

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบความคิดในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ ได้แก่

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กร
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
4. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล
6. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.1 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

ลิจิต ชีระเวคิน (2548 : 386) การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วยการปกครองในท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่ปกครองโดยอิสระและได้รับอำนาจโดยอิสระ โดยความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่การปกครองส่วนท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปไตยไป

วิชุกร นาคชน (2550 : 1) การปกครองท้องถิ่น (Local Administration) หมายถึงการที่ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นสามารถใช้อำนาจซึ่งกำหนดให้โดยกฎหมาย ดำเนินการบริหารจัดการกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ และบริการสาธารณะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจและความสงบเรียบร้อยภายในเขตท้องถิ่นของตนเองภายใต้หน่วยงาน ผู้บริหาร

งบประมาณและบุคลากรของตนเอง แต่ยังคงอยู่ภายใต้ความควบคุมของรัฐบาลระดับชาติมิได้ แยกตัวออกเป็นอิสระจากความเป็นรัฐชาติ (Nation State) แต่อย่างไร

สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2550 : 30) การปกครองท้องถิ่น หมายถึงการที่รัฐมอบอำนาจปกครองบางส่วน ซึ่งมีใช้อำนาจในทางนิติบัญญัติและมีใช้อำนาจทางตุลาการ แต่เป็นอำนาจทางบริหารหรือจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เฉพาะในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับกองกำลังในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของรัฐให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น สรุปรูปการปกครองท้องถิ่นเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เรียนรู้เรื่องการปกครอง ในการบริหารงานจะเป็นการให้บุคคลภายในท้องถิ่นเลือกตัวแทนภายในท้องถิ่นเข้ามาบริหารตามระบอบประชาธิปไตย

สมศักดิ์ พรหมพันธุ์ห้าว (2551 : 14) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์การท้องถิ่นซึ่งเกิดขึ้นจากการกระจายอำนาจการปกครองของรัฐบาลกลาง มีฐานะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ในการปกครองและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นตามนโยบายและแนวทางที่กำหนด โดยที่รัฐบาลกลางจะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ ถึงแม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเองและบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในท้องถิ่น แต่ก็ยังต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลจากรัฐบาลกลาง

กัญญา ธัญญาหาร (2011 : 14) การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และเป็นการปกครองระดับรองของรัฐ ซึ่งรัฐจัดตั้งขึ้นเพื่อกระจายอำนาจการปกครองทั้งทางการเมืองและทางการบริหารให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่างเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของตนเอง โดยมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง สามารถกำหนดนโยบายและบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ

สรุป การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่มีองค์ประกอบคือ มีอาณาเขตที่แน่นอน มีงบประมาณและบุคลากรเป็นของตนเอง มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการเกี่ยวกับภารกิจและกิจกรรมในการบริการสาธารณะให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่น ภายใต้กฎหมายที่กำหนด มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

1.2 ลักษณะของการปกครองท้องถิ่น

จากความหมายของการปกครองท้องถิ่นซึ่งนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้หลายลักษณะนั้น ในส่วนของลักษณะของการปกครองท้องถิ่นได้มีผู้ให้นิยามไว้ดังนี้

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2547 : 22) จำแนกลักษณะของการปกครองท้องถิ่น คือ เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายจากส่วนกลาง มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอนและมีคณะผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานอย่างเป็นทางการ และมีอำนาจอิสระในด้านการคลัง เช่น การจัดเก็บภาษีและหารายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดและจัดทำงบประมาณของตนเอง รวมทั้งมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบาย และมีการบริหารงานของตนเอง ไม่ต้องขอคำสั่งจากราชการบริหารส่วนกลาง ซึ่งองค์กรท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นมีบุคลากรของตนเอง บริหารงานภายในท้องถิ่น เป็นพนักงานท้องถิ่นที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของท้องถิ่นเอง

โกวิท พวงงาม และอลงกรณ์ อรรคแสง (2547 : 7) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการปกครองท้องถิ่นดังนี้

1. เป็นองค์กรในชุมชนที่มีขอบเขตพื้นที่ปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน
2. มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล ซึ่งจัดตั้งขึ้น โดยกฎหมาย หรือกฎหมายรับรองสถานะความเป็นท้องถิ่น
3. มีอิสระในการดำเนินกิจการและสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเอง ในการวินิจฉัยและกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐ
4. มีการจัดองค์กรเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายท้องถิ่น และฝ่ายสภาท้องถิ่น หรือจัดในรูปแบบอื่น
5. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น โดยเลือกตั้งคณะผู้บริหารและ สมาชิกสภาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและติดตาม ตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประธาน สุวรรณมงคล (2547 : 4-5) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. เป็นนิติบุคคล นิติบุคคลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอำนาจของกฎหมาย การเป็นนิติบุคคลจึงเป็นการแสดงถึงฐานะทางกฎหมาย สำหรับการปกครองท้องถิ่นถือเป็นนิติบุคคลในกฎหมายมหาชน โดยมีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายนั้น ๆ และสามารถถ่วงดุลอำนาจทางกฎหมาย เช่น ทำสัญญา การก่อหนี้

เป็นต้น

2. มีอำนาจหน้าที่เฉพาะ มีการดำเนินกิจการตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เป็นกาลเฉพาะให้เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบนั้น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นการระงับหน้าที่ไว้โดยชัดเจน หรืออาจเป็นการระงับให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถริเริ่มทำกิจการใด ๆ ที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติห้ามไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกฎหมายของแต่ละประเภท

3. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง โดยทั่วไปสมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน โดยสมาชิกสภาท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ส่วนผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นอาจมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรืออาจมาจากการเลือกตั้งทางอ้อม โดยสภาเป็นผู้เลือกผู้บริหาร หรือคณะบริหารท้องถิ่นก็ได้ตามที่กฎหมายกำหนด

4. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นเรื่องที่สำคัญ ทั้งนี้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การไปใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง การริเริ่มกฎหมาย การถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นที่ประพฤติไม่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งต่อไป การให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร คณะผู้บริหาร หรือสมาชิกสภาท้องถิ่น ในท้องถิ่นใดที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างเข้มแข็งจะทำให้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมมากขึ้นและมีความโปร่งใสในการทำงานตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากประชาชนอย่างเข้มแข็ง

5. มีความเป็นอิสระในการบริหารอย่างพอเพียง สาระสำคัญประการหนึ่งของการปกครองท้องถิ่นคือ ต้องมีความเป็นอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถดำเนินงานในขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด ความเป็นอิสระในการบริหารงานในที่นี้หมายถึง อำนาจในการตัดสินใจดำเนินการในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย โดยที่รัฐบาลกลางควรมีหน้าที่เพียงสนับสนุน ส่งเสริมและกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าควบคุมอย่างใกล้ชิด

6. มีอำนาจในการจัดหารายได้และใช้จ่ายรายได้อย่างอิสระตามสมควร การปกครองท้องถิ่นที่จะบังเกิดผลดีต่อท้องถิ่น โดยส่วนรวม ต้องมีอำนาจในการจัดหารายได้ภายในท้องถิ่นของตนเองอย่างเพียงพอต่อการบริหารงาน กล่าวคือมีแหล่งรายได้ที่ท้องถิ่นสามารถจัดเก็บเองได้นอกจากรายได้ของท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความ

ต้องการประชาชนในท้องถิ่น

7. มีการกำกับดูแลจากรัฐ การปกครองท้องถิ่นถือเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของรัฐ และจัดตั้งโดยรัฐมีกฎหมายรองรับ มีโครงสร้างที่เป็นอิสระเด็ดขาดจากรัฐ ดังนั้นการกำกับดูแลจึงเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จำเป็นเพื่อการใช้อำนาจของคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น เป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และประเทศชาติโดยรวมอย่างแท้จริง ทั้งนี้การกำกับดูแลของรัฐต้องกระทำเท่าที่จำเป็นและต้องไม่ขัดกับหลักความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน

สรุป ลักษณะของการปกครองท้องถิ่น เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย มีความเป็นอิสระในการบริหารงานภายใต้การควบคุมของส่วนกลาง มีงบประมาณหรือรายได้เป็นของตนเอง ที่อาณาเขตรับผิดชอบที่แน่นอน ประชาชนเป็นผู้มีส่วนร่วมในการปกครองโดยการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นเข้ามาทำหน้าที่บริหารและมีบุคลากรเป็นของตนเอง

1.3 รูปแบบของการปกครองท้องถิ่นไทย

สำหรับรูปแบบของการปกครองท้องถิ่นไทยนักวิชาการหลายท่าน ได้กำหนดรูปแบบไว้ ดังนี้

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2547 : 414) ได้กำหนดรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทยไว้ ดังนี้

1. รูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และ องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้องค์กรบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ที่มีพื้นที่ครอบคลุมเทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบลในแต่ละจังหวัด โดยองค์กรบริหารส่วนจังหวัดจะมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ประสานงาน ให้มีความร่วมมือและสนับสนุนหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก ตลอดทั้งดำเนินการในกิจการที่ครอบคลุมพื้นที่กว้าง เป็นกิจการที่ต้องการความเป็นเอกภาพและเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องความสามารถของหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กจะกระทำได้ ในส่วนของเทศบาลและองค์กรบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นหน่วยปกครองขนาดเล็ก ก็มีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ภายในเขตรับผิดชอบตัวเอง

2. รูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร (กทม.) และเมืองพัทยาซึ่งตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่

มีอำนาจหน้าที่เทียบเท่ากับองค์การบริหารส่วนจังหวัดร่วมกับเทศบาล ในขณะที่เมืองพัทยา มีฐานะเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่มีพื้นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด อำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยายิ่งเทียบเท่ากับเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลส่วน โครงสร้างการจัดชั้นภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย ได้มีความพยายามที่จะจัดชั้น ให้เป็นระบบ 2 ชั้น (Two Tier) กล่าวคือ การทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เป็น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับบน (Upper Tier) จัดทำภารกิจในโครงการขนาดใหญ่ ครอบคลุมทั้งจังหวัด และภารกิจที่ระดับล่างทำไม่ได้ กับหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก ในระดับล่าง (Lower Tier) ได้แก่ เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำ ภารกิจให้บริการสาธารณะภายในพื้นที่ของตนเอง

วิชชุกร นาคทน (2550 : 15-17) รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปมี 3 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบคณะกรรมการ (Commission Form) รูปแบบคณะกรรมการ ประกอบด้วยองค์การบริหารในรูปแบบของ คณะกรรมการจำนวนหนึ่ง ซึ่งอาจมาจากการ เลือกตั้ง การแต่งตั้งหรือการสรรหา ก็ตาม ทำหน้าที่ทั้งทางด้าน การออกกฎระเบียบ กำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการดำเนินการ ตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติงานและทำหน้าที่ทาง การบริหาร ไปด้วยในเวลา เดียวกัน เช่น อาจแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบภายในองค์การ การบริหารออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ แต่ละฝ่ายมีกรรมการคนหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบภายใต้การควบคุม หรือประสานงานของประธานคณะกรรมการหรือประธานกรรมการบริหารรูปแบบ คณะกรรมการมีข้อดี ตรงที่สามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ แต่มีข้อเสียคือ มีโอกาสที่จะเป็นเผด็จการ โดยบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่เรียกว่า คณาธิปไตย (Oligarchy) สูงและประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในทางตรงกันข้าม หากคณะกรรมการมี ปัญหาความขัดแย้งกัน ในแง่ตัวบุคคล หรือผลประโยชน์อาจนำมาซึ่งความขัดแย้งในการ บริหารงานของส่วนรวมทำให้เกิดความเสียหายขึ้นมาได้

2. รูปแบบคณะกรรมการและผู้บริหาร (Commission and Administrative Form) รูปแบบคณะกรรมการและผู้บริหารเป็นรูปแบบที่พัฒนามาจาก รูปแบบ คณะกรรมการ ประกอบด้วยคณะกรรมการและฝ่ายบริหาร คณะกรรมการ จะทำหน้าที่ใน ด้านการกำหนดนโยบาย และควบคุมการปฏิบัติตามนโยบาย ส่วน ฝ่ายบริหารเป็นผู้ปฏิบัติ ทำหน้าที่นำเอา นโยบายซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการไป ดำเนินการให้เกิดผลในทาง ปฏิบัติ และรายงานผลให้คณะกรรมการทราบ การ บริหารในรูปแบบนี้คณะกรรมการ

อาจมาจากการเลือกตั้งของประชาชน หรือ บางส่วนมาจากการเลือกตั้ง บางส่วนมาจากการแต่งตั้ง หรือเป็นคณะกรรมการ โดย ตำแหน่งก็ได้ ส่วนผู้บริหารอาจมาจากการทำสัญญาจ้างจากนักบริหารมืออาชีพที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารท้องถิ่นมาแล้วก็ได้ ในประเทศไทยเคยนำรูปแบบของผู้บริหารที่เรียกว่าผู้จัดการเมือง (City Manager) มาใช้ในการบริหารเมืองพัทยา (ก่อน พ.ศ.2542) ซึ่งเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ เนื่องจากเมืองพัทยาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงทั่วโลกและเป็นแหล่งที่ทำรายได้ให้กับประเทศเป็นจำนวนมากมหาศาลจึงจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพเพื่อก่อให้เกิดการบริหารที่มีประสิทธิภาพสูงสุดแก่ท้องถิ่น

3. รูปแบบสภาและฝ่ายบริหาร (Council and Executive Form) รูปแบบคณะกรรมการและผู้บริหารเป็นรูปแบบการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในปัจจุบันเนื่องจากเป็นรูปแบบที่มี ลักษณะเป็นประชาธิปไตยและประชาชนมีส่วนร่วมมากที่สุด การบริหารงาน รูปแบบสภาและฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยโครงสร้าง 2 ส่วน คือ สภาและฝ่ายบริหาร

3.1 สภา ประกอบด้วยสมาชิกสภาซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือการแต่งตั้ง หรือการเป็นสมาชิกสภาโดยตำแหน่งก็ได้ ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2 ฝ่ายบริหารประกอบด้วยผู้บริหารคนหนึ่งหรือคณะผู้บริหารซึ่งอาจมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน (Direct Election) หรือ การเลือกตั้งโดยอ้อม (Indirect Election) ฝ่ายบริหารที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงหมายถึงผู้บริหารที่มาจาก การลงคะแนนเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนเพื่อเขาดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากผู้บริหารที่เข้าสู่การดำรงตำแหน่ง ในลักษณะนี้เกิดจากการที่ประชาชนเลือกตั้งเพื่อเขามาทำหน้าที่ในการบริหาร โดยเฉพาะจึงถือว่าการแสดงเจตนารมณ์ของประชาชนโดยตรง ดังนั้นสภาจึงไม่สามารถลงมติไม่ไว้วางใจหรือถอดถอนได้ เนื่องจากถือเป็น “คนของประชาชน” ไม่ใช่ “คนของสภา” เหมือนกับฝ่ายบริหารที่มาจากการเลือกตั้งโดยอ้อม ดังนั้นการถอดถอนจึงต้องกระทำโดยประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งซึ่งถือว่าเป็นเจ้าของอำนาจ โดยตรง ฝ่ายบริหารซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจึงถือว่าเป็นผู้บริหารที่มีเสถียรภาพ หรือมีความเข้มแข็งกว่าฝ่ายบริหารที่มาจากการเลือกตั้งโดยอ้อม จึงเรียกฝ่ายบริหารที่มาจากการเลือกตั้ง โดยตรงนี้ว่า ผู้บริหารแบบมีความเข้มแข็งหรือมีเสถียรภาพ (Strong Executive)

ส่วนฝ่ายบริหารที่มาจากการเลือกตั้งโดยอ้อม หมายถึงฝ่ายบริหารที่มาจากการเลือกของสมาชิกสภาท้องถิ่น ดังนั้นจึงอาจถูกถอดถอนโดยสมาชิกสภาท้องถิ่นได้ เช่นเดียวกันฝ่ายบริหารลักษณะนี้จึงต้องบริหารงานภายใต้การประนีประนอมกับสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ของสภาท้องถิ่นค่อนข้างมาก ในหลายกรณีการบริหารงานขาดเสถียรภาพจึงถือว่าเป็นฝ่ายบริหารที่ไม่เข้มแข็งเหมือนแบบแรก

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กร

2.1 ความหมายของการบริหาร

ความหมายของการบริหาร นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2536 : 14) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ และสั่งการและการควบคุมกำกับ ความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 12) ได้สรุปความหมายของการบริหารไว้ ดังนี้ การบริหารเป็นงานของหัวหน้างานทุกคนที่จะต้องปฏิบัติในฐานะที่เป็น “ผู้นำ” ของกลุ่ม ซึ่งจะต้องมีภารกิจเป็นผู้ทำการจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ และประสานกิจกรรมหรืองานที่สามารถทำให้เข้ากันได้เป็นผลงานของส่วนรวมและทั้งนี้จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในผลสำเร็จที่จะต้องประกันได้ว่างานขององค์การจะต้องสำเร็จผลบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ในที่สุด สภาพการทำงานของนักบริหารส่วนสำคัญจะอยู่ที่การเป็นผู้ชี้แนะ กำกับการทำงานของกลุ่ม ให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและได้ผลมากที่สุดตลอดเวลา ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่จะมีผลต่อความสำเร็จก็คือ “คน” ซึ่งเป็นผู้ทำงานที่เข้าร่วมกันผลิตพร้อมกับทรัพยากรประเภทอื่นที่เอามาลงทุนและที่กำหนดเป้าหมายไว้ที่จะดำเนินการให้สำเร็จผลตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ

มัลลิกา ดันสอน (2545 : 10) การบริหาร หมายถึง การกำหนดแนวทางหรือนโยบายการสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2545 : 18) การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลปะการนำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resource) มาประกอบกันตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารมีลักษณะเด่นหลายประการ คือ

1. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
2. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
3. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญ
4. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
5. การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
6. การบริหารอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของบุคคล ฉะนั้น จึงต้องอาศัย

ความร่วมมือ (Collective Mind) เพื่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันจะนำไปสู่พลังรวมกลุ่ม (Group Effort) ในอันที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

7. การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
8. การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับ

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

9. การบริหารไม่มีตัวตน (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของ

มนุษย์

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547 : 4) กล่าวว่า การบริหาร คือ กลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการหรือการชี้นำ (Directing Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์การ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ครบถ้วน

จากความหมายของนักวิชาการข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ การบริหาร หมายถึง ทักษะหรือความสามารถของผู้บริหารในด้านการวางแผน การจัดองค์การ และสั่งการและการควบคุม เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

2.2 หน้าที่การบริหาร

การบริหารสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สำหรับการบริหารนั้น ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหน้าที่ของการบริหารไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2525 : 11) กล่าวถึงหน้าที่การจัดการ (Management Process : Management Functions) ประกอบด้วยการจัดการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การเลือกวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ และกำหนดว่าจะทำงานนั้นอย่างไร

2. การจัดองค์การ (Organization) หมายถึง การนำเอาแผนงานที่กำหนดไว้ มากำหนดหน้าที่สำหรับบุคลากรหรือกลุ่มบุคคลที่จะปฏิบัติภายในองค์การ เป็นการเริ่มต้นของ กลไกในการนำเอาแผนงานไปสู่การปฏิบัติ

3. การนำ (Leading) เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ภาวะผู้นำ และการสื่อสาร ระหว่างบุคคลในองค์การเพื่อช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ

4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง หน้าที่ทางการจัดการสำหรับผู้บริหารในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นมาตรฐานวัดผลการทำงานในองค์การ รวมทั้งการ วัดผลการทำงานในปัจจุบันเพื่อกำหนดมาตรฐานขึ้น และเปรียบเทียบกับผลงานที่ทำได้เพื่อ ปรับปรุงแก้ไขผลการทำงาน ได้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 46-48) ได้อธิบายถึงหน้าที่ของการบริหาร ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดแผนหรือวิธีการปฏิบัติไว้ เป็นการล่วงหน้าเพื่อผลสำเร็จตามที่ต้องการ ผลดีของการวางแผนจะช่วยป้องกันปัญหา มากกว่าการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การพัฒนาระบบงานเพื่อให้งานต่าง ๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี ประกอบด้วยกา กำหนดตำแหน่งงาน หน่วย/แผนงาน การมอบหน้าที่ และการจัดระเบียบการปฏิบัติต่าง ๆ ให้เป็นไปโดยมี ประสิทธิภาพสะดวกและราบรื่น

3. การจัดสรรคนเข้าทำงาน (Staffing) เป็นความพยายามในการจัดหาคน ที่มีความรู้ ความสามารถที่พร้อมอาจจะปฏิบัติตามแผนงาน และองค์การที่กำหนดไว้ที่ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การอบรมและพัฒนา และการ ประเมินผลงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

4. การสั่งการ (Commanding) คือ การชักนำและช่วยเหลือให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานของตนอย่างดี โดยอาศัยวิธีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ดี

5. การควบคุม (Controlling) เป็นกิจกรรมที่จะให้แน่ใจว่าการกระทำต่าง ๆ เป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการวัดผลงานที่ให้ทำไปเปรียบเทียบกับ เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

Gulick and Urwick. (1993 : 54) อธิบายหน้าที่ของการบริหารไว้ 7 ประการ

ดังนี้

1. การวางแผน (Planning : P) คือ การกำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร โดยมีการเตรียมทรัพยากรการบริหาร การกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติล่วงหน้า

2. การจัดองค์การ (Organizing : O) คือการจัดส่วนขององค์การ การจัดระเบียบเกี่ยวกับตัวตน การแบ่งงานกันทำ การปกครองบังคับบัญชา การควบคุมและการปรับปรุง กลไกบริหารและการจัดการ

3. การบริหารงานบุคคล (Staffing : S) คือการจัดหาบุคคลมาปฏิบัติงานตามที่วางไว้รวมทั้งการบำรุงรักษา และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

4. การอำนวยการ (Directing : D) คือ การควบคุม กำกับ ดูแล การวินิจฉัยสั่งการให้ดำเนินการตามวิธีที่กำหนดขึ้น และการเร่งรัดงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

5. การประสานงาน (Coordinating : Co) คือ การติดต่อแสวงหาความร่วมมือ การจัดระเบียบวิธีการและกลไกการบริหารต่าง ๆ ให้สอดคล้องกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

6. การรายงาน (Reporting : R) เป็นระบบและขั้นตอนการรายงานผลการปฏิบัติงานการประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนทราบ และให้ประโยชน์จากระบบรายงานในการดำเนินการพัฒนาต่าง ๆ

7. การจัดสรรงบประมาณ (Budgeting : B) คือการปฏิบัติด้านการเงิน รายได้ รายจ่าย หรือการกำหนดการจัดหา และแหล่งรายได้ต่าง ๆ ในการดำเนินการ

สรุป หน้าที่ในการบริหารประกอบไปด้วยขั้นตอนหลัก ๆ 4 ขั้นตอน คือ

1) การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ 2) การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดระเบียบภายในองค์กรในเรื่องการจัดระบบงาน การบังคับบัญชา การควบคุม 3) การนำ (Leading) เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และ 4) การควบคุม (Controlling) เป็นการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติการ

3. แนวคิด เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2536 : 1) ภารกิจของผู้บริหารงานบุคคลที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

เกรียงศักดิ์ เจียวยิ่ง (2543 : 1) การบริหารงานบุคคลเป็นชุดของหน้าที่หรือกิจกรรม ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การบริหารค่าจ้างเงินเดือน ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติและความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ มีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ทั้งหมดขององค์การค่อนข้างน้อย

เสนาะ ดิยาวัว (2545 : 11) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึงการจัดระเบียบและดูแลบุคคล ใช้ประโยชน์และความรู้สึกความสามารถแต่ละบุคคล ให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขัน และได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุดรวมตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 179) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อจัดหาและร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยแสดงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล การจ่ายค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย ความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานและการวิจัยทรัพยากรมนุษย์

สุภา สุวรรณภริมย์ (2546 : 6-7) การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารขององค์กรร่วมกันให้ความรู้ และประสบการณ์ โดยการดำเนินการสรรหา คัดเลือก และการบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งให้ความสนใจในการธำรงรักษา และพัฒนาให้บุคลากรองค์กรมีความรู้ความสามารถเพิ่มพูนขึ้น ให้มีสุขภาพกายและจิตที่ดีในการทำงาน ตลอดจนช่วยเสริมสร้างหลักประกันให้แก่บุคลากรที่ต้องมีจากการทำงาน ด้วยเหตุผลบางประการเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

อรทัย จันทร์เหลือง (2548 : 9) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การกำหนดนโยบาย การวางแผน ตลอดจนการกำหนดวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคลหรือเจ้าหน้าที่

ขององค์กรนั้น เพื่อจัดทำให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความเหมาะสม ทำงานให้ได้ผลสมความมุ่งหมายขององค์กร ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงเป็นเรื่องที่จะต้องกระทำกันตั้งแต่หาคนมาทำงานและทำให้คน ๆ นั้นรักองค์กร ตั้งใจทำงานให้องค์กรด้วยดีมีประสิทธิภาพ トラバจนคน ๆ นั้นออกจากงานไป

ยุพิน ก่อศรี (2551 : 10) การบริหารงานบุคคล หมายถึง ศิลปะในการสรรหา และการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ในองค์การมอบหมายงาน การพัฒนาบุคคล การจ่ายค่าตอบแทน การชำระรักษา การวางแผนและการเลื่อนตำแหน่งโดยการดำเนินการต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของผลผลิต หรือการบริการขององค์กรในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งบุคคลและองค์การและสังคมโดยรวม

สรูป การบริหารงานบุคคลหมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ได้มาซึ่งบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานซึ่งประกอบ ไปด้วยการคัดเลือก การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการให้บุคลากรพ้นจากงาน

3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งมีความสำคัญในการบริหาร องค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย สำหรับความสำคัญของการบริหารงานบุคคลได้มี นักวิชาการหลายคนได้ให้ความคิดเห็นไว้ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 1) บุคคลมีบทบาทสำคัญในขั้นตอนของการ บริหาร ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 5 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการ เกี่ยวกับคน การประสานงาน และการควบคุมงาน ดังนั้น การบริหารเกี่ยวกับบุคคลใน องค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง

ภิญโญ สาทร (2523 : 267) การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่วัสดุ อุปกรณ์ และ การเงิน แม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใดจะไม่มี ความหมายถ้าคนที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ ไม่มี ความสามารถเพียงพอหรือขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคล สามารถทำให้คน หรือพนักงานร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2540 : 2) ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม เป็นที่ ขอมรับว่า การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญ และยุ่งยากมากที่สุด ทั้งนี้เพราะตามหลัก ทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้เพียงพอก็มี การจัดองค์การและการ

บริหารที่ดี มีอุปกรณ์ และวัสดุต่าง ๆ พร้อมเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ขาดความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้วเป็นการยากที่การบริหาร จะบรรลุผลตามที่มุ่งหมาย แต่ถ้าได้คนดีที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ปัญหาอื่น ๆ ก็จะหมดไป ส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารบุคคลยุ่งยากนั้น ก็เพราะว่าเป็นเรื่องเกี่ยวพัน และมีผลกระทบกระเทือนต่อสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ ซึ่งเป็นมนุษย์ปุถุชน ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงแทบจะกล่าว ได้ว่าไม่มีที่สิ้นสุด

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 4) กล่าวถึงความสำคัญในการจัดการเกี่ยวกับคนของ ผู้บริหารไว้ว่า การที่ผู้บริหารจะทำงานองค์การให้บรรลุสำเร็จด้วยดีนั้น ย่อมต้องอาศัยคนเป็น ผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้ผลงานเกิดขึ้นจึงจะสำเร็จลงได้วัตถุประสงค์

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 20) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล นั้น นับวันจะทวีขึ้นเรื่อย ๆ トラบใดที่เรายอมรับความจริงว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นสำคัญยิ่งกว่า ปัจจัยการผลิตอื่น ๆ แม้จะมีเครื่องจักรกลเข้ามามีบทบาทในการดำเนินธุรกิจมากขึ้นและใช้ วิทยาการสูงขึ้น มีความสามารถยอดเยี่ยมเพียงใดก็ไม่ใช่นำเครื่องเข้ามาแทนที่คน ไม่ใช่มาเป็น นายคน เพราะคนต้องเป็นนายเครื่องวันยังค่ำ คือเป็นผู้สร้างผู้ใช้เครื่อง

สรูป การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญกับผู้บริหารในการวางแผนอัตรา กำลังคนให้เหมาะสมกับงานเพื่อทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3 กระบวนการบริหารงานบุคคล

กระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินการต่าง ๆ ตั้งแต่การกำหนด นโยบาย การวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคล การคัดเลือกคน เข้าทำงาน การควบคุม การจ่ายค่าตอบแทน การพัฒนา การบำรุงรักษา และการพ้นจากงานของ บุคลากร กระบวนการบริหารงานบุคคล ได้มีผู้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้

สมชาย หิรัญกิติ (2542 : 10-11) กระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นการใช้ ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อ สร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ กระบวนการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

1. การวางแผนบุคคล เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการบุคคลให้ ได้จำนวนพนักงานที่มีลักษณะที่ต้องการและสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1.1. การพยากรณ์ความต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติต่าง ๆ การเปรียบเทียบความต้องการกับกำลังแรงงานในปัจจุบัน การกำหนดจำนวนและรูปแบบของพนักงานที่จะสรรหาเข้ามาหรือจำนวนที่ต้องออกจากงาน ซึ่งจะมีการออกแบบและการวิเคราะห์งาน

1.2 การออกแบบงาน เป็นกระบวนการกำหนดโครงสร้างงานและการออกแบบกิจกรรมการทำงานเฉพาะอย่างของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.3 การวิเคราะห์งาน เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และแยกแยะข้อมูลเกี่ยวกับงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนดทักษะ หน้าที่ และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่งขององค์การ

2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกลุ่มกิจกรรมขององค์การซึ่งใช้เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถและมีทัศนคติที่องค์การต้องการมาสมัครในตำแหน่งงานที่เหมาะสมการคัดเลือก เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดกับองค์การและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ โดยคัดเลือกจากผู้สมัคร

3. การฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทางที่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือเป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นในปัจจุบัน ส่วนการพัฒนา เป็นการจัดการความรู้ การทำให้พนักงานมีความรู้ มีการพัฒนาในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในปัจจุบัน หรือ อนาคต

4. ผลตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ผลตอบแทนเป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และประโยชน์อื่น ๆ ส่วนผลประโยชน์เป็นรางวัล หรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับซึ่งเป็นผลมาจากการจ้างงานและตำแหน่งภายในองค์การ เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ การท่องเที่ยว ค่ารักษาพยาบาล กำไร แผนการศึกษา

5. ความปลอดภัยและสุขภาพ ความปลอดภัยเป็นความคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุในการทำงาน สุขภาพเป็นสภาพทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม

6. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and Labor Relations) พนักงาน (Employee) เป็นสิ่งแวดล้อมที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง เพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงานลูกจ้าง แรงงานสัมพันธ์ (Labor Relations) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มพนักงาน(สหภาพแรงงาน) และนายจ้าง (ฝ่ายจัดการ)

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นกระบวนการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น การบันทึกผลลัพธ์การติดต่อสื่อสารกลับไปยังพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างผู้บริหาร โดยตรงและพนักงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 40) ได้แบ่งหน้าที่งานด้านการบริหารงานบุคคล กระบวนการปฏิบัติด้วยส่วนสำคัญต่างๆ เกี่ยวพันกัน ดังนี้

1. การออกแบบงานและการวิเคราะห์งานเพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน (Task Specialization Process) คือ ขั้นตอนที่ต้องเนื่องจากการกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่จะมาถึงขั้นแรกของการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนองค์กร (Organization Planning) และ การออกแบบงาน (Job Design) ซึ่งต้องทำการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) จะเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของกิจกรรมที่ต้องทำในขั้นนี้
2. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning Process) คือ ขั้นตอนของการ วิเคราะห์เพื่อทราบชนิดและจำนวนของตำแหน่งงานและบุคคลที่ต้องการ เพื่อจัดหาแผนกำลังคนขององค์กรซึ่งจะนำไปสู่การเริ่มต้นขั้นตอนแรกของการหาคนมาบรรจุ
3. การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน (Recruitment and Selection Process) กระบวนการสรรหาบุคคล (Recruitment) ก็เพื่อให้ได้บุคคลที่พึงประสงค์ที่สุด และการมีวิธีการ คัดเลือกคน (Selection) เพื่อให้คนที่ดีที่สุดมีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามจำนวนตำแหน่งงานต่างๆ
4. การปฐมนิเทศพนักงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Induction Appraisal Process) คือ ขั้นตอนที่ต้องเนื่องจากขั้นตอนที่ 2 ที่จะต้องเริ่มต้นส่งมอบคนเข้าทำงานด้วยกิจกรรม ซึ่งประกอบด้วยขั้นแรกสุดที่ต้องทำ คือการแนะนำเพื่อบรรจุหรือการปฐมนิเทศ (Induction or Performance Evaluation) หลังจากที่ได้ทราบจากผลการปฏิบัติงานแล้ว เพื่อส่งเสริมและแก้ไข ปัญหาอันอาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ก็จะดำเนินการพิจารณาเลื่อน เงินเดือน หรือลดตำแหน่งหรือโยกย้าย
5. การอบรมและการพัฒนา (Training and Development Process) คือ ขั้นตอน ที่เป็นหน้าที่ที่สำคัญที่ต้องมีอยู่ตลอดเวลาทุกขณะ ที่มีทรัพยากรมนุษย์ทำงานอยู่กับเราหรือที่เรียกว่า การอบรม หรือการฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งหมายถึงกิจกรรมทางการบริหารงานบุคคลที่ต้อง จัดทำขึ้นเพื่อมุ่งส่งเสริมความรู้ความสามารถตลอดจนความชำนาญ

ให้มีมากขึ้นในตัวบุคลากร โดยเฉพาะเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ และเงื่อนไขของปัจจัยสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ตลอดจนการช่วย ให้บุคลากรมีความก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

6. การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation Process) คือ กิจกรรมทางด้านการจ่าย ค่าตอบแทนบุคลากรด้วยผลประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจมากที่สุดเหมาะสมผลและเพียงพอในระดับความสามารถ และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้เกิดกำลังใจ ในการปฏิบัติงานทำให้ผลผลิตสูงขึ้นกับองค์การ

7. การทำนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และแรงงานสัมพันธ์ (Health Safe Maintenance and Labor Relation) เพื่อการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร กับองค์การต้องคอยดูแลสุขภาพอนามัยความปลอดภัย ซึ่งองค์การต้องคำนึงถึงด้านนี้ตามสมควร เพื่อประโยชน์ทั้งแก่บุคลากรและองค์การ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ซึ่งกิจกรรมนี้จะต้องคอยปกป้องและแก้ไขดูแลเอาใจใส่ตลอดเวลา มีระบบของการเจรจาระหว่างทั้งสองฝ่ายให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ดีและเจตนาที่ดีต่อกัน ทั้งนี้เพื่อความ ราบรื่นในการอยู่ร่วมกันทั้งองค์การ

ยุพิน ก่อศรี (2551 : 24) ได้แบ่งกระบวนการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 7 ประการที่สำคัญ คือ

1. การวางแผนกำลังคน หมายถึง ความพยายามให้มีกำลังคนพอเพียงเพื่อที่จะ สามารถปฏิบัติการกิจขององค์การให้สำเร็จ ได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์การในอนาคต

2. การสรรหากลคนเข้าทำงาน หมายถึง การค้นหาบุคคลต่าง ๆ ที่มี ความสามารถ ในการที่จะสมัครงานในตำแหน่งที่วางอยู่ในองค์การ

3. การคัดเลือก หมายถึง การคัดเลือกผู้สมัคร การสรรหาโดยการทดสอบ การสัมภาษณ์ การตัดสินใจเลือกและการแนะนำงาน เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานขึ้นอยู่กับลักษณะงาน ที่ทำงาน อาจมีลักษณะกว้างไปไม่เจาะจง แต่บางงานต้องมีความรู้วิชาชีพเฉพาะทางและใช้เทคนิค สูงขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน รวมทั้งความสำคัญของงานนั้นด้วย

4. การปฐมนิเทศ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่เกี่ยวข้องกับการพยายามแนะนำพนักงานใหม่ให้รู้จักหน่วยงาน ได้มีความรู้ ความเข้าใจรู้หน้าที่ ตลอดจนผู้บริหารของหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานและเป็นการให้ ข้อมูลให้พนักงาน ได้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในระยะแรกที่เขาทำงาน ให้เกิดความ

ประทับใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้ได้ผลต่อไป

5. การบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การมอบหมายสั่งการให้ข้าราชการมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง และข้าราชการผู้นั้นจะได้รับเงินเดือนตามลำดับและมีสิทธิใช้ฐานะแห่งการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การทำให้ความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือการให้การศึกษาต่อเนื่อง ให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

สรุป กระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการสำคัญอีก กระบวนการหนึ่งที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญซึ่งจะทำให้การบริหารงานบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

3.4 หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ใช้แนวทางตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2545 ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาทั้งหมด 13 หมวด 421 ข้อ ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ (ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545)

หมวด 4 การคัดเลือก

ข้อ 54 การคัดเลือก หมายถึง การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น ให้ดำเนินการได้ 4 วิธี ดังนี้

1. การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็น พนักงานส่วนตำบลหรือเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ สอบแข่งขันได้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

2. การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุ บุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

3. การสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในต่างสาขางาน หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสาขางานเดียวกัน หรือแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

4. การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในระดับควบสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นนอก ระดับควบสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ข้อ 55 การดำเนินการคัดเลือก โดยการสอบแข่งขัน การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการคัดเลือกตามที่กำหนดในหมวดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ให้เป็นผู้ดำเนินการแทน ต้องดำเนินการอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้โดยคำนึงถึงหลักวิชาการ วัตถุประสงค์ ความเป็นธรรม ความเสมอภาค และต้องเปิด โอกาสให้พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีความประสงค์สมัครเข้ารับการคัดเลือก มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกด้วย โดยการประกาศผลการคัดเลือกให้ดำเนินการอย่างเปิดเผย

ส่วนที่ 1 การสอบแข่งขัน

ข้อ 56 การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ 54 (1) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัด เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ในกรณีที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัด เห็นสมควร อาจมอบให้ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ดำเนินการแทนก็ได้

ข้อ 57 การสอบแข่งขัน การกำหนดหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีสอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ตำแหน่งหนึ่ง ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้เป็นไปตามที่กำหนด ดังต่อไปนี้

1. ให้ผู้ดำเนินการสอบแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน
2. หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันอย่างน้อยต้องมี 3 ภาค คือ
 - 2.1 ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ให้ทดสอบโดยวิธีสอบ

ข้อเขียน

2.2 ภาควิชาความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้ทดสอบโดยวิธีสอบข้อเขียน หรือวิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้

2.3 ภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

3. ผู้สมัครสอบต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติหรือไม่มีลักษณะต้องห้ามสำหรับพนักงานส่วนตำบล หรือได้รับการยกเว้นจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

4. การประกาศรับสมัครสอบให้ระบุชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เงินเดือนที่จะได้รับ วันเวลาและสถานที่สอบ เอกสารหลักฐานที่ใช้ในการสอบ หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชี

5. เกณฑ์การตัดสิน ผู้สอบแข่งขัน ได้ต้องได้คะแนนในแต่ละภาคที่สอบไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

6. การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขัน ได้ ให้เรียงตามลำดับจากผู้สอบแข่งขัน ได้คะแนนสูงสุดลงมาตามลำดับ และให้บัญชีสอบแข่งขันใช้ได้ไม่เกิน 2 ปี นับแต่วันขึ้นบัญชีขึ้นเว้นแต่มีการสอบแข่งขันในตำแหน่งเดียวกันนั้น และได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขัน ได้ใหม่แล้ว

ข้อ 58 ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันขึ้นคณะหนึ่งจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ดังนี้

1. กรณีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ให้แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นประธานกรรมการและผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือพนักงานส่วนตำบลเป็นกรรมการ

2. กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ให้แต่งตั้งผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิ และพนักงานส่วนตำบลเป็นกรรมการ โดยคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเป็นประธานกรรมการ

ข้อ 62 ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรับสมัครสอบ โดยระบุรายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

2. คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะของผู้มีสิทธิสมัครสอบสำหรับ

ตำแหน่งนั้น

3. เงินเดือนที่จะได้รับ

4. วัน เวลา และสถานที่รับสมัครสอบ

5. เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัครสอบ

6. หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

7. เรื่องอื่น ๆ หรือข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบควรทราบ

ประกาศรับสมัครสอบนั้น ให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครสอบก่อนวันที่เริ่มรับสมัครสอบ และจะประกาศทางวิทยุกระจายเสียงหรือทางอื่นใดตามความเหมาะสมด้วยก็ได้

ข้อ 63 ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันจัดให้มีเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบ โดยให้มีกำหนดเวลารับสมัครสอบไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นต้องขยายกำหนดเวลารับสมัครสอบแข่งขันตามที่ คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันเสนอแนะ ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันอาจประกาศขยายกำหนดเวลารับสมัครสอบได้ แต่ทั้งนี้ เวลาที่จะขยายต้องมีเวลาไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ นับตั้งแต่วันถัดจากวันสุดท้ายของการรับสมัครสอบและจะต้องประกาศการขยายเวลานั้นก่อนวันปิดรับสมัครสอบครั้งนั้นด้วย

ข้อ 66 ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ ก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ

ข้อ 67 การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบแข่งขันได้ ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในแต่ละภาคที่สอบตามหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลด้วย

ข้อ 68 ในการสอบแข่งขัน จะต้องทำการสอบตามหลักสูตรทุกภาค และคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันจะกำหนดให้ผู้สมัครสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไปหรือภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งก่อน แล้วจึงให้ผู้สอบได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 67 สอบในภาคอื่นต่อไปก็ได้

ข้อ 69 กรณีที่ปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการสอบแข่งขัน ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันรายงานให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันทราบเพื่อพิจารณาว่าจะสมควรยกเลิกการสอบครั้งนั้นทั้งหมด หรือจะพิจารณายกเลิกการสอบเฉพาะวิชาหรือเฉพาะภาคที่เกิดการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตตามแต่จะเห็นสมควร ถ้าหากผู้ดำเนินการสอบแข่งขันให้ยกเลิกการสอบแข่งขันเฉพาะวิชาใด

หรือเฉพาะภาคใดแล้ว ก็ให้ดำเนินการสอบ แข่งขันเฉพาะวิชานั้น หรือเฉพาะภาคนั้นใหม่ สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือส่อไปในทาง ทุจริตไม่มีสิทธิเข้าสอบอีกต่อไป

ข้อ 71 การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้เรียงลำดับที่จากผู้สอบได้คะแนน รวมสูงลงมาตามลำดับ ในกรณีที่ผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความ เหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับ ตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้ อยู่ ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้ คะแนนภาษาไทยในภาคความรู้ความสามารถทั่วไปมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้ายังคง ได้คะแนนเท่ากันอีก ก็ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

ข้อ 72 บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้ใช้ได้ไม่เกิน 2 ปี นับแต่วันขึ้นบัญชี แต่ถ้า มีการสอบแข่งขันอย่างเดียวกันนั้นอีก และได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่แล้ว บัญชีผู้สอบ แข่งขันได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก เว้นแต่ในกรณีที่ได้มีการเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้ผู้ใดให้มา รายงานตัวเพื่อรับการบรรจุไปแล้วก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้มีอายุเกิน 2 ปี หรือก่อนมีการขึ้น บัญชีสอบแข่งขันได้ใหม่แล้วแต่กรณี ก็ให้การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนนั้นยังคงมีผล ใช้ได้ต่อไป แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 30 วัน นับแต่วันถัดจากวันที่บัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นมีอายุ ครบ 2 ปี หรือวันที่ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ แล้วแต่กรณี

ข้อ 74 ผู้ใดได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ให้เป็นอันยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ คือ

1. ผู้นั้นได้ขอสละสิทธิรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้
 2. ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุเข้ารับราชการภายในเวลาที่ ผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน หรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งกำหนด เว้นแต่มีเหตุจำเป็น และได้ มีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแจ้งให้ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 10 วัน นับแต่วันที่ทำการ ไปรษณีย์รับลงทะเบียน
 3. ผู้นั้นมีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกำหนดเวลาที่ จะ บรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้
 4. ผู้นั้นประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบแข่งขัน ได้โดยการ โอนแต่ส่วนราชการที่จะบรรจุไม่รับโอน และได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้าแล้วว่า จะ ไม่รับโอน ผู้นั้นจึงไม่ประสงค์จะรับการบรรจุ
 5. ผู้นั้นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้ไปแล้ว
- ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ทุกบัญชีในการสอบครั้งเดียวกัน

ส่วนที่ 2 การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ

ข้อ 77 การคัดเลือก กรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล นั้น ตามข้อ 54 (2) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก ในกรณีที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เห็นสมควรอาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ดำเนินการแทนก็ได้

ข้อ 78 การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก อาจพิจารณาดำเนินการ โดย วิธีสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม โดยกำหนดดังต่อไปนี้

1. ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก
2. ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตาม

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ 82 การคัดเลือกผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถรับการบรรจุได้เมื่อถึงลำดับที่ที่สอบได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่างการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว ตามข้อ 79 (4) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) มอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก ดังต่อไปนี้

1. ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุยื่น ใบสมัคร และหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหารตามแบบที่กำหนด พร้อมด้วยสำเนาหลักฐานการศึกษาและสำเนาหลักฐานการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร
2. เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้นั้นพ้นจากราชการทหาร โดยไม่มีความเสียหายและมารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุเข้ารับราชการภายใน 180 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร
3. หากองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีตำแหน่งที่ผู้นั้นสอบแข่งขันได้ว่างอยู่ ให้ดำเนินการส่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นได้

ส่วนที่ 3 การสอบคัดเลือก

ข้อ 86 การสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง ตามข้อ 54 (3) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้ดำเนินการสอบ

คัดเลือก ในกรณีที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เห็นสมควรอาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการแทนก็ได้ เว้นแต่ การสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือก

ข้อ 87 ให้ผู้ดำเนินการสอบคัดเลือก แต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน ดังนี้

(1) กรณีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือก ให้แต่งตั้งประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นกรรมการ โดยคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมจาก 3 ฝ่าย คือฝ่ายผู้แทนท้องถิ่นฝ่ายผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องคนหนึ่ง เป็นประธานกรรมการ

(2) กรณีองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือก ให้แต่งตั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง และพนักงานส่วนตำบลเป็นกรรมการ โดยคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมจาก 3 ฝ่าย คือฝ่ายผู้แทนท้องถิ่น ฝ่ายผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ

ข้อ 89 ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ ข้อเขียน สัมภาษณ์ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็น และไม่ขัดต่อหลักสูตรและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกนี้ แล้วให้ประธานกรรมการประกาศก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ

ข้อ 92 ให้ผู้ดำเนินการสอบคัดเลือกจัดให้มีเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบ โดยให้มีกำหนดเวลารับใบสมัครสอบ ไม่น้อยกว่า 10 วันทำการ

ข้อ 94 ให้ผู้ดำเนินการสอบคัดเลือกประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ

ข้อ 95 การตัดสินใจว่าผู้ใดเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ให้ถือเกณฑ์ว่า ต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในแต่ละภาคที่สอบตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงหลักวิชาวัดผลด้วย

ข้อ 98 เมื่อได้ดำเนินการสอบคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกรายงานผลการสอบต่อผู้ดำเนินการสอบคัดเลือก เพื่อจะได้ประกาศรายชื่อผู้สอบคัดเลือกได้ต่อไป

ข้อ 99 การขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ ให้เรียงลำดับที่จากผู้สอบได้คะแนนรวมสูงลงมาตามลำดับ ในกรณีที่ผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

ข้อ 101 ในการดำเนินการสอบคัดเลือก ให้ผู้ดำเนินการสอบคัดเลือก ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือก 1 ชุด และสำเนาประกาศรับสมัครสอบ 3 ชุด ไปยังสำนักงาน คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ก่อนวันเริ่มต้นรับสมัครสอบไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ
2. เมื่อการสอบเสร็จสิ้นแล้ว ให้ส่งเอกสารไปยังสำนักงาน คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ภายใน 5 วันทำการนับตั้งแต่วันที่ประกาศผลสอบดังต่อไปนี้
 - 2.1 ข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง 1 ชุด
 - 2.2 บัญชีกรอกคะแนน 1 ชุด
 - 2.3 สำเนาบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ 2 ชุด
3. เมื่อมีการยกเลิกการขึ้นบัญชีสอบคัดเลือกได้ หรือขึ้นบัญชีผู้ใดไว้ตามเดิมให้รายงานไปยังสำนักงาน คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ภายใน 7 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ยกเลิกหรือขึ้นบัญชีผู้นั้น
4. หากมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัครสอบ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ประกาศผลสอบหรืออื่น ๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิม ให้รายงานไปยังสำนักงาน คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทราบโดยด่วนที่สุด

ส่วนที่ 4 การคัดเลือก

ข้อ 103 การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้ดำเนินการได้ 4 กรณี ดังนี้

1. การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปในระดับควบ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ

2. การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นนอกกระดบควบ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

3. การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นนอกกระดบควบ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

4. การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น

ข้อ 104 การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นในกระดบควบ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ ตามข้อ 103 (1) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกการคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่กำหนดในหมวด 9 ว่าด้วยการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

2. ให้ดำเนินการคัดเลือกโดยวิธีการประเมินบุคคล และประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของพนักงานส่วนตำบลผู้นั้น

3. ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดแบบประเมินบุคคล และประเมินผลการปฏิบัติงานตาม (2) โดยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

3.2 หน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน

3.3 การประเมินการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

3.4 สรุปความเห็นในการประเมินของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

4. เกณฑ์การตัดสินการประเมินว่าพนักงานส่วนตำบลที่จะผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องมีมาตรฐานเทียบได้ไม่ต่ำกว่าที่ ก.พ. กำหนดไว้เป็นมาตรฐานสำหรับข้าราชการพลเรือน

5. ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

ข้อ 105 การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนอกระดับควบ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ตามข้อ 103 (2) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้ดำเนินการ หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่กำหนดในหมวด 9 ว่าด้วยการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
2. ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ตรีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้ดำเนินการ ให้มีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนส่วนราชการ ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้มีประสบการณ์เป็นกรรมการ โดยให้ข้าราชการพลเรือน หรือพนักงานส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นเลขานุการ ตรีที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการ ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกองเป็นกรรมการ โดยให้หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการและเลขานุการ
3. ให้ดำเนินการคัดเลือกโดยการพิจารณาคูณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงานที่ผ่านมาของพนักงานส่วนตำบลผู้นั้น
4. ให้คณะกรรมการประเมินผลงานตาม (2) ดำเนินการประเมินคุณสมบัติของบุคคลคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงานตาม (3) ตามแบบประเมินท้ายประกาศนี้
5. พนักงานส่วนตำบลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดในแบบประเมินตาม (4)
6. ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

ข้อ 106 การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนอกระดับควบ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือสายงาน

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตามข้อ 103 (3) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) เป็นผู้ดำเนินการ

การคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่กำหนดในหมวด 9 ว่าด้วยการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

2. ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้มีประสบการณ์เป็นกรรมการ โดยให้ข้าราชการพลเรือน หรือพนักงานส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

3. ให้ดำเนินการคัดเลือกโดยการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงานของพนักงานส่วนตำบลผู้นั้น

4. ให้คณะกรรมการประเมินผลงานตาม (2) กำหนดแบบ และวิธีการประเมินคุณสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงาน ตาม (3) โดยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

4.2 หน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน

4.3 การประเมินการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

4.4 เอกสารแสดงผลงานทางวิชาการในตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ

4.5 สรุปความเห็นในการประเมินของคณะกรรมการประเมิน

4.6 เกณฑ์การตัดสินใจประเมินว่าพนักงานส่วนตำบลที่จะผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องมีมาตรฐานเทียบได้ไม่ต่ำกว่าที่ ก.พ. กำหนดไว้เป็นมาตรฐานสำหรับข้าราชการพลเรือน

4.7 ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

ข้อ 107 การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ 103 (4) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก

การคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก จำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน

ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้แทนพนักงานส่วนตำบล เป็นกรรมการ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) คนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ และให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

2. เกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ให้ดำเนินการ โดยวิธีการสัมภาษณ์ วิธีการประเมินหรือวิธีอื่นใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีตามความเหมาะสม

สรุป การคัดเลือก หมายถึง การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ซึ่งการดำเนินการคัดเลือกกระทำได้ 4 วิธี ได้แก่

1. การสอบแข่งขัน คือ การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล

2. การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ คือการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลโดยไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน

3. การสอบคัดเลือก คือ การสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเปลี่ยนสายงานหรือเพื่อให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือเพื่อดำรงตำแหน่งในสายงานบริหาร

4. การคัดเลือก คือ การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

หมวด 5 การบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ 109 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใด อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ โดยขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของคณะกรรมการ

พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อื่น หรือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นในตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการหรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งนั้น

มิให้นำความในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับในกรณี การบรรจุและแต่งตั้งตาม ข้อ 111 ข้อ 116 ข้อ 117 ข้อ 123 และข้อ 133

ข้อ 111 ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อประโยชน์แก่ราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อาจบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญสูงเข้ารับราชการในฐานะผู้ชำนาญการในองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ 112 องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะเสนอขอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้ชำนาญการจะต้องมีลักษณะต่อไปนี้

1. ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคลากรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญงานในระดับผู้ชำนาญการ หรือผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานเทียบได้ในระดับเดียวกัน
2. มีการกำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญการ เพื่อรองรับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบตาม (1) โดยพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น เป็นตำแหน่งระดับ 6 ระดับ 7 หรือระดับ 8

ข้อ 115 เมื่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้เห็นชอบการบรรจุบุคคลใดเข้ารับราชการในฐานะผู้ชำนาญการ ในตำแหน่งใด ระดับใดแล้ว ให้กำหนดอันดับเงินเดือนและขั้นเงินเดือนที่จะให้ได้รับ โดยขั้นเงินเดือนที่จะให้ได้รับดังกล่าวให้ได้รับในขั้นที่ไม่ต่ำกว่าจุดกึ่งกลางระหว่างขั้นสูงและขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนที่ผู้นั้น ได้รับ

ข้อ 116 ในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เห็นว่าไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน อาจคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ในกรณีดังนี้

1. การบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง หรือทุนขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ
2. การบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้คัดเลือก เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ

3. การบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อนุมัติให้ส่วนราชการใดจัดให้มีการศึกษาขึ้น เพื่อเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ

4. การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถมารับการบรรจุได้เมื่อถึงลำดับที่ที่สอบได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่างการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว

5. การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เนื่องจากได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ 135 ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในองค์การบริหารส่วนตำบล หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามเบื้องต้น โดยไม่ได้รับการยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามที่กำหนดในหมวด 1 ว่าด้วยคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นอยู่ก่อนก็ดี หรือมีกรณีต้องหาอยู่ก่อนและภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีต้องหานั้นก็ดี ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ โดยพ้น แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับ หรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งให้ออกนั้นและถ้าการเข้ารับราชการเป็นไปโดยสุจริตแล้ว ให้ถือว่าเป็นการสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ข้อ 138 ผู้ใดได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบล โดยให้มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน แต่ไม่เกิน 9 เดือน และการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องดำเนินการในรูปคณะกรรมการ ในกรณีที่มิผ่านการประเมิน และมีความเห็นว่าไม่ควรให้รับราชการต่อไป ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่ง ให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นพนักงานส่วน

ตำบล แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับจากราชการในระหว่างที่ผู้นั้นอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ 141 ในองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดรายการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามความเหมาะสม แต่อย่างน้อยต้องประกอบด้วยความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ความสามารถในการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความอดุสาหะ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง คุณธรรม การปฏิบัติตนตามกรอบของจรรยาบรรณและการรักษาวินัยวิธีการประเมินและมาตรฐานหรือเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เป็นไปตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด แล้วรายงานให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทราบ

ข้อ 145 ให้คณะกรรมการทำหน้าที่ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามรายการประเมิน วิธีการประเมิน และมาตรฐานหรือเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ในข้อ 141 ทำการประเมินสองครั้ง โดยประเมินครั้งแรกเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้วเป็นเวลาสามเดือน และประเมินครั้งที่สองเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบหกเดือน เว้นแต่คณะกรรมการไม่อาจประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในแต่ละครั้งได้อย่างชัดเจน เนื่องจากผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ลาคลอดบุตร ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือลาเข้ารับการรักษาหรือเข้ารับการเตรียมพล คณะกรรมการจะประเมินผลรวมเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบหกเดือนแล้วก็ได้ ในกรณีที่มีการขยายระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อ 69 (2) เมื่อครบกำหนดระยะเวลาที่ขยายแล้วให้ประเมินอีกครั้งหนึ่ง

ข้อ 149 เมื่อประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับรายงานแล้วให้ดำเนินการดังนี้

1. ในกรณีที่เห็นควรให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการออกจากราชการ ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแสดงความเห็นในแบบรายงานตามข้อ 147 และมีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับรายงานพร้อมกับแจ้งให้ผู้นั้นทราบ และส่งสำเนาคำสั่งให้ออกไปยังคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่มิคำสั่ง

2. ในกรณีที่เห็นควรให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปจนครบหกเดือน หรือควรขยายเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปอีกระยะเวลาหนึ่งเป็นเวลาสามเดือนแล้วแต่กรณี ให้แสดงความเห็นในแบบรายงาน แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และคณะกรรมการทราบเพื่อทำการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป ในกรณีที่ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจนสิ้นสุดระยะเวลาที่ขยายแล้ว และประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับรายงานว่าผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้นั้นยังต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานอีก ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ โดยนำความใน (1) มาใช้บังคับโดยอนุโลม

สรุป การบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่ผ่านกระบวนการคัดเลือก ได้แก่ การสอบแข่งขัน การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือก ซึ่งบุคคลที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลได้ขอความเห็นชอบจาก ก.อบต. จังหวัดเพื่อออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งเรียบร้อยแล้ว

หมวด 9 การเลื่อนระดับ

ข้อ 184 การเลื่อนพนักงานส่วนตำบลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้สอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้น หรือจากผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ 185 การเลื่อนและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้สอบคัดเลือกได้ ให้เลื่อนและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีสอบแข่งขันหรือบัญชีสอบคัดเลือกนั้นแล้วแต่กรณี สำหรับการเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือก ให้เลื่อนและแต่งตั้งตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถความประพฤติ และประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว

ข้อ 186 การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจากผู้สอบแข่งขันได้ ให้เลื่อน และแต่งตั้งได้ ดังนี้

1. เลื่อนและแต่งตั้งผู้ซึ่งได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือปริญญาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ 2 ระดับ 3 หรือระดับ 4 และสอบแข่งขันเพื่อดำรงตำแหน่งนั้นได้ ให้ดำรงตำแหน่งนั้น

2. การเลื่อนกรณีดังกล่าว จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งได้ต่อเมื่อถึงลำดับที่ผู้ยื่นสอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ สำหรับเงินเดือนที่ได้รับให้เป็นไปตามคุณวุฒิที่ประกาศรับสมัคร

3. หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน ให้ดำเนินการตามที่กำหนดในหมวด 4 ว่าด้วยการคัดเลือก

4. ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

ข้อ 187 การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจากผู้สอบคัดเลือกได้ ให้เลื่อนและแต่งตั้งได้ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติให้ดำรงตำแหน่งในสายผู้บริหารต้องเป็นผู้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

2. คุณสมบัติเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง

3. วิธีการ หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก ให้ถือปฏิบัติตามข้อ 86 ถึงข้อ 101

4. การแต่งตั้ง ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด)

ข้อ 188 การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควมจากผู้ได้รับคัดเลือก

1. เลื่อนและแต่งตั้งในระดับควมขั้นต้น ได้แก่ เลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำและผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยไม่เปลี่ยนสายงานดังต่อไปนี้

1.1 เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 1 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 2 ของสายงานนั้น

1.2 เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 2 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 3 ของสายงานนั้น

1.3 เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 3 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 4 ของสายงานนั้น

2. เลื่อนและแต่งตั้งในระดับความสูงขึ้นสูง ได้แก่ เลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยไม่เปลี่ยนสายงาน ดังต่อไปนี้

2.1 เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 2 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 3 ของสายงานนั้น

2.2 เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 3 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 4 ของสายงานนั้น

2.3 เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 4 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 5 ของสายงานนั้น

3. เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง

4. ให้ดำเนินการคัดเลือกโดยการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานตามวิธีการและแบบประเมินท้ายประกาศกำหนดนี้

5. ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นบันทึกความเห็นว่าจะเลื่อนระดับได้

ในการดำเนินงานตามวรรคแรก ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น กรณีที่มีความเห็นว่าสามารถเลื่อนระดับสูงขึ้นได้ กำหนดเวลาหนึ่งเดือนนับจากผู้ขอเลื่อนระดับเสนอเรื่องต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

สรุป การเลื่อนระดับ หมายถึง การเลื่อนพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจากการสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือก ได้แก่ การเลื่อนเพื่อให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับความและการเลื่อนเพื่อให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนอกระดับความ ทั้งนี้ผู้ที่สามารถเลื่อนระดับได้จะต้องมีคุณสมบัติและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ

หมวด 10 การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ 194 พนักงานส่วนตำบลผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบจะได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณี

ข้อ 199 การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล

ข้อ 203 การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

1. ครั้งที่หนึ่งครั้งปีแรก เลื่อนวันที่ 1 เมษายนของปีที่ได้เลื่อน
2. ครั้งที่สองครั้งปีหลัง เลื่อนวันที่ 1 ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ 204 การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น

ข้อ 205 พนักงานส่วนตำบลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. ในครั้งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอดสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมิน แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น
2. ในครั้งปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือนและได้ถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำครั้งปีต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคม ของครั้งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป
3. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
4. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

5. ในครั้งปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

6. ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษา อบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานส่วนตำบลไปศึกษาฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

7. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

8. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

8.1 ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบียเฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

8.2 ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

8.3 ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ

8.4 ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

8.5 ลาพักผ่อน

8.6 ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

8.7 ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัว และวันลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (8) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ 206 พนักงานส่วนตำบลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น ในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งนั้น ตามข้อ 205 และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

1. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

2. ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น
3. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราครุฑร้ายแรงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ
4. ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย
5. ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตราครุฑร้ายแรงเห็นเหนือยากลำบากเป็นพิเศษและงานนั้น ได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม
6. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

สรุป การเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง การออกคำสั่งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต. จังหวัดกำหนด ซึ่งในรอบระยะเวลา 1 ปี จะมีการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ครั้ง คือ 1 เมษายน และ 1 ตุลาคม

หมวด 12 การบริหารงานบุคคล

ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ข้อ 258 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี

ข้อ 259 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ 258 ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้

หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป

ข้อ 260 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม

ข้อ 261 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

ข้อ 262 การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่นี้ให้กระทำภายในระยะเวลาที่พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นยังอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ 263 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ให้ดำเนินการ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ ให้กระทำในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ
2. หลักสูตรการพัฒนาให้เป็นไปตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนด ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล
3. การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้เลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือ หลายวิธีการควบคู่กันไป แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การงบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา กำลังคนที่รับผิดชอบการฝึกอบรม และกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม
4. ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ 264 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 267 การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
3. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
5. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ข้อ 268 ขั้นตอนการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

1. การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้
 - 1.1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึงการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

1.2 ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2. การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำ ดังนี้

2.1 การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทาง

หรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

2.2 วิธีการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็น โครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

3. การติดตามและประเมินผล ให้ผู้บังคับบัญชามั่นคิดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

ข้อ 269 ในองค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ข้อ 270 ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

1. ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
3. ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
4. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ 271 แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

1. หลักการและเหตุผล
2. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
3. หลักสูตรการพัฒนา
4. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
5. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

6. การติดตามและประเมินผล

ข้อ 274 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
2. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ
3. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง
4. หลักสูตรด้านการบริหาร
5. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ 275 วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสม ดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความ จำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรม
3. การศึกษา หรือดูงาน
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
5. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสม กับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ 276 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้อง จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 283 พนักงานส่วนตำบลที่จะ ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นผู้ที่ยังกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว
2. ผู้ไปศึกษาชั้นต่ำกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้ไปศึกษาชั้น ปริญญาตรีต้องมีอายุไม่เกิน 40 ปี ผู้ไปศึกษาชั้นที่สูงกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 45 ปีนับ ถึงวันเริ่ม ต้นเปิดภาคการศึกษา เว้นแต่จะ ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

3. เป็นผู้ที่ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปรับรองว่าเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ

4. เป็นผู้ที่ไม่อยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือถูกฟ้องคดีอาญาเว้นแต่กรณีถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่ไม่อยู่ในข่ายต้องรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศกำหนดการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล

5. สำหรับผู้ที่เคยได้รับอนุมัติไปศึกษาตามประกาศนี้ หรือระเบียบอื่นมาแล้วจะต้องกลับมาปฏิบัติราชการภายหลังสำเร็จการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ข้อ 284 การให้พนักงานส่วนตำบลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้พิจารณาตามแนวทางดังต่อไปนี้

1. สาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดเว้นแต่พนักงานส่วนตำบลต้องการไปศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง และประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นชอบด้วย

2. จะต้องไปศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ทบวงมหาวิทยาลัย หรือกระทรวงศึกษาธิการให้การรับรองมาตรฐานหลักสูตรแล้ว

ข้อ 285 พนักงานส่วนตำบลที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ จะต้องยื่นเอกสารดังต่อไปนี้ประกอบการพิจารณาด้วย

1. บันทึกลงแสดงเหตุผลและความจำเป็นที่จะไปศึกษาเพิ่มเติม
2. หลักสูตรหรือแนวการศึกษาของสถาบันการศึกษาที่จะไปศึกษา พร้อมหนังสือตอบรับจากสถาบันการศึกษานั้น ๆ
3. หลักฐานการศึกษาของผู้ที่จะไปศึกษา
4. คำรับรองของผู้บังคับบัญชาตามข้อ 283 (3)

ข้อ 286 พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ จะต้องศึกษาให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่สถาบันการศึกษานั้น ๆ กำหนดไว้ในแต่ละหลักสูตรการศึกษา หากศึกษาไม่สำเร็จภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อาจพิจารณาขยายเวลาการศึกษาได้ตามเหตุผลความจำเป็นเฉพาะกรณีครั้งละ 1 ภาคการศึกษา รวมแล้วไม่เกิน 2 ครั้งหรือไม่เกิน 1 ปีการศึกษา และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ขยายดังกล่าวแล้วหากมีเหตุผลความจำเป็น อาจขยายเวลาการศึกษาได้อีกโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

ข้อ 287 พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ จะต้องรายงานผลการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปทราบ ทุกภาคการศึกษา หากพนักงานส่วนตำบลไม่รายงานผลการศึกษาโดยไม่มีเหตุอันสมควร ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอาจพิจารณาให้ยุติการศึกษา หรือ ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามควรแก่กรณีก็ได้

ข้อ 288 ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ทำสัญญาให้พนักงานส่วนตำบลที่ไปศึกษาเพิ่มเติม ในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการ เป็นเวลาไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

พนักงานส่วนตำบลผู้ใดไม่กลับมาปฏิบัติราชการตามสัญญา ต้องชดใช้ เงินเดือน ทูนที่ได้รับระหว่างศึกษาและเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือ กับให้ใช้เงินอีกจำนวน หนึ่งเท่ากับจำนวนเงินเดือนทูน และเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือดังกล่าวให้เป็นเบี้ยปรับแก่ ทางราชการอีกด้วย

ในกรณีที่ผู้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการไม่ครบ กำหนดตามสัญญา ก็ให้ลดจำนวนเงินที่จะต้องชดใช้ลงตามส่วนการทำสัญญาให้เป็นไปตาม แบบและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยอนุโลม

สรุป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หมายถึง การสนับสนุนหรือ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลได้รับความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสามารถกระทำ ได้โดยวิธี การฝึกอบรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น เป็นต้น

4. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

4.1 ความหมายของความคิดเห็น

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2532 : 246) ได้บัญญัติคำว่า ความคิดเห็น ซึ่งตรงกับคำว่า Opinion ในภาษาอังกฤษไว้ว่า หมายถึง ข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาความคิด ประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยัน ได้เสมอไปก็ตามทัศนหรือประมาณการ เกี่ยวกับเนื้อหาหรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง หรือเป็นคำแถลงที่ยอมรับนับถือกันว่าเป็น ผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อปัญหาที่มีผู้นำมาขอปรึกษา คำว่า ความคิดเห็นมีความหมายใกล้เคียงกับคำ

ว่าเจตคติ ซึ่งมีค่าอิทธิพลว่า แนวโน้มที่บุคคลได้รับมาหรือเรียนรู้มา และกลายมาเป็นแบบอย่างในการแสดงปฏิกิริยาสนับสนุน หรือเป็นปฏิปักษ์ต่อบางสิ่งบางอย่าง หรือต่อบุคคลบางคน

บุญเรียง ขจรศิลป์ (2534 : 78) ความคิดเห็นหมายถึง การแสดงออกทางวาจาของเจตคติการที่บุคคลกล่าวหาว่ามีความเชื่อ หรือความรู้สึกอย่างไรเป็นการแสดงความคิดเห็นของบุคคล ดังนั้นการวัดความคิดเห็นของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้

जारอง เงินดี (2534 : 2) ให้ความหมายของความคิดเห็นว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดในลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ ความคิดเห็นนั้นอาจกล่าวได้ว่าเป็นการแสดงออกของทัศนคติก็ได้ สังเกตแล้วได้จากคน แต่มีส่วนที่แตกต่างไปจากทัศนคตินั้นเข้าตัวอาจตระหนักหรือไม่ตระหนักก็ได้

Isaak. (1981 : 203) ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางคำพูดหรือคำตอบที่บุคคลได้แสดงออกต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยเฉพาะจากคำถามที่ได้รับทั่ว ๆ ไป ซึ่งปกติแล้วความคิดเห็นต่างจากเจตคติ คือ ความคิดเห็นจะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะแต่เจตคติ จะเป็นเรื่องทั่วไป ซึ่งมีความหมายกว้างกว่า

จากการให้ความหมายของนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่มีความรู้สึกนึกคิดหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยการแสดงออกมาเป็นคำพูด

4.2 ประเภทของความคิดเห็น

Remmer. (1954 : 6-7) ความคิดเห็นมี 2 ประเภท คือ

4.2.1 ความคิดเห็นเชิงบวกสุด – เชิงลบสุด (Extreme Opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรัก จนหลง ทิศทางลบสุด ได้แก่ ความรังเกียจ ความคิดเห็นนี้รุนแรงและเปลี่ยนแปลงยาก

4.2.2 ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบ ขอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ขอมรับ ไม่เห็นด้วย

4.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

ได้มีนักวิชาการได้กล่าวเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นว่า การแสดงความคิดเห็นเป็นเรื่องของและบุคคล ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละคนต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแม้เป็นเรื่องเดียวกัน ไม่จำเป็นต้องเหมือนกันเสมอไปและอาจแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ

ปัจจัยพื้นฐานของและบุคคลที่ได้รับมาจนมีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นมีดังนี้

Oskamp. (1977 : 119-133) เสนอปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดเห็น ดังนี้

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย (Genetic and Physiological Factors) เป็นปัจจัยตัวแรกที่ไม่ค่อยพูดถึงมากนัก โดยมีการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านพันธุกรรมจะมีผลต่อระดับความก้าวร้าวของบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อการศึกษา เจตคติ หรือความคิดเห็นของบุคคลนั้น ๆ ได้ ปัจจัยด้านร่างกาย เช่น อายุ ความเจ็บป่วย และผลกระทบจากการใช้ยาเสพติดจะมีผลต่อความคิดเห็นและเจตคติของบุคคล เช่น คนที่มีความคิดอนุรักษนิยมมักจะเป็นคนที่มีอายุมาก เป็นต้น
 2. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล (Diret Personal Experience) คือ บุคคลได้รับความรู้สึกและความคิดต่าง ๆ จากประสบการณ์โดยตรง เป็นการกระทำหรือพบเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ โดยตนเอง ทำให้เกิดเจตคติหรือความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ เช่น เด็กทารกที่แม่ได้ป้อนน้ำส้มคั้นให้ทานเขาจะมีความรู้สึกชอบ เนื่องจากน้ำส้มคั้นหวาน เย็น หอมชื่นใจ ทำให้เขามีความรู้สึกต่อน้ำส้มที่ได้ทานเป็นครั้งแรกเป็นประสบการณ์โดยตรงที่เขาได้รับ
 3. อิทธิพลจากครอบครัว (Parental Influence) เป็นปัจจัยที่บุคคลเมื่อเป็นเด็กจะได้รับอิทธิพลจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่และครอบครัว ทั้งนี้เมื่อตอนเป็นเด็กเล็ก ๆ จะได้รับการอบรมสั่งสอน ทั้งในด้านความคิด การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเด็กจะได้รับจากครอบครัวและจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับมา
 4. เจตคติและความคิดเห็นของกลุ่ม (Group Determinants of Attitude) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นหรือเจตคติของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้องมีสังคมและอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้น ความคิดเห็นและเจตคติต่าง ๆ จะได้รับการถ่ายทอดและมีแรงกดดันจากกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนใน โรงเรียน กลุ่มอ้างอิงต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดความคล้อยตามเป็นไปตามกลุ่มได้
 5. สื่อมวลชน (Mass Media) เป็นสื่อต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับสื่อเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ ภาพยนตร์ วิทยุ โทรทัศน์ จะมีผลทำให้บุคคลมีความคิดเห็นมีความรู้สึกต่าง ๆ เป็นไปตามข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อ
- จากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น ประกอบด้วยปัจจัยภายใน เป็นปัจจัยที่เกิดจากตัวบุคคลเองซึ่งมีผลโดยตรงกับความคิดเห็น

ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ และปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมรอบตัว ได้แก่ ครอบครัว สังคมหรือกลุ่ม และสื่อมวลชน

4.4 การวัดความคิดเห็น

มีนักวิชาการได้กล่าวเกี่ยวกับการวัดความคิดเห็นไว้ ดังนี้

Best. (1977 : 171) กล่าวว่า การวัดความคิดเห็นโดยทั่ว ๆ ไป จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้าและมีผลตอบสนองซึ่งจะออกมาในระดับสูงต่ำ มากน้อย วิธีวัดความคิดเห็นนั้น โดยมากจะใช้ตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ที่ตอบคำถามเลือกตอบแบบสอบถาม และผู้ถูกวัดจะเลือกตอบความคิดเห็นของคนในเวลานั้น การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นนั้นใช้การวัดแบบลิเคิร์ต โดยเริ่มด้วยการรวบรวมหรือการเรียบเรียงข้อความที่เกี่ยวกับความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ ซึ่งข้อความแต่ละข้อความจะมีความคิดเห็นเลือกตอบออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับข้อความว่าเป็นไปในทางเดียวกัน (เชิงนิยมหรือไม่นิยม) เป็นข้อความเชิงบวก (Positive) หรือข้อความเชิงลบ (Negative)

5. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล

5.1 ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่อย่อเป็นทางการว่า อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท เป็นรูปแบบหนึ่งของการกระจายอำนาจของรัฐให้สอดคล้องและสนองความต้องการของท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้นและกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนรู้จักรับผิดชอบประโยชน์ส่วนรวมร่วมกัน ประเทศไทยได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 ขึ้นบังคับใช้เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2500 จัดให้มีองค์กรดังนี้ (กรมการปกครอง. 2542 : 25-27)

1. องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อดำเนินกิจกรรมส่วนตำบล โดยมีเขตการปกครองตามเขตตำบล ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะการปกครองท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ประกอบด้วย สภาตำบลและคณะกรรมการตำบล

2. สถาปัตยกรรมประกอบด้วย สมาชิกซึ่งราษฎรในหมู่บ้านเลือกตั้งหมู่บ้านละ 1 คน และกำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านทุกคนในตำบลนั้นเป็นสมาชิกโดยตำแหน่ง

3. คณะกรรมการตำบล ประกอบด้วย กำนันตำบลท้องที่เป็นประธาน แพทย์ประจำตำบลและผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นเป็นกรรมการกับกรรมการอื่น ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากครูใหญ่โรงเรียนในตำบลหรือบรรดาผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน 5 คน

ต่อมากระทรวงมหาดไทยยกเลิกคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 2222/2549 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2499 และคณะกรรมการพัฒนาตำบลตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยคณะกรรมการหมู่บ้านตำบล พ.ศ. 2509 แล้วมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 275/2509 กำหนดให้มีคณะกรรมการสภาตำบล ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน ครู ประชาบาล 1 คน แพทย์ประจำตำบล และราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิ หมู่บ้านละ 1 คน เป็นผู้ดำเนินการควบคุมและรับผิดชอบการบริหารงานของสภาตำบลเมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ได้มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2511 กำหนดให้มีสภาตำบลประกอบด้วย

1. กรรมการโดยตำแหน่ง มีกำนันท้องที่เป็นประธาน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในตำบล แพทย์ประจำตำบลเป็นกรรมการ

2. กรรมการ โดยการเลือกตั้ง หมู่บ้านละ 1 คน โดยราษฎรเป็นผู้เลือกตั้งทั้งสภาตำบลตาม ปว.326 ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล

ต่อมารัฐบาลภายใต้การนำของนายชวน หลีกภัย ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในบางมาตราจนถึงปัจจุบันได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ. 2546

5.2 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. 2537 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542) พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66)

1. มีหน้าที่ต้องทำตามมาตรา 67 ดังนี้

1.1 จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก

1.2 การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

1.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

1.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

1.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ

1.7 คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

2. มีหน้าที่ที่อาจทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 68 ดังนี้

2.1 ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

2.2 ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

2.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

2.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

2.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

2.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

2.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

2.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของ

แผ่นดิน

2.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

2.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

2.12 การท่องเที่ยว

2.13 การผังเมือง

5.3 อำนาจหน้าที่ตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16 ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขปศุสัตว์ และการก่อสร้างอื่นๆ
5. การสาธารณสุข
6. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม

อันดีของท้องถิ่น

12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ

ประชาชน

16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

22. การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์

23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย

โรงแรมสรรพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

25. การผังเมือง

26. การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร

27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

28. การควบคุมอาคาร

29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน

และรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

31. กิจอื่นใด ที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่

คณะกรรมการประกาศกำหนด

5.4 ประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล

ปัจจุบันมีการแก้ไขประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่

2. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง

3. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก

แต่เดิมนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งออกตามลำดับได้เป็น 5 ประเภท และมีจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศ ประจำปี 2543 ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 1 จำนวน 74 แห่ง

2. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 2 จำนวน อบต. 78 แห่ง

3. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 3 จำนวน อบต. 205 แห่ง

4. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 4 จำนวน อบต. 844 แห่ง

5. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 5 จำนวน อบต. 5196 แห่ง

6. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 5 จัดตั้งใหม่ (14 ธันวาคม 2542) จำนวน

อบต. 349 แห่ง

รวม องค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศทั้งสิ้นจำนวน 6,746 แห่ง

5.5 รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้ดังนี้

5.5.1 รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ อกรงฆ่าสัตว์ ค่าธรรมเนียมใบอนุญาต ค่าน้ำประปา ค่าขยะมูลฝอย และรายได้เบ็ดเตล็ดอื่น ๆ เช่น ค่าขายแบบแปลน ค่าปรับต่าง ๆ เป็นต้น

5.5.2 รายได้ที่ส่วนราชการจัดเก็บให้ ได้แก่ ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน ภาษีสุรา ภาษีสรรพสามิต ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิบัตรและนิติกรรมที่ดิน อกรงรังนกนางแอ่น ค่าภาคหลวงแร่ ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ เป็นต้น

5.5.3 เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

5.5.4 รายได้อื่น ๆ เช่น รายได้จากทรัพย์สิน รายได้จากสาธารณูปโภค รายได้จากกิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ รายได้ตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้และตามกฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.6 รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายจ่ายโดยแยกเป็น 2 ลักษณะคือ รายจ่ายตามแผนงานและรายจ่ายงบกลาง ดังนี้

5.6.1 รายจ่ายตามแผนงาน หมายถึง รายจ่ายซึ่งกำหนดรายละเอียดหมวดรายจ่ายไว้ในงานหรือโครงการตามแผนงานสำหรับหน่วยงานใดโดยเฉพาะ ได้แก่

- 1) หมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- 2) หมวดค่าจ้างชั่วคราว
- 3) หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ
- 4) หมวดค่าสาธารณูปโภค
- 5) หมวดเงินอุดหนุน
- 6) หมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง
- 7) หมวดรายจ่ายอื่น

8) รายจ่ายงบกลาง หมายถึง รายจ่ายที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีภาระผูกพันต้องจ่าย และเป็นรายจ่ายที่ตั้งไว้เพื่อจัดสรรให้หน่วยงานต่าง ๆ เบิกจ่าย ได้แก่

5.6.2 ค่าชำระเงินกู้และดอกเบี้ย

5.6.3 รายจ่ายตามข้อผูกพัน

5.6.4 เงินสำรองจ่าย

5.6.5 เงินงบประมาณรายจ่ายทั่วไปตั้งช่วยเหลืองบประมาณ

5.6.6 เงินช่วยค่าทำศพ

5.7 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

5.7.1 สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้น โดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น กรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้าน ให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน และในกรณีมีเพียงสองหมู่บ้าน ให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 3 คน

5.7.2 องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลมีสภาตำบลอยู่ในระดับสูงสุด เป็นผู้กำหนดนโยบายและกำกับดูแลการบริหารของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล และมีพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติงานประจำ โดยมีปลัดและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้างาน ภายในองค์การมีการแบ่งออกเป็นหน่วยงานต่างๆ ได้เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่ เช่น

1. สำนักงานปลัด
2. ส่วนการคลัง
3. ส่วนสาธารณสุข
4. ส่วนการศึกษา
5. ส่วนโยธา

6. บริบทเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอनाทม

6.1 บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทม

6.1.1 ที่ตั้ง ตั้งอยู่ที่ 189 หมู่ที่ 11 บ้านนาทม ตำบลนาทม อำเภอनाทม จังหวัดนครพนม มีพื้นที่อยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอनाทม ห่างจากอำเภอनाทม ประมาณ 7 กิโลเมตร

6.1.2 ลักษณะภูมิประเทศ ตำบลนาทม มีลักษณะภูมิประเทศทั่วไป เป็นที่ราบลุ่มและที่ดอน พื้นที่ทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย บางส่วนเป็นดินลูกรังสภาพดินมีความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติ

6.1.3 ลักษณะภูมิอากาศ ลักษณะภูมิอากาศเป็นมรสุม 3 ฤดู คือ

- 1) ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึงเดือนพฤษภาคม
- 2) ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึงเดือนตุลาคม
- 3) ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนกุมภาพันธ์

6.1.4 จำนวนหมู่บ้าน อบต.นาทม มีจำนวนหมู่บ้านรับผิดชอบทั้งสิ้น 15 หมู่บ้าน

6.1.5 เนื้อที่ ประมาณ 106.65 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 66,657 ไร่

6.1.6 อาณาเขตติดต่อ

1) ทิศเหนือ ติดกับ บ้านห้วยคอม อ.เซกา จ.บึงกาฬ และบ้านบัวโลก ต.โพธิ์หมากแข้ง อ.บึงโขงหลง จ.บึงกาฬ

2) ทิศใต้ ติดกับบ้านหมูม่น ต.ดอนเตย อ.นาทม จ.นครพนม

3) ทิศตะวันออก ติดกับบ้านนาดี ต.หนองซน อ.นาทม จ.นครพนม

4) ทิศตะวันตก ติดกับบ้านซาง อ.เซกา จ.บึงกาฬ และต.โพนงาม

อ.อากาศอำนวย จ.สกลนคร

6.1.7 ประชากร จำนวนประชากรแยกตามหมู่บ้านได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลจำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาทม (งานทะเบียนราษฎร
อำเภอนาทม : 2556)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		เพศชาย	เพศหญิง	รวม	
1	บ้านนาทม	326	341	667	188
2	บ้านดอนแดง	471	437	908	243
3	บ้านพันห่าว	245	258	503	132
4	บ้านนาทม	248	233	481	143
5	บ้านดอนดู่	135	147	282	73
6	บ้านโพธิ์ศรี	149	134	283	75
7	บ้านนาโค	236	265	501	133
8	บ้านเหล่าส้มป่อย	424	410	834	218
9	บ้านท่าพันโฮง	351	351	702	189
10	บ้านนาทม	304	313	617	168
11	บ้านนาทม	426	403	829	251
12	บ้านนาสามัคคี	173	171	344	91
13	บ้านพันห่าว	248	243	491	127
14	บ้านท่าพันโฮง	185	181	366	91
15	บ้านนาทม	339	311	650	191
รวม		4,260	4,198	8,458	2,313

6.2 บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน

6.2.1 ที่ตั้ง ตำบลหนองซอน อยู่ห่างจากอำเภอเมือง 10 กิโลเมตร อยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของอำเภอเมือง ห่างจาก จังหวัดนครพนม 96 กิโลเมตร

6.2.2 ลักษณะภูมิประเทศ พื้นที่ส่วนใหญ่ในตำบลหนองซอน เป็นพื้นที่ราบ เหมาะสมแก่การทำนา ทำไร่ ดินส่วนใหญ่มีปัญหา คือดินจืด แหล่งน้ำมีเพียงพอสำหรับการเกษตร จะขาดแคลนบางพื้นที่เท่านั้น

6.2.3 ลักษณะภูมิอากาศ ลักษณะภูมิอากาศเป็นมรสุม 3 ฤดู คือ

- 1) ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึงเดือนพฤษภาคม
- 2) ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึงเดือนตุลาคม
- 3) ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนกุมภาพันธ์

6.2.4 จำนวนหมู่บ้าน จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. เต็มทั้งหมู่บ้าน 13 หมู่บ้าน
ได้แก่ หมู่ที่ 1 ถึง หมู่ที่ 13

6.2.5 เนื้อที่ พื้นที่ทั้งหมดมีจำนวน 87,188 ไร่ เป็นพื้นที่การเกษตร 69,750 ไร่
หรือมีพื้นที่ประมาณ 139.5 ตารางกิโลเมตร

6.2.6 อาณาเขต

1) ทิศเหนือ ติดกับตำบลโพธิ์หมากแข้ง อำเภอบึงโขงหลง จังหวัด
หนองคาย

2) ทิศใต้ ติดกับตำบลคอนเคย อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

3) ทิศตะวันออก ติดกับตำบลโพนทอง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม

4) ทิศตะวันตก ติดกับตำบลนาทม อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

6.2.7 ประชากร จำนวนประชากรแยกตามหมู่บ้านต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 2 ข้อมูลจำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน (งานทะเบียน
ราษฎรอำเภอนาทม : 2556)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
1	บ้านหนองชน	445	448	893	220
2	บ้านคำแม่นาง	304	311	615	133
3	บ้านนานอ	253	259	512	144
4	บ้านสามแยก	428	420	848	197
5	บ้านนาดีเหนือ	493	477	970	278
6	บ้านนาดีใต้	315	289	604	175
7	บ้านชัยมงคล	469	442	911	261
8	บ้านหนองชน	476	383	859	200
9	บ้านเทพนิมิตร	314	306	620	206

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
10	บ้านแสนสำราญ	332	331	663	184
11	บ้านโนนสวาท	145	158	303	92
12	บ้านโนนสะอาด	324	287	611	149
13	บ้านนาดี	267	254	521	136
	รวม	4,565	4,365	8,930	2,375

6.3 บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนเตย

6.3.1 ที่ตั้ง ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคอนเตยอยู่ทางทิศตะวันออกของที่ว่าการอำเภอนาทม โดยมีระยะห่าง 500 เมตร ตั้งอยู่ที่เลขที่ 109 หมู่ที่ 4 ตำบลคอนเตย อำเภอ นาทม จังหวัดนครพนม มีระยะทางห่างจากจังหวัดนครพนมประมาณ 98 กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 860 กิโลเมตร

6.3.2 เนื้อที่ ตำบลคอนเตยมีเนื้อที่ทั้งหมด จำนวน 43,187.5 ไร่ (69.1 ตาราง กิโลเมตร คิดเป็น 21.31% ของพื้นที่อำเภอและ 1.25% ของพื้นที่จังหวัด)

6.3.3 ภูมิประเทศ สภาพภูมิประเทศทั่วไปของพื้นที่ตำบลคอนเตยเป็นที่เนิน และที่ราบลุ่ม อยู่ระหว่างลำน้ำ 2 สาย คือ ลำน้ำเมา และลำน้ำสงคราม

6.3.4 เขตทิศเหนือ สภาพพื้นที่ส่วนมากเป็นที่ดอน มีป่าไม้สลับกับที่ราบ สำหรับการทำนาปีในเขตที่มีแม่น้ำไหลผ่าน ได้แก่ลำน้ำเมาและหมู่บ้าน ได้แก่ บ้านโนนอุดมดี บ้านโลกดี บ้านหมูนุ่ม หมู่ 4 และหมู่ 5 บางส่วน

6.3.5 เขตทิศใต้ พื้นที่ลุ่มเป็นส่วนมากในฤดูฝนจะมีน้ำท่วมขังตลอดฤดูกาล พื้นที่ที่ไม่สามารถทำนาปีได้ จะทำได้เฉพาะการทำนาปรังฤดูแล้ง และใช้เป็นทำเกลือสังคัม ประกอบกับมีห้วยหนองจำนวนมากจึงเหมาะสำหรับประชาชนที่มีอาชีพในการทำประมง พื้นที่ตอนนี้มีแม่น้ำสงครามไหลผ่านซึ่งมีเขตพื้นที่ดังนี้คือ บ้านคอนเตย หมู่ 1,2 และบ้านหมูนุ่ม หมู่ 4,5,7

6.3.6 อาณาเขต

- 1) ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลนาทม อำเภอ นาทม
- 2) ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลสามผง อำเภอศรีสงคราม
- 3) ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลหนองซน อำเภอ นาทม
- 4) ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลนาทม อำเภอ นาทม

6.3.7 จำนวนประชากร แยกตามรายหมู่บ้านได้ ดังนี้

ตารางที่ 3 ข้อมูลจำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคอนเตย (งานทะเบียน

ราษฎรอำเภอनाทม : 2556)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
1	บ้านคอนเตย	297	293	590	157
2	บ้านคอนเตย	440	435	875	210
3	บ้านคอนแฮด	314	278	592	140
4	บ้านหมู่ม่น	298	264	562	182
5	บ้านหมู่ม่น	435	436	871	235
6	บ้านโนนอุดมดี	337	315	652	173
7	บ้านคอนหลวง	342	298	640	156
8	บ้านโคกสี	328	296	624	168
9	บ้านหมู่ม่น	314	287	701	156
รวม		2,808	2,709	5,517	1,482

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

อรรถัย จันทร์เหลืออง (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัญหาในการบริหารงาน บุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี 4 ด้าน ประกอบด้วย การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษานักลากร การพัฒนานักลากร และการให้บุคลากรพ้น จากงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี สมาชิก สภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาล ทั้งหมดจำนวน 55 คน ผลการศึกษา ดังนี้

1. บุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงใน เห็นว่า ปัญหาในการบริหารงาน บุคคลของเทศบาลโดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากร การบำรุงรักษานักลากร การพัฒนานักลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ใน ระดับปานกลาง

2. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชิงไโน โดยรวมและในรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชิงไโน โดยรวมและในรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่แตกต่างกัน

โดยสรุป บุคลากรของเทศบาลตำบลเชิงไโน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคล โดยรวมและในรายด้านทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งข้อเสนotesหรือผลจากการศึกษาที่ได้จะนำไปเป็นประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชิงไโน อำเภอเชิงไโน จังหวัดอุบลราชธานี ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

สมัย สว่างวงษ์ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการรวมพลัง ด้านการชำระรักษา ด้านการให้พ้นจากงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 11 รูป ครู 117 รูป รวม 128 รูป ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวม 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แตกต่างกัน 1 ด้าน คือด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 โดยภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ต่างเข้าใจปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารเป็นอย่างดีและชัดเจนกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี เนื่องจากการทำงานนาน ๆ ทำให้รู้จักการบริหารงานและปัญหาของผู้บริหารที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดบ้าง เมื่อเข้าใจในปัญหามากจึงมีความต้องการอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นทำให้มองว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารแตกต่างจากผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในภาคใต้ของไทย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในภาคใต้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลในจังหวัดกระบี่ นครศรีธรรมราช สงขลาและสตูล จำนวน 368 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พบว่า อายุและระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และขนาดของเทศบาลที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วณิชยา ภัทรวรรณ (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากร จำนวน 81 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคายได้แก่ การสรรหาบุคลากรควรให้เป็นอำนาจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อป้องกันการใช้อำนาจไม่โปร่งใสของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีหน่วยงานกลั่นกรองตรวจสอบการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม รัฐควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมบุคลากร ควรจัดฝึกอบรมพนักงานก่อนเข้าปฏิบัติงาน ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นกับปัญหาและข้อเสนอแนะใน

งานด้านบริหารงานบุคคล ควรจัดอบรมให้ความรู้และวิธีปฏิบัติแก่พนักงานเมื่อพ้นจากงาน ควรตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์การให้พ้นจากงานให้มีความชัดเจน

อาคม ผนใจเมือง(2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตำแหน่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 238 คน ผลการศึกษา พบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การชำระรักษาพนักงาน และการให้ค่าตอบแทน

2. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสายงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลงาน การชำระรักษาพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหา การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลงาน การชำระรักษาพนักงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ ควรมีกรอบที่ชัดเจนในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี ให้เป็นพนักงานจ้างประจำ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ทุกสายงาน และควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรบรรจุใหม่ ให้เข้าใจในข้อกฎหมายนโยบาย ระเบียบ แบบแผนขององค์กร ควรนำหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานมีประสิทธิภาพ มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งของผู้ได้บังคับบัญชา ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดทำสวัสดิการ และค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้เหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทนจะต้องพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ควรจัดสรรงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น

การฝึกอบรม การศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการติดตามและประเมินผลบุคลากร
หลังจากการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน

เพ็ญนี สุคาภา (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคล
ของเทศบาลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรของเทศบาลโดยรวมและจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา
และประเภทบุคลากร ส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านทั้ง 5
ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคคลและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการ
ประเมินผล การปฏิบัติงานและพิจารณาความดี ความชอบ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้าน
การให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรของเทศบาลเพศชาย เห็นว่าปัญหาการบริหารงานบุคคล
ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานมากกว่าบุคลากรเพศหญิง อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรของเทศบาลที่มีอายุ 18-30 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี เห็นว่ามี
ปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40
ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บุคลากรของเทศบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญา
ตรี เห็นว่าปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลัง
คน ด้านการสรรหาบุคคลและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณา
ความดี ความชอบ และด้านการพัฒนาบุคลากร มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาไม่เกิน ม.6
หรือ ปวช. และ ปวส.หรือ อนุปริญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. บุคลากรของเทศบาลฝ่ายนิติบัญญัติ พนักงานจ้างภารกิจ พนักงาน
เทศบาล และพนักงานจ้างทั่วไป เห็นว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร
มากกว่าบุคลากรฝ่ายบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยสรุป บุคลากรของเทศบาลในเขตอำเภอกันทรวิชัยมีปัญหาการ
บริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถนา
ไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอกันทร
วิชัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้เกิดประ โยชน์สุขต่อองค์กรและประชาชนใน
ท้องถิ่นต่อไป

ณฐาภ สีดากแก้ว (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นการศึกษาและ

เปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกบุคลากรตามคุณลักษณะด้านตำแหน่งและศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาได้แก่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง จำนวน 55 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักความสามารถ รองลงมาคือ ด้านหลักความเสมอภาค และด้านหลักความมั่นคง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง

2. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกบุคลากรตามสถานะ ตำแหน่งที่แตกต่างกัน พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมมีปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ การบรรจุแต่งตั้งควรจัดให้มีการทดสอบความสามารถอย่างแท้จริง ควรให้อีกาสบุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษาต่อ อย่างเท่าเทียมกัน ควรเพิ่มสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลสำหรับบุคลากร และควรมีความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน ไม่อิงต่อระบบนักการเมือง

ศศิมาพร ดอนประทุม (2555 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 4 แห่ง รวม 114 คน ผลการศึกษา พบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมพบว่า อยู่ใน

ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการแสวงหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการพัฒนาบุคลากร

2. ระดับความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

3. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ปรากฏ ดังนี้

4.1 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

4.2 อนุปริญญาหรือ ปวส. โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4.3 ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร

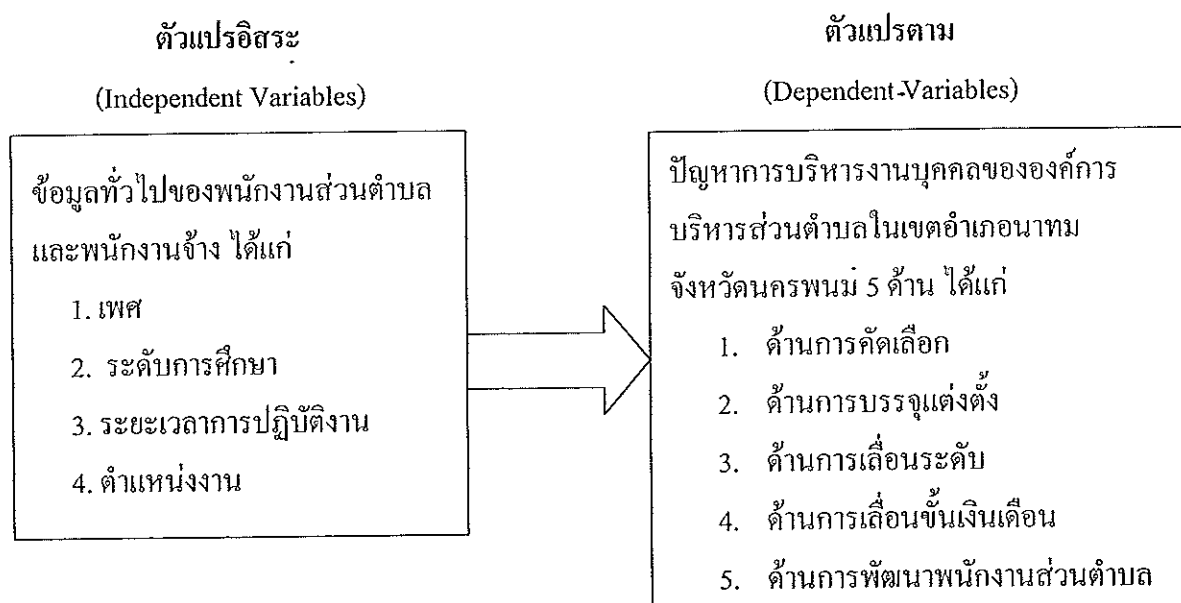
4.4 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

4.5 ข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบล ต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการจัดทำแผนงาน และ โครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสรรหาและการบรรจุพนักงานควรมีความ โปร่งใส และยุติธรรม ควรมีการวางแผนอัตรากำลังคนขององค์กรชัดเจน และการสรรหาและการบรรจุพนักงานให้ เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ ควรมอบหมายงานให้กับพนักงานตรงกับความรู้ความสามารถ ของพนักงาน ให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ควรมีการ ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และควรมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อบุคลากรพ้นจากงานควรมีการจัดประชุมชี้แจงระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงานอย่างชัดเจน การให้พนักงานพ้น จากงานปฏิบัติเป็น ไปตามระเบียบ โดยเคร่งครัด และมีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับ ผลประโยชน์ของพนักงานที่พ้นจากงาน

8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครพนม (ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545) มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย