

## บทที่ ๒

### การมีงานทำของคนพิการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้บัญญัติรับรองสิทธิของคนพิการไว้หลายประการ ทั้งการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ และยังกำหนดให้การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางร่างกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำได้ รวมถึงกำหนดให้รัฐต้องสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้

รัฐบาลชุดปัจจุบัน (นางสาวยิ่งลักษณ์ฯ) ได้หยิบยกประเด็นเกี่ยวกับคนพิการมาบรรจุไว้ในนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต ซึ่งนายกรัฐมนตรีได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันอังคาร ที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๔ โดยในหัวข้อ ๔.๓ เรื่องนโยบายการพัฒนาสุขภาพของประชาชน ข้อย่อยที่ ๔.๓.๕ กำหนดให้รัฐพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการ สนับสนุนโครงการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและผู้พิการเพื่อดูแลให้มีสุขภาพที่ดี เพื่อให้เข้าถึงการบริการอย่างมีศักดิ์ศรี มีคุณภาพ และเป็นธรรม รวมทั้งให้มีระบบการฟื้นฟูสุขภาพในชุมชน จัดการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพผ่านสื่อแขนงต่างๆ อย่างเป็นระบบ และในหัวข้อ ๔.๕ เรื่องนโยบายศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ข้อย่อยที่ ๔.๕.๕ กำหนดให้รัฐเสริมสร้างให้ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณะต่างๆ สำหรับรองรับผู้สูงอายุ และคนพิการ หหาอาชีพให้แก่ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการหรือทุพพลภาพ

การส่งเสริมให้คนพิการได้มีงานทำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้คุณภาพชีวิตคนพิการดีขึ้น เนื่องจากคนพิการจะได้อยู่ในภูมิลำเนาและประกอบอาชีพหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ อย่างไรก็ตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายรูปแบบ ซึ่งมีขนาดและอำนาจหน้าที่แตกต่างกันไปตามกฎหมายจัดตั้ง ดังนั้น จึงควรจะได้ทำความเข้าใจระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นและอำนาจหน้าที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทมีอยู่ตามกฎหมายก่อนที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์ว่าคนพิการที่ต้องการจะหางานทำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจะพบกับปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไร

#### ๒.๑ รูปแบบและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้ให้ความสำคัญกับการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมากดังจะเห็นได้จากการกำหนดแยกเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในหมวด ๑๔ การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๒๘๑ ถึงมาตรา ๒๙๐ โดยมีเจตนารมณ์ที่จะให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปกครองตนเอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในพื้นที่ และสนับสนุนให้ท้องถิ่นที่มีศักยภาพที่จะปกครองตนเองได้มีสิทธิจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงการกำกับดูแลเท่าที่จำเป็น ซึ่งมีหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ชัดเจน สอดคล้อง และเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท

ปัจจุบันการจัดประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจทางปกครองที่รัฐมอบอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะซึ่งแต่เดิมรัฐเป็นผู้ดำเนินการเองให้ท้องถิ่นรับไปดำเนินการด้วยงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่นนั้น โดยรัฐเปลี่ยนบทบาทจากการควบคุม

เป็นการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยสามารถจำแนกได้เป็น ๒ ประเภท คือ

ประเภทที่ ๑ **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป** คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดตั้งขึ้นโดยมีลักษณะหรือองค์ประกอบที่มีมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล (เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล) และองค์การบริหารส่วนตำบล โดยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทจะมีกฎหมายจัดตั้งในระดับพระราชบัญญัติ ได้แก่ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ที่กำหนดวิธีการในการจัดตั้ง รูปแบบการบริหารจัดการ อำนาจหน้าที่ วิธีการในการจัดทำบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล และการคลังและงบประมาณ

ประเภทที่ ๒ **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ** คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะหรือองค์ประกอบบางประการแตกต่างไปจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่ว ๆ ไป ซึ่งความแตกต่างนี้อาจสืบเนื่องมาจากลักษณะเฉพาะของท้องถิ่นนั้น ๆ เอง เช่น เป็นท้องถิ่นที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจมาก หรือมีจำนวนประชากรอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น หรือเป็นท้องถิ่นที่เป็นสถานที่ท่องเที่ยวและมีนักท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก เป็นต้น ด้วยลักษณะพิเศษเฉพาะของท้องถิ่นนั้นทำให้การใช้การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปมีความไม่เหมาะสม เนื่องจากไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นที่มีลักษณะเฉพาะได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการคิดค้นหารูปแบบการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว ซึ่งปัจจุบันมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษเพียง ๒ แห่ง คือ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา

### ๒.๑.๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๔๕ (๓) แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่สนับสนุนราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น โดยมาตรา ๔๕ (๘) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำกิจการใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ นอกจากนี้ ในมาตรา ๔๕ (๙) ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำกิจการอื่นใดตามที่กฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอีกด้วย

### ๒.๑.๒ เทศบาล

มาตรา ๕๐ มาตรา ๕๓ และมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ กำหนดให้เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร มีอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาล โดยมีหน้าที่ที่สำคัญ เช่น รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ และบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น นอกจากนี้ มาตรา ๕๐ (๙) ได้กำหนดให้เทศบาลมีหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลอีกด้วย

### ๒.๑.๓ องค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมาตรา ๖๗ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีหน้าที่ที่สำคัญ เช่น ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น นอกจากนี้

## ๒.๑.๔ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

### ๒.๑.๔.๑ กรุงเทพมหานคร

มาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ กำหนดให้กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินกิจการในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีหน้าที่ที่สำคัญ เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การสาธารณสุขโรค การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลนคร ดังนั้น กรุงเทพมหานครจึงมีหน้าที่ในการส่งเสริมการพัฒนาผู้พิการเช่นเดียวกับเทศบาลนคร นอกจากนี้ กรุงเทพมหานครยังมีหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของกรุงเทพมหานครอีกด้วย (มาตรา ๘๙ (๒๗))

### ๒.๑.๔.๒ เมืองพัทยา

มาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้เมืองพัทยามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการในเขตเมืองพัทยา ซึ่งมีหน้าที่ที่สำคัญ เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติและอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นของเทศบาลนคร ดังนั้น เมืองพัทยาก็มีหน้าที่ในการส่งเสริมการพัฒนาผู้พิการเช่นเดียวกับเทศบาลนคร นอกจากนี้ เมืองพัทยายังมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของเมืองพัทยาอีกด้วย (มาตรา ๖๒ (๑๔))

จากกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดต่างก็มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมการพัฒนาผู้พิการ และอาจมีอำนาจหน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับคนพิการได้ หากมีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐซึ่งหมายความรวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ (มาตรา ๓๓) ทั้งนี้ ปัจจุบันมีจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

## ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัด	๗๖ แห่ง
๒. เทศบาล	๒,๒๖๖ แห่ง
เทศบาลนคร	๒๙ แห่ง
เทศบาลเมือง	๑๖๗ แห่ง
เทศบาลตำบล	๒,๐๗๐ แห่ง
๓. องค์การบริหารส่วนตำบล	๕,๕๐๙ แห่ง
๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา)	๒ แห่ง
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๗,๘๕๓ แห่ง</b>

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕

รวบรวมโดย : ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง

สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

## ๒.๒ ระบบการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๒๘๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล และมาตรา ๒๘๘ กำหนดให้การแต่งตั้งและการให้ข้าราชการ และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งต้องเป็นไปตามความเหมาะสมและความจำเป็น ของแต่ละท้องถิ่น โดยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีมาตรฐานสอดคล้องกัน และอาจได้รับการพัฒนาร่วมกันหรือสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ รวมทั้ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นก่อน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ และในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างระบบคุ้มครองคุณธรรมและจริยธรรม ในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวมีขึ้นครั้งแรกในรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ และได้บัญญัติต่อมาจนถึงรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน สืบเนื่องจาก บทบัญญัติดังกล่าวของรัฐธรรมนูญก็ได้มีการตรากฎหมายเพื่อใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกฉบับ เช่น มาตรา ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๔๘ เถกุนวิสตี วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๓๙ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ จึงบัญญัติให้ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น ซึ่งได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้อำนาจแก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและตามความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น โดยพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทและใช้บังคับกับพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมาตรา ๓ ของกฎหมายดังกล่าวได้นิยามคำว่า “พนักงานส่วนท้องถิ่น” ไว้

โดยหมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีรูปแบบการปกครองที่แตกต่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดให้การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร (มาตรา ๒๗)

### ๒.๒.๑ โครงสร้างการบริหารงานบุคคล

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดโครงสร้างในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยกเว้นกรุงเทพมหานครไว้ ๓ ระดับ ดังนี้

(๑) คณะกรรมการระดับชาติ ได้แก่ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นฯ กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรียกโดยย่อว่า “ก.ถ.” (มาตรา ๓๐) มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานกลางเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางเหมาะสมและเป็นธรรม นอกจากนี้มาตรฐานดังกล่าวยังเป็นแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานและแนวทางจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะเจาะจงที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ (มาตรา ๓๓) โดยกำหนดให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่รับผิดชอบงานในราชการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๓๖)

(๒) คณะกรรมการกลางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นฯ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทมีคณะกรรมการกลาง ดังนี้

(๒.๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดให้มีคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวนและอัตราตำแหน่ง สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง (มาตรา ๑๖ และมาตรา ๑๘) และหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้นำมาใช้กับกรณีของลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยโดยอนุโลม โดยให้กำหนดมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์ หรือวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (มาตรา ๒๒)

(๒.๒) เทศบาล กำหนดให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) คณะหนึ่ง มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน (มาตรา ๒๔) โดยให้นำบทบัญญัติในส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม (มาตรา ๒๓ วรรคท้าย)

(๒.๓) องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) คณะหนึ่ง มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่ากระทรวงมหาดไทย เป็นประธาน (มาตรา ๒๖) โดยให้นำบทบัญญัติในส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลโดยอนุโลม (มาตรา ๒๕ วรรคท้าย)

(๒.๔) เมืองพัทยา กำหนดให้เมืองพัทยาต้องกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมของเมืองพัทยาแต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด (มาตรา ๒๘)

(๓) คณะกรรมการประจำจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นฯ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทมีคณะกรรมการประจำจังหวัด ดังนี้

(๓.๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่ง มีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะหนึ่ง มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน (มาตรา ๕) มีอำนาจหน้าที่กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง โดยการกำหนดดังกล่าวต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (มาตรา ๑๓)

(๓.๒) เทศบาล กำหนดให้เทศบาลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง มีคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ร่วมกันคณะหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับเทศบาลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน (มาตรา ๒๓) และให้นำบทบัญญัติในส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม (มาตรา ๒๓ วรรคท้าย)

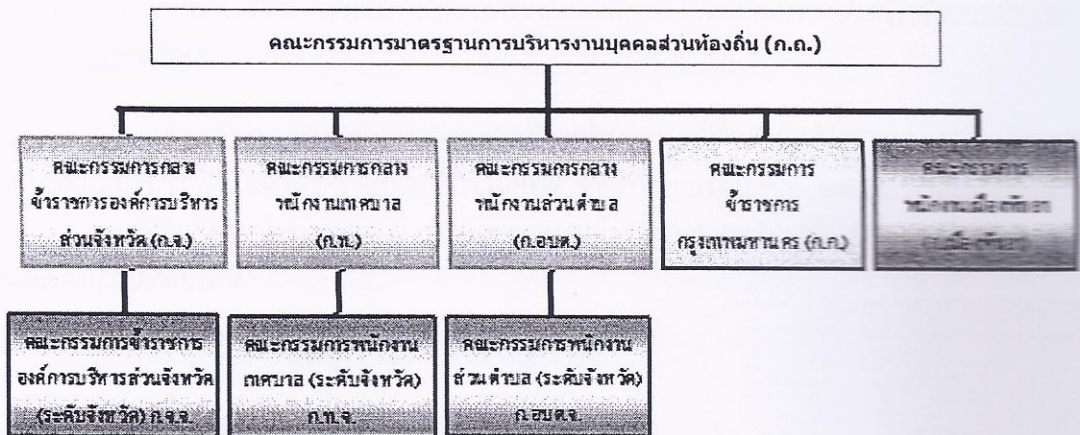
(๓.๓) องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง มีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ร่วมกันคณะหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น มีผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน (มาตรา ๒๕) และให้นำบทบัญญัติในส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลโดยอนุโลม (มาตรา ๒๕ วรรคท้าย)

(๓.๔) เมืองพัทยา กำหนดให้มีคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาคณะหนึ่งทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเมืองพัทยา มีผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีเป็นประธาน โดยนำบทบัญญัติในส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมาใช้และให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัตินี้ดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา ทั้งนี้ การกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา ให้มีอำนาจกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมของเมืองพัทยาแต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด (มาตรา ๒๘)

สำหรับกรุงเทพมหานครนั้น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นฯ กำหนดให้การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร (มาตรา ๒๗) ซึ่งได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวกำหนดให้มีคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) คณะหนึ่ง โดยมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นประธาน กรรมการผู้แทนข้าราชการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (มาตรา ๗) ทำหน้าที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล การออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ

หรือระเบียบเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ความเห็นชอบในกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร (มาตรา ๑๔) มีคณะกรรมการกรรมการสามัญข้าราชการ (อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ) เพื่อเป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่พิจารณา กำหนดนโยบาย และระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด (มาตรา ๑๖) โดยที่ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการจะประกอบด้วย อ.ก.ก. สามัญข้าราชการพลเรือน อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอุดมศึกษา

### โครงสร้างคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น



#### ๒.๒.๒ หลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานส่วนท้องถิ่น

##### ๒.๒.๒.๑ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม

##### (๑) หลักเกณฑ์ที่กำหนดโดย ก.ถ.

จากที่กล่าวมาแล้วว่า คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานกลางเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม ก.ถ. จึงได้กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยออกเป็นประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ ทั้งนี้ เนื้อหาของประกาศดังกล่าว แบ่งออกเป็น ๑๑ หมวด มีสาระสำคัญเป็นการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง โครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น การสรรหาบุคคล การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการและการเลื่อนขั้นเงินเดือน วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การบริหารงานบุคคลของพนักงานครู ส่วนท้องถิ่น และการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง

ข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ กำหนดคุณสมบัติทั่วไปและลักษณะต้องห้ามของพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้

“ข้อ ๓ พนักงานส่วนท้องถิ่น นอกจากมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติ ทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๔) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง และไม่เป็นการพรรคการเมือง หรือ เจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

ทั้งนี้ การกำหนดคุณสมบัติทั่วไปและลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไป ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดต้องเทียบได้ไม่น้อยกว่ามาตรฐาน ของข้าราชการพลเรือน”

สำหรับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ พลเรือนได้นั้น มาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดไว้ดังนี้

“มาตรา ๓๖ ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มี ลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข. ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๒) เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(๕) เป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง หรือ เจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิด ทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่น ของรัฐ

(๙) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้ หรือ ตามกฎหมายอื่น



(๑๑) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงาน  
ในหน่วยงานของรัฐ

ผู้ที่เข้าราชการเป็นข้าราชการพลเรือนซึ่งมีลักษณะต้องห้ามตาม ข. (๔) (๖) (๗) (๘) (๙) (๑๐) หรือ (๑๑) ก.พ. อาจพิจารณายกเว้นให้เข้ารับราชการได้ แต่ถ้าเป็นกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม (๘) หรือ (๙) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสองปีแล้ว และในกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม (๑๐) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และต้องมีใช้เป็นกรณีออกจากงานหรือออกจากราชการเพราะทุจริตต่อหน้าที่ มติของ ก.พ. ในการยกเว้นดังกล่าวต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของจำนวนกรรมการที่มาประชุม การลงมติให้กระทำโดยลับ

การขอยกเว้นตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด

ในกรณีตามวรรคสอง ก.พ. จะยกเว้นให้เป็นการเฉพาะราย หรือจะประกาศยกเว้นให้เป็นการทั่วไปก็ได้”

ดังนั้น สรุปได้ว่า คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ ก.ถ. กำหนด และเกี่ยวกับคนพิการนั้น คือ การกำหนดลักษณะต้องห้ามว่าเป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

(๒) หลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยคณะกรรมการกลาง

จากการตรวจสอบพบว่า คณะกรรมการกลางขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามที่คณะกรรมการประจำจังหวัดกำหนด

(๓) หลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยคณะกรรมการประจำจังหวัด

(๓.๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัด จากการตรวจสอบพบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดต่างๆ ได้ออกประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดของแต่ละจังหวัดเพื่อกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ในลักษณะเดียวกัน เช่น ข้อ ๖ ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๔๗ คือ

“ข้อ .. ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

ฯลฯ

ฯลฯ

(๕) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่ ก.จ. ประกาศกำหนด

ฯลฯ

ฯลฯ”

(๓.๒) เทศบาล จากการตรวจสอบพบว่า เทศบาลต่างๆ ได้ออกประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลของแต่ละจังหวัดเพื่อกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลไว้ในลักษณะเดียวกัน เช่น ข้อ ๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ คือ

“ข้อ .. ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

ฯลฯ

ฯลฯ

(๕) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่ ก.ท. ประกาศกำหนด

๗๗

๗๗”

(๓.๓) องค์การบริหารส่วนตำบล จากการตรวจสอบพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆ ได้ออกประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลของแต่ละจังหวัดเพื่อกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลไว้ในลักษณะเดียวกัน เช่น ข้อ ๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ คือ

“ข้อ .. ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

๗๗

๗๗”

(๕) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต. ) กำหนด

๗๗

๗๗”

ทั้งนี้ การกำหนดลักษณะต้องห้ามดังกล่าวเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับข้อ ๘ (๔) ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งกำหนดลักษณะต้องห้ามของพนักงานราชการไว้ว่า ต้องไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับคนพิการนั้นมีอยู่ ๓ ประการ ได้แก่ การเป็นคนทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ซึ่งการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเช่นนี้ย่อมมีผลให้คนพิการบางส่วนที่มีลักษณะต้องห้ามดังกล่าวไม่สามารถเข้ารับราชการเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นได้ เนื่องจาก

คนทุพพลภาพ หมายถึง บุคคลที่หย่อนกำลังความสามารถที่จะประกอบกิจการตามปกติ

คนไร้ความสามารถ หมายถึง คนวิกลจริตซึ่งศาลสั่งให้เป็นคนไร้ความสามารถ

คนจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หมายถึง ผู้มีสภาพจิตไม่ปกติหรือการสั่งงานทางสมองไม่ปกติแต่ไม่ถึงกับวิกลจริต

๒.๒.๒.๒ หลักเกณฑ์การสรรหาและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๑) หลักเกณฑ์การสรรหา

จากการตรวจสอบพบว่า ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ (ข้อ ๘ ถึงข้อ ๑๐) ประกาศของคณะกรรมการกลาง และประกาศของคณะกรรมการประจำจังหวัด มีการกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้เหมือนกันโดยสรุปได้ดังนี้

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำได้ ๒ วิธี โดยทั้งสองวิธีต้องดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑) การสอบแข่งขัน อย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๑.๑) หลักสูตรการสอบแข่งขัน อย่างน้อยต้องมี ๓ ภาค คือ ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๑.๒) การกำหนดหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขันและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่ง ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

๑.๓) ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานของตำแหน่งนั้น

ทั้งนี้ การดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ดำเนินการเป็นการทั่วไปอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล การประกาศผลการสอบให้ดำเนินการอย่างเปิดเผย นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่น ซึ่งมีหลักสูตร หลักเกณฑ์ และมาตรฐานการสอบเทียบเท่ากับมาตรฐานของ ก.พ. มาบรรจุเข้ารับราชการได้ โดยความยินยอมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการนั้น และเป็นไปตามความสมัครใจของผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และต้องเป็นบัญชีผู้สอบแข่งขันตำแหน่งเดียวกับตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการ เว้นแต่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นอย่างอื่น

๒) การคัดเลือก ให้คำนึงถึง ความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น การดำเนินการคัดเลือกอาจกระทำโดยการสอบสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือทดลองปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างก็ได้ ในกรณีที่มีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ โดยคำนึงถึงมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนดด้วย

ดังนั้น สรุปได้ว่า การสรรหาบุคคลเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งใดนั้น นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปแล้ว บุคคลดังกล่าวต้องคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานของตำแหน่งนั้นอีกด้วย ซึ่งกรณีของคณพิการหากผ่านคุณสมบัติทั่วไปแล้วก็ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเช่นกัน

(๒) มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คือ เอกสารที่จัดทำไว้ตามกฎหมาย เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกตำแหน่ง และใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานบุคคลด้านต่าง ๆ เช่น การสรรหา เลือกรสรร การบรรจุ แต่งตั้ง ฝึกอบรม เป็นต้น

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการใช้กำลังคนประเภทข้าราชการประมาณ ร้อยละ ๔๓.๘๗ พนักงานจ้าง ประมาณร้อยละ ๓๔.๔๒ ลูกจ้างประจำประมาณร้อยละ ๑๖.๔๒ และลูกจ้างชั่วคราวประมาณร้อยละ ๕.๑๘ โดยกำลังคนได้กระจายไปตามกลุ่มงานจำนวน ๘ กลุ่มงาน และมีสายงานทั้งสิ้น ๑๓๓ สายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

กลุ่มงานนักบริหาร

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (นักบริหารงาน อบจ. นักบริหารงานเทศบาล นักบริหารงาน อบต.)
๒. นักบริหารงานทั่วไป
๓. นักบริหารงานการคลัง
๔. นักบริหารงานช่าง
๕. นักบริหารงานสาธารณสุข
๖. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม

- ๗. นักบริหารงานประปา
- ๘. นักบริหารการศึกษา
- ๙. นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล
- ๑๐. นักบริหารงานเมืองพัทยา
- ๑๑. นักบริหารงานนโยบายและแผน
- ๑๒. นักบริหารงานการเกษตร

**กลุ่มงานธุรการ สถิติ ประชาสัมพันธ์ ท่องเที่ยว นิติการ และบรรเทาสาธารณภัย**

- ๑๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑๔. นิติกร
- ๑๕. เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์
- ๑๖. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์
- ๑๗. นักวิชาการประชาสัมพันธ์
- ๑๘. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
- ๑๙. เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์
- ๒๐. บุคลากร
- ๒๑. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
- ๒๒. เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ
- ๒๓. เจ้าหน้าที่ธุรการ
- ๒๔. เจ้าพนักงานธุรการ
- ๒๕. เจ้าหน้าที่ทะเบียน
- ๒๖. เจ้าพนักงานทะเบียน
- ๒๗. เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร
- ๒๘. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม
- ๒๙. นักวิชาการพัฒนาการท่องเที่ยว
- ๓๐. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๓๑. เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๓๒. นักพัฒนาการท่องเที่ยว
- ๓๓. เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓๔. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓๕. เจ้าหน้าที่เทศกิจ
- ๓๖. เจ้าพนักงานเทศกิจ

**กลุ่มงานการคลัง**

- ๓๗. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน
- ๓๘. เจ้าหน้าที่การคลัง
- ๓๙. เจ้าพนักงานการคลัง
- ๔๐. นักวิชาการคลัง
- ๔๑. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
- ๔๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๔๓. นักวิชาการเงินและบัญชี

- ๔๔. เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
- ๔๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๔๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
- ๔๗. นักวิชาการพัสดุ
- ๔๘. เจ้าหน้าที่พัสดุ
- ๔๙. เจ้าพนักงานพัสดุ

กลุ่มงานแพทย์ พยาบาล สาธารณสุข และวิทยาศาสตร์

- ๕๐. นายแพทย์
- ๕๑. ทันตแพทย์
- ๕๒. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
- ๕๓. นักวิชาการสัตวแพทย์
- ๕๔. สัตวแพทย์
- ๕๕. นักวิชาการสุขาภิบาล
- ๕๖. เจ้าพนักงานสุขาภิบาล
- ๕๗. เจ้าหน้าที่สุขาภิบาล
- ๕๘. นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ
- ๕๙. เจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ
- ๖๐. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ
- ๖๑. ผดุงครรภ์สาธารณสุข
- ๖๒. พยาบาลวิชาชีพ
- ๖๓. พยาบาลเทคนิค
- ๖๔. เจ้าหน้าที่พยาบาล
- ๖๕. เภสัชกรรม
- ๖๖. ผู้ช่วยเภสัชกรรม
- ๖๗. เจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์
- ๖๘. นักวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์
- ๖๙. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์
- ๗๐. เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์การแพทย์
- ๗๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน
- ๗๒. ทันตอนามัย
- ๗๓. เอ็กซเรย์
- ๗๔. เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์
- ๗๕. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์
- ๗๖. นักวิทยาศาสตร์
- ๗๗. โภชนาการ
- ๗๘. เจ้าพนักงานโภชนาการ
- ๗๙. นักวิชาการสาธารณสุข

**กลุ่มสถาปัตยกรรม วิศวกรรม และช่างเทคนิค**

๘๐. สถาปัตยกรรม

๘๑. ช่างโยธา

๘๒. นายช่างโยธา

๘๓. ช่างผังเมือง

๘๔. นายช่างผังเมือง

๘๕. นักผังเมือง

๘๖. ช่างเขียนแบบ

๘๗. นายช่างเขียนแบบ

๘๘. ช่างศิลป์

๘๙. นายช่างศิลป์

๙๐. ช่างภาพ

๙๑. นายช่างภาพ

๙๒. วิศวกรไฟฟ้า

๙๓. วิศวกรเครื่องกล

๙๔. วิศวกรโยธา

๙๕. วิศวกรสุขาภิบาล

๙๖. นักวิจัยการจราจร

๙๗. นายช่างสำรวจ

๙๘. ช่างสำรวจ

๙๙. วิศวกรสิ่งแวดล้อม

๑๐๐. ช่างเครื่องยนต์

๑๐๑. นายช่างเครื่องยนต์

๑๐๒. ช่างไฟฟ้า

๑๐๓. นายช่างไฟฟ้า

**กลุ่มงานการประปา**

๑๐๔. เจ้าหน้าที่การประปา

๑๐๕. เจ้าพนักงานการประปา

**กลุ่มงานสวัสดิการ สังคม และการเกษตร**

๑๐๖. นักสังคมสงเคราะห์

๑๐๗. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน

๑๐๘. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

๑๐๙. นักพัฒนาชุมชน

๑๑๐. เจ้าหน้าที่สวนสาธารณะ

๑๑๑. เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ

๑๑๒. นักวิชาการสวนสาธารณะ

๑๑๓. นักวิชาการเกษตร

๑๑๔. เจ้าหน้าที่การเกษตร

๑๑๕. เจ้าพนักงานการเกษตร

- ๑๑๖. นักวิชาการสัตวบาล
- ๑๑๗. เจ้าหน้าที่สัตวบาล
- ๑๑๘. เจ้าพนักงานสัตวบาล
- ๑๑๙. นักวิชาการประมง
- ๑๒๐. เจ้าหน้าที่ประมง
- ๑๒๑. เจ้าพนักงานประมง

#### กลุ่มงานการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และการกีฬา

- ๑๒๒. ศึกษานิเทศก์
- ๑๒๓. สารวัตรนักเรียน
- ๑๒๔. เจ้าหน้าที่สันตนาการ
- ๑๒๕. บรรณารักษ์
- ๑๒๖. นักวิชาการศึกษา
- ๑๒๗. เจ้าพนักงานห้องสมุด
- ๑๒๘. เจ้าหน้าที่ห้องสมุด
- ๑๒๙. เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน
- ๑๓๐. เจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน
- ๑๓๑. ผู้สนับสนุนการสอน (ครู ๑ ครู ๒ อาจารย์ ๑ อาจารย์ ๒ อาจารย์ ๓)
- ๑๓๒. ผู้สอน (ครู ๑ ครู ๒ อาจารย์ ๑ อาจารย์ ๒ อาจารย์ ๓)
- ๑๓๓. ผู้บริหารการศึกษา (ผู้ช่วยครูใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการวิทยาลัย)

ทั้งนี้ จากการตรวจสอบพบว่า ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแตกต่างกันไป ตัวอย่างเช่น

- เจ้าหน้าที่สุขาภิบาล ๑ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ ได้รับประกาศนียบัตรทางการสาธารณสุข โภชนาการ ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาต่อจากประโยคมัธยมศึกษาตอนต้นสายสามัญ (ม.ศ. ๓) ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือทางอื่นที่ ก.จ.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

- เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑ ของเทศบาล ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบัญชี พาณิชยการ การตลาด การขาย ภาษาต่างประเทศ เลขานุการ ประชาสัมพันธ์ การโรงแรม การท่องเที่ยว คอมพิวเตอร์ การเงิน การธนาคาร หรือทางอื่นที่ ก.ท. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

- เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบัญชี พาณิชยการ เลขานุการ บริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป (เฉพาะทางบริหารธุรกิจ และการจัดการทั่วไป ต้องศึกษาวิชาบัญชีมาไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต) หรือทางอื่นที่ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ดังนั้น สรุปได้ว่า ในการเข้ารับการศึกษาเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น นอกจากคนพิการจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไป กล่าวคือ ไม่เป็นคนทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบแล้ว ยังต้องมีวุฒิการศึกษาตามที่กำหนดในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งต่างๆ อีกด้วย ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่คนพิการจะต้องได้รับการศึกษาออกจากจะตรงกับความต้องการของคนพิการแล้ว ยังต้องตรงกับความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย เพื่อให้คนพิการสามารถเข้ารับการศึกษาเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นได้

### ๒.๒.๓ ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการบริหารงานบุคคล

เนื่องจากมาตรา ๒๘๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประกอบกับกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท กำหนดอำนาจหน้าที่หลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ คือ การจัดทำบริการสาธารณะ งบประมาณส่วนใหญ่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงสมควรใช้เพื่อการจัดทำบริการสาธารณะ ดังนั้น ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นฯ จึงได้บัญญัติให้ การจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ ซึ่งข้อจำกัดดังกล่าวย่อมมีผลต่อการจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่นและอาจส่งผลต่อการจ้างคนพิการเข้าทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

## ๒.๓ การรับคนพิการเข้าทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๒.๓.๑ ประเภทของคนพิการ

ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ วันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้กำหนดประเภทของคนพิการไว้ ๗ ประเภท สรุปได้ดังนี้

#### (๑) ความพิการทางการเห็น (ข้อ ๔) มีหลักเกณฑ์กำหนดความพิการดังนี้

(๑.๑) ตาบอด หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการเห็น เมื่อตรวจวัดการเห็นของสายตาข้างที่ดีกว่าเมื่อใช้แว่นสายตาธรรมดาแล้ว อยู่ในระดับต่ำกว่า ๓ ส่วน ๖๐ เมตร (๓/๖๐) หรือ ๒๐ ส่วน ๔๐๐ ฟุต (๒๐/๔๐๐) ลงมาจนกระทั่งมองไม่เห็นแม้แต่แสงสว่าง หรือมีลานสายตาแคบกว่า ๑๐ องศา

(๑.๒) ตาเห็นเลือนราง หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการเห็น เมื่อตรวจวัดการเห็นของสายตาข้างที่ดีกว่า เมื่อใช้แว่นสายตาธรรมดาแล้ว อยู่ในระดับตั้งแต่ ๓ ส่วน ๖๐ เมตร (๓/๖๐) หรือ ๒๐ ส่วน ๔๐๐ ฟุต (๒๐/๔๐๐) ไปจนถึงต่ำกว่า ๖ ส่วน ๑๘ เมตร (๖/๑๘) หรือ ๒๐ ส่วน ๗๐ ฟุต (๒๐/๗๐) หรือมีลานสายตาแคบกว่า ๓๐ องศา

#### (๒) ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย (ข้อ ๕) มีหลักเกณฑ์กำหนดความพิการดังนี้

(๒.๑) หูหนวก หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการได้ยินจนไม่สามารถรับข้อมูลผ่านทางกราดได้ยิน เมื่อตรวจการได้ยิน โดยใช้คลื่นความถี่ที่ ๕๐๐ เฮิรตซ์ ๑,๐๐๐ เฮิรตซ์ และ ๒,๐๐๐ เฮิรตซ์ ในหูข้างที่ได้ยินดีกว่าจะสูญเสียการได้ยินที่ความดังของเสียง ๙๐ เดซิเบลขึ้นไป



(๒.๒) หูตึง หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการได้ยิน เมื่อตรวจวัดการได้ยิน โดยใช้คลื่นความถี่ที่ ๕๐๐ เฮิรตซ์ ๑,๐๐๐ เฮิรตซ์ และ ๒,๐๐๐ เฮิรตซ์ ในหูข้างที่ได้ยินดีกว่าจะสูญเสียการได้ยินที่ความดังของเสียงน้อยกว่า ๙๐ เดซิเบลลงมาจนถึง ๔๐ เดซิเบล

(๒.๓) ความพิการทางการสื่อความหมาย หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องทางการสื่อความหมาย เช่น พูดไม่ได้ พูดหรือฟังแล้วผู้อื่นไม่เข้าใจ เป็นต้น

(๓) ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย (ข้อ ๖) มีหลักเกณฑ์กำหนดความพิการดังนี้

(๓.๑) ความพิการทางการเคลื่อนไหว หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องหรือการสูญเสียความสามารถของอวัยวะในการเคลื่อนไหว ได้แก่ มือ เท้า แขน ขา อาจมาจากสาเหตุอัมพาต แขน ขา อ่อนแรง แขน ขาขาด หรือภาวะเจ็บป่วยเรื้อรังจนมีผลกระทบต่อการทำงานมือ เท้า แขน ขา

(๓.๒) ความพิการทางร่างกาย หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องหรือความผิดปกติของศีรษะ ใบหน้า ลำตัว และภาพลักษณ์ภายนอกของร่างกายที่เห็นได้อย่างชัดเจน

(๔) ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม (ข้อ ๗) มีหลักเกณฑ์กำหนดความพิการดังนี้

การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องหรือความผิดปกติทางจิตใจหรือสมองในส่วนของการรับรู้ อารมณ์หรือความคิด

(๕) ความพิการทางสติปัญญา (ข้อ ๘) มีหลักเกณฑ์กำหนดความพิการดังนี้

การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีพัฒนาการช้ากว่าปกติ หรือมีระดับเชาวน์ปัญญาต่ำกว่าบุคคลทั่วไป โดยความผิดปกตินั้นแสดงก่อนอายุ ๑๘ ปี

(๖) ความพิการทางการเรียนรู้ (ข้อ ๙) มีหลักเกณฑ์กำหนดความพิการดังนี้

การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมโดยเฉพาะด้านการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางสมอง ทำให้เกิดความบกพร่องในด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ หรือกระบวนการเรียนรู้พื้นฐานอื่นในระดับความสามารถที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานตามช่วงอายุและระดับสติปัญญา

(๗) ความพิการทางออทิสติก (ข้อ ๙/๑) มีหลักเกณฑ์กำหนดความพิการดังนี้

การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางพัฒนาการด้านสังคม ภาษา และการสื่อความหมาย พฤติกรรมและอารมณ์ โดยมีสาเหตุมาจากความผิดปกติของสมองและความผิดปกติที่แสดงก่อนอายุสองปีครึ่ง ทั้งนี้ ให้รวมถึงการวินิจฉัยกลุ่มออทิสติกสเปกตรัมอื่น ๆ เช่น แอสเปอเกอร์ (Asperger)

ทั้งนี้ ในข้อ ๑๐ ของประกาศดังกล่าวกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมเป็นผู้ตรวจวินิจฉัยและออกใบรับรองความพิการ ที่ระบุประเภทความพิการดังกล่าวข้างต้น เพื่อประกอบคำขอมีบัตรประจำตัวคนพิการหรือต่อบัตรประจำตัวคนพิการตามมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ เว้นแต่นายทะเบียนกลาง นายทะเบียนจังหวัด หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี เห็นว่าบุคคลนั้นมีสภาพความพิการที่สามารถมองเห็นได้โดยประจักษ์จะไม่ต้องให้มีการตรวจวินิจฉัยก็ได้

### ๒.๓.๒ การรับคนพิการเข้าทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

เมื่อพิจารณาระบบการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในข้อ ๒.๒ จะเห็นได้ว่าการรับคนพิการเข้าทำงานโดยวิธีปกติตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลนั้น มีข้อจำกัดทั้งด้านสภาพร่างกายของคนพิการซึ่งอาจมีลักษณะต้องห้ามทำให้ไม่สามารถเข้ารับการสรรหาได้ และข้อจำกัดด้านการศึกษาของคนพิการซึ่งอาจไม่มีวุฒิการศึกษาตามที่กำหนดในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง นอกจากนี้ การเข้ารับการสรรหาของคนพิการยังอาจถูกจำกัดโดยทัศนคติของบุคคลต่างๆ ต่อคนพิการอีกด้วย จึงมีผลให้การรับคนพิการเข้าทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นยังมีจำนวนไม่มากดังจะเห็นได้จากสถิติการรับคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐดังนี้

จากการตรวจสอบข้อมูลสถิติประชากรที่พิการของสำนักงานสถิติแห่งชาติซึ่งจะมีการจัดทำสถิติทุก ๕ ปี และปีล่าสุด คือ พ.ศ. ๒๕๕๐ พบว่า มีประชากรที่พิการจำนวน ๑,๘๗๑,๘๖๐ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒.๘๕ ของประชากรทั้งหมด โดยมีประชากรที่พิการและมีอายุเกิน ๑๕ ปีที่มีงานทำจำนวน ๖๓๘,๙๙๔ คน และไม่ได้ทำงานจำนวน ๑,๑๓๒,๖๓๖ คน โดยในจำนวนผู้ที่มิมีงานทำนั้น เป็นผู้ทำงานในหน่วยงานของรัฐเพียง ๑๕,๓๐๙ คน เท่านั้น

สำหรับคนพิการที่ไม่ได้ทำงานนั้น สามารถระบุสาเหตุได้ดังนี้

-ทำงานบ้าน	๘๑,๑๓๘	คน
-เรียนหนังสือ	๑๐,๗๔๖	คน
-กำลังหางานทำ	๒,๑๖๒	คน
-ยังเด็ก หรือ ชรา	๕๓๗,๓๐๗	คน
-ป่วย พิการ จนไม่สามารถทำงานได้	๔๘๓,๘๗๕	คน
-อยากอยู่เฉย ๆ ไม่ต้องการทำงาน	๖,๐๐๙	คน
-สามารถทำงานได้ แต่ไม่มีเงินทุน	๑,๐๓๖	คน
-ขาดผู้แนะนำด้านอาชีพ	๖๒๔	คน
-ญาติพี่น้องให้ความอุปการะ	๔๐,๓๔๘	คน
-บุคคลอื่นที่ไม่ใช่ญาติให้ความอุปการะ	๑,๕๘๒	คน
-อื่น ๆ	๑๑,๘๐๘	คน

### ๒.๓.๓ การรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

เนื่องจากมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบกับข้อ ๔ แห่งกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีคนพิการหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน โดยการนับจำนวนผู้ปฏิบัติงานให้นับทุกวันที่ ๑ ตุลาคม ของแต่ละปี และในกรณีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นให้นับจำนวนผู้ปฏิบัติงานของแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา ซึ่งจากการตรวจสอบพบว่าเมืององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นจำนวนมากที่มีได้มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานถึงหนึ่งร้อยคน โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก เช่น เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากที่ไม่อยู่ในเงื่อนไขตามข้อ ๔ แห่งกฎกระทรวงดังกล่าว

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๒๒ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๔ แจ้งเวียน กระทรวง กรม และจังหวัด เพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป เรื่อง การสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้ารับราชการ โดยได้แจ้งแนวทางปฏิบัติในการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้ารับราชการเพื่อให้สอดคล้องตามที่กระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลใช้บังคับแล้วเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๔ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน โดยเงื่อนไขในการรับคนพิการเข้าสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการนั้น หนังสือเวียนดังกล่าวให้รับสมัครเฉพาะคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ มีประเภทความพิการเหมาะสมกับลักษณะงาน มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ของ ก.พ.

จากการตรวจสอบพบว่า มีคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการจำนวนน้อยกว่าประชากรคนพิการที่มีอยู่อย่างมาก เนื่องจากสถิติข้อมูลคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการซึ่งจัดทำโดยสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติพบว่า ในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ มีคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการเพียง ๖๗๙,๔๓๖ เท่านั้น

#### สถิติข้อมูลคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการจำแนกตามเพศ และภูมิภาค

ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๓๗ ถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๕

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๕)

ภาค	จำนวน (ราย)		
	ชาย	หญิง	รวม
กรุงเทพมหานคร	๒๖,๑๙๕	๑๙,๙๘๙	๔๖,๑๘๔
ภูมิภาค	๖๕๓,๒๔๑	๕๔๐,๙๑๔	๑,๑๙๔,๑๕๕
รวม	๖๗๙,๔๓๖	๕๖๐,๙๐๓	๑,๒๔๐,๓๓๙

ที่มา : ข้อมูลประมวลผลจากฐานข้อมูลทะเบียนกลางคนพิการ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ