

หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการวางแผนอัตรากำลัง



นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ
หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.

นายขจร ศรีชวโนทัย
รองอธิการบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

หลักการบริหารด้วย 4M มีอะไรบ้าง



1. Man หรือ คน

การบริหารกำลังคน จะใช้คนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับงานให้มากที่สุด ฉะนั้น 4M นี้เป็นเรื่องของการบริหารคน



2. Money หรือ เงิน

การบริหารเงิน จะจัดสรรเงินอย่างไรให้ใช้จ่ายต้นทุนน้อยที่สุด และให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ส่วน 4M นี้เรื่องการจัดสรรเงินทอง



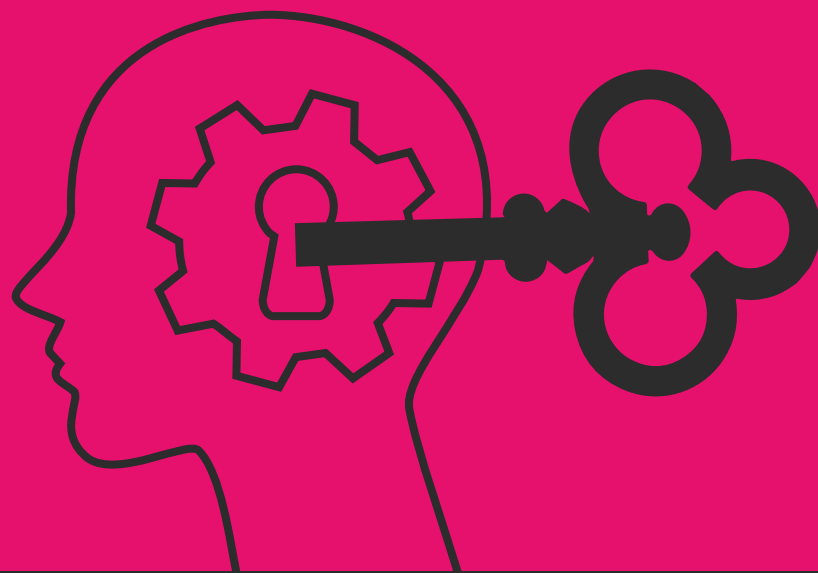
3. Materials หรือ วัตถุดิบ

การบริหารวัสดุในการดำเนินงานว่าจะทำอย่างไรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด หรือเกิดประโยชน์สูงสุด ส่วน 4M นี้เรื่องวัตถุดิบส่วนประกอบในการดำเนินงาน



4. Management หรือ การจัดการ

การจัดการ คือกระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ โดยรวมทุกอย่างเข้าด้วยกันเป็นเรื่องของการจัดการ คน เงิน วัตถุดิบ จัดการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด



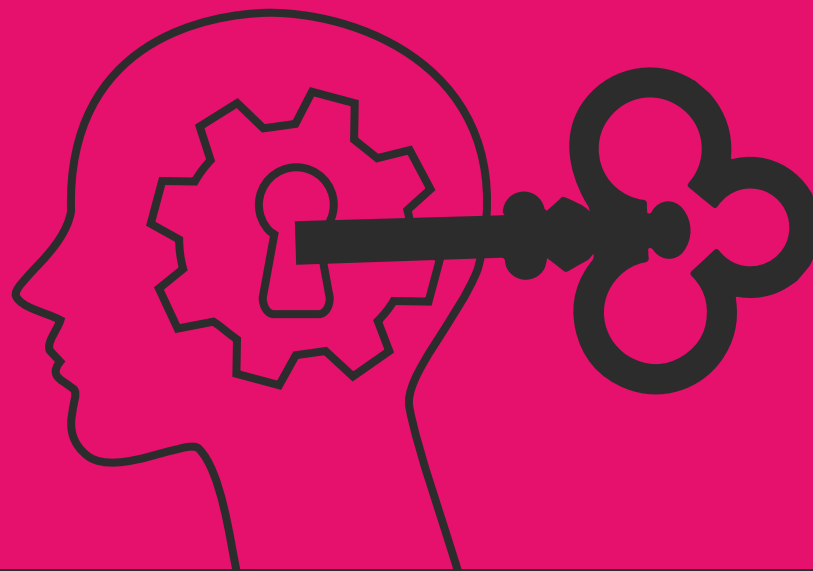
4 M อะไรสำคัญที่สุด

4 M อะไรสำคัญที่สุด



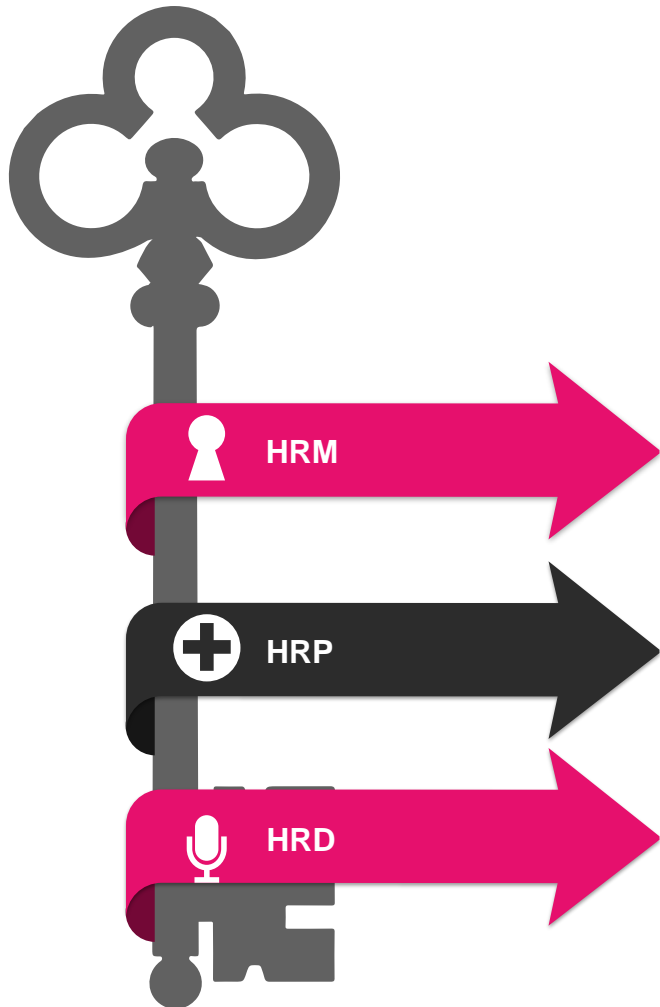
MAN = มนุษย์

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดใน การบริหารจัดการแต่ละองค์กร บุคคลที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในคราวเดียวกันด้วย การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนี้จึงมี ความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้องค์กรเคลื่อนไปข้างหน้าได้ อย่างไม่สะดุดใดๆ หน้าที่ในการบริหารจัดการบุคคลนี้ถือว่าเป็น ภารกิจสำคัญอย่างยิ่งสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งการบริหาร จัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพนั้นต่างก็มีรายละเอียด มากมายด้วยเช่นกัน



การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
(Human Resource Management : HRM)

ศัพท์ด้านสายงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่ควรรู้



Human Resource Management = การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

Human Resource Management - การวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์

Human Resource Development - การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทำไมต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ?



เหตุใดการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ (HRM) จึงจำเป็นต่ออนาคตของ ประเทศไทย

สรุป องค์กรจะก้าวไปได้ไกลอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเกิดจากบุคลากรที่มีศักยภาพ ฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นพันธกิจสำคัญ ที่จะต้องใส่ใจ นอกจากกระบวนการนี้จะช่วยเพิ่ม ศักยภาพของพนักงานให้เพิ่มมากขึ้นได้ด้วยนั้น ก็ยังช่วยรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้ทำงาน ร่วมกับองค์กรได้ระยะยาวอีกด้วย รวมถึงช่วยสร้างความภาคภูมิใจให้กับองค์กร ตลอดจนร่วมพัฒนาองค์กร ให้ดียิ่งขึ้นเรื่อยๆ ต่อไป

เครื่องมือ หนึ่งในที่จะช่วยให้องค์กรก้าวไป อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมๆ กับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ นั่นก็คือ **แผนอัตรากำลัง**



หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง



1) ประกาศคณะกรรมการกลาง
พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง
ตำแหน่ง และประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร
(ก.อบต.จังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับอัตรากำลังตำแหน่ง และมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พ.ย. 2544



คณะกรรมการกลาง (ก.จ. ก.ท.
และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ
การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนด
แนวทางให้ท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง
ขององค์กร เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด
ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น

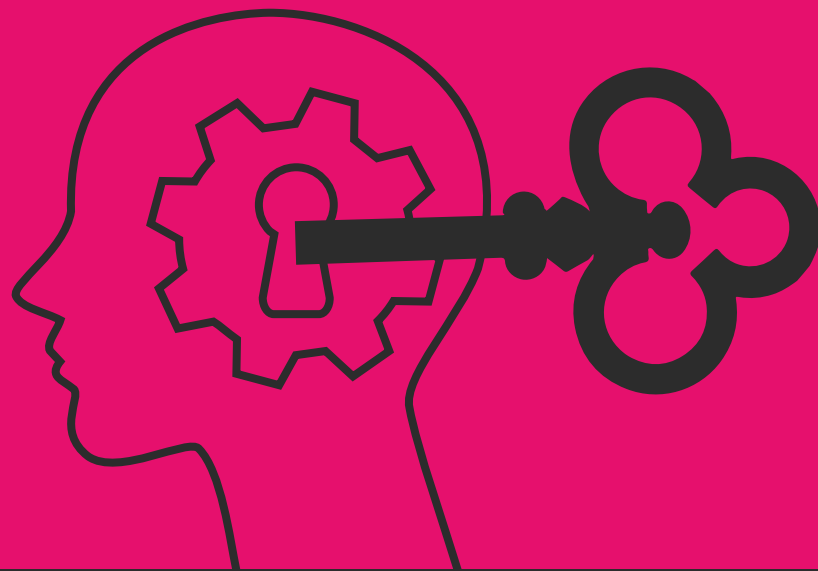


ประกาศคณะกรรมการระดับจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงาน
จ้าง ลงวันที่ 1 กรกฎาคม 2547 หมวด 3
การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง

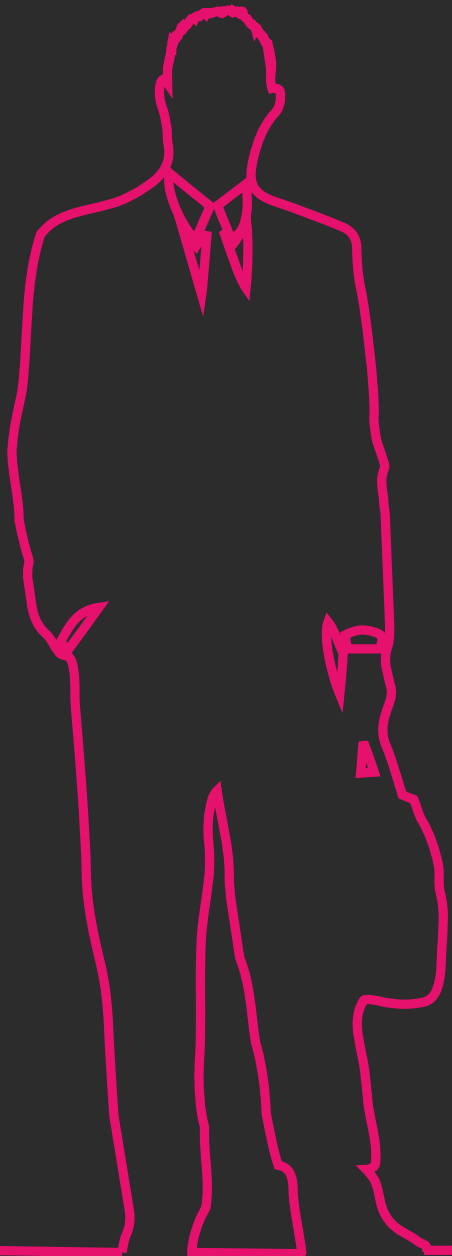
อัตรากำลังของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ตามภารกิจการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

อัตรากำลังของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วตามภารกิจการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ดังนี้

<u>ประเภท</u>	<u>ปี 2549</u>	<u>ปี 2557</u>
อบจ.	9,506	13,603
เทศบาล	44,591	96,344
อบต.	59,372	107,196
รวม	113,469	217,143



เหตุใดจึงควรวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนา
องค์กรในแผนอัตรากำลัง



- 01 ความซับซ้อนของโลกธุรกิจ
- 02 ความซับซ้อนของการบริหารงานในองค์กร
- 03 การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ
- 04 การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยด้านเทคโนโลยี
- 05 การเปลี่ยนแปลงของตลาดบริโภค
- 06 การปฏิวัติอาชีพและการเปลี่ยนรูปแบบของการทำงาน
- 07 การหาโอกาสใหม่

บทสรุป

“

องค์กรที่ไม่หยุดพัฒนาและรักที่จะก้าวไปข้างหน้าอยู่เสมอ มักเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างงดงามอยู่เสมอเช่นกัน และในองค์กรเหล่านี้ก็มักจะเต็มไปด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาอีกด้วย การที่ทั้งบุคลากรและองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาร่วมกันนั้นเป็นเสมือนพลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ และมีส่วนผลักดันให้องค์กรก้าวขึ้นสู่ความสำเร็จอย่างรวดเร็วและแข็งแกร่งได้ ดังนั้นจึงไม่ควรหยุดพัฒนาองค์กร และที่สำคัญองค์กรก็ควรที่จะส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของพนักงานของตนอยู่เสมอ เพราะการพัฒนาองค์กรนั้นควรทำควบคู่กันทั้งการพัฒนาผลิตภัณฑ์, ระบบบริหาร, ระบบการทำงาน, ไปจนถึงบุคลากร จึงจะเป็นการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบที่สุด

- ข้อ 14 การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐ ในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

อปท.

ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี

แต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วย
นายก เป็นประธาน ปลัด อปท.
และหน.ส่วนราชการ เป็นกรรมการ
และมีเลขานุการ 1 คน

➢ เมื่อครบรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตราค่าจ้าง
3 ปีแล้ว ให้ อปท.ดำเนินการจัดทำแผน
อัตราค่าจ้างของอปท. เป็น ระยะเวลา 3 ปี
ในรอบถัดไป

จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี

ก.จังหวัด

ไม่เห็นชอบ

เห็นชอบ

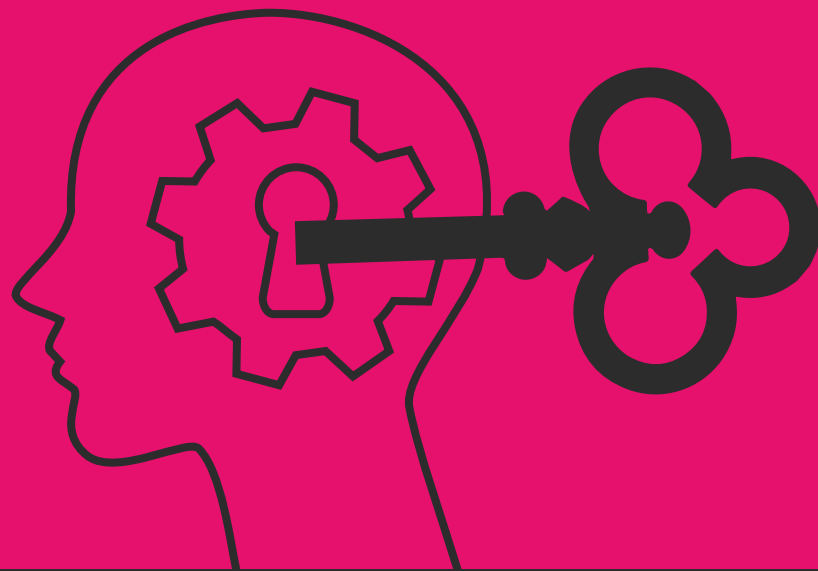
ยืนยัน

ปรับปรุงแผน

ประกาศใช้

ก.กลาง

ก.จังหวัด



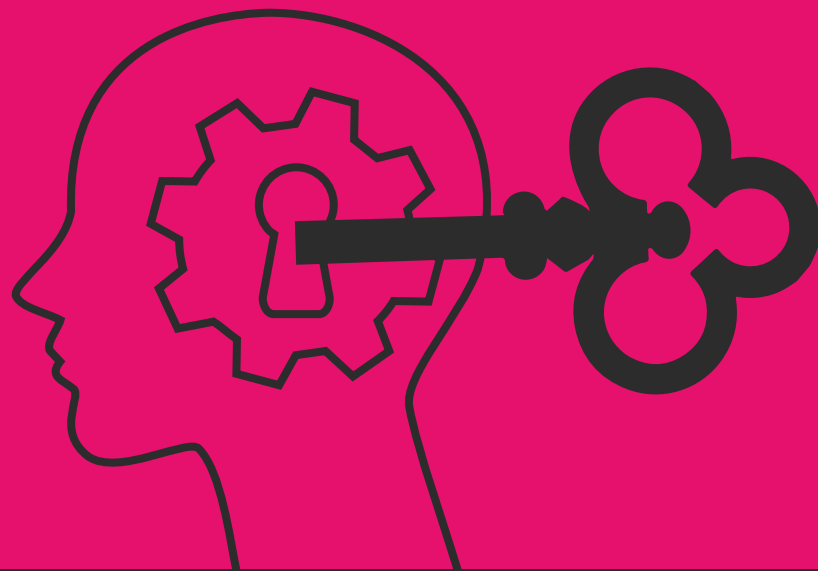
ความสำคัญของแผนอัตรากำลังที่มีต่อความสมบูรณ์
ของการก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่

ความสำคัญของแผนอัตรากำลัง

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา เป็นการดำเนินการ ภายใต้กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งบัญญัติเกี่ยวกับการใช้อำนาจ การได้รับแต่งตั้ง สิทธิประโยชน์ ที่พึงมีพึงได้ของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ ท้องถิ่นทุกแห่ง ต้องถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด (ก.จังหวัด) โดยที่ การสรรหา หรือ การมีคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง หรือ แต่งตั้งพนักงาน ส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งใดจะต้องเป็นตำแหน่งที่ปรากฏ ในแผนอัตรากำลัง มิฉะนั้นแล้ว การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น อาจจะไม่ชอบด้วยกฎหมายจนมีผลให้ถูกยกเลิกเพิกถอนคำสั่งนั้น และผู้นั้นต้องกลับไปสู่สถานภาพในตำแหน่งเดิมจนก่อให้เกิดความเสียหายต่อท้องถิ่นหรือเกิดผลกระทบต่อขวัญกำลังใจขึ้นได้

ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนอัตรากำลังพึงปฏิบัติตาม ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดให้ถูกต้องครบถ้วน เพื่อความสมบูรณ์ และถูกต้องตามกฎหมายต่อไป ทั้งนี้ ได้นำคดีข้อพิพาทเกี่ยวกับการแต่งตั้งหรือเพิกถอนการดำรงตำแหน่งโดยคำพิพากษาของ ศาลปกครองมาเป็นกรณีศึกษาเพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดต่อไป





อำนาจของผู้บริหารท้องถิ่น/สิทธิของพนักงานส่วนท้องถิ่น
และพนักงานจ้าง



“

อำนาจของ ผู้บริหารท้องถิ่น

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ได้รับผลกระทบจากการที่
ผู้บริหารท้องถิ่น ดำเนินการสรรหา หรือออกคำสั่ง
แต่งตั้งผิดพลาดซึ่งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
และ ก.จังหวัด (คณะกรรมการข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่น) ก็ได้ให้ความเห็นชอบการแต่งตั้ง
นั้นแล้วว่า จะมีผลกระทบทำให้พนักงานส่วนท้องถิ่น
ผู้นั้นต้องพ้นจากตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งหรือไม่ ?

”

คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด อ ๖๖/๒๕๕๓

ประกาศของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๔๙ เป็นมาตรฐานทั่วไปที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ กำหนดขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายเพื่อให้ ก.ท.จ. ใช้เป็นกรอบและแนวทางในการนำไปกำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขัน เพื่อให้เทศบาลต่างๆ ยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ในการดำเนินการสอบแข่งขัน ประกาศดังกล่าว จึงเป็นการใช้อำนาจทางปกครองตามกฎหมายที่มีลักษณะเป็นนิติกรรมทางปกครองที่มีผลบังคับเป็นการทั่วไป จึงเป็นกฎ

สำหรับประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล การที่เทศบาลตำบลหนองจี่เป็นราชการส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานทางปกครองตามมาตรา 3 มีฐานะเป็นนิติบุคคล การที่ผู้ฟ้องคดีดำเนินการจัดสอบแข่งขันดังกล่าว จึงเป็นกรณีนิติบุคคลใช้อำนาจทางปกครองของรัฐในการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามกฎหมาย จึงเป็นเจ้าหน้าที่ตามนัยมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ดังนั้น การที่ผู้ฟ้องคดีได้ออกประกาศรับสมัครบุคคลสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลสามัญ ลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2549 ประกาศดังกล่าวจึงเป็นการใช้อำนาจตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ที่มีผลเป็นการสร้างนิติสัมพันธ์ขึ้นระหว่างบุคคล ในอันที่จะก่อ เปลี่ยนแปลง โอน สงวน รั้ง หรือมีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคลและเป็นคำสั่งทางปกครองตามนัยมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539

โดยประกาศดังกล่าวมิได้เจาะจงตัวบุคคลซึ่งจะอยู่ในบังคับของประกาศดังกล่าว แต่เจาะจงกรณีที่ประกาศดังกล่าวใช้บังคับ ประกาศดังกล่าว จึงมิได้เป็นกฎตามนัยมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน แต่เป็นคำสั่งทางปกครองประเภทคำสั่งทั่วไป คดีหมายเลขแดงที่ อ ๗๐๒/๒๕๕๖

กรณีของเทศบาล ที่ได้รับแจ้งประกาศ ก.จังหวัดแล้ว เทศบาลจึงต้องจัดทำประกาศรับสมัครสอบให้เป็นไปตามที่ ก.จังหวัดกำหนดขึ้นใหม่ ซึ่งเป็นกฎเกณฑ์ทางกฎหมายที่มีผลใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นและมีลักษณะเป็นกฎที่มีผลผูกพันให้เทศบาลต้องปฏิบัติตาม

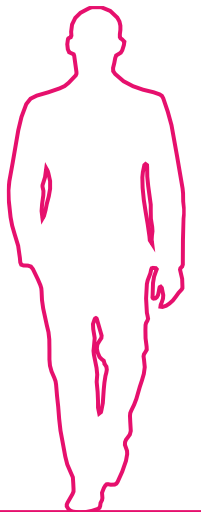
กรณีศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ประกาศหลักเกณฑ์ ที่ ก.จังหวัดกำหนดนั้นเป็นนิติกรรมทางปกครองที่มีผลบังคับเป็นการทั่วไป จึงเป็นกฎ เมื่อเป็นกฎแล้ว การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเรื่องนั้นๆ ต้องถือปฏิบัติตาม กฎที่กำหนด มิฉะนั้น จะเป็นการดำเนินการที่ไม่เป็นขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญ ทำให้การนั้น อาจเสียไปก็ได้

อำนาจของผู้บริหารท้องถิ่น



ประเด็นปัญหา ?

การใช้ดุลพินิจของนายกในกรณีที่นายกได้มีความเห็นหรือดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไปแล้ว ต่อมานายกผู้นั้นครบวาระการดำรงตำแหน่ง เมื่อมีการเลือกตั้งแล้วปรากฏว่า ผู้นั้นไม่ได้รับการเลือกตั้ง แต่เป็นผู้อื่นได้รับการเลือกตั้งเป็นนายก คนใหม่แล้วจะปฏิเสธการดำเนินการของนายกคนเดิม ได้หรือไม่ ?



คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด อ.๗๐/๒๕๕๕

ปลัดตอบ. ปฏิบัติหน้าที่นายก อบต. ได้รายงานเพื่อขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ไป ณ เจ้าของบัญชีไปแล้ว ต่อมาเมื่อเจ้าของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ส่งผู้ที่อยู่ในลำดับที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งมาให้ตามคำร้องขอแล้ว สรุปว่าการที่ อบต.ใด จะดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งใดในสังกัดของตนได้ อบต. จะต้องมียัตรว่างในตำแหน่งดังกล่าวอยู่แล้วหรือมีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ในแผนอัตรากำล้างโดยชอบแล้วเท่านั้น เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีมีตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับ ๓ ว่าง อยู่ ๑ ตำแหน่ง และมีความประสงค์จะบรรจุแต่งตั้งผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างจึงได้ส่งเรื่องขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ไปยังเทศบาลฯ ขั้นตอนนี้ของผู้ถูกฟ้องคดีจึงเป็นไปด้วยประกาศ ก.อบต. ซึ่งมีผลใช้บังคับในขณะนั้นแล้ว โดยหลักการแล้ว ก่อนที่ผู้ถูกฟ้องคดีจะได้ดำเนินการเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่าง จะต้องมีการวิเคราะห์ถึงปริมาณงานที่มีอยู่ ความจำเป็นในการบรรจุบุคคลในตำแหน่งดังกล่าวเพิ่มเติม รวมทั้งจะต้องมีการพิจารณาในส่วนของงบประมาณที่มีอยู่ว่าเพียงพอที่จะรองรับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งดังกล่าวเพิ่มเติมหรือไม่เป็นอย่างดีแล้ว เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าตนมีความพร้อมและมีความจำเป็นเพียงพอเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดทำบริการสาธารณะด้านต่าง ๆ ในอำนาจหน้าที่ของตน จึงจะดำเนินการเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าว

คดีนี้ผู้ถูกฟ้องคดีมีหนังสือแจ้งขอความอนุเคราะห์ที่ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ไปยังเทศบาลฯ แสดงว่า ผู้ถูกฟ้องคดีได้มีการวิเคราะห์และพิจารณาถึงเรื่องต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นเป็นอย่างดีแล้ว เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีได้ดำเนินการเพื่อขอบรรจุแต่งตั้งผู้ฟ้องคดีเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายและประกาศ ก.อบต. และเทศบาลฯ ได้ส่งรายชื่อผู้ฟ้องคดีมาบรรจุแต่งตั้งตามที่ผู้ถูกฟ้องคดีมีคำขอโดยชอบแล้ว

ดังนั้น การที่ นายก อบต. ได้รับหนังสือแจ้งรายชื่อผู้ฟ้องคดีเพื่อมารับการบรรจุแล้ว กลับมีหนังสือขอยกเลิกการขอใช้บัญชีดังกล่าว จึงเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ทำให้ผู้ฟ้องคดีต้องเสียโอกาสที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลในช่วงเวลาที่ควรจะได้รับ และมีผลให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลล่าช้ากว่าผู้สอบแข่งขันได้รายอื่น ๆ ที่ขึ้นบัญชีในลำดับหลัง

กรณีย่อมถือได้ว่า นายก อบต. ได้กระทำละเมิดต่อผู้ฟ้องคดีแล้ว ผู้ถูกฟ้องคดีจึงต้องรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทนสำหรับความเสียหายในส่วนนี้แก่ผู้ฟ้องคดี (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.๗๐/๒๕๕๕)

กรณีศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การดำเนินการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำล้างหากเป็นการดำเนินการโดยชอบ ถือว่าเป็นข้อผูกพันในการใช้อำนาจการบริหารงานบุคคลแล้ว ย่อมได้รับความคุ้มครองจากศาล รวมทั้งหากเกิดความเสียหายจากการใช้ตำแหน่งในแผนอัตรากำล้างโดยไม่ชอบก็จะต้องรับผิดชอบละเมิดอีกทางหนึ่งด้วย



Thank You

นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ
หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.

นายขจร ศรีชวโนทัย
รองอธิการบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น