลในราชการไทย การเข้ารับราชการถือเป็นสิทธิของประชาชนทุกคนตามหลักความเสมอภาคในโอกาส ข้าราชการทุกคนได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนกลาง การจัดระเบียบบริหารงานบุคคลของราชการได้ทำอย่างเป็นระบบโดยมีกฎหมายเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลในภาคราชการเป็นครั้งแรก คือ พระราชบัญญัติฉบับนี้มีการกำหนดยศให้ข้าราชการพลเรือนคล้ายกับทหารด้วย กล่าวคือ

---

[1] ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2544). คำอธิบายกฎหมายปกครอง. หน้า 197 – 201.

ข้าราชการพลเรือนจะได้รับการแต่งตั้งให้มียศประจำตัว การกำหนดเงินเดือนก็เป็นไปตามยศข้าราชการพลเรือนทุกคนมีหลักประกันความมั่นคงในการยึดราชการเป็นอาชีพ มีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการโดยถือเกณฑ์ความรู้ความสามารถภายใต้การควบคุมเป็นส่วนกลางคือมีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนรักษาการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ

3) ยุคระบบตำแหน่ง (พ.ศ. 2476-2478)

ในยุคภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476 ซึ่งกำหนดให้ยกเลิกยศและบรรดาศักดิ์โดยเปลี่ยนโครงสร้างของระบบการบริหารงานบุคคลมาใช้ตำแหน่งเป็นแกนหลักแทนชั้นยศ มีการกำหนดเงินเดือนให้เป็นไปตามหน้าที่ของตำแหน่ง

ลักษณะตำแหน่งหลักที่กำหนดในยุคนี้เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งได้แก่ตำแหน่ง ปลัดกระทรวง อธิบดี หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนกประจำแผนก และเสมียนพนักงาน

การจ่ายเงินเดือนเป็นไปตามตำแหน่งซึ่งมีการกำหนดไว้แต่ละตำแหน่งจะได้รับเงินเดือนเท่าใด ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามปริมาณและคุณภาพของงาน

4) ยุคระบบมีชั้นและตำแหน่ง (พ.ศ. 2479-2517)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2479 ได้กำหนดให้มีชั้นประจำตัวข้าราชการรวม 5 ชั้น คือ ชั้นจัตวา ชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก และชั้นพิเศษ ให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนตามชั้นทั้ง 5 และกำหนดให้มีตำแหน่งหลัก 6 ตำแหน่งเช่นเดียวกับยุคระบบตำแหน่ง โดยกำหนดไว้ด้วยว่าตำแหน่งใดให้แต่งตั้งจากข้าราชการชั้นใด

5) ยุคระบบจำแนกตำแหน่ง (พ.ศ. 2518-2535)

ใน พ.ศ. 2518 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งได้เปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคลตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 หลายประการ ดังนี้

(1) เลิกชั้นประจำตัวข้าราชการมาใช้เป็นระดับตำแหน่งเป็นหลักตามระบบจำแนกตำแหน่ง ตำแหน่งต่าง ๆ ในราชการพลเรือนได้รับการจำแนกให้มี 11 ระดับโดยมีมาตรฐาน

กำหนดตำแหน่งซึ่งระบุหน้าที่ของตำแหน่ง รายละเอียดของคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

(2) กำหนดให้ข้าราชการประจำมีความเป็นกลางในทางการเมือง กล่าวคือ มีบทบัญญัติห้ามมิให้ข้าราชการประจำดำรงตำแหน่งแทนการรับเงินเดือนตามที่กำหนดไว้ในแต่ละชั้น โดยมีการสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนไว้ล่วงหน้าหลายบัญชี เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการเปลี่ยนบัญชีเงินเดือน

(3) หลักการให้ข้าราชการประจำมีความเป็นกลางในทางการเมือง กล่าวคือ มีบทบัญญัติห้ามมิให้ข้าราชการประจำดำรงตำแหน่งทางการเมืองในขณะเดียวกัน และให้ปลัดกระทรวงเป็นเจ้ากระทรวงฝ่ายประจำโดยมีอำนาจหน้าที่ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการระดับอธิบดีลงมาตามหลักการให้ข้าราชการประจำปกครองกันเอง ส่วนรัฐมนตรีมีอำนาจให้คุณให้โทษเฉพาะปลัดกระทรวงซึ่งถือเป็นหัวกุญแจเท่านั้น

(4) เปลี่ยนหลักการเลือกสรรบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง โดยมีการกำหนดเงื่อนไขการเลือกสรรบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ โดยอาจใช้วิธีการสอบหรือการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการก็ได้ตามเหตุผลความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง แทนวิธีการสอบแต่เพียงอย่างเดียว และยังเปิดโอกาสให้มีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในระดับตำแหน่งสูง ๆ ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิได้อีกด้วย

(5) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งบริหารได้นำหลักการในการกำหนดให้มีการสับเปลี่ยนโยกย้ายถ่ายเทผู้บริหารระดับสูงทุก ๆ 4 ปี เพื่อให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเดิมมาครบ 4 ปีได้เปลี่ยนตำแหน่งเพื่อความตื่นตัวในการปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา และเป็นการแลกเปลี่ยนและถ่ายเทความรู้และประสบการณ์ด้านบริหารระดับสูงระหว่างนักบริหารด้วยกันเองเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานด้วย

6) ยุคควบคุมจำนวนและเพิ่มขีดความสามารถของข้าราชการ (พ.ศ.2535-ปัจจุบัน)

ใน พ.ศ. 2535 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 แก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โดยมีหลักการที่จะปรับปรุงระบบข้าราชการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงไปในโลกปัจจุบัน ซึ่งระบบราชการได้เปลี่ยนบทบาทจากการปกครองและควบคุมมาเป็นการบริการ กำกับดูแลส่งเสริมอำนวยความสะดวก และติดตามประเมินผลอันต้องการประสิทธิภาพและความสะดวกรวดเร็วใน

การให้บริการและการดำเนินกรรมวิธีต่างๆ อีกทั้งต้องการให้มีข้าราชการจำนวนน้อย แต่มีขีดความสามารถสูงไม่ด้อยกว่าผู้ทำงานในวงการธุรกิจจึงต้องปรับปรุงระบบข้าราชการให้มีลักษณะตามที่ท่านประวีณ ณ นคร เรียกว่า "จิ๋ว" "แจ๋ว" "กระจาย" และ "กระจ่าง" ดังนี้[1]

(1) การปรับปรุงให้ "จิ๋ว"

มีการจัดระบบควบคุมจำนวนกำลังคนและการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้ ก.พ. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของส่วนราชการต่างๆ ให้เป็นไปโดยเหมาะสมถ้าปรากฏว่าการกำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสมหรือการใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสม ก.พ. มีอำนาจสั่งยุบเลิกตำแหน่งหรือเกลี่ยกำลังคนโดยตัดโอนตำแหน่งและข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งที่เกินอยู่นั้นจากส่วนราชการหนึ่งไปไว้ในส่วนราชการอื่นได้

(2) การปรับปรุงให้ "แจ๋ว"

มีการปรับปรุงดังนี้

(ก) ปรับปรุงอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นกว่าเดิม

(ข) ให้มีเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง

(ค) ให้มีการพัฒนาข้าราชการ

(ง) ให้ผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย

(จ) ให้มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

(ฉ) ให้มีจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน

(ช) ให้ข้าราชการที่ทำงานไม่ได้ผลดีออกจากราชการ

(ซ) ปรับปรุงองค์ประกอบและบทบาทหน้าที่ของ ก.พ. และ อ.ก.พ.

(3) การปรับปรุงให้ "กระจาย"

มีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจเพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความคล่องตัวและรวดเร็วขึ้น ดังนี้

---

[1] ประวีณ ณ นคร. (2535). สรุปสาระสำคัญและคำอธิบายราชมาตรา พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535. หน้า 1.

(ก) กระจายอำนาจของ ก.พ. ไปให้ อ.ก.พ. กระทรวง

(ข) กระจายอำนาจของ อ.ก.พ. กระทรวงไปให้ อ.ก.พ. กรม

(ค) กระจายอำนาจการตัดสินใจลงไปยังผู้บังคับบัญชาระดับล่างตามลำดับ

(ง) ให้ก.พ. มอบอำนาจของ ก.พ. ในการพิจารณากำหนดหรือดำเนินการหรืออนุมัติไปให้องค์กร (เช่น อ.ก.พ.) หรือส่วนราชการใด (กระทรวง กรม จังหวัด) ทำการแทน ก.พ. ได้ในบางกรณี

(4) การปรับปรุงให้ "กระจ่าง"

ปรับปรุงให้การดำเนินการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างโปร่งใส เช่น

(ก) การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการให้ทำตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

(ข) ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เห็นความสมควรอย่างโปร่งใส

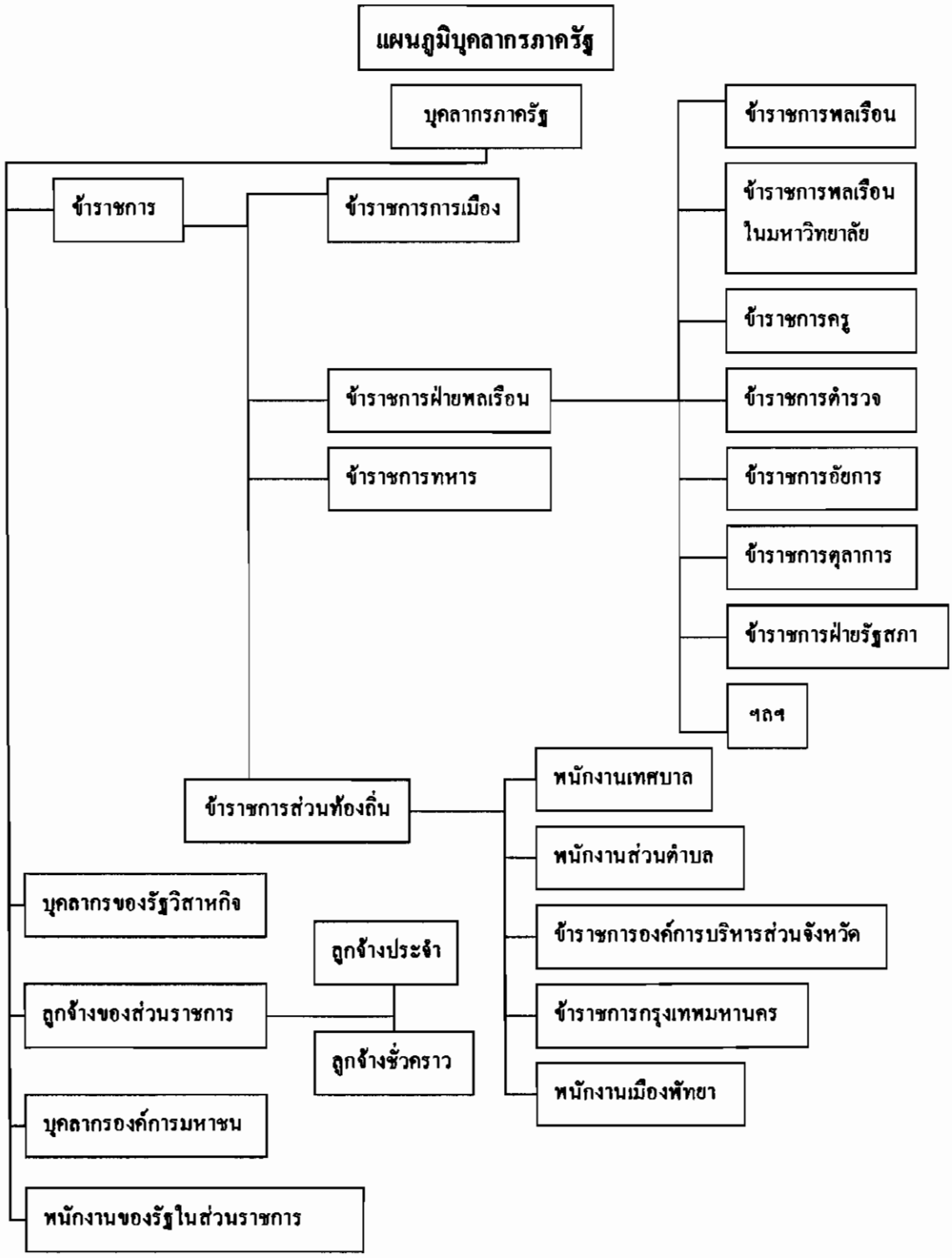
(ค) ให้มีการสืบสวนหรือพิจารณาให้ได้ความกระจ่างว่ากรณีมีมูลเสียก่อน จึงจะตั้งเรื่องกล่าวหาข้าราชการกระทำผิดวินัย

(ง) ให้มีการสอบสวนให้ได้ความจริงและยุติธรรมทุกกรณี เว้นแต่กรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง

(จ) การสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการฐานรับราชการนานจะสั่งได้ก็ต่อเมื่อเข้ากรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

(ฉ) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษในความผิดที่ไม่ร้ายแรง ให้อุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี

(ช) ให้ข้าราชการร้องทุกข์ได้เมื่อมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตนในกรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. โดยร้องต่อผู้บังคับบัญชา หรือ อ.ก.พ. หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณีตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ ก.พ.


แผนภูมิบุคลากรภาครัฐ
บุคลากรภาครัฐ
ข้าราชการ
ข้าราชการการเมือง
ข้าราชการฝ่ายพลเรือน
ข้าราชการทหาร
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ข้าราชการพลเรือน
ข้าราชการพลเรือน ในมหาวิทยาลัย
ข้าราชการครู
ข้าราชการตำรวจ
ข้าราชการอัยการ
ข้าราชการตุลาการ
ข้าราชการฝ่ายรัฐสภา
ฯลฯ
พนักงานเทศบาล
พนักงานส่วนตำบล
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร
พนักงานเมืองพัทยา
บุคลากรของรัฐวิสาหกิจ
ลูกจ้างของส่วนราชการ
ลูกจ้างประจำ
ลูกจ้างชั่วคราว
บุคลากรองค์การมหาชน
พนักงานของรัฐในส่วนราชการ

2. สาระสำคัญของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนในเรื่องที่สำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้[1]

1) องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน

องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนแบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ ก.พ. อ.ก.พ.สามัญ อ.ก.พ. วิสามัญ และสำนักงาน ก.พ.

1.1) คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 บัญญัติให้มี "คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน" หรือ "ก.พ." โดยมีองค์ประกอบดังนี้

(1) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

(ก) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายให้เป็นประธาน

(ข) ปลัดกระทรวงการคลัง

(ค) ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ

(ง) เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(จ) เลขาธิการ ก.พ.

(2) กรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งประกอบด้วย

(ก) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คนแต่ไม่เกิน 7 คน ซึ่งทรงคุณวุฒิในด้านต่างๆ คือ

- ด้านการบริหารงานบุคคล
- ด้านระบบราชการและการจัดส่วนราชการ
- ด้านการพัฒนาองค์การ
- ด้านการบริหารและการจัดองค์การ
- ด้านกฎหมาย

ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว และเป็นผู้ที่ได้รับการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีที่กำหนดในกฎ ก.พ.

---

[1] ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2544). คำอธิบายกฎหมายปกครอง. หน้า 208 - 221.

(ข) กรรมการผู้ได้รับเลือกจากข้าราชการ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนได้เลือกกันเองตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. จากข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่ง

- ปลัดกระทรวง
- รองปลัดกระทรวง
- หัวหน้าและรองหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี
- อธิบดี
- ผู้ว่าราชการจังหวัด

ทั้งนี้ แต่ละคนต้องอยู่ต่างสังกัดกระทรวง ทบวง หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง

ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ต่างๆ รวม 15 ประการเช่น

- เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนและการจัดระบบราชการพลเรือน
- พิจารณากำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนในราชการพลเรือน
- ออกกฎ ก.พ. ข้อบังคับ หรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราการพลเรือน พ.ศ. 2535
- ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัติดังกล่าว

ฯลฯ ฯลฯ

1.2) คณะอนุกรรมการสามัญ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 บัญญัติให้มีคณะอนุกรรมการสามัญ เรียกโดยย่อว่า อ.ก.พ. สามัญ ดังนี้

(1) คณะอนุกรรมการสามัญประจำกระทรวง ทบวง หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวงเรียกโดยย่อว่า อ.ก.พ. ประจำกระทรวง ทบวง หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวงโดยออกนามกระทรวง ทบวง หรือส่วนราชการนั้น ซึ่งประกอบด้วย

(ก) อนุกรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 2 คน คือ

- รัฐมนตรีเจ้าสังกัด เป็นประธาน
- ปลัดกระทรวง เป็นรองประธาน

(ข) อนุกรรมการผู้แทน ก.พ. จำนวน 1 คน

(ค) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ซึ่งประธาน อ.ก.พ. แต่งตั้งจากผู้ได้รับการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีที่กำหนดซึ่งต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลด้านการบริหารและจัดการ และด้านกฎหมาย

(ง) อนุกรรมการผู้ได้รับเลือกจากราชการ จำนวน 5 คน ซึ่งประธาน อ.ก.พ. แต่งตั้งจากราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

อ.ก.พ. กระทรวงมีอำนาจหน้าที่รวม 8 ประการ เช่น

- พิจารณากำหนดนโยบายและระบบการบริหารงานบุคคลตลอดจนวิธีปฏิบัติราชการในกระทรวง
- พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัยการออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ
- พิจารณาการกำหนดและการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการต่างๆ ภายในกระทรวง

ฯลฯ ฯลฯ

(2) คณะอนุกรรมการสามัญประจำกรม หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมเรียกโดยย่อว่า อ.ก.พ กรม หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม โดยออกนามกรมหรือส่วนราชการนั้นๆซึ่งประกอบด้วย

(ก) อนุกรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 2 คน คือ

- อธิบดี เป็นประธาน
- รองอธิบดีที่อธิบดีมอบหมายหนึ่งคนเป็นรองประธาน

(ข) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ซึ่งประธาน อ.ก.พ. แต่งตั้งจากผู้ได้รับการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดซึ่งต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารและการจัดการด้านกฎหมาย

(ค) อนุกรรมการผู้ได้รับเลือกจากราชการ จำนวน 6 คน ซึ่งประธาน อ.ก.พ. แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดีที่มิได้รับมอบหมายให้รองประธานผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ผู้ช่วยอธิบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองหรือเลขานุการกรมในกรมนั้น

อ.ก.พ. กรม มีอำนาจหน้าที่รวม 9 ประการ เช่น

- พิจารณาปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน การจัดและการพัฒนาส่วนราชการในกรม

- พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ

ฯลฯ ฯลฯ

(3) คณะอนุกรรมการสามัญประจำจังหวัด เรียกโดยย่อว่า อ.ก.พ. จังหวัดโดยออกนามจังหวัดนั้นๆ ซึ่งประกอบด้วย

(ก) อนุกรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 2 คือ

- ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน
- รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายหนึ่งคน เป็นรองประธาน

(ข) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ซึ่งประธาน อ.ก.พ. แต่งตั้งจากผู้ได้รับการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดซึ่งต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย

(ค) อนุกรรมการผู้ได้รับเลือกจากข้าราชการ จำนวน 6 คน ซึ่งประธาน อ.ก.พ. แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่มิได้รับมอบหมายให้เป็นรองประธาน ผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่กระทรวง ทบวง กรมต่างๆ แต่งตั้งไปประจำจังหวัดนั้น

อ.ก.พ. จังหวัดมีอำนาจหน้าที่รวม 7 ประการซึ่งคล้ายคลึงกันกับอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. กรม

1.3) คณะอนุกรรมการวิสามัญ

ก.พ. มีอำนาจตั้งคณะอนุกรรมการวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า อ.ก.พ. วิสามัญ เพื่อทำการใดๆ แทนได้

การตั้ง อ.ก.พ. วิสามัญ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ หรือการร้องทุกข์ ให้ตั้งจากกรรมการซึ่งพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งอย่างน้อย 2 คน และข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกจากข้าราชการพลเรือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด

1.4) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรียกโดยย่อว่า สำนักงาน ก.พ. โดยมีเลขานุการ ก.พ. ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่รวม 12 ประการ เช่น

- เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.พ. และดำเนินการตามที่ ก.พ. มอบหมาย

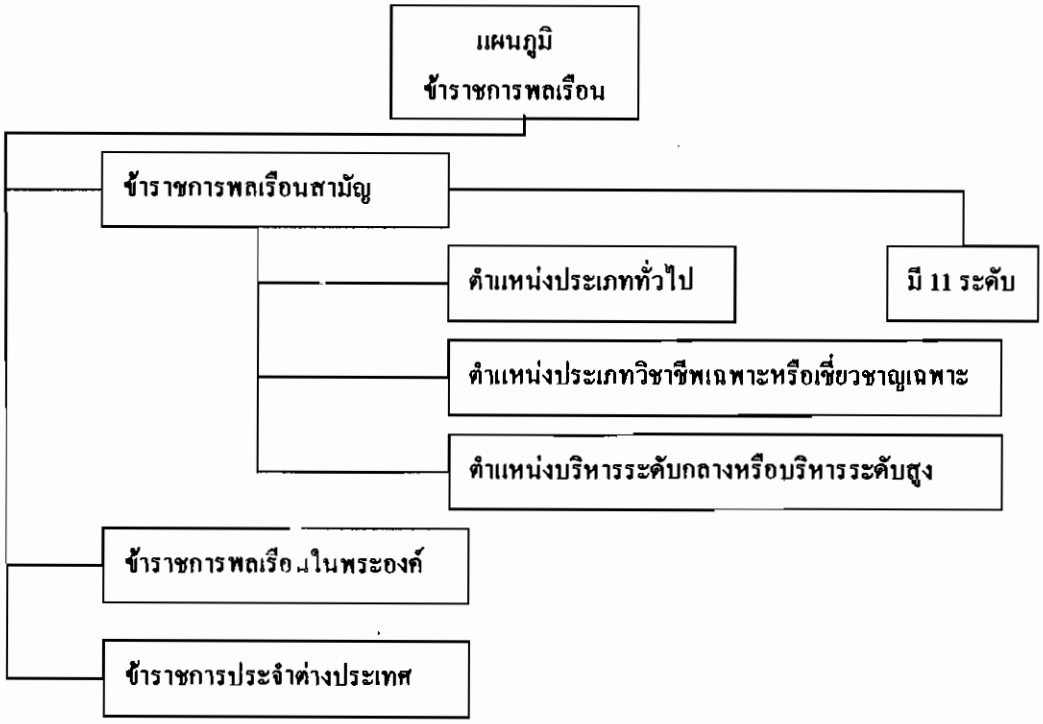
- ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาทะเบียนประวัติและการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือน

ฯลฯ ฯลฯ

2) ประเภทของข้าราชการพลเรือน

ข้าราชการพลเรือน (โปรดดูแผนภูมิ) มี 3 ประเภท คือ

(1) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่ข้าราชการพลเรือนที่รับราชการโดยได้รับเงินเดือนในอัตราสามัญ และได้รับแต่งตั้งตามที่บัญญัติไว้ในลักษณะ 3 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ



(2) ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ได้แก่ข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในพระองค์พระมหากษัตริย์ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

(3) ข้าราชการประจำต่างประเทศพิเศษ ได้แก่ข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างประเทศในกรณีพิเศษโดยเหตุผลทางการเมืองตามที่บัญญัติไว้ในลักษณะ 5 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ

3) ข้าราชการพลเรือนสามัญ

3.1) การกำหนดตำแหน่งและการได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

(1) ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญมี 3 ประเภท คือ

(ก) ตำแหน่งประเภททั่วไป

เป็นประเภทที่ลักษณะงานมีความสำคัญไม่มาก การสรรหาผู้ทำงานประเภทนี้ไม่ค่อยมีการแข่งขันในตลาดแรงงาน สามารถหาคนทดแทนได้โดยไม่ยาก จึงไม่จำเป็นต้องกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้สูง

(ข) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

เป็นประเภทที่ลักษณะงานมีความสำคัญมากเพราะผลงานของผู้ทำงานในตำแหน่งประเภทนี้ให้คุณค่าสูงหรือผลงานดีหรือไม่ดีจะกระทบต่อผลผลิตขององค์การมาก ต้องใช้คนที่ได้ศึกษาวิชาชีพเฉพาะมาและมีประสบการณ์พอสมควร การสรรหาคนประเภทนี้มีการแข่งขันในตลาดแรงงานสูง ถ้าขาดคนประเภทนี้ไปจะหาคนที่มีความรู้ความสามารถทัดเทียมกันมาแทนได้ยาก จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้สูง

(ค) ตำแหน่งบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง

เป็นประเภทที่ลักษณะงานมีความสำคัญที่สุด เพราะการบริหารงานดีหรือไม่ดีจะมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การโดยตรง

(2) ระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญมี 11ระดับ คือระดับ 1 ซึ่งเป็นระดับต่ำสุด เรียงสูงขึ้นไปเป็นลำดับตามความยากและคุณภาพของงานจนถึงตำแหน่งระดับ 11 เป็นระดับสูงสุด

ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

การกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใด ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น และปรับเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. จัดทำไว้

(3) เมื่อ ก.พ. กำหนดให้มีตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใด ระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดแล้ว ให้สำนักงาน ก.พ. ประสานกับสำนักงบประมาณเพื่อจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

(4) ข้าราชการพลเรือนสามัญจะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ระดับใด จะได้รับเงินเดือนในอันดับใด ตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

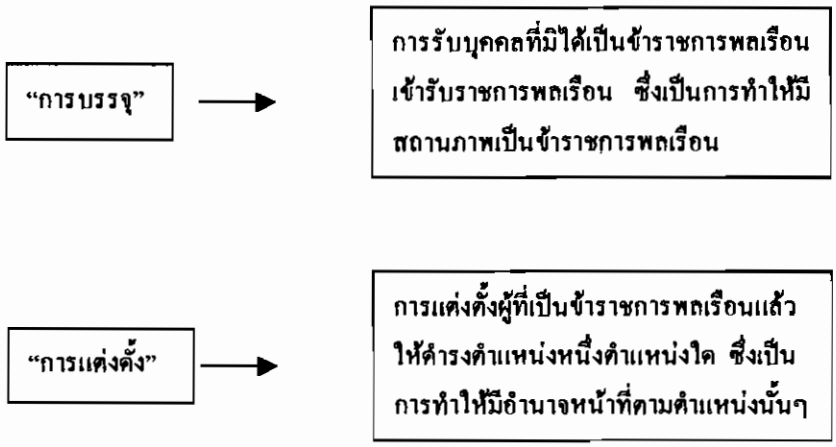
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 บัญชีอัตราเงินเดือนกำหนดไว้เป็น "อันดับ" และ "ขั้น" ส่วนตำแหน่งกำหนดไว้เป็น "ระดับ" ซึ่ง "อันดับเงินเดือน" กับ "ระดับตำแหน่ง" นั้นไม่เหมือนกับการรับเงินเดือนของผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ

ต่างๆ จึงต้องให้ ก.พ. กำหนดว่า ตำแหน่งใด ระดับใด รับเงินเดือนในอัตราใด ซึ่ง ก.พ. อาจกำหนดให้บางตำแหน่งในระดับใดระดับหนึ่งรับเงินเดือนหลายอันดับก็ได้ โดยไม่จำกัดว่าตำแหน่งระดับใดให้รับเงินเดือนอันดับนั้น เช่น ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวง อาจกำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 9 หรือระดับ 10 ระดับใดระดับหนึ่ง เพียงระดับเดียว แล้วกำหนดให้รับเงินเดือนในอันดับ 9 ถึงอันดับ 10 ได้ โดยไม่ต้องเปลี่ยนระดับตำแหน่งส่วน "ขั้น" คงให้รับในขั้นต่ำของอันดับ และถ้าจะให้ได้รับในขั้นอื่นต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ ก.พ. เช่นกัน

3.2) การบรรจุและการแต่งตั้ง (โปรดดูแผนภูมิ)

แผนภูมิ

การบรรจุและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน



(1) "การบรรจุ" หมายถึง การรับบุคคลที่มิได้เป็นข้าราชการพลเรือนเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนฯ

"การแต่งตั้ง" หมายถึง การแต่งตั้งผู้ที่เป็นข้าราชการพลเรือนแล้ว ให้ดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นการทำให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งนั้นๆ

(2) การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญมี 8 กรณีคือ

(ก) บรรจุผู้สอบแข่งขันได้ตามมาตรา 46

(ข) บรรจุผู้ได้รับคัดเลือกตามมาตรา 50

(ค) บรรจุผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ ตามมาตรา 51

(ง) บรรจุผู้โอนมาจากพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการประเภทอื่นตามมาตรา 61

(จ) บรรจุผู้กลับจากรับราชการทหารตามมาตรา 63

(ฉ) บรรจุผู้กลับจากไปปฏิบัติงานใดๆ ตามมติคณะรัฐมนตรีตามมาตรา 64

(ช) บรรจุข้าราชการพลเรือนผู้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการตามมาตรา 65

(ซ) บรรจุพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการประเภทอื่น ผู้ออกจากงานหรือออกจากราชการไปแล้วเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนตามมาตรา 66

ทั้งนี้ การบรรจุแต่ละกรณีต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในมาตรานั้นๆ โดยให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 52 เป็นผู้สั่งบรรจุ

(3) ส่วนการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งมี 5 กรณี คือ

(ก) แต่งตั้งผู้ได้รับบรรจุใน 8 กรณีดังกล่าวข้างต้น

(ข) แต่งตั้งโยกย้ายตามมาตรา 57

(ค) แต่งตั้งผู้ได้เลื่อนระดับตำแหน่งตามมาตรา 58 และมาตรา 59

(ง) แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้โอนสังกัดตามมาตรา 60

(จ) แต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติไม่ตรงกับตำแหน่ง กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นตามมาตรา 62

(4) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุและให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง (โปรดดูแผนภูมิ)

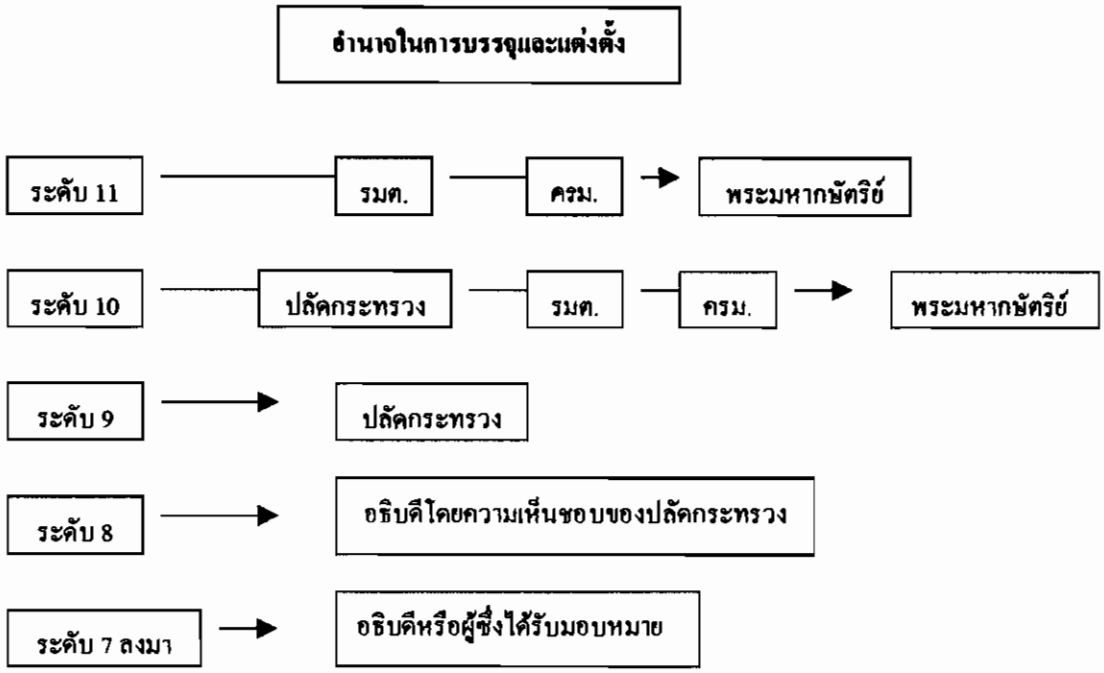
การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชาเสนอรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้วให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าแต่งตั้ง

การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเมื่อได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง

การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

แผนภูมิ



(5) ให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ระดับ 10 และระดับ 11 ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารตามที่ ก.พ. กำหนดโดยมิควรให้อยู่ปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่า 4 ปี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ความดังกล่าวข้างต้นไม่ให้ใช้บังคับแก่ผู้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดว่าเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะเฉพาะอย่าง

(6) การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในต่างกระทรวง ทบวง กรม อาจทำได้เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว โดยให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนในขั้นไม่สูงกว่าเดิม

3.3) การบำเหน็จความชอบและการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

(1) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณี

(2) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณา

ในกรณีที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมทั้งเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้

3.4) วินัยและการรักษาวินัย

(1) ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

(2) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติดังกล่าว ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัยเว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษ

โทษทางวินัยมี 5 สถาน (โปรดดูแผนภูมิ) คือ

(ก) ภาคทัณฑ์

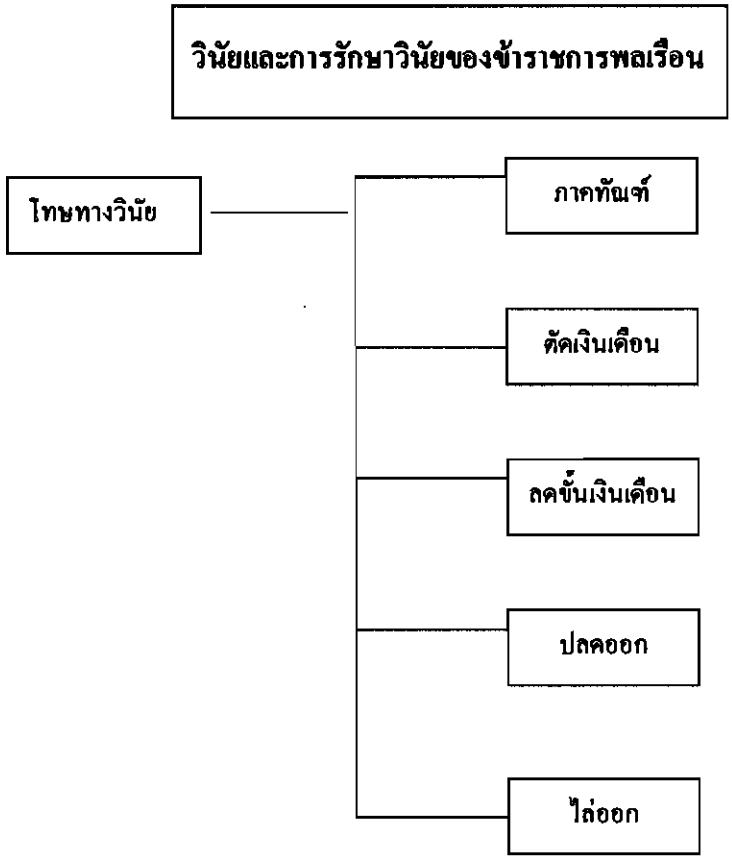
(ข) ตัดเงินเดือน

(ค) ลดขั้นเงินเดือน

(ง) ปลดออก

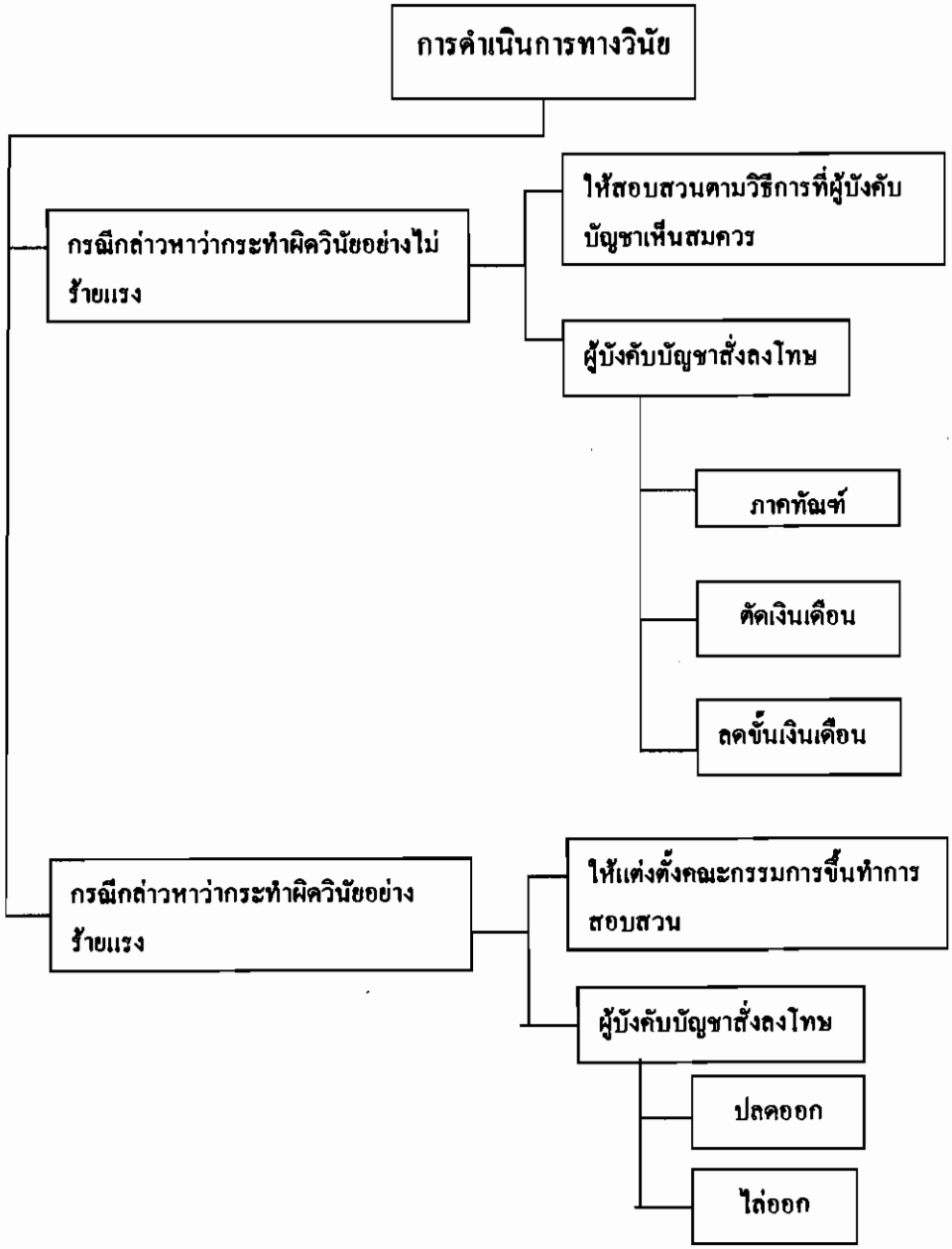
(จ) ไล่ออก

แผนภูมิ



3.5) การดำเนินการทางวินัย (โปรดดูแผนภูมิ)

แผนภูมิ



(1) การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

(ก) ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการตามวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร

(ข) ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้แต่งตั้งคณะกรรมการขั้นทำการสอบสวน และในการสอบสวนนี้ ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีอยู่ให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยจะระบุชื่อหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา เมื่อดำเนินการแล้ว ถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการลงโทษต่อไป ถ้ายังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้

(2) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณี ให้เหมาะสมกับความผิด

(3) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี

3.6) การออกจากราชการ

(1) ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ เมื่อ

(ก) ตาย

(ข) พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

(ค) ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผลตามกฎหมายแล้ว

(ง) ถูกสั่งให้ออก

(จ) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

3.7) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (โปรดดูแผนภูมิ)

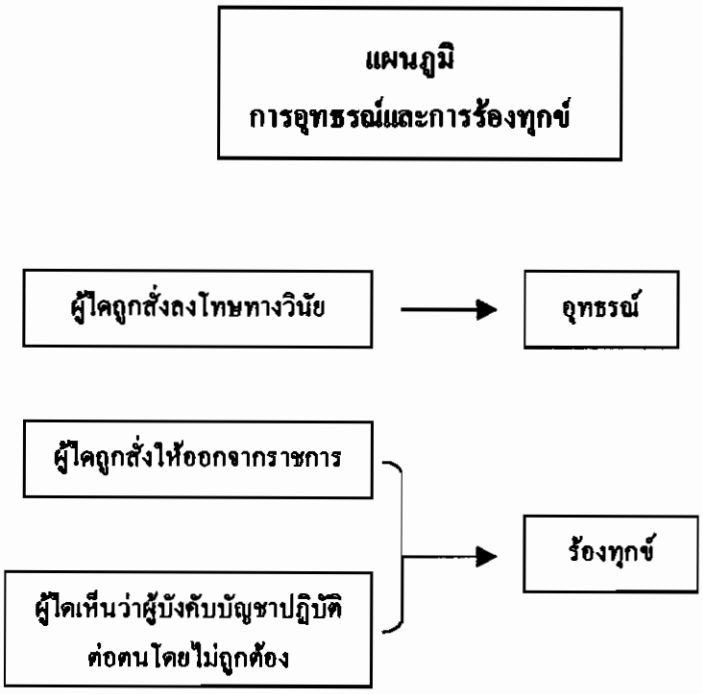
(1) ผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ฯ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติดังกล่าว

(2) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามพระราชบัญญัติ

ดังกล่าวด้วยเหตุใด ๆ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ ดังกล่าว

4) ข้าราชการพลเรือนในพระองค์

การกำหนดตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งฯลฯ ของข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ให้เป็นไปตามลักษณะ 3 (ที่ใช้บังคับข้าราชการพลเรือนสามัญ) เว้นแต่จะได้มีพระราชกฤษฎีกากำหนดไว้เป็นพิเศษ



5) ข้าราชการประจำต่างประเทศพิเศษ

(1) ตำแหน่งเอกอัครราชทูต กงสุลใหญ่ กงสุล และตำแหน่งอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในต่างประเทศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. อาจแต่งตั้งจากราชการพลเรือนสามัญหรือข้าราชการประจำต่างประเทศพิเศษก็ได้

(2) เมื่อมีเหตุผลสำคัญในทางการเมือง รัฐมนตรีเจ้าสังกัดจะบรรจุบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติทั่วไปหรือได้รับการยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติเข้ารับราชการเป็นข้าราชการประจำต่างประเทศพิเศษเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นได้เป็นกรณีพิเศษโดยอนุมัติคณะรัฐมนตรีก็ได้

3. สาระสำคัญของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของรัฐอีกฉบับหนึ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

เหตุผลที่มีการตรากฎหมายฉบับนี้ออกมา คือ เพื่อกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเอง เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนได้โดยตรงและเพื่อให้มีการกำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งกำหนดให้มีองค์กรซึ่งทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น

พระราชบัญญัติฉบับนี้ แบ่งเนื้อหาสาระออกเป็น 7 หมวด ตามลำดับ ดังนี้

หมวด 1 : การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

หมวด 2 : การบริหารงานบุคคลในเทศบาล

หมวด 3 : การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

หมวด 4 : การบริหารงานบุคคลในกรุงเทพมหานคร

หมวด 5 : การบริหารงานบุคคลในเมืองพัทยา

หมวด 6 : การบริหารงานบุคคลในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

หมวด 7 : คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

สาระสำคัญของบทบัญญัติในแต่ละหมวด ปรากฏดังนี้

1) การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีองค์กรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง 2 องค์กร คือ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วน

จังหวัดมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และการดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ส่วนคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และการดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางฯ กำหนด เพื่อเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1) คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกันกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะหนึ่งประกอบด้วย

(1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน

(2) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครอง

(3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสามคน และปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสามคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคนซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

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

วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

โดยปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดและอธิบดีกรมการปกครองมีหน้าที่แต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครอง

คนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งคัดเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้

1.2) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิตาม ข้อ 1.3 (3) และ (4)

(2) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(3) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง

(4) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(5) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน

(6) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

(7) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ

(8) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

(9) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(10)ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(11) กำกับดูแล แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(12) ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นส่วนรวม การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนหรือการรับโอนตามวรรคหนึ่ง (5) กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งมีโอกาสโอนไปปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยกันได้

ในการกำหนดมาตรฐานทั่วไปตามข้อ 1.2 (2) – (9) กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนดตามมาตรา 33 (1) และเมื่อคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปแล้วให้ใช้เป็นหลักเกณฑ์กลางสำหรับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งนำไปกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของตน

ในกรณีที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งใดกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลหรือมีมติใด ๆ ขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไปกฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแจ้งให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขภายในเวลาอันสมควร หรือการดำเนินการของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจสั่งระงับการใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลหรือเพิกถอนมตินั้นได้

นอกจากนี้กฎหมายฉบับนี้ยังได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในแต่ละระดับให้เป็นมาตรฐานเดียวกันด้วย

1.3) คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งมีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(1) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

(2) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจำนวนสามคนจากส่วนราชการในจังหวัดนั้น ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสี่คน ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคัดเลือกจำนวนหนึ่งคน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคนมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี

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

วิธีการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและให้ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

1.4) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น ในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

(2) กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(3) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

(4) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การดำเนินการตาม (1) ถึง (5) ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ทั้งนี้ การกำหนดหลักเกณฑ์และการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลดังกล่าว คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้น แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

1.5) การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้งและการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน

อำนาจในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามวรรคหนึ่ง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาข้าราชการในตำแหน่งใดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นเป็นผู้ใช้อำนาจแทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

2) การบริหารงานบุคคลในเทศบาล

การบริหารงานบุคคลของเทศบาล มีองค์กรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง 2 องค์กร เช่นเดียวกันกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และการดำเนินการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ส่วนคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และการดำเนินการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลาง ฯ กำหนด เพื่อเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรี ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน

(2) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครอง

(3) ผู้แทนเทศบาลจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากนายกเทศมนตรีจำนวนสามคนและปลัดเทศบาลจำนวนสามคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคนซึ่งคัดเลือกจากบุคคล ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล

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

วิธีการคัดเลือกผู้แทนเทศบาลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

โดยปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกนายกเทศมนตรี หรือปลัดเทศบาลแล้วแต่กรณีเป็นผู้แทนเทศบาล และอธิบดีกรมการปกครองมีหน้าที่แต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

กรรมการผู้แทนเทศบาลซึ่งคัดเลือกจากปลัดเทศบาลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้

2.2) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนเทศบาลและผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ 2.3 (3) และ (4) และกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และการดำเนินการในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลทุกแห่ง นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล รวมตลอดถึงการกำกับดูแล แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานเทศบาลและปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

2.3) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล

พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดไว้ว่า เทศบาลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานเทศบาลร่วมกันคณะหนึ่งทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับเทศบาลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ประกอบด้วย

(1) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

(2) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดห้าคนจากส่วนราชการในจังหวัดนั้นซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อ

ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(3) ผู้แทนเทศบาลจำนวนหกคน ดังนี้

(ก) ประธานสภาเทศบาล ซึ่งประธานเทศบาลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสองคน

(ข) นายกเทศมนตรี ซึ่งนายกเทศมนตรีในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสองคน

(ค) ผู้แทนพนักงานเทศบาล ซึ่งปลัดเทศบาลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสองคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ในการคัดเลือกประธานสภาเทศบาล นายกเทศมนตรีและผู้แทนพนักงานเทศบาล ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

โดยผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลคนหนึ่งในจังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานเทศบาลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปีและอาจได้รับเลือกอีกได้

2.4) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาลแต่ละแห่งในจังหวัดนั้น โดยการกำหนดหลักเกณฑ์และการดำเนินการดังกล่าวต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลก่อน

2.5) การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ

การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นอำนาจของนายกเทศมนตรี ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

3) การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีลักษณะอย่างเดียวกันกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ มีองค์กรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง 2 องค์กร เช่นเดียวกัน คือ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล โดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และการดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และการดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

3.1) คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกันพระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน

(2) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครอง

(3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคนซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

โดยปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล และอธิบดีกรมการปกครองมีหน้าที่แต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งคัดเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้

3.2) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ 3.3 (3) และ (4) และกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และการดำเนินการในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล รวมตลอดถึงการกำกับดูแล แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานเทศบาลและปฏิบัติการอื่นที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

3.3) คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่งมีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลร่วมกันคณะหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ประกอบด้วย

(1) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน

(2) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น จำนวนแปดคนซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็น เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนเก้าคน ดังนี้

(ก) ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(ข) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(ค) ผู้แทนพนักงานส่วนตำบลซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเก้าคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนสิบห้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนสิบห้าคน และให้บุคคลทั้งสามสิบคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือเก้าคน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

โดยผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่จัดให้มีการคัดเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลคนหนึ่งในจังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานส่วนตำบล และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้

3.4) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งในจังหวัดนั้น ทั้งนี้การกำหนดหลักเกณฑ์และการดำเนินการดังกล่าวต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลก่อน

3.5) การออกคำสั่งเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นอำนาจของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

4) การบริหารงานบุคคลในกรุงเทพมหานคร

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แก่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 มีสาระสำคัญ ดังนี้

1) การกำหนดประเภทของข้าราชการ

ตามมาตรา 7 ของกฎหมายฉบับนี้ กำหนดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครมี 2 ประเภท คือ

(1) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ได้แก่ ข้าราชกรุงเทพมหานครซึ่งรับราชการในกรุงเทพมหานคร แต่ไม่รวมถึงข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

(2) ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้สอนประจำในสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร หรือดำรงตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือให้การศึกษาในสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร และให้หมายความรวมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาซึ่งไม่สังกัดสถานศึกษาของกรุงเทพมหานครตามที่มีพระราชกฤษฎีกากำหนดให้เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร

2) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 บัญญัติให้นำกฎหมายอื่นมาใช้บังคับด้วย คือ

(1) ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูมาใช้บังคับแก่ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร โดยอนุโลม เว้นแต่ในพระราชบัญญัตินี้จะได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่นหรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ได้ทำความตกลงกับคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครกำหนดเป็นอย่างอื่นโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

(2) ในกรณีที่นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และในกรณีที่นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูมาใช้บังคับแก่ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ให้อำนาจหน้าที่ของ ก.พ. และ ก.ค. เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร อำนาจหน้าที่ของนายกรัฐมนตรีเป็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย อำนาจหน้าที่รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร อำนาจหน้าที่ของปลัดกระทรวงเป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดกรุงเทพมหานคร อำนาจหน้าที่ของอธิบดีเป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดกรุงเทพมหานครหรือผู้อำนวยการสำนักแล้วแต่กรณี เว้นแต่อำนาจหน้าที่ของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้สั่งบรรจุตามมาตรา 28

3) องค์การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 กำหนดให้มีองค์การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครไว้ ดังนี้

3.1) คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า "ก.ก." ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ว่า ราชการกรุงเทพมหานคร รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมายจำนวนหนึ่งคน ปลัดกรุงเทพมหานคร เลขาธิการ ก.พ. หรือผู้แทน เลขาธิการ ก.ค. หรือผู้แทน และผู้ทรงคุณวุฒิในหลักราชการ หรือการบริหารงานบุคคล ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งจากผู้ซึ่งรับราชการ หรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือเทียบเท่า

และมิได้เป็นข้าราชการการเมือง สมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองจำนวนสี่คนเป็นกรรมการและให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นกรรมการและเลขานุการ

กรรมการซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

3.2) ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลและจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร

(2) ออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ หรือระเบียบ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่นที่พระราชบัญญัตินี้ให้นำมาใช้บังคับ กฎ ก.ก. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วใช้บังคับได้

(3) ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ มติของ ก.ก. เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้วมีผลใช้บังคับได้

(4) ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจงเพื่อให้ส่วนราชการในสังกัดกรุงเทพมหานครปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ การพาณิชย์หรือสหการในสังกัดกรุงเทพมหานคร และให้ผู้แทนส่วนราชการ การพาณิชย์หรือสหการในสังกัดกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริงได้

(5) จัดการสอบแข่งขันเพื่อรับทุนของกรุงเทพมหานครในการศึกษาฝึกอบรมหรือดูงานตามความต้องการของกรุงเทพมหานคร

(6) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

(7) รักษาทะเบียนประวัติของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

(8) ปฏิบัติการอื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายอื่น

3.3) อนุกรรมการสามัญ

นอกจากการกำหนดให้ ก.ก. เป็นองค์กรบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร แล้วกฎหมายฉบับนี้ยังกำหนดให้มีองค์กรในระดับรองลงไปอีก 3 องค์กร คือ

(1) อนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า อ.ก.ก. สามัญ

(2) อนุกรรมการสามัญประจำสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก เรียกโดยย่อว่า อ.ก.ก. สำนักหรือส่วนราชการซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก โดยออกชื่อสำนักหรือส่วนราชการนั้น ๆ

(3) อนุกรรมการสามัญข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า อ.ก.ก. ข้าราชการครู

3.4) องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของอนุกรรมการสามัญ

อนุกรรมการสามัญ แต่ละชุดตามข้อ 3.3) มีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) อ.ก.ก. สามัญ ประกอบด้วยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมายเป็นประธาน ปลัดกรุงเทพมหานคร รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก และหัวหน้าส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก เป็นอนุกรรมการโดย อ.ก.ก. นี้ตั้งเลขานุการหนึ่งคน

อ.ก.ก. สามัญมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้สำหรับ อ.ก.พ.กระทรวง

(2) อ.ก.ก. สำนัก ประกอบด้วยปลัดกรุงเทพมหานครหรือผู้อำนวยการสำนัก แล้วแต่กรณี เป็นประธาน รองปลัดกรุงเทพมหานคร หรือรองผู้อำนวยการสำนัก แล้วแต่กรณี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง และหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีฐานะเป็นกอง เป็นอนุกรรมการ โดย อ.ก.ก.นี้ตั้งเลขานุการหนึ่งคน

อ.ก.ก. สำนักมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้สำหรับ อ.ก.พ. กรม

(3) อ.ก.ก. ข้าราชการครู ประกอบด้วยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมายเป็นประธาน ปลัดกรุงเทพมหานคร รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้รับเลือกจากข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวนสี่คนเป็นอนุกรรมการ โดย อ.ก.ก. นี้ตั้งเลขานุการหนึ่งคน

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งผู้แทนข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตลอดจนการพ้นจากตำแหน่งผู้แทนข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ก.

อ.ก.ก. ข้าราชการครูมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่ ก.ก. มอบหมาย

นอกจากนี้ ก.ก. มีอำนาจตั้งอนุกรรมการวิสามัญเรียกโดยย่อว่า อ.ก.ก. วิสามัญ เพื่อทำการใด ๆ แทนได้อีก

3.5) การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องกระทำโดยผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ดังนี้

(1) **การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 และระดับ 11** ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้เสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติการบรรจุและแต่งตั้ง เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(2) **การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9** ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(3) **การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8** ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้อำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยคำแนะนำหรือความเห็นชอบของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

(4) **การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 ลงมาในสำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร** สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและสำนักงานเขต ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(5) **การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 ลงมา** จากสำนัก สำนักงานหรือสำนักงานเขตหนึ่งไปอีกสำนัก สำนักงาน หรือสำนักงานเขตหนึ่งให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง

(6) **การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7** ในสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก ให้ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของปลัดกรุงเทพมหานคร

(7) **การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 6 ลงมา** ในสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก ให้ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก แล้วแต่กรณีเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

5) การบริหารงานบุคคลในเมืองพัทยา

การบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา มีคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และการดำเนินการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด เพื่อเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลของนายกเมืองพัทยา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.1) คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้เมืองพัทยาให้มีคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเมืองพัทยา ประกอบด้วย

(1) ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีเป็นประธาน

(2) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการในจังหวัดชลบุรีจำนวนสามคน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(3) ผู้แทนเมืองพัทยาจำนวนสี่คน ประกอบด้วย นายกเมืองพัทยา สมาชิกสภาเมืองพัทยา ซึ่งสภาเมืองพัทยาคัดเลือกจำนวนหนึ่งคน และผู้แทนพนักงานเมืองพัทยาซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา

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

วิธีการคัดเลือกผู้แทนพนักงานเมืองพัทยาและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด มาใช้บังคับโดยอนุโลม

โดยผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกพนักงานเมืองพัทยา เป็นผู้แทนพนักงานเมืองพัทยาและปลัดเมืองพัทยาเป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา

กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานเมืองพัทยาและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้

5.2) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา

คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเมืองพัทยา ทั้งนี้การกำหนดหลักเกณฑ์และการดำเนินการดังกล่าวต้องกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมของเมืองพัทยา และต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

5.3) การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา

การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งการย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นอำนาจของนายกเมืองพัทยา ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยากำหนด

6) การบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติไว้ว่าการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

7) คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและ

ประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวมและสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นได้ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรียกโดยย่อว่า "ก.ถ." ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

7.1) องค์ประกอบของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย

(1) บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกตามข้อ 7.2 เป็นประธาน

(2) กรรมการโดยตำแหน่งจำนวนหกคน ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย และอธิบดีกรมการปกครอง

(3) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านบริหารและการจัดการ หรือด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานทางวิชาการหรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ

(4) ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาจำนวนหนึ่งคน และในกรณีที่มีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้มีผู้แทนคณะกรรมการพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน

การคัดเลือกกรรมการตาม (4) ให้คัดเลือกจากกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของคณะกรรมการนั้น

โดยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

7.2) การคัดเลือกประธานกรรมการ

ในการคัดเลือกประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้กรรมการตามข้อ 7.1 (2) (3) และ (4) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหนึ่งฝ่ายละสามคน และให้บุคคลทั้งเก้าคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเอง โดยให้ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

บุคคลที่จะได้รับการเสนอชื่อตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานทางวิชาการหรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ และไม่ได้เป็นกรรมการของคณะกรรมกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือกรรมการของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ในกรณีที่ได้รายชื่อบุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกแล้ว ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวเป็นประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละหกปีนับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว

7.3) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมตลอดถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ การบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะเจาะจงที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

(2) กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น

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

(4) ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(5) ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(6) ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่างๆ คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ

(7) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น

การกำหนดมาตรฐานกลางตาม (1) ให้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นตามมาตรา 29 ด้วย

7.4) การควบคุมมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติไว้ว่า ในกรณีที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเห็นว่าการกำหนดมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขัดแย้งกับมาตรฐานกลางหรือแนวทางตามมาตรา 33 หรือมีปัญหาข้อโต้แย้งในการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลระหว่างคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกับคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแจ้งให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องตามมาตรฐานกลาง และถ้ามิได้มีการดำเนินการในเวลาอันสมควรหรือการดำเนินการของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อการบริหารเป็นส่วนรวมหรือไม่เป็นธรรมข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจสั่งระงับการใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลนั้นได้

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบงานในราชการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วย