



ศึกษาเปรียบเทียบระบบการบริหารงานแบบองค์ตามกฎของเฮอริ่งว่าด้วยกรณีได้บุคลากร
จากการสรรหาที่การคัดเลือกของเองกับการบริหารตัวเจ้าหน้าที่โยธา

ทองหยุน น้อยนพ

๒๕๔ : ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตราจารย์มหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๘

ศึกษาเปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายอันว่าด้วยการได้บุคลากร
จากการสรรหากับการคัดเลือกขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

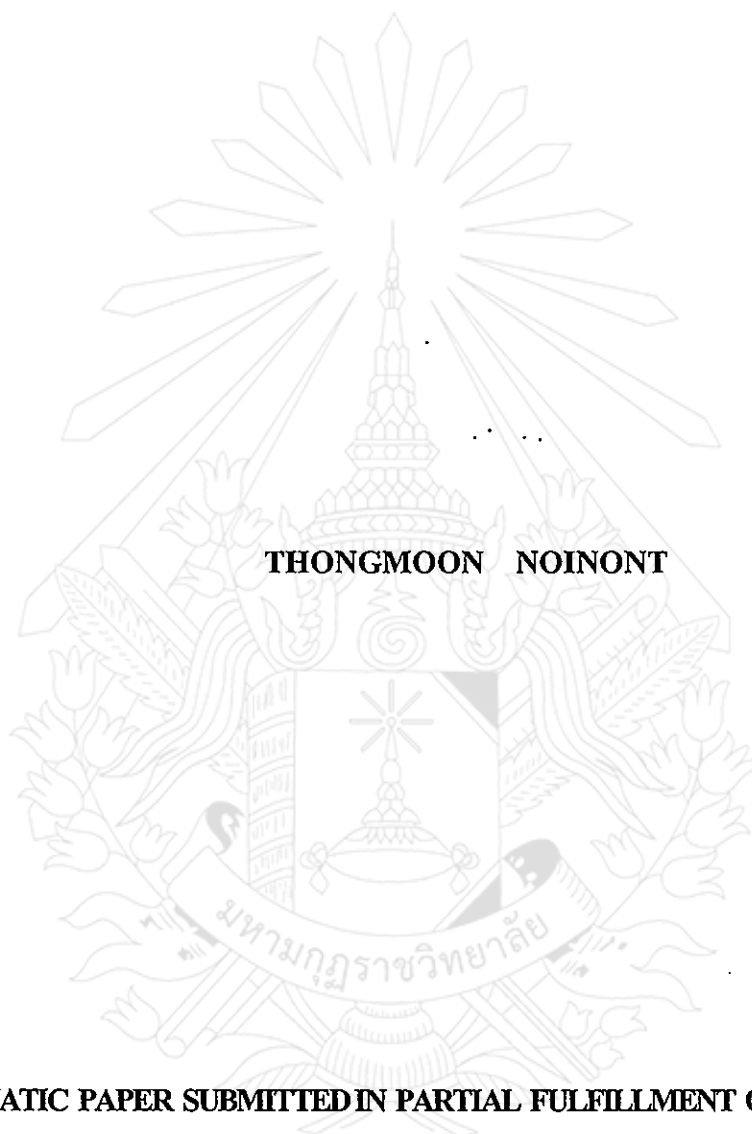
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๔๕

B ๕๙ ๖๗

**THE COMPARATIVE STUDY OF PERSONNEL ADMINISTRATION
ACCORDING TO THE LAW CONCERNING WITH ACHIEVING
THE PERSONNEL BETWEEN SCREENED AND SELECTED
PERSONNEL OF YASOTHON PROVINCIAL ORGANIZATION**



**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2549 [2006]**

หัวข้อสารนิพนธ์ : ศึกษาเปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายอันว่าด้วยการได้บุคลากรจากการสรรหากับการคัดเลือกขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

ชื่อนักศึกษา : ทองหมูน น้อยนนท์

สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง

อาจารย์ที่ปรึกษา : พระสุทธิสารโสภณ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ผศ. ดร. บุญเลิศ ราโชติ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ให้นำสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(พระสุทธิสารโสภณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผศ.ดร. บุญเลิศ ราโชติ)

..... กรรมการ
(ผศ.พิเศษ ดร. สุกิจ ชัยมุสิก)

..... กรรมการ
(ดร. ไพรัช พื้นชนภู)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : The Comparative Study of Personnel Administration according to the law Concerning with achieving the personnel between Screened and Selected Personnel of Yasothon Provincial Organization

Student's Name : Mr.Thongmoon Noinont

Department : Government

Advisor : Phrasutthisarnsophon

Co-Advisor : Asst. Prof. Dr. Boonlert Rashoti

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

P. Sampipattana **Dean of Graduate School**
(Phragrupaladsampipattanaviriyajarn)

Thematic Committee

P. Sampipattana **Chairmmam**
(Phragrupaladsampipattanaviriyajarn)

P. Phrasutthisarnsophon **Advisor**
(Phrasutthisarnsophon)

B. Rashoti **Co-Advisor**
(Asst. Prof. Dr. Boonlert Rashoti)

S. Chaimusik **Member**
(Asst. Prof. Emeritus Dr. Sukit Chaimusik)

P. Phuenchomphoo **Member**
(Dr. Phairat Phuenchomphoo)

Copyright of the Graduate School Mahamakut Buddhist University

หัวข้อสารนิพนธ์	: ศึกษาเปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายอันว่าด้วยการได้ บุคลากรจากการสรรหากับการคัดเลือกขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
ชื่อนักศึกษา	: ทองหมูน น้อยนนท์
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: พระสุทธิสาร โสภณ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ผศ. ดร. บุญเลิศ ราโชติ
ปีการศึกษา	: ๒๕๔๕ (2006)

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของสารนิพนธ์นี้ ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการได้บุคลากรจากการสรรหากับการคัดเลือกขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร เพื่อศึกษาส่วนที่เหมือนกันและความแตกต่างกันของหลักการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเกี่ยวกับหลักการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดยโสธร พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่มีความเกี่ยวข้องกัน

ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จากการสรรหากับการคัดเลือกมีหลักเหมือนกัน และต่างกันคือ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยรวมอำนาจตัดสินใจไว้ส่วนกลาง ซึ่งปัจจุบันได้กระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความเป็นอิสระในการบริหารตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ของตนเองได้

ในส่วนของเป้าหมายนั้น ต่างก็ส่งเสริมหลักคุณธรรม ยุติธรรม และความมีจริยธรรม ในการบริหาร ต่างกันก็คือ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ปัจจุบันมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕

Thematic Title : **The Comparative Study of Personnel Administration according to the law Concerning with achieving the personnel between Screened and Selected Personnel of Yasothon Provincial Organization**

Student's Name : **Mr. Thongmoon Noinont**

Department : **Government**

Advisor : **Phrasutthisarnsophon**

Co-Advisor : **Asst. Prof. Dr. Boonlert Rashoti**

Academic Year : **B.E. 2549 (2006)**

ABSTRACT

The objectives of this research are to compare the results of personnel management from selection and election systems of Yasothon Provincial Administrative Organization in order to find out according to the law Concerning with achieving the personnel the similarity and dissimilarity in the personnel management principles of the provincial administrative organization.

The data of the study are from the principles of personnel management of provincial administrative organization, the provincial administration Act B.E. 2498, The civil official Act B.E. 2535, the provincial administrative organization Act B.E. 2540, the local organization personnel management Act B.E. 2542, and the declaration of the Yasothorn provincial administrative organization commission B.E. 2545.

The results of the study indicate that there is a similarity in personnel management from selection and election systems. The dissimilarity is the change from centralization in the past to the decentralization in the present. Nowadays, the administrators of the provincial administrative organization come from the election system according to the local administration Act B.E. 2545. Both systems share the same target, i.e. to promote the value of virtue, justice, and morality.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาในการให้คำแนะนำปรึกษา และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องจากพระสุทธิสาร โสภณ รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญเลิศ ราโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษาชี้แนะ ผู้วิจัยฯ ซึ่งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ นายสถิรพร นาคสุข นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร นายพงษ์ศิริ เหมือนชาติ รองนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร และนายพิภุ ศรีชนะ รองนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ที่กรุณาเป็นผู้ให้คำปรึกษาด้านระเบียบ ข้อกฎหมาย เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

ขอขอบคุณนางวรรณขง น้อยนนท์ ครูชำนาญการ โรงเรียนอนุบาลยโสธร นางนงคราญ วรรณลครุชำนาญการ โรงเรียนอนุบาลยโสธร ผู้พิสูจน์อักษรปรับแก้ข้อความ นางสุนันท์ เรืองสนาม ครูชำนาญการ โรงเรียนอนุบาลยโสธร นางสาวนิชชชาวัลย์ ภักดีบุตร พนักงานจ้างตามภารกิจองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ผู้ให้การสนับสนุนด้านภาษาอังกฤษและนางจาพวรรณ เทพมณี พนักงานจ้างตามภารกิจองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ผู้จัดทำเอกสารการบรรยายนำเสนอคณะกรรมการ จนสารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณ นายทวีสิทธิ์ เถลิ้มมิตร ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร นายอภิชาติ เจริญสุข หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการกองทุกกอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร นายสมชาย วรรณลครุ ผู้พิพากษาศาลจังหวัดยโสธร จำสิบเอกชูพล บาลไทสงค์ ผู้ช่วยหัวหน้าสถานีวิทยุ จ.ส.๔ ยโสธร นางรุ่งนภา พวงศรี บุคฉากร นางสาวรัชณีย์ เค้ามิม นักบริหารงานทั่วไป เพื่อนนักศึกษาร่วมรุ่นทุกคน และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำในการจัดทำสารนิพนธ์ และให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เอกสารในการจัดทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

ทองหมุน น้อยนนท์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๑.๓ ขอบเขตในการวิจัย	๓
๑.๔ วิธีดำเนินการวิจัย	๓
๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๔
๑.๖ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๗ บททวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
บทที่ ๒ การบริหารงานบุคคลอันว่าด้วยการได้มาโดยการสรรหาตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘	๕
๒.๑ แนวคิดการบริหารราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๕
๒.๒ แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานบุคคลในองค์การ	๑๐
๒.๓ แนวคิดการบริหารงานบุคคล	๑๒
๒.๓.๑ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑๔
๒.๓.๒ การบริหารงานบุคคลภาครัฐ	๑๕
๒.๔ หลักการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๖
๒.๕ นโยบายการบริหารงานบุคคล	๒๐
๒.๖ กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๒๑
๒.๖.๑ กฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารราชการและการปฏิบัติงาน	๒๑
๒.๖.๒ กฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๒๑
๒.๖.๓ กฎหมายที่เกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล	๒๑

		จ
	๒.๗ องค์การกลางการบริหารงานบุคคล	๒๑
	๒.๘ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๔
	๒.๙ การจัดโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๖
	๒.๑๐ การควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์การ	๒๕
บทที่ ๓	การบริหารงานบุคคลอันว่าด้วยการได้มาโดยการคัดเลือกตามกฎหมาย	๓๐
	พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐	
	๓.๑ การสรรหาบุคคล	๓๐
	๓.๒ หลักการคัดเลือกบุคคล	๓๖
	๓.๓ หลักการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๓๗
	๓.๓.๑ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ต.)	๓๕
	๓.๓.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.)	๔๐
	๓.๓.๓ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.)	๔๑
	๓.๔ กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๔๓
	๓.๔.๑ การกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม	๔๔
	๓.๔.๒ การกำหนดตำแหน่งและวัตถุประสงค์	๔๕
	๓.๔.๓ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง	๔๖
	๓.๔.๔ การวางแผนอัตรากำลังคน	๔๖
	๓.๔.๕ ความหมายของการวางแผนกำลังคน	๔๗
	๓.๔.๖ ประโยชน์ของการวางแผนกำลังคน	๔๗
	๓.๔.๗ การวางแผนอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโยธา	๔๘
	๓.๔.๘ การพัฒนาบุคลากร	๔๕
	๓.๔.๙ วินัยและคุณธรรมของข้าราชการ	๕๓
	๓.๔.๑๐ ความสำคัญของวินัย	๕๔
	๓.๔.๑๑ ข้อปฏิบัติทางวินัย	๕๖
	๓.๕ คุณธรรมสำหรับข้าราชการ	๕๗
	๓.๕.๑ คุณธรรมที่จำเป็นสำหรับข้าราชการ	๕๘
	๓.๕.๒ การสร้างคุณธรรมของตนเอง	๕๕
	๓.๕.๓ การสร้างคุณธรรมผู้ใต้บังคับบัญชา	๕๕

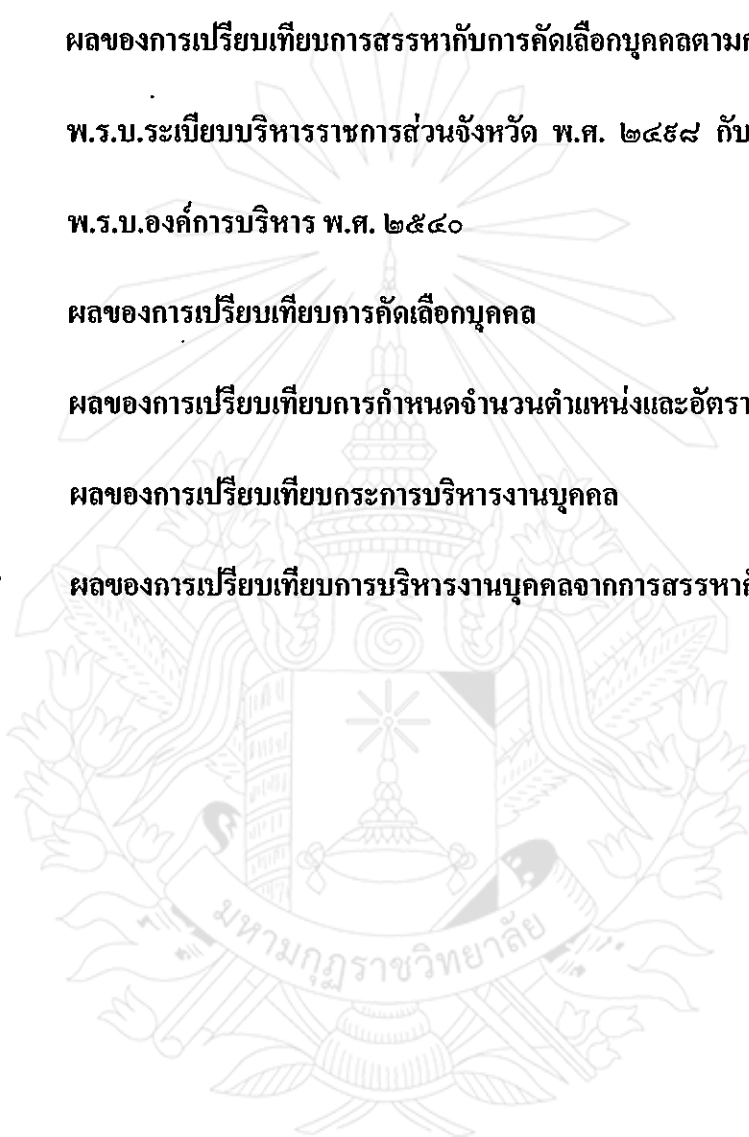
	๗
๓.๕.๔ การสร้างมาตรฐานทางคุณธรรม	๖๐
๓.๖ โทษทางวินัย	๖๐
๓.๖.๑ ความจำเป็นที่จะต้องมิโทษทางวินัย	๖๐
๓.๖.๒ การรักษาวินัย	๖๑
๓.๖.๓ การดำเนินการทางวินัย	๖๒
๓.๖.๔ การลงโทษทางวินัย	๖๔
บทที่ ๔ ผลของการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วย	๖๖
 การได้มาบุคลากรโดยการสรรหากับการคัดเลือก	
๔.๑ ผลของการเปรียบเทียบการสรรหากับการคัดเลือกบุคคล	๖๖
๔.๑.๑ ผลของการเปรียบเทียบการสรรหากับการคัดเลือก ภายใต้กฎหมาย	๖๗
พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘	
๔.๑.๒ ผลของการเปรียบเทียบการสรรหากับการคัดเลือก ภายใต้กฎหมาย	๖๘
พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐	
๔.๑.๓ ผลของการเปรียบเทียบการสรรหากับการคัดเลือก ภายใต้กฎหมาย	๗๐
สองฉบับ	
๔.๑.๔ การสรรหากับการคัดเลือกบุคคลมีความแตกต่างกัน	๗๔
๔.๒ ผลของการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคคล	๗๗
๔.๒.๑ ส่วนกลาง	๗๗
๔.๒.๒ ส่วนจังหวัด	๗๗
๔.๒.๓ การคัดเลือกบุคคล ระหว่างปี พ.ศ. ๒๔๙๘ – ปี พ.ศ. ๒๕๓๕	๗๘
และ ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ - ปัจจุบัน	
๔.๓ ผลของการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๘๒
๔.๓.๑ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งข้าราชการ	๘๓
๔.๓.๒ การกำหนดตำแหน่ง	๘๖
๔.๔ ผลของการเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคล	๘๗
๔.๔.๑ กระบวนการบริหารงานบุคคลจากการสรรหา	๘๗
๔.๔.๒ กระบวนการบริหารงานบุคคลจากการคัดเลือก	๘๗

	๗
๔.๔.๓ ผลของการเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคล ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๕๑
๔.๔.๔ ผลของการเปรียบเทียบ ข้อดี ข้อเสีย การบริหารงานบุคคล	๕๓
๔.๕ ผลของการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๕๕
๔.๕.๑ ผลการบริหารงานบุคคล ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘-ปี พ.ศ. ๒๕๕๐	๕๕
๔.๕.๒ ผลการบริหารงานบุคคล ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘-ปี พ.ศ. ๒๕๕๐	๕๖
๔.๕.๓ ผลการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยไตรมาส	๕๗
๔.๕.๔ ข้อดี ข้อเสีย ผลของการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลจากการ สรรหากับการคัดเลือก ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ปัจจุบัน	๕๘
บทที่ ๕ บทสรุปผลการศึกษาวิจัยและข้อเสนอแนะ	๑๐๔
๕.๑ สรุปผลการศึกษาวิจัย	๑๐๔
๕.๒ ข้อเสนอแนะ	๑๑๐
๕.๒.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๑๐
๕.๒.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	๑๑๐
บรรณานุกรม	๑๑๒
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยไตรมาส หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕	๑๑๔
ภาคผนวก ข พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	๑๒๗
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์เพื่อการศึกษา/รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์/เอกสาร	๑๔๐
ประวัติผู้วิจัย	๑๔๕

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๑	ผลของการเปรียบเทียบการสรรหากับการคัดเลือกบุคคลตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๕๘ กับกฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหาร พ.ศ. ๒๕๔๐	๗๒
ตารางที่ ๒	ผลของการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคคล	๗๘
ตารางที่ ๓	ผลของการเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง	๘๔
ตารางที่ ๔	ผลของการเปรียบเทียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคล	๘๐
ตารางที่ ๕	ผลของการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลจากการสรรหากับการคัดเลือก	๘๖

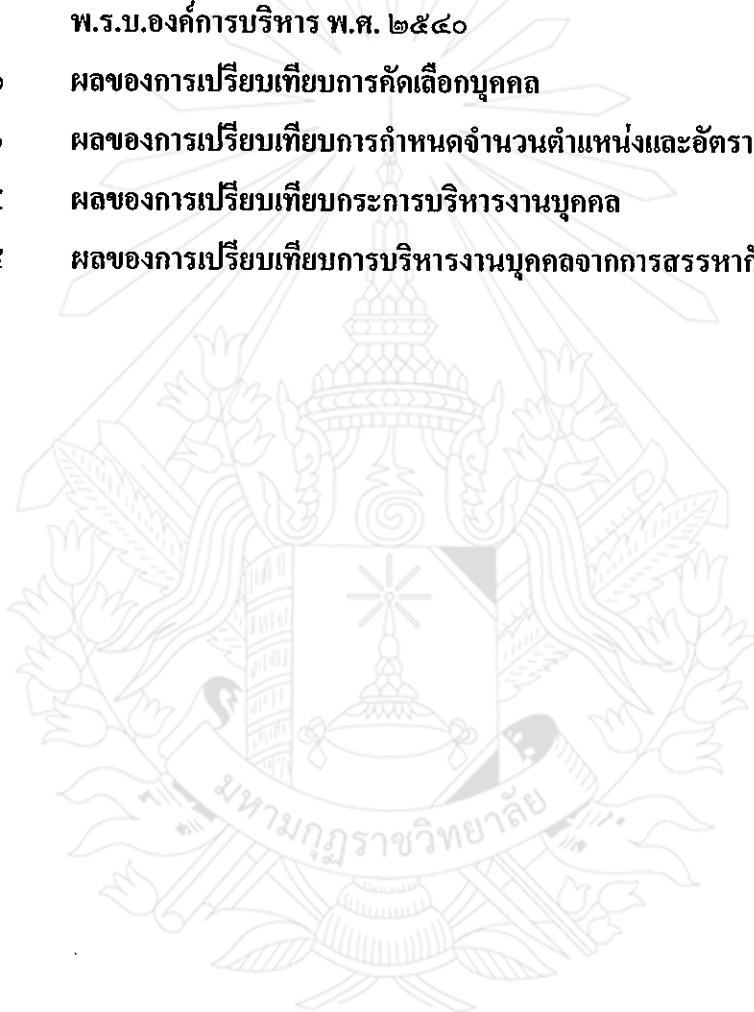


สารบัญญัตินี้

๗

หน้า

ตารางที่ ๑	ผลของการเปรียบเทียบการสรรหาด้วยการคัดเลือกบุคคลตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๕๘ กับกฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหาร พ.ศ. ๒๕๔๐	๗๒
ตารางที่ ๒	ผลของการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคคล	๗๘
ตารางที่ ๓	ผลของการเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง	๘๔
ตารางที่ ๔	ผลของการเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคล	๘๐
ตารางที่ ๕	ผลของการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลจากการสรรหาด้วยการคัดเลือก	๘๖



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่ง เป็นผลสืบเนื่องมาจากแนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นว่า ยังมีพื้นที่อีกจำนวนมากที่อยู่นอกเขตเทศบาลและสุขาภิบาล เพื่อรับผิดชอบและอุดช่องว่างพื้นที่ ที่อยู่นอกเขตเทศบาล และเขตสุขาภิบาล ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นขึ้นอีกรูปแบบหนึ่ง แยกไปจากระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง มีฐานะเป็นนิติบุคคลและให้มีฐานะ ๒ อย่างในคราวเดียวกัน คือ ฐานะหนึ่งเป็น “ราชการส่วนภูมิภาค” และอีกฐานะหนึ่งเป็น “ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น” จังหวัดในฐานะเป็น “ราชการส่วนภูมิภาค” เป็นตัวแทนของราชการส่วนกลาง ซึ่งมาจัดตั้งทำบริการปกครองตามอาณาเขตต่าง ๆ เป็นหน่วยปกครองส่วนภูมิภาคและจังหวัดในฐานะเป็น “ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเรียกว่า “องค์การบริหารส่วนจังหวัด” เป็นหน่วยงานที่แยกไปจากหน่วยปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง มีหน้าที่กระทำกิจการซึ่งเรียกว่า “กิจการส่วนจังหวัด” มีทรัพย์สินและรายได้ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดเก็บมาเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายโดยไม่ต้องส่งเป็นรายได้ของแผ่นดิน และมีข้าราชการส่วนจังหวัดซึ่งได้รับเงินเดือนที่ตั้งโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ปฏิบัติงาน

สำหรับ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จัดตั้งขึ้น เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ โดยแยกออกจากจังหวัดอุบลราชธานี และได้กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนจังหวัดไว้ ในการปฏิบัติราชการในลักษณะที่เป็นการรวมอำนาจการบริหารงานบุคลากร การปฏิบัติงาน ให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร มี ๒ ประเภท ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนที่ไปช่วยปฏิบัติงาน โดยได้รับแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนให้ไปดำรงตำแหน่ง เพื่อปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นการชั่วคราว โดยไม่ขาดจากความเป็นข้าราชการพลเรือน และได้รับเงินเดือนจากต้นสังกัดเดิม สำหรับข้าราชการส่วนจังหวัดก็ให้ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณ

^๑ ชูศักดิ์ เทียงตรง, สมบัติ สืบสมาน และกฤษณ ชนาพงศธร, การบริหารการปกครองท้องถิ่น, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๐), ๖๘๒ หน้า.

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หมวดยกเงินเดือนที่ค้างจ่ายทางองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีฐานะเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน ให้นำกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่ง ตามกฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีพื้นที่รับผิดชอบในเขตจังหวัด การจัดรูปแบบการบริหารงานบุคคลมีการปรับปรุงแก้ไข และวิวัฒนาการมาตามลำดับ นับตั้งแต่ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการส่วนจังหวัด ในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงที่มาของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มาจากการเลือกตั้งของประชาชน เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๒๘๕ ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมทางการเมืองให้มากที่สุด และข้าราชการส่วนจังหวัดก็ได้เปลี่ยนฐานะไปเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพ.ร.บ. ระเบียบองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ปัจจุบันผู้มีอำนาจในการบริหารในการสรรหาบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เช่น การโอน การย้าย การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การบริหารรวมทั้งการสอบสวนทางวินัย เป็นอำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดยโสธร

สรุป ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายอันว่าด้วยการได้บุคลากรจากการสรรหากับการคัดเลือกขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามกฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งมาจากการแต่งตั้ง ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกฎหมาย พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้มีการเปลี่ยนแปลงที่มาของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยให้มาจากการเลือกตั้งแทนการแต่งตั้ง

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายอันว่าด้วยการได้บุคลากรจากการสรรหากับการคัดเลือกขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ที่เป็นไปตามกฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๕ อันว่าด้วยการได้มาซึ่งบุคลากรในการสรรหา

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ที่เป็นไปตามกฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ อันว่าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรในการคัดเลือก

๑.๒.๓ เพื่อเปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามกฎหมายทั้งสองฉบับข้างต้น

๑.๓ ขอบเขตในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายอันว่าด้วยการได้มาบุคลากรจากการสรรหากับการคัดเลือกขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรเท่านั้น โดยมุ่งศึกษาวิจัยถึงประเด็น ดังนี้

- ๑.๓.๑ โครงสร้างการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
- ๑.๓.๒ หลักคุณธรรมของผู้บริหารที่มาจากการแต่งตั้งกับผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้ง
- ๑.๓.๓ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
- ๑.๓.๔ ความเป็นธรรมการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

๑.๔ วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายอันว่าด้วยการได้บุคลากร จากการสรรหากับการคัดเลือกขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการวิจัยตามวิธีการ ดังนี้

๑.๔.๑ ขั้นรวบรวมข้อมูล

- ๑.๔.๑.๑ สืบหาข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ คือ การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย
- ๑.๔.๑.๒ สืบหาข้อมูลจากเอกสารทุติยภูมิ คือ ตำรา ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หนังสือ งานวิจัย เอกสาร บทความ งานเขียนที่เกี่ยวข้องทั่วไป

๑.๔.๑.๓ สัมภาษณ์บุคคลเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร แบบมีโครงสร้าง มี ๔ ตอน ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด | จำนวน ๑ คน |
| ๒. รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด | จำนวน ๒ คน |
| ๓. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | จำนวน ๑ คน |

๔. ผู้อำนวยการกองในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๗ คน

๕. ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ.จ. ยโสธร จำนวน ๑ คน

๖. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑๖ คน รวม ๓๐ คน

๑.๔.๒ ชั้นวิเคราะห์ข้อมูล

๑.๔.๒.๑ นำข้อมูลที่ได้จากข้อ ๑.๔.๑.๑ มาทำการแยกแยะจัดประเภทตามความเหมาะสมในเนื้อหาแต่ละบท

๑.๔.๒.๒ นำข้อมูลที่ได้จากข้อ ๑.๔.๑.๒ มาอธิบายความ ดีความ ให้ความหมายตามความเหมาะสมกับเนื้อหา

๑.๔.๒.๓ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้อ ๑.๔.๑.๓ ไปวิเคราะห์ ตามความสอดคล้องกับเนื้อหาของการศึกษาวิจัย

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการวิจัย เปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลจากการสรรหากับการคัดเลือกขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะได้รับประโยชน์จากการวิจัย ดังนี้

๑.๕.๑ ทราบถึงผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ที่เป็นไปตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ อันว่าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรในการสรรหา

๑.๕.๒ ทราบถึงผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ที่เป็นไปตามกฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ อันว่าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรในการคัดเลือก

๑.๕.๓ สามารถเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามกฎหมายทั้งสองฉบับข้างต้น

ผลของการวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมาย เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการมากยิ่งขึ้นได้

๑.๖ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

(นิยามศัพท์ ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘)

ก.จ. หมายถึง คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด

อ.ก.จ. หมายถึง คณะอนุกรรมการวิสามัญจังหวัด จังหวัดยโสธร

ข้าราชการส่วนจังหวัด หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติกิจการส่วนจังหวัด และได้รับเงินเดือน โดยมีอัตราเงินเดือนและตำแหน่งในงบประมาณที่ตั้งทางจังหวัด

ข้าราชการประเภทอื่น หมายถึง ข้าราชการพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วย พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน และข้าราชการประเภทอื่น ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น นอกจากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ว่าราชการจังหวัด ในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มาจากกาแต่งตั้งของกระทรวงมหาดไทย

(นิยามศัพท์ ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

พนักงานส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

ก.ต. หมายถึง คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ก.จ. หมายถึง คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ก.จ.จ. หมายถึง คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดยโสธร

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีตำแหน่งและได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือน

การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน

การบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ในงานที่ไม่ให้บกพร่องแต่ในที่นี้ จะกล่าวถึงเฉพาะองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การหรือหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้พ้นจากงาน แต่ในที่นี้ จะกล่าวถึงเฉพาะการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

การแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินงานด้านการบรรจุ การโอน การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง

การสรรหา หมายถึง กระบวนการดึงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง เข้ามาสู่หน่วยงานหรือองค์การเป็นการแสวงหาและชักชวนให้บุคคลที่สนใจมาสมัครงานกับ หน่วยงานหรือองค์การเพื่อหน่วยงานหรือองค์การได้ว่าจ้าง แต่ในที่นี้ จะกล่าวถึงเฉพาะองค์การ บริหารส่วนจังหวัดยศไชย

การคัดเลือก หมายถึง การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการส่วน จังหวัด และการดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แต่ในที่นี้ จะกล่าวถึงเฉพาะองค์การบริหารส่วนจังหวัดยศไชย

ไตรภาคี หมายถึง คณะกรรมการผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัด ประกอบด้วยบุคคลที่มาจาก ๓ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายข้าราชการประจำ ฝ่ายผู้แทนองค์การ บริหารส่วนจังหวัด และฝ่ายผู้ทรงคุณวุฒิ

ระบบอุปถัมภ์ หมายถึง ระบบที่เกื้อหนุนญาติพี่น้อง และพวกพ้องของตัวเองให้มีตำแหน่ง หน้าที่การงาน โดยไม่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล

๑.๗ บททวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑.๗.๑ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยกฤษณ์ กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคลเป็นการ ดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การหรือหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การ บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้พ้นจากงาน”^๒

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคลเป็นเทคนิคและวิธีดำเนินการในการ สรรหา ประโยชน์ การพัฒนาและการธำรงรักษาบุคคลที่มีประโยชน์ไว้กับองค์การ เพื่อที่จะให้เขา เหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุดนั่นเอง”^๓

โกสินทร์ ศรีเพชรพงษ์ กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคลเป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อให้ ได้บุคคลมาปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการนี้อาจดำเนินการหลาย เรื่องด้วยกันเป็นต้น การวางแผนนโยบาย ระเบียบและวิธีปฏิบัติในด้านการบริหารงานบุคคล การแผนงาน

^๒ สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยกฤษณ์, หลักการบริหารเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : ประชาชน, ๒๕๓๐), ๑๓๗ หน้า.

^๓ ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๓), ๕๔๒ หน้า.

บุคคล การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้งโอน ย้าย การพัฒนาบุคคล การเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ตลอดจนกระทำการให้บุคคลพ้นจากงาน”^๔

มานิต สุทธสกุล กล่าวว่า การกำหนดตำแหน่งและการบริหารงานบุคคลให้ยึดถือคุณสมบัติพื้นฐานของบุคคล ระยะเวลาการปฏิบัติงานหรือประสบการณ์ ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเป็นหลัก และยึดถืองานภารกิจหรือหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง รวมทั้งคุณสมบัติที่จำเป็นหรือที่ต้องการสำหรับปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้นเป็นหลัก

๑.๗.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาวิจัย ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้มีเอกสารและงานวิจัยที่น่าสนใจศึกษาในแง่มุมที่แตกต่างกันไปแต่สามารถนำมาช่วยเสริมความรู้แก่กันและกันได้ โดยงานวิจัยนั้นมีรายละเอียด ดังนี้

พนิต เข้มทอง กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยก่อนปี พ.ศ. ๒๕๔๒ มีลักษณะเด่น คือ เป็นการบริหารงานบุคคลที่จัดเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลรัฐบาลกลาง”^๕ และได้อธิบายไว้ว่าองค์กรบริหารส่วนจังหวัดมีข้าราชการของตนเองเรียกว่าข้าราชการส่วนจังหวัด อยู่ภายใต้คณะกรรมการกลางที่เรียกว่า คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.)

ปิยะ นิยมวงศ์ กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องระหว่างผู้บริหารกับลูกจ้าง นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามาในองค์การจนกระทั่งออกไปจากองค์การ”^๖ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงาน นโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ

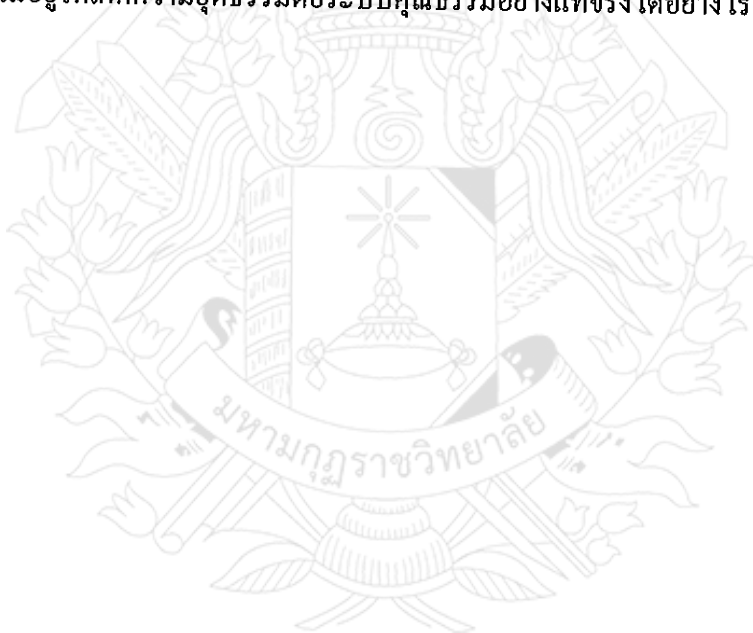
^๔ โกสินทร์ ศรีเพชร และคณะ, คู่มือสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกข้าราชการส่วนจังหวัด, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา, ๒๕๓๕), ๕๖๕ หน้า.

^๕ พนิต เข้มทอง, “ทิศทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๔๗, ๑๘๑ หน้า.

^๖ ปิยะ นิยมวงศ์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทการบินไทย : กรณีพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินฝ่ายมาตรฐานการบริหาร”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๒, ๑๑๑ หน้า.

ทั้งนี้ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ถึงแม้ว่ารัฐบาลกลางจะได้กระจายอำนาจให้ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลก็ตาม แต่อำนาจอำนาจการออกกฎ ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ก็ยังขึ้นอยู่กับส่วนกลาง เพื่อสร้างระบบคุณธรรมให้เกิดขึ้นในองค์การอย่างแท้จริง เป็นกฎเกณฑ์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนำไปใช้เป็นข้อปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เหมือนกันทั่วประเทศ ซึ่งยังทำให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ยังไม่มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามหลักการปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุป จากการวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลของรัฐบาลกลาง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายและมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๒๘๔ แล้ว จะสร้างระบบคุณธรรมให้เกิดขึ้นกับผู้ที่มีอำนาจที่มาจากการเลือกตั้งได้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจจะใช้ อำนาจที่ตนมีอยู่ให้เกิดความยุติธรรมต่อระบบคุณธรรมอย่างแท้จริงได้อย่างไร



บทที่ ๒

การบริหารงานบุคคลอันว่าด้วยการได้มาโดยการสรรหาตามกฎหมาย

พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัยการบริหารงานบุคคลอันว่าด้วยการได้มาบุคลากร โดยการสรรหาจากการแต่งตั้งบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารงานอย่างหนึ่งเพราะเป็นส่วนที่เกี่ยวกับปัจจัยเรื่อง “คน” การศึกษาเปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายอันว่าด้วยการได้บุคลากรจากการสรรหากับการคัดเลือก โดยได้ศึกษาในภาพกว้างให้เข้าใจก่อน แล้วค่อยศึกษาในรายละเอียดของกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้มองเห็นความสัมพันธ์หลัก ๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในที่นี้ผู้ศึกษาวิจัยมุ่งที่จะกล่าวถึงแนวคิดการบริหารราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานบุคคลในองค์การ แนวคิดการบริหารงานบุคคล หลักการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด นโยบายการบริหารงานบุคคล กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล องค์กกลางการบริหารงานบุคคล อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การจัดโครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด และการควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์การ ดังนี้

๒.๑ แนวคิดการบริหารราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การบริหารราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผลสืบเนื่องมาจาก “สภาจังหวัด ตาม พ.ร.บ.สภาจังหวัด พ.ศ. ๒๕๘๑ ซึ่งกำหนดให้มีสภาจังหวัดอันประกอบด้วย ราษฎรที่ได้รับเลือกขึ้นมาภายในจังหวัด”^๑ นั้น ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาผู้ว่าราชการจังหวัดในการดำเนินการของท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อให้การบริการต่างๆ ของทางราชการ ได้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม การดำเนินกิจการของผู้ว่าราชการจังหวัดจำเป็นต้องอาศัยระเบียบแบบแผนและนโยบายของราชการส่วนกลาง งบประมาณที่จะใช้ในการดำเนินงานก็ใช้งบประมาณของราชการส่วนกลาง คือ งบประมาณ การดำเนินงานจึงไม่มีผลในทางปฏิบัติมากนัก กล่าวได้ว่า สภาจังหวัด

^๑ สมบัติ สืบสมาน, การบริหารการปกครองท้องถิ่น, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๗๖.

ในสมัยนั้น เป็นเพียงองค์กรซึ่งทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่ผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติหน้าที่ในท้องที่ให้เป็นไปตามความต้องการของราษฎรในท้องที่เท่านั้น ในทางปฏิบัติจะได้ผลน้อย เพราะสภาจังหวัดขาดอำนาจหน้าที่และไม่มีอิสระที่จะดำเนินกิจการของท้องถิ่นได้โดยลำพังตนเอง ต้องพึ่งพาราชการส่วนกลางในการปฏิบัติงาน

ต่อมาได้มีแนวคิดเกี่ยวกับหน่วยการปกครองท้องถิ่น ว่าควรมีพื้นที่ครอบคลุมทั่วประเทศ ดังที่เป็นอยู่ในประเทศที่มีการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และในขณะนั้นหน่วยการปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลและสุขาภิบาลมีเฉพาะในตัวจังหวัดและอำเภอที่มีความเจริญแล้วเท่านั้น ยังมีพื้นที่อีกจำนวนมากที่อยู่นอกเขตเทศบาลและสุขาภิบาล ดังนั้น “จึงควรจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่นเพื่ออุดช่องว่างนั้นเสีย”^๒ ประกอบกับได้มีการพิจารณาร่าง พ.ร.บ. สภาจังหวัด พ.ศ. ๒๔๘๑ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๔๘๕ และ พ.ศ. ๒๔๘๗ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสภาจังหวัดเป็นเพียงที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งยังขาดอำนาจหน้าที่และกำลังเงินที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นในจังหวัดนั้น จึงเห็นสมควรที่จะปรับปรุงให้จังหวัดมีอำนาจรายได้และดำเนินกิจการเอง โดยให้สภาจังหวัดมีอำนาจเพิ่มขึ้น จึงได้มีการประกาศใช้ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๘๘ จัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นเป็นหน่วยการปกครองแยกไปจากระเบียบบริหารราชการส่วนกล

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานบุคคลในองค์กร

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีองค์กรต่าง ๆ ซึ่งได้ให้ข้อสรุปในการออกแบบองค์กรอันเป็นสากล แม้ว่าทฤษฎีแต่ละแนวอาจมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง แต่ความประสงค์ที่จะใช้ให้เห็นถึงการออกแบบองค์กรที่ดีที่สุดสามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์ ซึ่งทฤษฎีองค์กรสมัยเริ่มแรกได้เสนอให้มีการรวมอำนาจ มีการวางแผนและระเบียบอย่างมีเหตุผล มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน มีการจัดแผนงานตามหน้าที่ และมองคนเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งขององค์กร มีการนำวิธีการวิทยาศาสตร์เข้ามาใช้ในการบริหารงาน ต่อมาความคิดเหล่านี้ไม่อาจแก้ปัญหาการบริหารที่ซับซ้อนอันเป็นผลมาจากความเจริญทางด้านเทคโนโลยี

การศึกษาวิจัย ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยขอทำความเข้าใจกับทฤษฎีว่าสามารถแบ่งแยกได้ออกไปหลายแบบหลายระดับ แต่จะพิจารณาในแง่ใดนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้เป็นสำคัญ การเปลี่ยนแปลงทฤษฎีองค์กรเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม แต่ในที่นี้ ผู้ศึกษาวิจัยมุ่งจะกล่าวถึงแนวทฤษฎีของ แม็กซ์ เวเบอร์ ไทมอน และมาโย ดังนี้

^๒ เรื่องเดียวกัน.

แม็กซ์ วีเบอร์ (Max Weber) กล่าวถึง “ความชอบธรรมของอำนาจที่มาจากกฎหมาย เห็นว่าผู้ใช้อำนาจปกครองนั้น ต้องมีอำนาจตามกฎหมายหรือกฎหมายให้อำนาจของบุคคลนั้น กระทำการใด ๆ ได้ ซึ่งอำนาจตามกฎหมายนี้มีตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงระดับต่ำสุด ในระดับสูงสุด”^๓

ระบบราชการตามแนวคิดของ แม็กซ์ วีเบอร์ (Max Weber) เป็นการบริหารที่จัดหลักการจัดสายการบังคับบัญชามีการแบ่งงานกันทำตามกฎเกณฑ์ กฎเกณฑ์นั้นต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร การปฏิบัติงานไม่คำนึงถึงตัวบุคคล ข้าราชการ คำนึงถึงความมีเหตุผล มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด มีการยึดหลักคุณธรรม และความรู้ทางเทคนิคเป็นหลักเกณฑ์ ในการบรรจุแต่งตั้งและเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

เฮส.เอ. ไชมอน (H.A. Simon) กล่าวถึง “ความไม่สมบูรณ์ของระบบราชการชี้ให้เห็นว่านักบริหารไม่อาจเป็นผู้ตัดสินใจ หรือปฏิบัติตามเกณฑ์ข้อบังคับขององค์การได้ร้อยเปอร์เซ็นต์นั้นคือ นักบริหารมีเหตุผลอยู่ในวงจำกัด การบริหารจึงจำเป็นต้องเป็นไปตามสติ ปัญญาความรู้ ความสามารถ เท่าที่ผู้บริหารมีอยู่ การใช้ระบบเหตุผลในระบบราชการจึงเกิดขึ้นได้ยาก”^๔

มาโย (Elton Mayo) ซึ่งเป็นบิดาคนหนึ่งในขบวนการมนุษยสัมพันธ์ เขาให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ ระหว่างคนงานด้วยกันเองในอันที่จะเพิ่มผลผลิตในองค์การ “การมีการติดต่ออย่างเปิดเผย ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง การให้โอกาสกับผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาร่วมตัดสินใจ อย่างเป็นประชาธิปไตย การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนและเอาใจใส่ดูแลเขาให้ความเป็นกันเอง กับเขามากกว่างานย่อมทำให้มีผลงานเพิ่มขึ้นมา โดยจะให้ความสำคัญแก่คนมากกว่าระบบโดยถือว่าจิตวิทยาของคนสำคัญกว่ากฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ ที่ควบคุมพฤติกรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมของคนทั้งในองค์การที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ”^๕

การศึกษาวิจัย การที่บุคคลนำลักษณะต่าง ๆ มาโยงองค์การเช่นการรับรู้บุคลิกภาพ ทัศนคติ และความต้องการต่าง ๆ ลักษณะเหล่านี้ เมื่อนำมาประสานงานกันเข้าก็จะกลายเป็นพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารถ้าต้องการที่จะเป็นผู้จูงใจ และผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่าง ๆ ภายในองค์การในสายตาของการรับรู้มากกว่าการหาข้อเท็จจริง ทั้งนี้ เพราะแต่ละบุคคลมี

^๓ แม็กซ์ วีเบอร์ (Max Weber) อังใน อวยชัย ชบา, องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๒๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๑๔๕.

^๔ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔๗.

^๕ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๘.

ประสบการณ์เรียนรู้ที่ต่างกัน การที่จะให้มองสิ่งเดียวกันในสายตาอย่างเดียวกันหรือรับรู้เหมือนกันย่อมเป็นไปได้ การยอมรับความจริงนี้แต่ละคนนั้นย่อมมีแนวคิดซึ่งเป็นรูปภาพแสดงให้เห็นแต่เป็นความรู้สึกส่วนตัวที่พยายามทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นเท่าที่ตนจะมองเห็นหรือสามารถรับรู้ได้

การศึกษาวิจัย พฤติกรรมองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก “การที่บุคคลแต่ละคนมีความสัมพันธ์กับคน หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของแต่ละบุคคล มากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริง ในการที่จะทำความเข้าใจเหตุการณ์”^๖ การเปลี่ยนแปลงหรือความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ โดยเฉพาะที่มาจากตัวบุคคลนั้นว่าเป็นอย่างไร มีความจำเป็นอย่างไรที่จะต้องศึกษา ทำความเข้าใจแต่ละบุคคลที่อยู่ในองค์การนั้นในแง่นี้จะเห็นได้ว่ากระบวนการรับรู้มีความสำคัญในตัวของมันเอง คือ จะช่วยให้เข้าใจบุคคลและกลุ่มที่รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ภายนอก ซึ่งอาจจะไม่เห็นกับความจริงที่เกิดขึ้นเลยก็เป็นได้

การที่บุคคลในองค์การมักจะได้รับสิ่งเร้าเกี่ยวกับความรู้สึกที่สัมผัสได้ง่าย ๆ เช่น คำสั่งที่ไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือการสั่งด้วยวาจาจากคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษร แสงสี กลิ่น รส รสชาติอื่น ๆ ที่สัมผัสได้ เป็นต้น เป็นไปไม่ได้ที่จะเขียนสัญญาหรือสิ่งเร้าเกี่ยวกับความรู้สึกที่สัมผัสได้ที่ลูกจ้าง คนงาน ได้รับระหว่างการทำงาน ๘ ชั่วโมงต่อวัน ได้ทั้งหมด และถ้าเราได้ศึกษาในเรื่องนี้อย่างใกล้ชิดบางทีก็จะรับรู้สิ่งเร้าหรือสัญญาเป็นที่ลูกจ้างคนงานวางเฉยไม่สนใจที่จะรับรู้

๒.๓ แนวคิดการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นแนวทางการบริหารงานที่เกี่ยวกับคน ผู้ศึกษาจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และระบบงานของภาครัฐ โดยปกติคำว่า “ภาครัฐ” มักจะกล่าวกันโดยทั่วไปเกี่ยวกับ “ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของรัฐ โดยมีข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งมีความหมายครอบคลุมถึงภาระหน้าที่ทั้งที่เป็นของรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น ตลอดจนองค์กรต่าง ๆ ที่รัฐเข้าไปมีส่วนในการควบคุมการกำกับดูแล”^๗

^๖ วุฒิชัย จันทง, แนวความคิดเรื่องพฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : เจริญรัตน์การพิมพ์, ๒๕๒๐), หน้า ๑๕๓.

^๗ ทิวาดี เมฆสวรรค์, แนวคิดโครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๕.

การบริหารงานบุคคลนั้น สิ่งที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ผู้บริหารมีอำนาจต้องอาศัย กิจกรรม และหลักการบริหารงานบุคคลที่ยอมรับกัน คือ “พอสต์คอร์บ(POSDCORB)”^๔ ซึ่งการบริหารงานบุคคลดังกล่าว จะต้องเป็นไปตามกระบวนการหรือขั้นตอนของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

P = PlanniG	คือ การวางแผนงาน
O = Organizing	คือ การจัดองค์การ
S = Staffing	คือ การจัดบุคลากร
D = Directing	คือ การอำนวยการ
CO = CO-ordinating	คือ การประสานงาน
R = Reporting	คือ การรายงาน
B = Budgeting	คือ การงบประมาณ

การวางแผนงาน (PlanniG) เป็นขั้นตอนแรกของการบริหารในการจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานรวมไว้เป็นการล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์การ

การจัดองค์การ (Organizing) เป็นขั้นตอนที่สองในการจัดการ นั่นก็คือกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การบริหาร และการจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนสอดคล้องกัน ไม่ก้าวก้ำกัยกัน

การจัดบุคลากร (Staffing) เป็นการบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่การคัดเลือก การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การสร้างขวัญและบรรยากาศในการทำงานที่ดี

การอำนวยการ (Directing) เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารคือ การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม การบังคับบัญชา การพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนกระทั่งการสั่งลงโทษ สั่งพัก ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก

การประสานงาน (CO-ordinating) เป็นการติดต่อประสานงานด้านต่าง ๆ ของสายงานที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องไม่หยุดชะงัก โดยการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานนั่นเอง

^๔ไพรัช สร้างถิ่น, การบริหารราชการ, (กรุงเทพมหานคร : กรมบัญชีกลาง, ๒๕๓๕), หน้า ๓๕๓.

การรายงาน (Reporting) เป็นการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้ทราบการเคลื่อนไหว ความคืบหน้าของกิจการ ตลอดจนทราบถึงบทบาทของบุคลากรว่า ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร

การงบประมาณ (Budgeting) การจัดทำงบประมาณรายรับ-รายจ่าย การจัดทำบัญชีการรับ การจ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงิน และทรัพย์สิน วัสดุครุภัณฑ์

สำหรับการบริหารงานบุคคลนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะกล่าวถึงการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ดังนี้

๒.๓.๑ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ไม่ว่าจะ เป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และการบริหารงานบุคคล จะต้องเกี่ยวข้องกับองค์การและสิ่งแวดล้อม งาน และบุคคล ดังนี้

๒.๓.๑.๑ องค์การและสิ่งแวดล้อม องค์การและสิ่งแวดล้อมที่ว่าจ้างบุคคลให้มา ทำงาน กระบวนการบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับองค์การ นโยบายและปรัชญาการทำงาน ของ บุคคลภายในองค์การนั้น “ปัจจัยสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบหลักด้วยก็เป็นเพราะสภาพแวดล้อม ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาปรัชญาและระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลจำเป็น จะต้องถูกกำหนดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวการณ์และสิ่งแวดล้อม ด้วย”^๕

๒.๓.๑.๒ งาน งานที่องค์การจะมอบหมายให้บุคคลรับผิดชอบ ปฏิบัติการ บริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง คือ จะต้องกำหนดรายละเอียดและขอบเขตของงาน กำหนดคุณสมบัติ และความรู้ความสามารถของบุคคลที่เหมาะสมกับงาน เป็นต้น

๒.๓.๑.๓ บุคคล บุคคลผู้ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานภายในองค์การนั้น คือ ข้าราชการ และลูกจ้างของรัฐกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ได้แก่ การดำเนินการ เลือกรับบุคคลเข้ามาทำงาน การบรรจุบุคคลที่เลือกรับแล้วให้เข้ามาเป็นข้าราชการหรือลูกจ้าง การจัดทำทะเบียนประวัติของบุคคล เป็นต้น

^๕ ทิพาวดี เมฆสวรรค์, แนวคิดโครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐ, อ่างแก้ว, หน้า ๒๑.

๒.๓.๒ การบริหารงานบุคคลภาครัฐ

การบริหารงานบุคคลภาครัฐ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนจังหวัดโดย โสธร กิจกรรมหลัก ๆ ของการบริหารงานบุคคลนั้น จะเป็นเรื่องพื้นฐานของการบริหารงานบุคคล สรุปได้ ดังนี้

๒.๓.๒.๑ การจำแนกบุคคล การจำแนกตำแหน่งบุคคลจำเป็นจะต้องจำแนกตำแหน่งบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการให้ค่าตอบแทน และจัดระบบบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับระบบการจำแนกบุคลากร การจำแนกตำแหน่งก็อาจใช้ระบบจำแนกตามขั้นยศของบุคคล เป็นต้น

๒.๓.๒.๒ การเลือกสรรและแต่งตั้งบุคคล คือ การเลือกสรรเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะวิวัฒนาการของระบบคุณธรรม ได้ก่อกำเนิดมาเพื่อกระบวนการนี้เป็นอันดับแรกก็ได้ และโดยที่ทางราชการถือว่า เป็นงานของส่วนรวม โดยรัฐหรือประชาชนคือเจ้าของ การเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการจึงต้องเปิดกว้าง และมีระบบที่เชื่อถือได้ในเรื่องของความยุติธรรม และความเสมอภาค การบริหารงานบุคคลหน่วยงานของรัฐ จึงให้ความสำคัญกับเทคนิคและวิธีการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นอย่างมาก

๒.๓.๒.๓ การจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทน การกำหนดเงินเดือนและระบบการให้ค่าตอบแทนแก่บุคคลเป็นเรื่องสำคัญมาก ในการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ทั้งนี้ เพราะเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็นตัวเงินซึ่งรัฐพึงจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นเงินที่มาจากรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งจะต้องได้รับการควบคุมดูแลการใช้จ่ายงบประมาณโดยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและประชาชน เป็นต้น

๒.๓.๒.๔ การจัดทำทะเบียนประวัติ “การจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรในองค์การ เป็นการจดบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับประวัติบุคคลที่เข้าทำงานในองค์การตลอดจนความเคลื่อนไหวต่างๆ เกี่ยวกับตัวบุคคลตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่กับองค์การตั้งแต่เริ่มทำงานจนออกจากงานไป”^{๑๑}

๒.๓.๒.๕ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรได้รับการยอมรับว่าเป็นกิจกรรมหลักที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ การวางแผนกำลังคน การวางแผนทางก้าวหน้าในอาชีพ เป็นพื้นฐานที่สำคัญของระบบการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อยกระดับคุณค่าของความเป็นมนุษย์ทั้งในด้านความรู้ทั่วไปด้านวัฒนธรรมคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมด้วย

^{๑๑} มณี เหมทานนท์, การบริหารงานบุคคล, (บุรีรัมย์ : วิทยาลัยครูบุรีรัมย์, ๒๕๓๕),
หน้า ๓๕.

๒.๓.๒.๖ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึก และลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลในบังคับบัญชา ในช่วงรอบระยะเวลาหนึ่งที่ได้กำหนดไว้เป็นที่แน่นอน เป็นระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยพิจารณาจากปริมาณงานและคุณภาพของงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

๒.๓.๒.๗ ระเบียบวินัย คำว่าวินัย หมายถึง ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุมความประพฤติของผู้ปฏิบัติงาน ในองค์การให้สามารถอำนวยความสะดวก และสามารถปฏิบัติร่วมกันได้ด้วยความเรียบร้อย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักในการบริหาร เมื่อมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่กำหนดไว้ ผู้บังคับบัญชาก็จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับความผิดนั้นด้วยความยุติธรรมและรวดเร็ว

๒.๓.๒.๘ ผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการ ผลประโยชน์เกื้อกูล และสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้ประจำอยู่แล้วผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการที่ให้นั้นจะเป็นทั้งในรูปของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร สิทธิในการลา โดยได้รับเงินเดือนเต็ม เป็นต้น

๒.๔ หลักการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การจัดการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย ได้แก่ “ฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติได้แก่สภาจังหวัดเป็นผู้ใช้อำนาจในการกำหนดนโยบายในการบริหาร และควบคุมการบริหารงานของฝ่ายบริหาร ให้เป็นไปตามนโยบาย และกฎหมายระเบียบแบบแผน”^{๑๑} ส่วนฝ่ายบริหารนั้น ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหน้าที่หัวหน้ารับผิดชอบการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน และนโยบายที่ฝ่ายนิติบัญญัติกำหนดไว้ ดังนี้

๒.๔.๑ ฝ่ายนิติบัญญัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สภาจังหวัด ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สมาชิกที่ราษฎรเลือกตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัดถือว่าเป็นองค์กรผู้แทนของประชาชน เป็นฝ่ายร่วมดำเนินกิจการส่วนจังหวัด มีหน้าที่หลักในการออกข้อบัญญัติจังหวัด สำหรับใช้บังคับในเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบ

^{๑๑} สมบัติ สืบสมาน, การบริหารการปกครองท้องถิ่น, อ่างแล้ว, หน้า ๒๗๘.

และควบคุมการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร ให้เป็นไปตามเจตจำนงของประชาชนในจังหวัดนั้น ทั้งนี้ ภายใต้อำนาจของกฎหมายที่กำหนดไว้

๒.๔.๒ ฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการส่วนจังหวัด และเป็นผู้ดำเนินกิจการส่วนจังหวัดควบคู่ไปกับสภาจังหวัด มีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชารองจากผู้ว่าราชการจังหวัด และมีนายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการส่วนจังหวัด และบริหารกิจการส่วนจังหวัดในเขตอำเภอ/กิ่งอำเภอนั้น “การจัดการบริหารงานของฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด”^{๑๒} มีดังนี้

๒.๔.๒.๑ สำนักเลขาธิการจังหวัด มีหน้าที่เกี่ยวกับกิจการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเลขาธิการจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบ แบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น ๒ หมวดงาน คือ หมวดบริหารงานทั่วไป หมวดแผนและงบประมาณ

๒.๔.๒.๒ ส่วนการคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีหัวหน้าส่วนการคลังเป็นผู้รับผิดชอบ แบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น ๓ หมวดงาน คือ หมวดการเงิน หมวดการบัญชี หมวดตรวจสอบและพัฒนารายได้

๒.๔.๒.๓ ส่วนโยธา มีหน้าที่เกี่ยวกับงานช่าง และโครงการสาธารณูปโภค ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีหัวหน้าโยธาเป็นผู้รับผิดชอบ แบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น ๓ หมวดงานคือ หมวดสำรวจและออกแบบ หมวดก่อสร้างและซ่อมบำรุง และหมวดเครื่องจักรกล

๒.๔.๒.๔ ส่วนอำเภอ เป็นหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ประจำอยู่ตามอำเภอ โดยมีหัวหน้าส่วนอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบ โดยแบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น ๓ หมวดงาน คือ หมวดการคลัง หมวดพัฒนาและโยธาและหมวดบริหารงานทั่วไป

สำหรับการจัดการบริหารงานของขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมาย พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติได้แก่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำหรับฝ่ายบริหารได้แก่ นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของโดยตรงประชาชน เป็นหน้าที่หัวหน้ารับผิดชอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบแบบแผนและนโยบายตามเจตจำนงของประชาชนในจังหวัด ดังนี้

^{๑๒}เคชา ใจกลาง, การเมืองและการปกครองท้องถิ่น, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์, ๒๕๕๘), หน้า ๑๐๒.

๒.๔.๓ ฝ่ายนิติบัญญัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สภากององค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ราษฎรเลือกตั้งขึ้นมา ตามกฎหมายว่าด้วย “การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และกฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๘”^{๑๑} ถือว่าเป็นองค์กรผู้แทนของประชาชน เป็นฝ่ายร่วมดำเนินการกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่หลักในการออกข้อบัญญัติจังหวัดสำหรับใช้บังคับในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและควบคุมการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารให้เป็นไปตามเจตจำนงของประชาชนในจังหวัด ทั้งนี้ ภายใต้อำนาจของกฎหมายที่กำหนดไว้

๒.๔.๔ ฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ กำหนดให้ นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการส่วนจังหวัดและเป็นผู้ดำเนินกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ควบคู่ไปกับสภากององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีรองนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด และปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชารองจากนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ โครงสร้างการบริหารงานและการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยุค โสธร ช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ๒๕๖๕ ยังใช้โครงสร้างแบบเดิมอยู่ คือ สำนักงานเลขานุการจังหวัด ส่วนการคลัง ส่วนช่าง และส่วนอำเภอ ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ “ประกาศ ก.จ.จ.ย โสธร หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๕”^{๑๒} ได้กำหนดส่วนราชการไว้ ดังนี้

๒.๔.๔.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไป การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น ๔ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายนิติการและการพาณิชย์ และฝ่ายประชาสัมพันธ์

^{๑๑} ไพโรจน์ สดววรรณวี, รวมกฎหมายท้องถิ่น, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : แสงจันทร์การพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๕๕.

^{๑๒} สุทธิ มากบุญ, หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด, (ยโสธร : หจก. จีอะการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๗๘.

๒.๔.๔.๒ กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่เกี่ยวกับงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การประชุมกรรมการต่าง ๆ การจัดทำระเบียบวาระการประชุม การติดตามผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือกรรมการต่าง ๆ งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับการประชุม การตั้งกระทู้ถาม ข้อเสนอแนะ และสิทธิสวัสดิการของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น ๓ ฝ่าย คือ ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ฝ่ายการประชุมสภา และฝ่ายการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒.๔.๔.๓ กองแผนและงบประมาณ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ การจัดระบบข้อมูล แบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น ๓ ฝ่าย คือ ฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้ และฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล

๒.๔.๔.๔ กองคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเบิกเงินเค็อน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ การจัดทำงบประมาณรายชานฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงิน การจัดทำบัญชี ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย การทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี และการพัสดุ แบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น ๔ ฝ่าย คือ ฝ่ายการเงิน ฝ่ายการบัญชี ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน และฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๒.๔.๔.๕ กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการสำรวจออกแบบ จัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม จัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ ออกแบบและเขียนแบบ ตรวจสอบการก่อสร้างควบคุมอาคาร แผนการปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง แผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล รวบรวมประวัติ ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานการการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน แบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น ๗ ฝ่าย คือ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง ฝ่ายสำรวจและออกแบบ ฝ่ายเครื่องจักรกล ฝ่ายสาธารณภัยและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายการผังเมือง ฝ่ายสาธารณูปโภคและพัฒนาแหล่งน้ำ และฝ่ายวิเคราะห์และทดสอบวัสดุ

๒.๔.๔.๖ กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรมมีหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษา ส่งเสริม การกีฬาจาริตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น การจัดการศึกษา ส่งเสริมการท่องเที่ยว การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การประเมินตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาการจัดการศึกษาพิเศษเรียนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญ และอาชีพ ส่งเสริมการจัดศูนย์การเรียนชุมชน และส่งเสริมการจัดการศึกษา

ตามอัยยาศัยแก่ประชาชน แบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น ๓ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารการศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และฝ่ายส่งเสริมกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว

๒.๔.๔.๖ กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีหน้าที่เกี่ยวกับงานการสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม การสงเคราะห์สวัสดิการเด็ก เยาวชน การส่งเสริมสุขภาพกลุ่มแม่และเด็ก การช่วยเหลือสตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ การส่งเสริมอาชีพ ประชาชนให้อยู่ดีกินดี ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน แบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายพัฒนาสังคม และฝ่ายส่งเสริมอาชีพ

๒.๔.๔.๗ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกเงิน การเก็บเงิน การพัสดุ การตรวจทรัพย์สิน การรับเงินทุกประเภท การเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี การตรวจสอบพัสดุ และการเก็บรักษาเอกสารฎีกาเบิกเงิน เป็นต้น

๒.๕ นโยบายการบริหารงานบุคคล

นโยบายการบริหารงานบุคคลนั้น ที่เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ได้กำหนดขอบข่ายของนโยบายจะครอบคลุมการบริหารงานบุคคล หรือจัดทำนโยบายให้ครอบคลุมได้ทุกเรื่องก็ตาม การมีนโยบายจะช่วยแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลที่ขาดแนวทางการปฏิบัติงาน หรือการบริหารงานที่ขาดทิศทางที่แน่นอน นอกจากนั้นยังช่วยให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้ทราบปรัชญาแนวความคิด หลักการของผู้บริหารและผู้ร่วมงานอันจะนำมาซึ่งความเข้าใจที่ถูกต้องสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อีกด้วย

เหตุผลที่องค์การจำเป็นต้องมีนโยบายการบริหารงานบุคคล “เพื่อฝ่ายบริหารจะได้ศึกษาความต้องการขั้นพื้นฐานทั้งขององค์การและผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งต้องพิจารณา ถึงการปฏิบัติงานทั้งภายในและเปรียบเทียบกับองค์การอื่น ทำให้การปฏิบัติงานเป็นระบบมีระเบียบและหลักเกณฑ์”^{๑๕} เป็นต้น

จากเหตุผลที่ได้ศึกษาวิจัยมา จะเห็นได้ว่านโยบายการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นแนวทางที่ฝ่ายบริหารหรือผู้มีอำนาจที่เป็นผู้กำหนดขึ้นนั้นมีความสำคัญและจำเป็นต้องกำหนดขึ้นในองค์การ เพราะนโยบาย จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติงานดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล เป็นเรื่องที่ควรกระทำอย่างยิ่งเพราะนโยบายจะทำให้บุคลากรทุกคนทราบแนวทางในการปฏิบัติงาน แม้ว่าองค์การจะไม่สามารถกำหนดนโยบายได้ครบทุกด้าน

^{๑๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๒.

ของการบริหารก็ตาม การกำหนดนโยบายจะทำให้บุคลากรได้ทราบถึงปรัชญาในการดำเนินงานขององค์การได้ ทราบวัตถุประสงค์ ตลอดจนแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

๒.๖ กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การเปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการได้บุคลากร จากการสรรหา และการคัดเลือกขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโดย โสธร จำเป็นจะต้องมีการกำหนดกรอบในการบริหารงานบุคคล เช่น กฎหมาย ระเบียบ เป็นตัวกำกับสำหรับการบริหารงานบุคคลขององค์การนั้น สิ่งที่เป็นตัวกำกับหรือกลไกการดำเนินการคือกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ซึ่งมีผลใกล้เคียงกับกฎหมายในแง่ที่ว่าหน่วยงานต่าง ๆ ในภาครัฐทุกแห่งต้องถือปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรของรัฐให้เป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในกฎระเบียบดังกล่าว การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโดย โสธร อยู่ ๓ ส่วนสำคัญ คือ

๒.๖.๑ กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการและการปฏิบัติงาน เป็นกฎหมายที่ระบุเกี่ยวกับขอบเขตอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

๒.๖.๒ กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นกฎหมาย “กำหนดระเบียบ เงื่อนไขการเป็นข้าราชการและระเบียบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับตัวข้าราชการ”^{๑๖} เช่น กฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย วินัย การกำหนดตำแหน่ง เป็นต้น

๒.๖.๓ กฎหมายเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด จะกำหนดระเบียบการให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลแยกต่างหาก เช่น ได้กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

๒.๗ องค์การกลางการบริหารงานบุคคล

องค์การกลางการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมและกำกับดูแลให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ดำเนินไปได้อย่างมีมาตรฐานเดียวกัน การศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใต้กฎหมาย

^{๑๖} โกสินทร์ ศรีเพชร และคณะ, คู่มือสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกข้าราชการส่วนจังหวัด, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ อักษรพิทยา, ๒๕๓๕), หน้า ๑๘๘.

พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น มีอยู่ ๒ ส่วน”^{๑๑} คือ

๒.๗.๑ ส่วนกลาง มีคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัดเรียกโดยย่อว่า“ก.จ.”ให้มีอำนาจและหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วย กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้ สำหรับ คณะรัฐมนตรี และคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และมีอำนาจออกกฎ ก.จ. ข้อบังคับ ระเบียบ ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ออกกฎ ก.พ. ข้อบังคับ ระเบียบ ในระหว่างที่ยังไม่ได้ออกกฎ ก.จ. ข้อบังคับ ระเบียบ ให้นำกฎ ก.พ. มาใช้บังคับโดยอนุโลม

๒.๗.๒ ส่วนภูมิภาค มีคณะอนุกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัดเรียกโดยย่อว่า“อ.ก.จ.จังหวัด” ให้มีหน้าที่ช่วยคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัดปฏิบัติการในจังหวัด ตามที่คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัดมอบหมาย และมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือน กำหนดไว้สำหรับ คณะอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนกระทรวง และคณะอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนจังหวัด

การศึกษา การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย โสธร ตามกฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ ยังมีการรวมอำนาจการบริหารงานบุคคลไว้ที่ ส่วนกลางส่วนหนึ่ง ทั้งนี้ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในอดีตส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคก็อาศัยอำนาจ ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับข้าราชการส่วนจังหวัดโดย อนุโลม ได้แบ่งอำนาจในการบริหาร งานบุคคลข้าราชการออกเป็น ๒ ระดับ คือ ส่วนกลางกับส่วน ภูมิภาค

๒.๗.๓ ส่วนกลาง มีคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) โดยมีข้าราชการพลเรือน ตั้งคณะกรรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการส่วนจังหวัด ในส่วนกลาง สำหรับการย้าย และการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการส่วนจังหวัด ตั้งแต่ระดับ ๖ ซึ่งดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้าส่วนราชการ ให้เป็นอำนาจของอธิบดีผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ทั้งนี้ อาศัยอำนาจตามกฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยอนุโลม มาใช้บังคับกับข้าราชการส่วนจังหวัด

^{๑๑} โกสินทร์ ศรีเพชร และคณะ, คู่มือสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกข้าราชการส่วนจังหวัด, อ้างแล้ว, หน้า ๒๐๓.

๒.๗.๔ ส่วนภูมิภาค มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นข้าราชการพลเรือน สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมาจากการแต่งตั้งโดยตรง “มีอำนาจในการสั่งบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการส่วนจังหวัด ตั้งแต่ ระดับ ๗ ลงมา ซึ่งมีใช้หัวหน้าส่วนราชการ”^{๑๔} ตาม พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๕๒(๗)

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้มีการตรารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๒๘๔ “กำหนดให้รัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นทั้งหลายที่มีความเป็นอิสระ ในการกำหนดนโยบายการปกครองการบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง”^{๑๕} โดยเฉพาะคณะผู้บริหารหรือผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของท้องถิ่น จึงได้มีการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่น โดยการตรากฎหมายเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมาใหม่ พร้อมกับการแก้ไขกฎหมายเดิม เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหาร

การศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ปัจจุบันอำนาจ การบริหารงานบุคคลมีความชัดเจนมากขึ้น แต่ยังมีข้อระเบียบบางส่วนที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.ข.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องถือเป็น หลักเกณฑ์และปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการบริหารงานบุคคลแก่ข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด

จากการศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนจังหวัด แบ่งแยกองค์กรกลาง การบริหารงานบุคคล ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ “ให้อยู่ใน รูปแบบของคณะกรรมการ โดยแต่ละคณะกรรมการค่างมีอิสระในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในแต่ละระดับของตนเอง”^{๑๖}

^{๑๔} ประธาน สุวรรณมงคล, รวมกฎหมายการเมืองและการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : หจก. นำกิจการพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๗๗.

^{๑๕} ไพโรจน์ สุวรรณฉวี, รวมกฎหมายท้องถิ่น, อ่างแก้ว, หน้า ๖๗.

^{๑๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๖๓.

๒.๘ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดำเนินงานกิจการส่วนจังหวัด ภายในเขตจังหวัด ซึ่งอยู่นอกเขตเทศบาล และ สุขาภิบาลและกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสภาจังหวัดสำหรับเจ้าหน้าที่ตามพ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ นั้น เป็นอำนาจหน้าที่ของสภาจังหวัดที่เรียกว่า “วงงานสภาจังหวัด” ทั้งนี้ อาจพิจารณาแยกได้ ดังนี้

๒.๘.๑ อำนาจหน้าที่ในทางนิติบัญญัติ อำนาจหน้าที่ของสภาในเรื่องนี้ได้แก่ การเสนอและพิจารณาร่างข้อบัญญัติจังหวัด และการอนุมัติข้อบัญญัติจังหวัดชั่วคราว เพื่อใช้บังคับแก่ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมีพื้นที่อยู่นอกเขตเทศบาล สุขาภิบาล และหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่น

๒.๘.๒ อำนาจหน้าที่ในการควบคุมฝ่ายบริหาร ได้แก่อำนาจในการควบคุมฝ่ายบริหารให้ดำเนินกิจการส่วนจังหวัดเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนดไว้ “อำนาจตามกฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๔๕”^{๒๐} การศึกษาวิจัย องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

๑. ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
๒. จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
 ๓. สนับสนุนสภาตำบลและส่วนราชการอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
 ๔. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและส่วนราชการท้องถิ่นอื่น
 ๕. แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
๖. อำนาจหน้าที่ของจังหวัด ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ เฉพาะภายในเขตสภาตำบล
 ๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

^{๒๐} ไพโรจน์ สุวรรณฉวี, รวมกฎหมายท้องถิ่น, อ่างแก้ว, หน้า ๑๐๘.

๘. จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่น ที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ส่วนราชการอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๙. จัดทำกิจการอื่นใดที่กำหนดไว้ ตามกฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องเป็นไป เพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยใช้วิธีการ “การบริหารบ้านเมืองที่ดีต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดทำงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างการตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงานการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยกรนั้น”^{๒๒}

อำนาจหน้าที่ของ ฝ่ายสภาจังหวัดจะเป็นไป ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นอำนาจที่เรียกว่า “วงงานกิจการสภาจังหวัด” สำหรับอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ นั้น เป็นอำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เรียกว่า “วงงานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด” ทั้งนี้ พิจารณาแยกได้ ดังนี้

๑. อำนาจหน้าที่ในทางนิติบัญญัติอำนาจในเรื่องนี้ได้แก่การเสนอและพิจารณาร่างข้อบัญญัติ และการอนุมัติข้อบัญญัติ เพื่อใช้ข้อบังคับแก่ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒. อำนาจหน้าที่ควบคุมฝ่ายบริหาร ได้แก่ อำนาจในการควบคุมฝ่ายบริหารให้ดำเนินกิจการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบกำหนดไว้ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว มี ๒ ลักษณะ คือ

๒.๑ การตั้งกระทู้ถาม สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีสิทธิตั้งกระทู้ถาม นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดในข้อความใด ๆ อันเกี่ยวกับงานในหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่จะตั้งกระทู้ถามเกี่ยวกับงานในอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนภูมิภาคหรือส่วนกลางไม่ได้

๒.๒ การสอบถามข้อเท็จจริง นอกจากกระทู้ถามในสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้ว สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ยังมีสิทธิที่จะสอบถามข้อเท็จจริงต่อผู้ว่าราชการจังหวัด จังหวัด เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของราชการส่วนภูมิภาคอีกด้วย

^{๒๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๕.

๒.๕ การจัดโครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การศึกษาวิจัย เปรียบเทียบการจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและการกำหนดกรอบอัตรากำลังในส่วนต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วน พ.ศ. ๒๕๕๘ และกฎหมายกำหนดขึ้นใหม่ คือ กฎหมาย พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งมีความแตกต่างกัน คือ ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างส่วนราชการและภารกิจอำนาจหน้าที่ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในแต่ละแห่งที่ได้เปลี่ยนแปลงไป สำหรับโครงสร้างการบริหารงานจัดการด้านบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนจังหวัด ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนจังหวัดไว้ ดังนี้

๒.๕.๑. ให้มีข้าราชการส่วนจังหวัด ทำหน้าที่ปฏิบัติกิจการส่วนจังหวัด และได้รับเงินเดือน มีอัตราเงินเดือนและตำแหน่งในงบประมาณที่ตั้งทางจังหวัด“โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ปลัดจังหวัด) เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารองจากผู้ว่าราชการจังหวัด และให้นายอำเภอเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการส่วนจังหวัด และมีหน้าที่ในการบริหารกิจการส่วนจังหวัดในเขตอำเภอ”^{๒๑}

๒.๕.๒ ให้ข้าราชการส่วนจังหวัด มีฐานะเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน และให้นำกฎหมายว่าด้วยข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

๒.๕.๓ เพื่อประโยชน์แก่ราชการของจังหวัด กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจสั่งโอนข้าราชการส่วนจังหวัด ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิมอีกจังหวัดหนึ่งได้

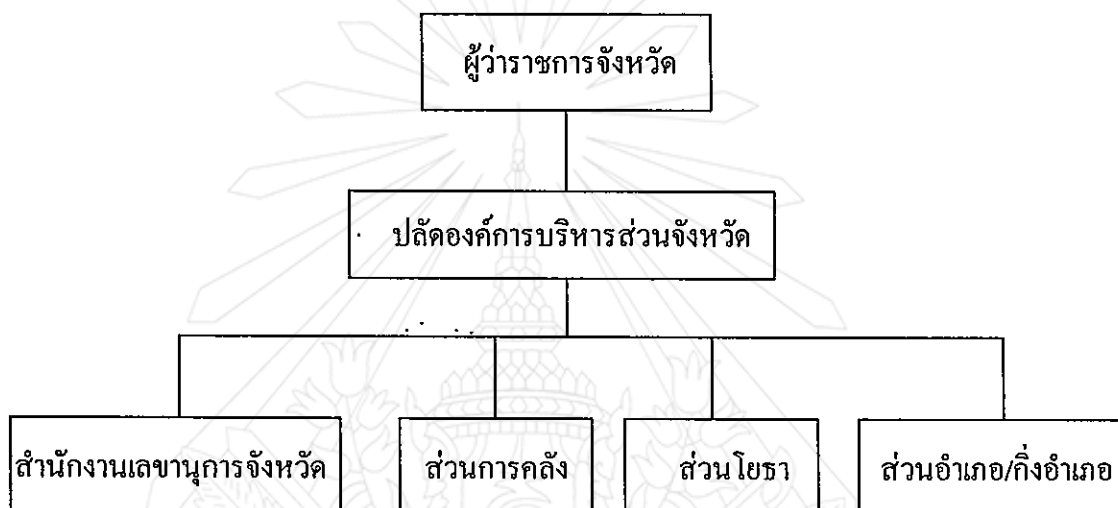
๒.๕.๔ เพื่อประโยชน์แก่กิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด กระทรวงมหาดไทย จะแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นการชั่วคราวได้ โดยไม่ขาดจากความเป็นข้าราชการ และได้รับเงินเดือนทางสังกัดเดิม

^{๒๑} โกสินทร์ ศรีเพชรพงษ์ และคณะ, คู่มือสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกข้าราชการ, อ่างแล้ว, หน้า ๗๑.

ผู้ว่าราชการจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการส่วนจังหวัด ตามกฎหมาย กำหนดว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้สำหรับรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง อธิบดี และผู้ว่าราชการจังหวัดด้วย

โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

(ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘)



จากการศึกษาวิจัย การกำหนดจัดโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งได้ใช้มานานกว่า ๔๐ ปี มีโครงสร้างและองค์ประกอบด้านบริหาร แบ่งออกเป็น ๒ ระดับ คือ ระดับจังหวัด และระดับอำเภอ

ระดับจังหวัด ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนัก

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ส่วนการคลัง และส่วนโยธา

ระดับอำเภอ ประกอบด้วย ส่วนอำเภอ และส่วนกิ่งอำเภอ

การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามกฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งมีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และได้รับเงินเดือน โดยมีอัตราเงินเดือน และตำแหน่ง ใน องค์การบริหารส่วนจังหวัด

บทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งใด ได้กำหนดให้อำนาจหน้าที่ของ ผู้ว่าราชการจังหวัด ในฐานะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหัวหน้าผู้บริหารท้องถิ่น ให้ถือ ว่า “นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่เช่นว่านั้นเท่าที่รัฐมนตรี ประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา”^{๒๔}

สำหรับ “โครงสร้างการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร มีการจัดทำ เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด”^{๒๕}

สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ได้ประกาศกำหนดกองและส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่น เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจงาน โดยจัดทำเป็นประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

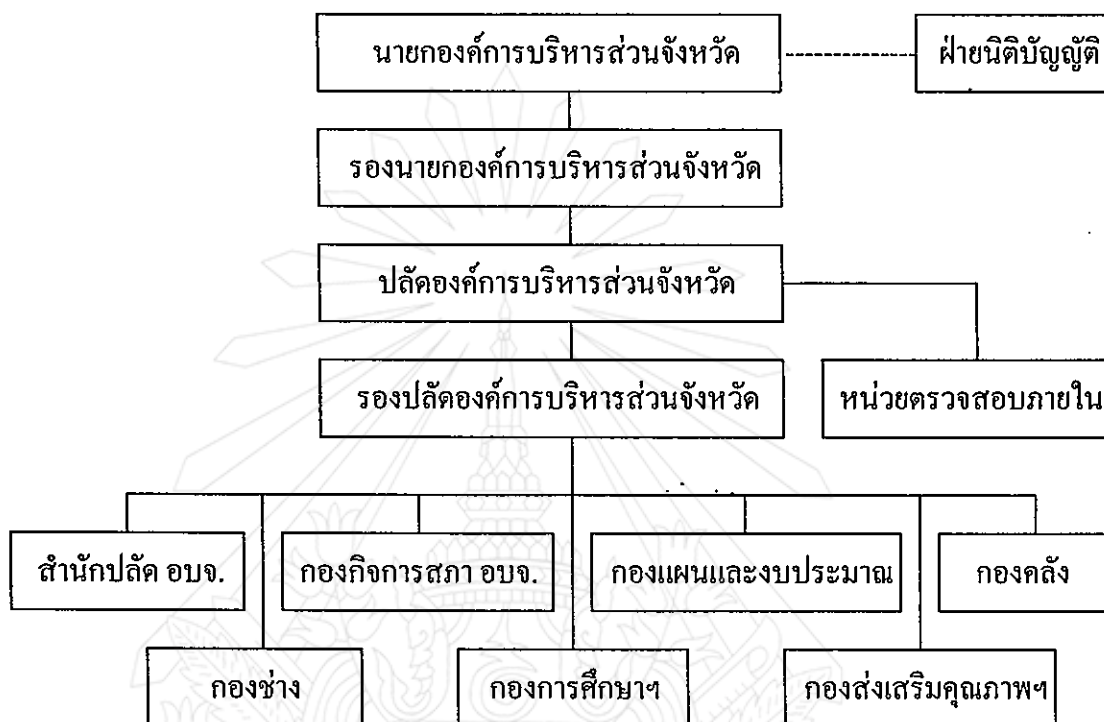
การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ “การจัดองค์กรการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ได้มีประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดยโสธร”^{๒๖} โดยโครงสร้างการจัดองค์กรการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายนิติบัญญัติ คือ สภากองการบริหารส่วนจังหวัด และฝ่ายบริหาร ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร

^{๒๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๔.

^{๒๕} สุธี มากบุญ, หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร, อ้างแล้ว, หน้า ๖.

โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโสธร

(ตามกฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐)



๒.๑๐ การควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์การ

การศึกษา พฤติกรรมของคนในองค์การ จะมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ขององค์การในลักษณะเช่นเดียวกับโครงสร้างของงาน หากจัดไว้ไม่ดีก็จะมีผลกระทบต่อความสำเร็จของวัตถุประสงค์ กล่าวคือ หากคนที่จะปฏิบัติที่จะประพฤดิหรือปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือมาตรการที่องค์การวางไว้ ก็อาจจะทำให้องค์การไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

“พฤติกรรมของคนในองค์การที่แตกต่างกันและความขัดแย้งต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากพฤติกรรมของคนในองค์การนี้ ทำให้สรุปได้ว่า”^{๒๖}

^{๒๖} ธนชัย ขมจินดา, องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๒๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๒๕๕.

๑. การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ผิด หรือไม่สอดคล้องกับความต้องการของระบบควบคุมอันเป็นผลทำให้องค์การต้องแก้ไขในการปฏิบัติการโดยไม่จำเป็น

๒. การสร้างตัวเลขลวง เช่น การให้ตัวเลขข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตที่ต่ำกว่าความเป็นจริง เพื่อให้ได้มาตรฐานได้รับการกำหนดไว้ในระดับหนึ่ง

๓. การลดคุณภาพให้ต่ำลงและต่อต้านการกระทำตามมาตรฐานที่กำหนด

๔. การขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๕. การปิดความรับผิดชอบให้พ้นตัว โดยกล่าวโทษผู้อื่นเมื่อผลงานออกมาไม่ดี

๖. การให้ความสำคัญกับสิ่งที่แต่ละคนจะถูกวัด แทนที่จะเน้นผลงานของทุกคนในสวนรวม

๗. การพยายามทำให้เกิดกรณีพิพาทข้อขัดแย้งขึ้นระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายนิติบัญญัติ

๘. การพยายามทำให้เกิดกรณีพิพาทข้อขัดแย้งขึ้นระหว่างหน่วยงาน

การควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องพยายามป้องกันสาเหตุที่จะทำให้คนมีโอกากระทำในสิ่งที่ต่อต้าน หรือไม่สามารถปฏิบัติได้ตามความต้องการของระบบการควบคุม ประกาศเป็นปรปักษ์ต่อระบบการควบคุมและต่อผู้บริหารที่รับผิดชอบในการจัดทำระบบการควบคุม และการรายงานข้อมูลอย่างผิด ๆ หรือให้ข้อมูลคลุมเครือ โดยมีวัตถุประสงค์ปิดบังสถานการณ์ที่เป็นจริง หรือให้ข้อมูลเฉพาะที่เป็นที่ต้องการที่ขอมานำนั้น โดยให้การสนับสนุนกับระบบควบคุมอย่างแท้จริง

การที่จะป้องกันไม่ให้พฤติกรรมของคนเป็นไปในทางลบนั้น ให้คนเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบควบคุม ด้วยวิธีนี้เป็นที่คาดหวังว่าผลที่ออกมาจะมีลักษณะที่ดีดังต่อไปนี้ คือ

๑. ทำให้การวางแผนสามารถทำได้ใกล้เคียงความจริงมากขึ้น เพราะจะได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและทันต่อการตัดสินใจ

๒. ขวัญและกำลังใจในการทำงานของคนจะสูงขึ้น เพราะตนเองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบควบคุมที่จะใช้วัดและประเมินผลงานของตน

๓. การปฏิบัติงานและการประสานงานระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ จะสามารถทำได้ง่ายขึ้น เพราะคนได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจ

การบริหารงานบุคคลเป็นการแสดงออกหรือการกระทำใด ๆ ของแต่ละบุคคล รูปแบบของการปฏิบัติงานที่จะเป็นไปในทางใดทางหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับข้อมูลพื้นฐาน หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานของผู้บริหารแต่ละคน ในการบริหารงานบุคคลนั้นก็เช่นเดียวกัน เช่น ความนึกคิดที่ว่า ไว้ใจได้ไหมเอาการเองงานดีหรือไม่ มีนิสัยพฤติกรรมอย่างไร สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ถือได้ว่าเป็นส่วนประกอบของการบริหารงานบุคคล

สรุป ตามที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคลจากการสรรหากับการคัดเลือก ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรจากอดีต ได้มีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก เนื่องด้วย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่าย บริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็น ข้าราชการประจำมาจากการแต่งตั้ง และกฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดให้ ผู้ทำหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน

ดังนั้น การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จึงมีพัฒนาการมา ก่อนข้างยาวนานจนกระทั่งถึงปัจจุบันนี้ แนวคิดการบริหารงานบุคคลนั้นได้พัฒนามาสู่ยุคที่เรียกว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์” ซึ่งถือได้ว่าการบริหารงานบุคคลแบบใหม่ที่กำลังได้รับความ นิยมในปัจจุบัน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมา ปรับใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรได้



บทที่ ๓

การบริหารงานบุคคลอันว่าด้วยการได้มาโดยการสรรหาจากการคัดเลือก

ตามกฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐

ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัยการบริหารงานบุคคลอันว่าด้วยการได้มาบุคลากร โดยการสรรหาจากการคัดเลือก ตามกฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งผู้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ การที่กำหนดให้ผู้บริหารต้องมาจากการเลือกตั้งก็เพื่อเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และเป็นการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของตนเอง ดังนั้น เป็นการยากที่จะให้เป็นไปตามแนววัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยทั่วไปจะยึดหลักวิชาการและหลักคุณธรรมในการเลือกสรร สำหรับการสรรหาบุคคลจากการคัดเลือกตามกฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ นั้นเป็นการสรรหาบุคคลผู้ทำหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยการเลือกตั้งของประชาชน ซึ่งแตกต่างกับกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ ที่กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัด มาจากการแต่งตั้ง ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่ในที่นี้ผู้ศึกษาวิจัยมุ่งที่จะกล่าวถึงการสรรหาบุคคล การคัดเลือก หลักการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คุณธรรมสำหรับข้าราชการ และโทษทางวินัย ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๓.๑ การสรรหาบุคคล

การสรรหาบุคคล เป็นกระบวนการสรรหาบุคคลผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานเพื่อทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งโดยทั่วไป หน่วยงานราชการเป็นหน่วยงานที่ดึงดูดใจผู้คนที่อยากจะสมัครเข้าทำงานมากกว่าภาคธุรกิจ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่สามารถให้ความมั่นคงต่ออาชีพได้ แต่ในที่นี้มุ่งที่จะกล่าวถึงความหมายของการสรรหาบุคคล ความจำเป็นของการสรรหาบุคคล และประโยชน์ของการสรรหาบุคคล ดังนี้

๓.๑.๑ ความหมายของการสรรหาหมายถึง “การเสาะแสวงหาชักจูงและจัดการให้ได้บุคลากรที่พร้อมและสามารถจะทำงานได้เข้ามาสมัครทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงาน”^๑ หรือการสรรหาบุคคลเป็น “กระบวนการจัดหาคนที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน โดยเริ่มตั้งแต่เสาะแสวงหาบุคคลตามที่ต้องการมาทำการทดสอบ เพื่อเลือกให้ได้คนที่ดีที่สุดและบรรจุแต่งตั้งให้ทำงานตามตำแหน่งที่เหมาะสม”^๒

๓.๑.๒ ความจำเป็นของการสรรหาบุคคล สาเหตุและความจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรมีสาเหตุและความจำเป็น เนื่องจากมีการกำหนดส่วนราชการเพิ่มจากเดิม มีการลาออก โอนย้าย เกษียณอายุหรืออื่นๆ ที่ทำให้หน่วยงานขาดบุคลากรปฏิบัติหน้าที่บางตำแหน่ง มีการเลื่อนบุคลากรไปจากตำแหน่งเดิม ทำให้ตำแหน่งว่างลง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสรรหาบุคลากรเพื่อจะได้นำเข้ามาปฏิบัติงาน ในกรณีดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน ทั้งนี้ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินต่อเนื่องไปได้

๓.๑.๓ ประโยชน์ของการสรรหาบุคคล จะเห็นได้ว่า การสรรหาบุคคล เป็นกระบวนการที่มีประโยชน์ในแง่ที่ช่วยให้องค์กรมีแหล่งสำรองทางด้านทรัพยากรมนุษย์ แหล่งสำรองดังกล่าว ช่วยอำนวยความสะดวกในแง่ของการทำให้กระบวนการเลือกสรร สามารถดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและลดค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ กระบวนการสรรหาบุคลากรยังช่วยส่งผลประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์หน่วยงานให้บุคคลภายนอกได้ทราบถึงกิจการดำเนินงานและชื่อเสียงขององค์กรให้แพร่หลายต่อสาธารณชนโดยทั่วไปอีกด้วย

๓.๑.๔ หลักการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะ เป็นในองค์กรของรัฐหรือองค์กรธุรกิจเอกชน “เป็นการสรรหาถึงคนดีมีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุดเท่าที่จะหาได้ โดยวิธีสะดวก รวดเร็ว ประหยัด ได้มาตรฐานตามหลักการสรรหา ซึ่งโดยทั่วไปมีอยู่ ๒ ระบบ คือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์”^๓

^๑ วิชา สิงหวีสัย, การบริหารงานบุคคลภาครัฐ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕๔.

^๒ อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๑), หน้า ๕๖.

^๓ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๕๕.

๓.๑.๔.๑ ระบบคุณธรรม(Merit System) เป็นระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้แพร่หลายมากที่สุด เพราะเป็นระบบที่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ของบุคคลเป็นสำคัญ ลักษณะสำคัญของระบบคุณธรรมคือ ความเสมอภาค เปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด มีสิทธิสมัครสอบเข้าทำงานได้ทุกคน โดยไม่คำนึงถึงฐานะ ชาติตระกูล ศาสนา เพศ หรือผิว การกำหนดเงินเดือน หรือค่าตอบแทนยึดหลัก “งานเท่ากันเงินเท่ากัน” และใช้ระเบียบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลแก่ผู้ปฏิบัติงานเสมอหน้ากัน ยึดความรู้ ความสามารถ ของบุคคลเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรคนเข้าทำงาน เป็นต้น

ข้อดี การบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรม เป็นการส่งเสริมเกียรติภูมิของอาชีพ การรับราชการ คนที่มีความรู้ความสามารถสนใจที่จะเข้ารับราชการ คู่ครองผู้เข้ารับราชการให้มีความมั่นคง จะได้ใช้ความรู้ความสามารถทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชนการบริการของรัฐ เป็นไปอย่างสม่ำเสมอและมั่นคง

ข้อเสีย การบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรม ผู้มีอำนาจไม่สามารถใช้อำนาจหน้าที่หาผลประโยชน์ส่วนตัวได้อย่างเต็มที่

๓.๑.๔.๒ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) เป็นระบบการบริหารงานบุคคลที่ใช้กันอยู่ในวงการธุรกิจหรือในกลุ่มข้าราชการการเมือง ลักษณะสำคัญของระบบอุปถัมภ์เป็นการสรรหาบุคคลเข้าทำงานทำงานในองค์กร การพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานและการเลื่อนระดับตำแหน่งที่ไม่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ จะมีอิทธิพลทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงภายในองค์กร พนักงานในองค์กรไม่มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ข้อดี การบริหารงานบุคคลในระบบอุปถัมภ์ ผู้มีอำนาจใช้อำนาจหน้าที่หาผลประโยชน์ได้ง่าย และดึงเอาเครือข่ายเข้าทำงานโดยไม่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ

ข้อเสีย การบริหารงานบุคคลในระบบอุปถัมภ์ จะได้บุคคลที่ไม่มีความรู้ ความสามารถเพียงพอเข้ามาปฏิบัติงาน มีการใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวกันมาก เกิดปัญหาคนล้นงาน ล้นเปลืองงบประมาณในการฝึกอบรมคนเข้าใหม่ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๓.๑.๕ การสรรหาบุคคลจากภายในและภายนอกองค์กร การสรรหาบุคคลขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดยศโยธธ มี ๒ วิธีการ

๓.๑.๕.๑ การสรรหาบุคคลจากภายในองค์กร คือ “เป็นการเลือกจากบุคคลในภายในองค์กรที่มีความรู้ ความสามารถ โดยการสับเปลี่ยน โอน ย้าย และเลื่อนตำแหน่งขึ้นมา”^๔ เพราะหน่วยงานจะมีคนที่สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในงานอื่น นอกเหนือไปจากงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ เมื่อเป็นเช่นนี้อาจจะมีการสับเปลี่ยน โอน ย้าย ให้บุคคลที่มีความสามารถไปแทนตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งงานในตำแหน่งที่ว่างอาจเป็นงานที่อยู่ในฝ่ายหรือแผนกเดิม หรืออาจจะเป็นงานที่อยู่ในอีกฝ่ายหนึ่งได้ เป็นต้น

ข้อดี คือ ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร ทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์ในแง่ที่ทำให้บุคลากรตั้งใจทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นเกิดความตั้งใจทำงานเป็นวิธีการที่ประหยัด

ข้อเสีย คือ การเลื่อนตำแหน่งบุคลากรคนใดคนหนึ่งขึ้นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง อาจมีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่งบุคลากรไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะได้คนที่มีความรู้ความสามารถจริง ๆ เพราะบางคนเก่งทางด้านวิชาการ ขาดความรู้ด้านบริหาร

๓.๑.๕.๒ การสรรหาบุคคลจากภายนอกองค์กร การสรรหาบุคคลจากภายในองค์กรแม้จะมีข้อดีหลายประการแต่ก็มีข้อเสียอยู่บ้างหลายเหมือนกัน เมื่อเป็นเช่นนี้ในกรณีที่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดยศฐาภรณ์มีตำแหน่งว่างลง อาจใช้วิธีการสรรหาบุคคลจากภายนอกองค์กรเพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหา

ข้อดี เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ได้แข่งขันได้อย่างทั่วถึง ไม่เป็นการปิดกั้นบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ให้มีสิทธิเท่าเทียมกัน และได้บุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง

ข้อเสีย บุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อเป็นเช่นนี้การปฏิบัติราชการจะไม่มีความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ทำให้องค์กรได้รับผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม บุคลากรไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เกิดความแตกแยกในองค์กร

^๔ จุมพล หนิมพานิช, การบริหารงานบุคคลภาครัฐ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๓๐๒.

การศึกษาวิจัย ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารบุคคลจะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้นั้น จะต้องประกอบด้วยหลักบริหาร 4 อย่างที่เรียกย่อ ๆ ว่า “4 M” ซึ่งได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) การจัดการ (Management) และ “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด

๓.๒ หลักการคัดเลือกบุคคล

การคัดเลือกบุคคลเป็นกระบวนการที่องค์การ หรือหน่วยงานพยายามกลั่นกรองบุคคล ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาทำงานในองค์การ ดังนั้น หลักของการสรรหาจึงมุ่งพิจารณาคุณลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมกับงานในแต่ละประเภท โดยทั่วไปแล้ว “งานขององค์การแต่ละงาน และแต่ละตำแหน่ง หากมีลักษณะแตกต่างกัน ก็ควรจะได้ทำการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ แตกต่างกัน เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน”^๕ และผู้ศึกษาวิจัยมุ่งที่จะกล่าวถึงความหมายของการคัดเลือก ความจำเป็นสำหรับการคัดเลือก กระบวนการคัดเลือก และหลักการคัดเลือกบุคคล ดังนี้

๓.๒.๑ ความหมายของการคัดเลือกบุคคล หมายถึง “การพิจารณาความรู้ ความสามารถ ความประพฤติและคุณลักษณะอื่นของบุคคลที่ต้องการจะมอบหมายให้ปฏิบัติงาน เพื่อเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่”^๖ หรือการคัดเลือกหมายถึง “การพิจารณาบุคคลที่ได้ทำการสรรหาทั้งหมด และทำการคัดเลือกเอาบุคคลที่เหมาะสมไว้”^๗

๓.๒.๒ ข้อมูลความจำเป็นสำหรับการคัดเลือก ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับการคัดเลือก จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์อย่างพร้อมเพรียงที่จะใช้ประกอบในการตัดสินใจ ข้อมูลที่เกี่ยวกับงานที่จะบรรจุตลอดจนจำนวนตำแหน่งงานที่จะเปิดรับรวมทั้งข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการพิจารณาจะต้องมีการจัดเตรียมไว้ให้พร้อม ข้อมูลที่จำเป็นต้องจัดแจงเตรียมไว้สำหรับการคัดเลือก

^๕ อูทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล, อ่างแล้ว, หน้า ๖๔.

^๖ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๕๑.

^๗ วิลาส สิงห์วิสัย, การวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหาและการคัดเลือก, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๑๓), หน้า ๕๗๓.

คือ “ข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้สมัคร ความเชื่อถือได้ของข้อมูล ข้อมูลที่มีความถูกต้อง ความสำคัญของนโยบายการคัดเลือก”^๔

๓.๒.๓ ประโยชน์ของการคัดเลือกบุคคล จะเห็นได้ว่า การคัดเลือกบุคคล เป็นกระบวนการที่มีประโยชน์ในแง่ที่ช่วยให้องค์กรมีแหล่งสำรองทางด้านทรัพยากรมนุษย์ แหล่งสำรองดังกล่าวช่วยอำนวยความสะดวก ในแง่ของการทำให้กระบวนการเลือกสรรสามารถดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและลดค่าใช้จ่าย นอกจากนี้การสรรหาบุคคลยังช่วยส่งผลประโยชน์ในสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรภายในองค์กร และเป็นการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน ให้บุคคลภายนอกได้ทราบถึงกิจการดำเนินงานและชื่อเสียงขององค์กรให้แพร่หลายต่อสาธารณชนอีกด้วย

๓.๒.๔ หลักการสรรหาบุคคล การสรรหาบุคคลเป็นกระบวนการที่สำคัญของการบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นในองค์กรของรัฐหรือองค์กรธุรกิจเอกชน โดยยึดหลักการที่มีลักษณะสำคัญต้องสรรหาอย่างมีคุณภาพมิใช่ปริมาณเปิดโอกาสให้เท่าเทียมกันเป็นการทั่วไป ยึดถือความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์สนองต่อความต้องการขององค์กร

๓.๓ หลักการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การเอาหลักการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมากล่าวไว้ในหัวข้อนี้ เพื่อให้ชัดเจน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายอันว่าด้วยการได้บุคลากรจากการสรรหากับการคัดเลือก ตามตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๕ กับกฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ การบริหารงานและการบริหารงานบุคคลเป็นคำที่มีความหมายเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมาก การบริหารงานบุคคลเป็นงานเกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการวางนโยบาย การศึกษาวิจัย และการออกกฎ ระเบียบ การจัดการกับบุคคลของรัฐ(ข้าราชการ) “เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพและสามารถใช้ประโยชน์ ารังรักษา และพัฒนาบุคคลเหล่านั้นไว้กับราชการ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด บรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการ และสนองต่อความต้องการของประชาชน”^๕

^๔ ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๕), หน้า ๕๘.

^๕ ทิพาวดี เมฆสวรรค์, การบริหารงานบุคคลภาครัฐ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๓), หน้า ๑๗.

“ความหมายของการบริหารงานบุคคลที่สำคัญมี ๒ แนวทางสำคัญ คือ ๑) แนวทางการศึกษาในความหมายที่แคบซึ่งเป็นแนวการศึกษาในที่นี้เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การสรรหา การพัฒนา เป็นต้น และ ๒) แนวทางการศึกษาในความหมายที่กว้าง ได้แก่ การศึกษาโดยเชื่อมโยงการบริหารงานบุคคลที่มีประโยชน์ไว้กับสาขาอื่นๆ เช่น ทฤษฎี การเมือง นโยบาย สาธารณะ ทฤษฎีองค์การและการพัฒนา”^{๑๑}

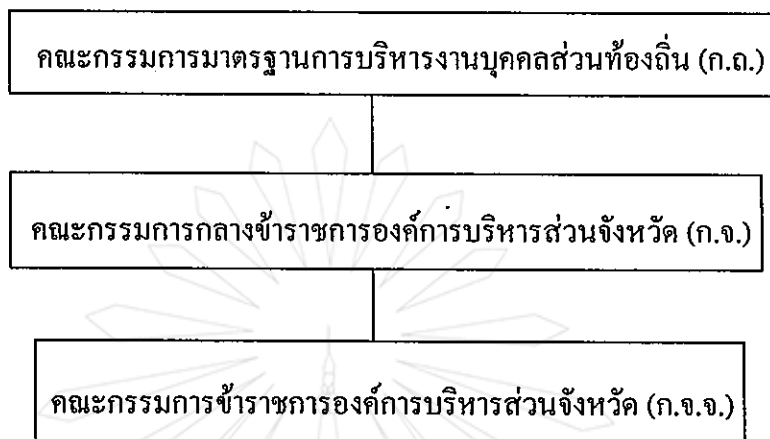
การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ กำหนดให้ผู้ทำหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน อันสืบเนื่องมาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๒๘๔ ซึ่งกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลาย ย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ ประกอบกับได้มีการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบขึ้นใหม่ให้เป็น ๓ ระบบกรรมกร “ไตรภาคี” สำหรับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็เช่นเดียวกัน ซึ่งกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่ง มีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด และมาตรา ๑๖ ยังกำหนดไว้อีกว่า เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกันให้มีคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีคณะกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ระดับ ดังนี้

๑. คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๒. คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.)
๓. คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.)

^{๑๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘.

โครงสร้างการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด



๓.๓.๑ “คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ประกอบด้วย กรรมการที่มาจากบุคคล ๓ ฝ่าย”^{๑๑} คือ

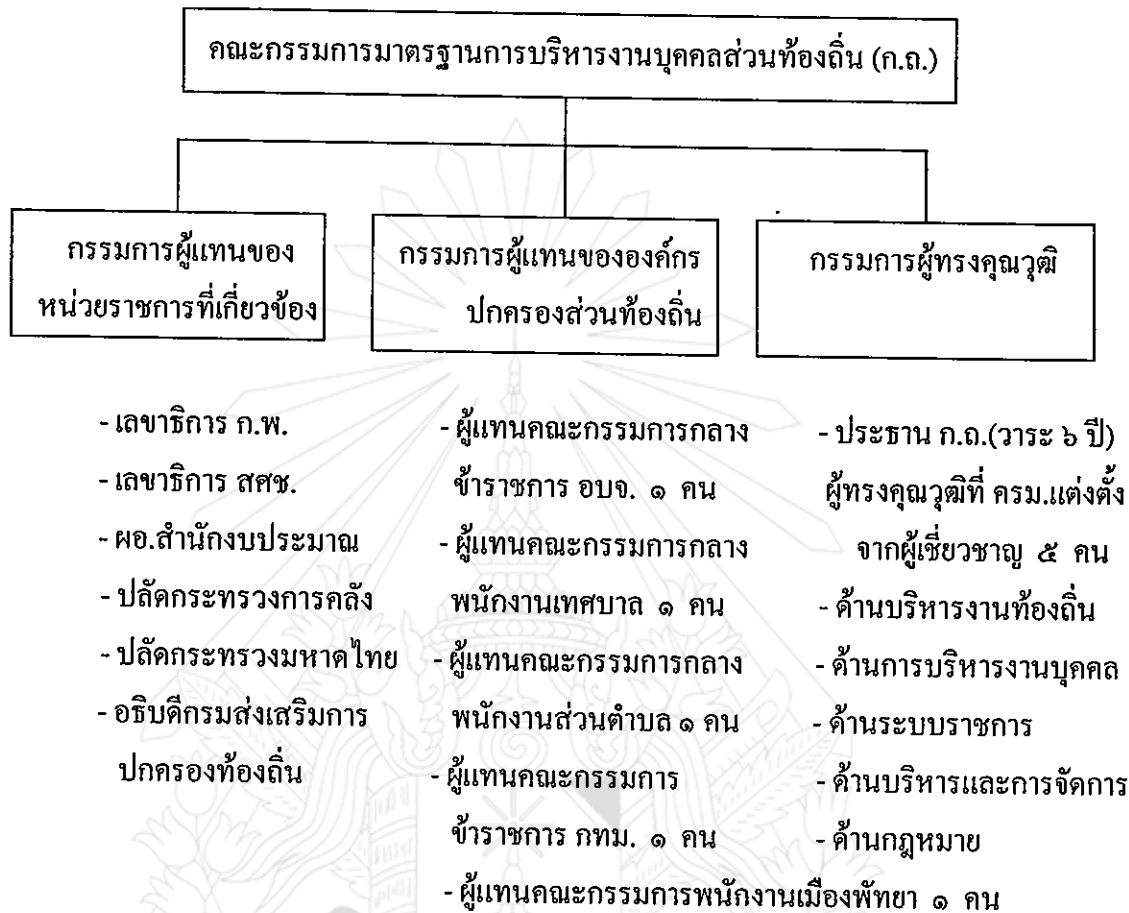
๓.๓.๑.๑ กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน ๖ คน ประกอบด้วยเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย อธิบดีกรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๓.๓.๑.๒ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านบริหารและจัดการ หรือด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานทางวิชาการ หรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ

๓.๓.๑.๓ กรรมการจากผู้แทนคณะกรรมการกลางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง ๕ รูปแบบ จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑ คน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ คน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ คน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ คน ผู้แทนคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา จำนวน ๑ คน

^{๑๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๐๒.

โครงสร้างคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



๓.๓.๒. “คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ประกอบด้วย กรรมการที่มาจากบุคคล ๓ ฝ่าย”^{๑๒} คือ

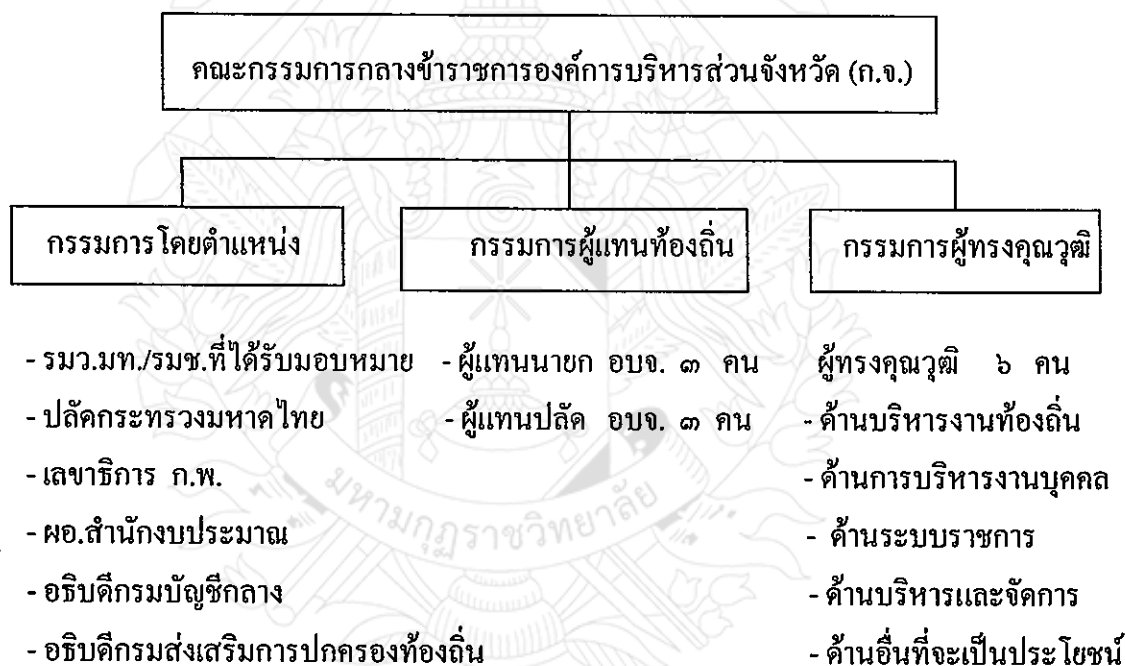
๓.๓.๒.๑ กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน ๖ คน ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขานุการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

^{๑๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๐๓.

๓.๓.๒.๒ กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๖ คน ประกอบด้วย ผู้แทนจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๓ คน ผู้แทนจากปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๓ คน คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการคัดเลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๓.๓.๒.๓ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๖ คน ซึ่งคัดเลือกมาจากบุคคลผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านบริหารและจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี

โครงสร้างคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



อำนาจต่าง ๆ ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดดังกล่าว ต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ ก.ค. กำหนด

๓.๓.๓ “คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกอบด้วย กรรมการที่มาจากบุคคล ๓ ฝ่าย”^{๑๑} คือ

^{๑๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๐๔.

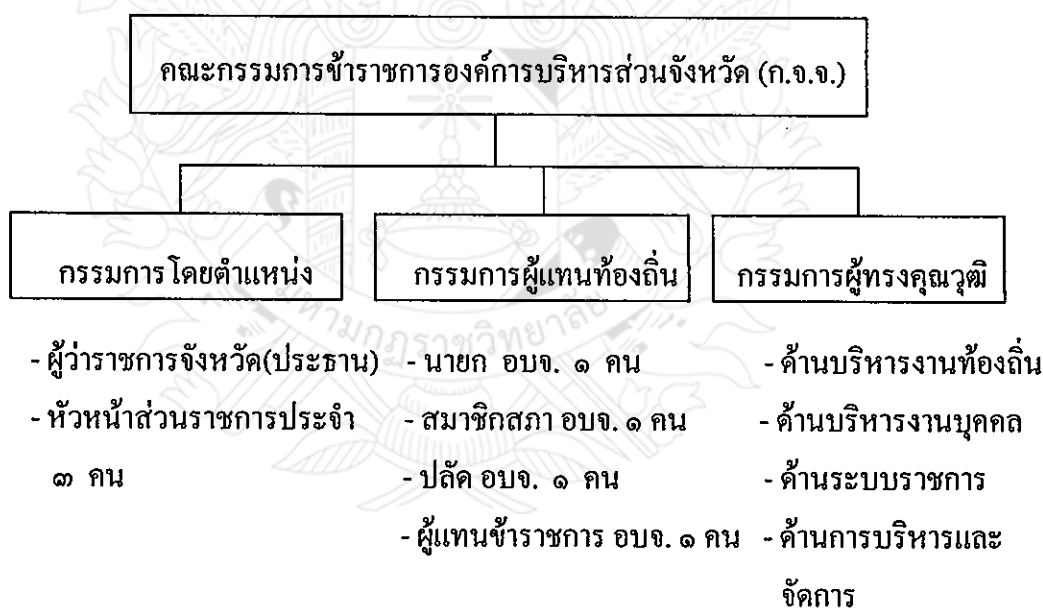
๓.๓.๓.๑ กรรมการโดยตำแหน่ง ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด จำนวน ๓ คน จากส่วนราชการในจังหวัด ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

๓.๓.๓.๒ กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๔ คน ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคัดเลือก จำนวน ๑ คน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวน ๑ คน

๓.๓.๓.๓ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๔ คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านบริหารและจัดการ

กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจะมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้

โครงสร้างคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การศึกษา โครงสร้างระบบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จะเห็นได้ว่า มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลแบ่งออกเป็น ๓ ระดับใหญ่ ๆ ได้แก่

๑. ระดับประเทศ คือ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ซึ่งมีอำนาจและหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลาง และแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นต้น

๒. ระดับกลาง คือ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ทำหน้าที่กำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง มาตรฐานของตำแหน่ง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน วิธีการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๓. ระดับจังหวัด คือ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีกฎและหลักเกณฑ์ปฏิบัติสำหรับการบริหารงานบุคคลให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

ทั้ง ๓ ระดับนี้ จะมีระดับย่อย ๆ และมีคุณลักษณะ มีรายละเอียดที่แตกต่างกันได้ หากพิจารณาตลอดทั้งกระบวนการของการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นับตั้งแต่การกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม การกำหนดจำนวนตำแหน่ง อัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือน วิธีการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ได้มีกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ โดยมีกระบวนการบริหาร “ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดยโสธร”^{๑๔} ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในปัจจุบัน และการวางแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

^{๑๔} สุธี มากบุญ, หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร, (ยโสธร : หจก. จีเอชการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๘๕.

๓.๔.๑ การกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม

“การกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามบุคคลที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องมีคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้าม”^{๑๕} ดังต่อไปนี้

๑. มีสัญชาติไทย
๒. มีอายุไม่ต่ำกว่า สิบแปดปีบริบูรณ์
๓. เป็นผู้เต็มใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
๔. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง
๕. ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ประกาศกำหนด มี โรคเรื้อน วัณโรค เฝื้อช้าง ดิคาเสฟติด และพิษสุราเรื้อรัง
๖. ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น
๗. ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม
๘. ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
๙. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
๑๐. ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะกระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
๑๑. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
๑๒. ไม่เป็นเคยผู้ถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

^{๑๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒.

๑๓. ไม่เคยเป็นผู้ถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

๑๔. ไม่เคยเป็นผู้กระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ

๓.๔.๒ การกำหนดตำแหน่งและวัตถุประสงค์

การกำหนดให้มีตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน จะต้องมีการศึกษาและวิเคราะห์งานของหน่วยงานนั้นว่า “มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบอะไรบ้าง มีปริมาณงานที่จะต้องรับผิดชอบมากน้อยแค่ไหน ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานลักษณะใด มีระดับความยากง่ายของงานระดับใดบ้าง ต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติขั้นต่ำในแต่ละตำแหน่งอย่างไร”^{๑๖} เพื่อที่จะกำหนดตำแหน่งของหน่วยงานนั้นว่าจะมีสายงานใดบ้าง ระดับเงินเดือนของตำแหน่งเป็นเท่าใด และมีคุณสมบัติเบื้องต้น เช่น ต้องมีความรู้และมีประสบการณ์อย่างไรและในหน่วยงานนั้นควรมีตำแหน่งต่างๆ เท่าใด เป็นต้น

การกำหนดตำแหน่งจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานและการบริหารงานบุคคล สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยโสธร คือ

๑. เป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนกำลังคนตามโครงการและแผนงาน
๒. ทำให้มีการจัดแบ่งงานในหน้าที่ของหน่วยงานออกเป็นสัดส่วนที่เหมาะสม ที่จะมอบให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ช่วยให้การมอบหมายงานและการมอบอำนาจหน้าที่กระทำได้ง่ายและสะดวกขึ้น
๔. ช่วยให้ส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาวางแผนงานก้าวหน้าของข้าราชการ ได้ตรงกับความต้องการของงาน
๕. ช่วยให้การเลือกสรรและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งได้ตรงกับงาน
๖. ช่วยให้สามารถจัดหรือดำเนินการฝึกอบรม หรือพัฒนาข้าราชการ ได้อย่างเหมาะสมและตรงกับงาน
๗. ทำให้กำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง
๘. เป็นพื้นฐานที่ช่วยในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้สะดวกยิ่งขึ้น

^{๑๖} สํารานู ถาวรยาศูม, การบริหารงานบุคคลภาครัฐ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๑๕๔.

วัตถุประสงค์ของการกำหนดตำแหน่ง คือ

๑. เพื่อให้สามารถใช้คนได้ตรงกับงาน การกำหนดตำแหน่งจะเป็นการกำหนดกลุ่มงานที่จะปฏิบัติไว้ล่วงหน้าและกำหนดความรู้ เช่นวุฒิและประสบการณ์ของผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งไว้ เป็นต้น

๒. เพื่อสามารถกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามงาน หรือที่เรียกว่า “equal pay for equal work” กล่าวคือ “การกำหนดตำแหน่งขึ้นมา นอกจากจะกำหนดระดับตำแหน่งว่าตำแหน่งต่าง ๆ มีระดับใด เช่น ระดับ ๕ หรือระดับ ๖”^{๑๖} เป็นต้น

๓.๔.๓ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

การศึกษา การกำหนดตำแหน่งและอัตราตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละตำแหน่ง จะต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในส่วนราชการใด ว่าจะมีตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด องค์การบริหารส่วนจังหวัดโดย โสธร จะต้องจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๓.๔.๔ การวางแผนอัตรากำลังคน

การวางแผนอัตรากำลังคนมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์การ ถือได้ว่าเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของผู้บริหารในอันที่จะบริหารงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ การวางแผนอัตรากำลังคนเป็นงานขั้นต้นที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหาร เพราะแผนงานบุคคลเป็นสิ่งที่ช่วยให้ได้คนดี มีความรู้ มีความสามารถ มาปฏิบัติงานในองค์การ นอกจากนั้นยังมีส่วนเสริมสร้าง สนับสนุน และเป็นแผนแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการขยายหรือปรับปรุงงานขององค์การในอนาคตให้เป็นไปด้วย ความรวดเร็ว สะดวก ราบรื่น เรียบร้อย และมีประสิทธิภาพสูงสุด การวางแผนอัตรากำลังคนจะช่วยชี้ให้ทราบถึงการปฏิบัติงานและความต้องการกำลังคนในอนาคตตามที่กำหนด ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

^{๑๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๕.

๓.๔.๕ ความหมายของการวางแผนกำลังคน

ความหมายของการวางแผนกำลังคนคือ กระบวนการซึ่งทำให้หน่วยงานมีจำนวนคนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามที่ต้องการ “สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร มีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด” ^{๓๔} ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด | เป็นประธาน |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จะต้องคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วย การกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด “โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในระยะเวลา ๓ ปี” ^{๓๕}

๓.๔.๖ ประโยชน์ของการวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคนจะช่วยให้หน่วยงานของรัฐมีโอกาสเพิ่มมากขึ้นในการได้มาซึ่งกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมมาใช้ประโยชน์ ทำให้งานบรรลุเป้าหมายเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม จึงอาจสรุปประโยชน์จากการวางแผนกำลังคนในองค์การของรัฐได้ ดังนี้

๑. ทำให้การมีกำลังคนในองค์การของรัฐเป็นไปอย่างมีเหตุผล และสนองตอบต่อความจำเป็นในการปฏิบัติการกิจ
๒. เป็นเครื่องชี้้นำให้การใช้กำลังคนในองค์การของรัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประโยชน์สูงสุด

^{๓๔} สุทธิ มากบุญ, หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร, อ่างแล้ว, หน้า ๖.

^{๓๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗.

๓. ช่วยให้การเพิ่มคุณภาพและพัฒนากำลังคนภาครัฐเป็นไปอย่างสอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง

๔. ทำให้การใช้งบประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับกำลังคนขององค์การของรัฐ ซึ่งอยู่ในรูปเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์อื่น ๆ เป็นไปอย่างคุ้มค่า

๕. เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารกำลังคนในทางที่ดี เช่น การเกี่ยกำลังคน การเตรียมกำลังคนทดแทน การวางแผนอาชีพ เป็นต้น

๓.๔.๗ การวางแผนอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

การวางแผนอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร เป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งกำหนดไว้ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ หมวด ๘ มาตรา ๒๘๔ ซึ่งได้บัญญัติไว้ว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง มีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ”^{๒๐} โดยหลักการดังกล่าวแล้วรัฐบาลมีนโยบายที่ต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองและบริหารท้องถิ่นจึงได้มีการตรากฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และกฎหมาย พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

สำหรับ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ก็เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่ง ในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ก็ต้องมีการวางแผนความต้องการบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในอนาคตเช่นเดียวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบอื่น เพื่อให้ภารกิจของตนเองในด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ด้านสังคม ด้านการเมือง การบริหารและด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งรัฐบาลกลางได้กระจายอำนาจให้ท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ การบริหารงานทั้งหลายทั้งปวงต้องอยู่ภายใต้ นโยบายของรัฐบาลกลาง เพียงแต่อำนาจในการบริหารให้เป็นหน้าที่ของผู้ทำหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

^{๒๐} นัยนา เกิดวิชัย, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, (นครปฐม : สำนักพิมพ์ นิติเนย์, ๒๕๕๕), หน้า ๑๔๑.

การศึกษาวิจัย ในการวางแผนอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโสธร ก็เป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล “เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี”^{๒๐} โดยได้มีการวางแผนอัตรากำลังคนที่ต้องการ เพื่อรองรับภารกิจที่จะได้รับการถ่ายโอนตามกฎหมายว่าด้วย การกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายว่าด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด

วัตถุประสงค์ในการวางแผนอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโสธร โดยมี วัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อเพิ่มศักยภาพทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถภาพ สามารถรองรับภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น ภารกิจตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นต้น

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการจัดโครงสร้างการแบ่งและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนกัน

๓. เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๔. เพื่อให้วิเคราะห์ความสามารถบุคลากร ให้เหมาะสมกับประเภทของงานและภารกิจที่กฎหมายกำหนดไว้

๕. เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน และแนวทางในการจัดการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากร

๖. เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อระบบราชการส่วนรวม ที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้

๓.๔.๘ การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรคือ กระบวนการพัฒนาความรู้ ความคิด ประสิทธิภาพ ความชำนาญ และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้รับผลดียิ่งขึ้นไป เป็นการเตรียมตัวบุคลากรสำหรับเลื่อนฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต การพัฒนาบุคลากร ผู้ศึกษาวิจัยมุ่งกล่าวถึงความหมายของการพัฒนาข้าราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

^{๒๐} เชา ใจกลาง, การเมืองและการปกครองท้องถิ่น, (กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๐๒.

“การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์การควรประกอบด้วยมิติของการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ ๓ ประการ”^{๒๒} คือ

๑. การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ซึ่งได้แก่ ตำแหน่ง ผู้บริหารในระดับผู้จัดการ ผู้ว่าการหรือผู้บริหารในระดับรอง เช่น รองผู้จัดการ หรือ รองผู้ว่าการ เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงมีความสำคัญต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งในด้านการบริหารทางการเงิน การบริหารงานบุคคล และควบคุมการดำเนินงานขององค์การทั้งหมด เป็นต้น

๒. การพัฒนาผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น การพัฒนาบุคคลของขององค์การในระดับนี้มุ่งเน้นถึงผู้ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้ากอง หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้าแผนก รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิค ทั้งนี้ โดยตระหนักว่าผู้บริหารระดับสูงจะไม่สามารถบริหารงานในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้น ซึ่งเป็นผู้ที่รอบรู้งานในสายงานของตนดี

๓. การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานระดับเสมียนและคนงานผู้ปฏิบัติงานในระดับนี้นับว่ามีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การอย่างมาก เช่นเดียวกับผู้บริหารทั้งสองระดับที่กล่าวข้างต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปฏิบัติงานระดับนี้ หากได้มีการรวมตัวกันในรูปแบบของสหภาพแรงงานแล้ว จะเป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานขององค์การอย่างมาก

๓.๔.๘.๑ การพัฒนาข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การพัฒนาข้าราชการเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ ความคิด ประสบการณ์ ความชำนาญ และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานในปัจจุบันได้รับผลดียิ่งขึ้นไป อีกทั้งเป็นการเตรียมตัวบุคลากรสำหรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต

การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเฉพาะจังหวัดยโสธร จะต้องดำเนินการให้ครบตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด หากองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ “องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะดำเนินการ จะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

^{๒๒} ไพโรจน์ สิตปรีชา, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๖๓๐.

เป็นหลักสูตรหลักเพิ่มเติม หลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาเห็นว่า มีความเหมาะสม”^{๒๓}

ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี การดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัดบรรจุใหม่ ให้กระทำภายในระยะเวลาที่ข้าราชการผู้นั้นยังอยู่ในระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ

การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้สำนักงาน คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับ สำนักงานคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนจังหวัดหรือส่วนราชการ หน่วยงานอื่น ที่องค์การ บริหารส่วนจังหวัดเห็นสมควร โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล หรือกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการตามความจำเป็น ในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอ ของผู้ได้บังคับบัญชา “การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องจัดทำเป็นแผนการ พัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำ แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด”^{๒๔}

๓.๔.๘.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น มีความมุ่งมั่นสำคัญอยู่ที่ต้องการระดมพลังของทุกคนใน องค์การให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ เพื่องานจะได้บรรลุเป้าหมาย การ

^{๒๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๖๐.

^{๒๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๖๑.

ประประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง “การที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเป็นผู้ประเมินว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมีความสามารถ หรือมีส่วนช่วยในการที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดในช่วงระยะเวลาหนึ่ง”^{๒๕} การประเมินจะใช้วิธีการที่มีระบบหรือไม่ก็ได้ เพราะขึ้นอยู่กับดุลยพินิจและข้อเท็จจริงต่าง ๆ

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของข้าราชการสำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร หลักการที่จะประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความสำเร็จ และผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้ปฏิบัติมาเป็นหลัก ความสามารถ ความอดุสาหะ ในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรม และจริยธรรมตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โคนจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษา

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑. การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ
๒. การพัฒนา และการแก้ไขการปฏิบัติงาน
๓. การแต่งตั้งข้าราชการ
๔. การให้ออกจากราชการ
๕. การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

“การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรมีการประเมินปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ”^{๒๖} คือ

๑. ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
๒. ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

(ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับระเบียบกำหนด)

^{๒๕} มณี เข็มทานนท์, การบริหารงานบุคคล, (บุรีรัมย์ : วิทยาลัยครูบุรีรัมย์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๒๖.

^{๒๖} สุทธิ มากบุญ, หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร, อ่างแล้ว, หน้า ๑๐๐.

เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้ประเมินจะต้องนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไข และปรับปรุงการปฏิบัติงาน และกำหนดแผนการพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานให้ดียิ่งขึ้น

๓.๔.๕ วินัยและคุณธรรมของข้าราชการ

การศึกษา ความหมายของคำว่า “วินัย” มีความหมายที่อธิบายกันไว้หลายทาง

พุทธศาสนาได้ให้คำจำกัดความว่า “วินัย” หมายถึง คำสั่งสอนที่ว่าด้วยระเบียบ วินัย ข้อบังคับ และมารยาทอันดีงามอันเป็นเรื่องที่กล่าวถึง ข้อบัญญัติที่เกี่ยวกับหลักแห่งการประพฤติ ปฏิบัติที่เป็นธรรมเนียมประเพณีอันเป็นหลักการดำเนินชีวิต เช่น “พระพุทธเจ้าทรงค้นพบธรรมคือ ความจริงนั้น แล้วก็นำมาประกาศเผยแพร่อสั่งสอนแสดงชี้แจงให้เข้าใจง่าย”^{๒๗}

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ ให้คำจำกัดความของคำว่า “วินัย” หมายถึง “การอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ” “ข้อปฏิบัติ, ข้อบังคับ”

“เมื่อนำคำอธิบายความหมายของวินัยจากแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นมาวิเคราะห์และประยุกต์ พอดีสรุปได้ว่า คำว่า “วินัย” มีความหมายที่อธิบายได้เป็น ๒ นัย”^{๒๘} ผู้ศึกษาวิจัยมุ่งที่จะกล่าวถึงวินัยและคุณธรรมของข้าราชการ สำหรับ “วินัย” ควรศึกษาความหมาย ความสำคัญของวินัย และข้อปฏิบัติวินัย ดังนี้

๓.๔.๕.๑ ความหมายในทางรูปธรรม หมายถึง ปทัสถานแห่งความประพฤติซึ่งกำหนดไว้เป็นข้อปฏิบัติหรือแบบแผนสำหรับคนในหน่วยงาน ในหมู่เหล่า ในวงการแต่ละแห่ง ซึ่งจะเรียกข้อปฏิบัติหรือแบบแผนที่กำหนดไว้หรือที่มุ่งหวังสำหรับคนในวงการนั้นว่า “วินัย” เช่น ในวงการทหารก็มีวินัยทหารเป็นข้อปฏิบัติหรือแบบของทหาร ในวงการข้าราชการพลเรือนก็มีวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นข้อปฏิบัติหรือแบบของข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นต้น และสามารถนำไปใช้เป็นหลักในทางปฏิบัติได้ว่า

^{๒๗} พระธรรมปิฎก (ปอ. ปยุตฺโต), “วินัย : เรื่องที่ใหญ่กว่าที่คิด”. วารสารพุทธปริทัศน์, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ (พฤศจิกายน ๒๕๓๘) : ๑.

^{๒๘} ประวิณ ฅ นคร, การบริหารงานบุคคลภาครัฐ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๖๘๐.

๑. วินัยสำหรับคนในวงการต่าง ๆ อาจผิดแผกแตกต่างกันได้ การกระทำอย่างเดียวกันในวงการหนึ่งอาจถือเป็นความผิด แต่ในอีกวงการหนึ่งอาจถือว่าไม่เป็นความผิด เช่น ทหารต้องทำความเคารพผู้ที่ยศสูงกว่า ทหารไม่เคารพผู้มียศสูงกว่าถือว่าผิดวินัย นี่เป็นแบบของทหาร ส่วนราชการพลเรือนไม่ถือว่าการทำความเคารพเป็นวินัย คนที่ไม่ทำความเคารพผู้บังคับบัญชาจึงไม่ผิดวินัย เป็นต้น

๒. ในการพิจารณาว่าการกระทำอย่างใดผิดวินัยหรือไม่ ก็ต้องพิจารณาว่าเป็นการกระทำที่ผิดข้อปฏิบัติ หรือผิดแบบของคนในวงการนั้นหรือไม่ ในวงการข้าราชการนิยามการกำหนดข้อปฏิบัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น ๆ เป็นต้น

๓. ในการกำหนดระดับโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำผิดวินัย ก็จะต้องพิจารณากำหนดหนักเบาแตกต่างกันตามแบบของแต่ละวงการ เช่น ข้าราชการครูที่มีแบบกำหนดให้เป็นแม่พิมพ์ของศิษย์ ถ้าทำผิดวินัยในกรณีชู้สาว หรือเล่นการพนัน จะถูกลงโทษหนักกว่าข้าราชการพลเรือนที่ทำผิดอย่างเดียวกัน

๓.๔.๕.๒ ความหมายในทางนามธรรม หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นการปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ ตามคำสั่ง ตามระเบียบแบบแผนหรือควบคุมตนเองให้มีความเป็นระเบียบให้อยู่ในแบบแผน หรือให้ตั้งใจทำในสิ่งที่ดีที่เป็นประโยชน์

จากความหมายของวินัยในทางนามธรรมดังกล่าว ทำให้เห็นได้ว่า วินัยที่ต้องการให้มีในตัวคนในวงการใดนั้น ไม่ใช่ต้องการให้มีตัว “ข้อปฏิบัติ” หรือตัว “แบบแผน” แต่ต้องการให้มี “การปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ” “การอยู่ในแบบแผน” “การปฏิบัติตามคำสั่ง” “การปฏิบัติตามผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา” หรือ “การมีความเป็นระเบียบ” ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกเหล่านั้น เป็นสิ่งที่มาจากพื้นฐานทางจิตใจ เพราะฉะนั้น การที่จะทำให้คนในวงการใดมีวินัยจะต้องปรับพฤติกรรม ต้องพัฒนาจิตใจ ต้องกำกับด้วยมิชชั่นจะพัฒนาในการเขียน “ข้อปฏิบัติ” หรือ “ระเบียบ” ให้รัดกุมแต่เพียงอย่างเดียว หรือคอยแต่จะลงโทษเมื่อมีผู้กระทำผิดเท่านั้น

๓.๔.๕๐ ความสำคัญของวินัย

พระพุทธองค์ทรงตรัสว่า “พฤติกรรมของคนหม่มากที่ไม่มีความรู้รักษาตัว หรือไม่มีวินัย จะเหมือนคนตาบอดที่เฝ้าอยู่ในป่าดง”^{๒๘}

^{๒๘} สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ญาณวรมหาเถระ), มงคลคฤทนีปนิยา ปฐมโมภาโค, (พระนคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๔๕๘), หน้า ๒๔๘.

ตามพระพุทธพจน์ ทำให้เรามองเห็นภาพได้ว่า ถ้าควายคาบอดฝูงหนึ่งเดินพ่นพ่านอยู่ในป่าดงแล้ว จะต้องเดินทางไปไม่ถึงจุดหมาย จะเดินชน โน้นชนนี้กันเอง ตัวที่จะกินก็ไม่ใช่ อันจะกิน เพราะจะถูกตัวอื่นชนเอา ตัวที่จะนอนก็ไม่ใช่ อันจะนอน เพราะถูกตัวอื่นเดินเหยียบเอา จะอลเวงกันไปหมด หากความสงบเรียบร้อยมิได้ ผลเสียก็จะเกิดขึ้นแก่ส่วนตัวและส่วนรวม ส่วนตัวก็จะไม่สงบ ไม่เจริญ ไปไม่ถึงจุดหมาย ส่วนรวมก็จะไม่สงบเรียบร้อยไม่เจริญและไม่บรรลุเป้าหมายเช่นกัน

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน ทรงพระราชทานพระบรมราโชวาทแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงว่า “อิสรภาพกับวินัย ซึ่งคู่กัน ๆ เหมือนกันเป็นสิ่งตรงข้ามกันนั้น แท้จริงเป็นของคู่กันทั้งจำเป็นจะต้องใช้ควบคู่กัน เพื่อให้ควบคุมกันอยู่เสมอ มิฉะนั้น จะหวังผลที่ดี อันพึงประสงค์ไม่ได้ อย่างท่านทั้งหลาย ซึ่งมีความรู้ ความคิด สติปัญญาสามารถที่จะสร้างประโยชน์ต่าง ๆ ได้พร้อมมูลอยู่นี้ ถ้าขาดวินัยก็อาจจะปล่อยใจให้เป็นไป ตามความสะควกสบาย ทำให้สูญเสียประโยชน์ที่พึงจะได้ไปเปล่า ๆ เท่ากับได้เบียดเบียนทำลายตนเอง และทำลายผู้อื่นให้เสียหายด้วยอย่างน่าตำหนิที่สุด เพราะฉะนั้น จึงจำเป็นจะต้อง ใช้วินัยบังคับคือ บังคับให้ทำความดี ความเจริญให้แก่ตน และเพื่อแผ่ความดีความเจริญ นั้นแก่ผู้อื่น พร้อมกันไปด้วย”^{๓๐} เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๒๐

จากพุทธพจน์ พระบรมราโชวาทและทรงสนทนาของบุคคลในวงการต่าง ๆ ดังกล่าว ทำให้เห็นว่าวินัยมีความสำคัญแก่บุคคลเป็นส่วนตัว แก่ส่วนรวม และแก่องค์กรหรือการทำงาน

ในด้านส่วนตัวบุคคล วินัยเป็นเครื่องควบคุมพฤติกรรมของคนให้เป็นที่ไปในทางสร้างความคิด ความเจริญและความสำเร็จให้แก่ตนเองและส่งผลความดีความเจริญและความสำเร็จนั้น ไปถึงหมู่คณะ ตลอดจนประเทศชาติเป็นส่วนรวมด้วย ตามนัยพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ในด้านส่วนรวม วินัยเป็นเครื่องควบคุมพฤติกรรมของคนให้เป็นที่ไปในทางสร้างความคิด ความเจริญและความสำเร็จให้แก่ตนเอง ส่งผลความดีความเจริญและความสำเร็จนั้น ไปถึงหมู่คณะ ตลอดจนประเทศชาติเป็นส่วนรวมด้วย ตามนัยพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ในด้านการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลของงานขึ้นอยู่กับวินัยของคน ที่ทำงานด้วยส่วนหนึ่ง ในการทำงานคนจะปลดปล่อยพลังงานที่ภาวะออกมาเป็นแรงงาน ประกอบด้วย พลังงานกายภาพและพลังงานจิตภาพ ซึ่งเป็นแรงงานผสมขึ้นอย่างเป็นสัดส่วนระหว่าง พลังงานทั้งสองดังกล่าว

^{๓๐} ประวิณ ฦ นกร, การบริหารงานบุคคลภาครัฐ, อ้างแล้ว, หน้า ๖๘๒.

๓.๔.๑๑ ข้อปฏิบัติทางวินัย

ในระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐ นิยมจัดระบบการบริหารงานวินัยในลักษณะที่เป็นกระบวนการทางนิติธรรม โดยมีการตรากฎหมายหรือออกระเบียบไว้เป็นลายลักษณ์อักษรแน่นอน กำหนดการอันพึงปฏิบัติและห้ามไม่ให้ปฏิบัติ กำหนดโทษของการฝ่าฝืน และกำหนดวิธีการดำเนินการทางวินัยเพื่อลงโทษผู้กระทำผิด ทั้งนี้ “โดยมีแนวความคิดตั้งอยู่บนพื้นฐาน ๔ ประการ”^{๑๑} ดังนี้

๑. ข้อปฏิบัติต้องชอบธรรม
๒. ข้าราชการจะต้องรู้ชัดเจนว่าจะให้เขาปฏิบัติอย่างไร
๓. ทางราชการมีสิทธิที่จะได้พลังงานจากคนที่มีวินัยดี และร่วมแรงร่วมใจ
๔. ผู้บริหารมีอำนาจที่จะดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ฝ่าฝืนข้อปฏิบัติ

สำหรับวินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก็มีข้อปฏิบัติกำหนดไว้ในกฎหมายที่แน่นอนว่า ให้ข้าราชการปฏิบัติอย่างไร และไม่ให้ปฏิบัติอย่างไร ตัวอย่างเช่น

วินัยข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีข้อปฏิบัติทางวินัยสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยศธ ตามแบบที่ข้าราชการพลเรือนนำไปปฏิบัติ หรือลอกเลียนแบบไปใช้ ทั้งนี้ “มีกำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๔”^{๑๒} พอสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
๒. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม ห้ามมิให้อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น
๓. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

^{๑๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๘๘.

^{๑๒} วสันต์ วรรณวโรทร และคณะ, มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสาธาภิบาล, ๒๕๔๕), หน้า ๘.

๔. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุทิศเอาใจ ใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

๕. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐ โดยไม่ให้เกิดเสียหายแก่ราชการ เป็นต้น

๓.๕ คุณธรรมสำหรับข้าราชการ

คุณธรรมสำหรับข้าราชการ ผู้ศึกษาวิจัยมุ่งจะกล่าวถึงความหมาย คุณธรรมที่จำเป็นสำหรับ ข้าราชการ การสร้างคุณธรรมของตนเอง และการสร้างมาตรฐานทางคุณธรรม ดังนี้

๑. การศึกษาความหมายของคุณธรรม คือ ลักษณะอันดีงามในจิตใจ ทำให้เคยชินประพฤติดี ผู้ที่จะได้รับยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรมต้องเป็นผู้ที่ประพฤติดีเป็นปกติวิสัย ความรู้สึกในทางดีงาม “คนที่ประพฤติดีการกระทำที่มีการตัดสินใจเฉพาะหน้าชั่วคราว ยังไม่แน่ว่าจะเป็นผู้มีคุณธรรม จะต้องมีความเคยชินประพฤติดีเป็นปกติวิสัยด้วยความรู้สึกในทางดีงาม จึงจะเรียกว่ามีคุณธรรม”^{๓๓}

๒. คุณธรรมเป็นสิ่งที่ตรงข้ามกับกิเลสคือ ลักษณะอันไม่ดีในจิตใจซึ่งทำให้เคยชินประพฤติไม่ดี ผู้มีคุณธรรมมากจึงมีกิเลสน้อยและผู้มีกิเลสมากก็จะมีคุณธรรมน้อย จึงไม่อาจกล่าวได้ว่า ผู้มีคุณธรรมคือผู้ที่ไม่มากไปด้วยกิเลส และผู้ที่มีคุณธรรมมากกว่ากิเลสจะได้รับยกย่องว่าเป็นคนดี ส่วนผู้ที่มีกิเลสมากกว่าคุณธรรมจะได้รับการตำหนิว่าเป็นคนไม่ดี

“คุณธรรมหลัก ๔ ประการ ตามแนวคิดของ อริสโตเติล มีความหมาย”^{๓๔} ดังนี้

๑. ความรอบคอบ หมายถึง การสังเกตเห็นหรือหยั่งรู้ได้ง่ายและชัดเจนว่าอะไรควรประพฤติ อะไรไม่ควรประพฤติ

๒. ความกล้าหาญ หมายถึง การกล้าเสี่ยงต่อการเข้าใจผิด กล้านเผชิญต่อการใส่ร้ายและการเยาะเย้ย เมื่อมั่นใจว่าตนกระทำความดี

๓. การรู้จักประมาณ หมายถึง การรู้จักควบคุมความต้องการและการกระทำต่าง ๆ ให้อยู่ในขอบเขตอันควรแก่สภาพและฐานะของบุคคล ไม่ให้เกินความจำเป็นตามธรรมชาติ ไม่ให้ก้าวถ่างสิทธิอันชอบธรรมของผู้อื่น

^{๓๓} ประเวณี ณ นคร, การบริหารงานบุคคลภาครัฐ, อ่างแก้ว, หน้า ๗๔๔.

^{๓๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๔๕.

๔. ความยุติธรรม หมายถึง การให้แก่ทุกคนและแต่ละคนตามความเหมาะสม ซึ่งจะต้องระลึกว่าเรามีกำลังให้เท่าใด ควรให้แก่ใครเท่าใด และอย่างไร อาจกล่าวได้ว่าความยุติธรรมเป็นแก่นของคุณธรรมอื่นหลายประการ ซึ่งคุณธรรมนั้น ๆ เป็นเพียงแง่ต่าง ๆ ของความยุติธรรมนั่นเอง ผู้มีความยุติธรรมสูงย่อมเปรียบพร้อมด้วยคุณธรรมต่าง ๆ มากมาย

๓.๕.๑ คุณธรรมที่จำเป็นสำหรับข้าราชการ

คุณธรรมที่จำเป็นสำหรับข้าราชการโดยทั่วไปได้แก่ “ทศพิธราชธรรม” ซึ่งเป็นคุณธรรมสำหรับพระราชผู้ปกครองไพร่ฟ้าประชาชน และถือเป็นคุณธรรมสำหรับข้าราชการผู้ทำงานของรัฐเพื่อสร้างสรรค์พัฒนาประเทศชาติและให้บริการแก่ประชาชนด้วย

ทศพิธราชธรรม คือ คุณธรรม ๑๐ ประการ ได้แก่

ทาน คือ การให้ ซึ่งอาจเป็นการให้ทรัพย์ หรือให้ความช่วยเหลือ หรือให้ความรู้ด้วยน้ำใจเอื้ออารี โดยไม่หวังผลตอบแทน ข้าราชการที่มีคุณธรรมข้อนี้จะเป็นผู้อุทิศเวลาให้แก่ราชการ ไม่ใช่เวลาราชการไปหาประโยชน์ส่วนตัว

ศีล คือ การประพฤติในทางดีงาม ไม่ประพฤติชั่วในทางเสียหาย ข้าราชการที่มีคุณธรรมข้อนี้ จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

บริจาค คือ การบริจาคนั้น ได้แก่การสละเพื่อประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่า หรือการสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ข้าราชการที่มีคุณธรรมข้อนี้จะมีความมุ่งมั่นทำงานเพื่อประเทศชาติ

อาชวะ คือ ความเป็นคนซื่อตรง ไม่คิดคดทรยศต่อประเทศชาติและประชาชน ข้าราชการที่มีคุณธรรมข้อนี้จะสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ

มัทวะ คือ ความสุภาพอ่อนโยน ข้าราชการที่มีคุณธรรมข้อนี้จะสุภาพเรียบร้อยต่อเพื่อนข้าราชการด้วยกัน สุภาพเรียบร้อยต่อประชาชน ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามราษฎร

ตปะ คือ ความเพียร ข้าราชการที่มีคุณธรรมข้อนี้ จะตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ

อะโภธะ คือ ความไม่โกรธ ไม่ลู่อำนาจของความโกรธ ไม่ทำอะไรลงไปด้วยอำนาจของความโกรธ ข้าราชการที่มีคุณธรรมข้อนี้ จะรักษาความสามัคคีระหว่างข้าราชการ ไม่ทะเลาะเบาะแว้งกัน

อะหิงสา คือ ความไม่เบียดเบียนผู้อื่น ข้าราชการที่มีคุณธรรมข้อนี้ จะไม่ฉ้อราษฎร์ หรือเบียดเบียนประชาชน ไม่กดขี่ข่มเหงราษฎร

ขันติ คือ ความอดกลั้น ได้แก่การอดกลั้นต่อการถูกจบบ้างล่วงเกิน อดกลั้นต่อความเขี้ยวชนชักชวนไปในทางเสียหาย ข้าราชการที่มีคุณธรรมข้อนี้จะไม่ปล่อยตัวถลำทำผิดวินัยไปด้วยความโลภ โกรธ หลงง่าย ๆ

อะวิโรธนะ คือ ความไม่ผิด หมายถึง การรอบคอบระมัดระวัง ไม่ให้ทำอะไรผิดพลาด จะทำอะไรก็ศึกษาพิจารณาไตร่ตรอง คิดให้รอบคอบ ให้รู้ทั่วถึงแน่นอนถึงทางดีทางเสีย ทางถูก ทางผิด ทางควร ทางไม่ควร เสียก่อน แล้วจึงตัดสินใจทำโดยไม่ให้ผิดพลาด ข้าราชการที่มีคุณธรรมข้อนี้ จะตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการด้วยความเอาใจใส่ ระมัดระวัง

๓.๕.๒ การสร้างคุณธรรมของตนเอง

การสร้างคุณธรรมของตนเอง ข้าราชการแต่ละคนจะต้องสร้างคุณธรรมขึ้นในตัวของตัวเอง ได้โดยปฏิบัติ ดังนี้

๑. เรียนรู้ และเข้าใจโดยแจ่มแจ้งว่าคุณธรรมที่จำเป็นสำหรับข้าราชการมีอะไรบ้าง
๒. สำนึกว่า เมื่อตนเป็นข้าราชการก็ต้องมีคุณธรรมที่จำเป็นสำหรับข้าราชการ
๓. ตระหนักในความสำคัญของคุณธรรมว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างความสงบสุข และความเจริญให้แก่ตนเองและสังคมนั้น ไปถึงส่วนรวมด้วย
๔. ฝึกในตนเองให้มีคุณธรรมที่จำเป็นสำหรับข้าราชการด้วยการใช้สติสัมปชัญญะเป็นเครื่องกำกับโดยระลึกให้ได้อยู่เสมอว่าอะไรควร อะไรไม่ควร และให้รู้สึกตัวอยู่เสมอว่ากำลังทำอะไรอยู่สิ่งที่ทำนั้นถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ควรทำหรือไม่ควรทำ อีกทั้งกำจัดทั้งสิ่งโน้ม้นำให้คุณธรรมต่ำลง ซึ่งได้แก่ “ความไม่ซื่อตรงต่อตัวเอง”

๓.๕.๓ การสร้างคุณธรรมผู้ใต้บังคับบัญชา

การสร้างคุณธรรม ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ได้สร้างคุณธรรมขึ้นในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ด้วยโดยวิธีการใช้สถานะผู้นำวิธีฝึกอบรม และวิธีสร้างเงื่อนไขกล่าว คือ

๑. การใช้ภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการแสดงทางการกระทำ(ไม่ใช่เพียงคำพูด)ให้ปรากฏแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้มีคุณธรรมที่จำเป็นสำหรับข้าราชการ ทั้งนี้ เพื่อให้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม

๒. การฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมให้ข้าราชการมีคุณธรรมนั้นอาจใช้เทคนิคในทางการสอน การประชุม การสัมมนา การอภิปราย การทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามวิธีเดียวกับการฝึกอบรมให้มีวินัย

๓. การสร้างเงื่อนไข การสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีคุณธรรม อาจอนุโลมใช้วิธีการในการสร้างเงื่อนไขให้มีวินัยดังกล่าว

๓.๕.๔ การสร้างมาตรฐานทางคุณธรรม

การสร้างมาตรฐานทางคุณธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องถือเอาเป็นหลักเทียบทางสภาพคุณงามความดีที่อยู่ภายใน โดยรู้ได้เฉพาะตนและการถือเอาเป็นหลักเทียบทางข้อความประพฤติหรือแสดงออกทางกิริยาที่ควรประพฤติที่คนในสังคมนั้น องค์การนั้น หรือส่วนราชการนั้น โดยยอมรับนับถือกันมา หรือได้กำหนดร่วมกันขึ้นมาใหม่ และประพฤติปฏิบัติร่วมกันว่าข้อควรประพฤติอะไรเป็นสิ่งที่ดี อะไรเป็นสิ่งชั่ว ข้อควรประพฤติอะไรถูก อะไรผิด และอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ

๓.๖ โทษทางวินัย

“โทษทางวินัยส่วนมากจะหมายถึงการกำหนดโทษของผู้ละเมิดวินัย แต่ในที่นี้ ผู้ศึกษาวิจัยมุ่งจะกล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องมิโทษทางวินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษทางวินัย”^{๓๕} ดังนี้

๓.๖.๑ ความจำเป็นที่จะต้องมิโทษทางวินัย ความหมายในทางรูปธรรมเป็นปทัสถานแห่งความประพฤติ ซึ่งกำหนดไว้เป็นข้อปฏิบัติของคนในวงการต่าง ๆ “วินัย” จะต่างกับ “ศีลธรรม” (ซึ่งเป็นปทัสถานแห่งความประพฤติของคนเช่นกัน) ก็ตรงที่ประกาศิตบังคับกล่าว คือ “ศีลธรรม” มีประกาศิตบังคับในระดับ “ควร” คือควรปฏิบัติอย่างนี้ ไม่ควรปฏิบัติอย่างนั้นผลของการฝ่าฝืนศีลธรรมอย่างมากก็เพียงได้รับคำตำหนิติเตียนจากสังคม โดยไม่มีผลกระทบกระเทือนถึงสิทธิ และประโยชน์ของผู้ฝ่าฝืน ส่วน “วินัย” มีประกาศิตบังคับในระดับ “ต้อง” คือ ต้องปฏิบัติอย่างนี้ไม่ต้องปฏิบัติอย่างนั้น ผลของการฝ่าฝืนวินัยจะได้รับ “โทษ”

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยมุ่งจะกล่าวถึงสถาน โทษทางวินัย โทษเล็กน้อย โทษไม่ร้ายแรง โทษร้ายแรง และจุดมุ่งหมายในการลงโทษทางวินัย ดังนี้

๑. สถานโทษทางวินัย วินัยข้าราชการกำหนดไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของทางราชการคือ เพื่อผลสำเร็จในงานของชาติ ประการหนึ่ง และในฐานะที่เป็นวินัยข้าราชการ เป็นจรรยาวิชาชีพของข้าราชการด้วย จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อธำรงศักดิ์ศรีข้าราชการอีกประการหนึ่งด้วย

สำหรับสถานโทษทางวินัยข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดจันทบุรี พ.ศ. ๒๕๔๕ มี ๕ สถาน คือ ภาคทัณฑ์

^{๓๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๕๖.

ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก ทั้งนี้ แบ่งได้เป็น ๓ ระดับ

๒. โทษสำหรับการกระทำผิดวินัยเล็กน้อย ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย มีโทษภาคทัณฑ์ แต่ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ผู้บังคับบัญชาจะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจาหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

๓. โทษสำหรับการกระทำผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ได้แก่ ลดขั้นเงินเดือน และตัดเงินเดือน ทั้งนี้ การลงโทษสถานใดใน ๒ สถานนี้ ต้องให้เหมาะสมตามควรแก่กรณีความผิดหรือถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะลดลงมาจากลดขั้นเงินเดือนเป็นตัดเงินเดือน หรือจากตัดเงินเดือนเป็นภาคทัณฑ์ก็ได้

๔. โทษสำหรับการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่ ไล่ออก และปลดออก ทั้งนี้ การลงโทษสถานใดใน ๒ สถานนี้ ต้องให้เหมาะสมกับความร้ายแรงแห่งกรณี หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน จากลดลงมาจากไล่ออกเป็นปลดออกก็ได้ แต่จะลดต่ำกว่าไล่ออกไม่ได้

๕. จุดมุ่งหมายในการลงโทษทางวินัย การลงโทษทางวินัย มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

๑. เพื่อรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของข้อปฏิบัติทางวินัย
๒. เพื่อรักษามาตรฐานความประพฤติและสมรรถภาพของข้าราชการ
๓. เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
๔. เพื่อรักษาชื่อเสียงของทางราชการและความเชื่อมั่นของประชาชน

๓.๖.๒ การรักษาวินัย

การรักษาวินัยมีความหมายหลายประการคำว่า “รักษา” ตาม “พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน”^{๓๖} ให้ความหมายว่า หมายถึง “ระวัง” “ดูแล” “ป้องกัน” “เยียวยา” คำว่า “รักษา” ในการ “รักษาวินัย” ก็มีความหมาย ๔ ประการ ตรงตามความหมายในพจนานุกรม คือ

๑. ระวัง ได้แก่ การเอาใจใส่ไม่ละเลย เช่นเดียวกับเราพูดว่า “รักษาศีล” ซึ่งหมายถึงการเอาใจใส่ไม่ละเลยศีล การรักษาวินัย คือ การเอาใจใส่ ไม่ละเลยการปฏิบัติตามวินัย ดังที่บัญญัติไว้ในประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๑ บัญญัติว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดไว้ เป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ และข้อ ๒๐ บัญญัติว่า ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้

^{๓๖} พจนานุกรม, ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๒๕), หน้า ๖๗๖.

บังคับบัญชาที่มีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ได้
บังคับบัญชาซึ่งกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

๒. ดูแล ได้แก่ การสอดส่องกำกับตรวจตรา ดังที่ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๒๐ บัญญัติว่า “ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่
เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย
และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาซึ่งกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย”

๓. ป้องกัน ได้แก่ การกระทำในทางที่จะขจัดเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยและปกป้อง
คุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากเหตุที่ทำให้กระทำผิดวินัย ดังที่ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๒๐ บัญญัติว่า “ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริม
สร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และ
ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาซึ่งกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย”

๔. เยี่ยวยา ได้แก่ การแก้ไขและบำรุงหรือส่งเสริมให้มีวินัยดีขึ้น ดังที่ประกาศคณะกรรมการ
กลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๒๐ บัญญัติว่า “ให้ผู้บังคับบัญชามี
หน้าที่เสริมสร้าง และพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำ
ผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาซึ่งกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย”

๓.๖.๓ การดำเนินการทางวินัย

การดำเนินการทางวินัยเมื่อข้าราชการกระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการทางวินัย
ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาเองจะมีความผิดเพราะละเลยหน้าที่ในการรักษาวินัยข้าราชการ

การลงโทษทางวินัย ข้าราชการจะต้องกระทำโดยยุติธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลงโทษ
สถานหนักถึงออกจากราชการ (ไล่ออก ปลดออก) จะต้องดำเนินการเป็นขั้นตอนตามกระบวนการที่
กำหนดไว้ตามกฎหมายหรือระเบียบ ทั้งนี้ เพื่อให้หลักประกันความมั่นคงในการดำรงสถานภาพของ
ข้าราชการ ตามระบบคุณธรรม เช่น การลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือน พ.ร.บ. ระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้กำหนดกระบวนการดำเนินการทางวินัย เมื่อข้าราชการมีกรณี
ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ทั้งนี้ “จะเป็นบุคคลใดกล่าวหาหรือหน่วยงานใดกล่าวหาหรือผู้บังคับ
บัญชากล่าวหาเองก็ตาม การดำเนินการทางวินัยจะต้องทำตามกระบวนการ”^{๓๖} ดังนี้

^{๓๖} ประวีณ ฦ นคร, การบริหารงานบุคคลภาครัฐ, อ่างแล้ว, หน้า ๙๒๗.

๓.๖.๓.๑ กรณีข้าราชการถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อข้าราชการมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรง ต้องดำเนินการทางวินัยตามขั้นตอน ดังนี้

๑. สอบสวน ในกรณีความผิดวินัยร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาต้องแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นสอบสวน เพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรม โดยดำเนินการสอบสวนตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด และในการสอบสวนจะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาที่มี

๒. การพิจารณา เมื่อสอบสวนได้ความว่าข้าราชการผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือความผิดปรากฏชัดแจ้งว่า ข้าราชการผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะต้องดำเนินการพิจารณาความผิดและโทษ โดยของค์การบริหารงานบุคคลขององค์การนั้น การพิจารณาขององค์การบริหารงานบุคคลดังกล่าว จะพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยในกรณีใดตามมาตราใด

๓. การให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา ในระหว่างการสอบสวนพิจารณาคดีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนก็ได้ภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาว่าผู้นั้นกระทำผิดที่จะต้องลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออก

๔. การลงโทษ การลงโทษข้าราชการในความผิดวินัยร้ายแรง จะต้องลงโทษแก่ผู้กระทำความผิดอย่างร้ายแรง จะต้องลงโทษสถานโทษที่กฎหมายกำหนดไว้ สำหรับความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และสั่งลงโทษโดยผู้มีอำนาจตามกฎหมาย

๕. การตรวจสอบและการเปลี่ยนแปลงการลงโทษ ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษหรือดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการแล้ว ต้องรายงานการลงโทษหรือดำเนินการทางวินัยนั้นต่อผู้บังคับบัญชาผู้นั้นในลำดับเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้บังคับบัญชาชั้นสูง

๖. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ การให้ผู้ถูกลงโทษมีสิทธิอุทธรณ์ได้เป็นการให้หลักประกันแก่ข้าราชการผู้ถูกลงโทษที่จะได้มีโอกาสและหนทางแสวงหาความยุติธรรมได้อีกชั้นหนึ่ง ผู้ถูกลงโทษในความผิดร้ายแรงถึงปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ มีสิทธิอุทธรณ์การถูกลงโทษต่อองค์การกลางบริหารงานบุคคล

๓.๖.๓.๒. กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาลงโทษไปเลย โดยไม่สอบสวนก็ได้ ทั้งนี้ กฎหมายไม่ได้กำหนดบังคับไว้ให้ต้องสอบสวนก่อนเหมือนความผิดร้ายแรง อย่างไรก็ตามแม้กฎหมายมิได้บังคับให้ต้องสอบสวน แต่ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๑๐๒บัญญัติเตือนไว้ว่า

“ระวางอย่างลงโทษผู้ไม่มีความผิด” การที่จะรู้ได้แน่ชัดว่าผู้ใดมีความผิดหรือไม่โดยทั่วไปจะรู้ได้จากการสอบสวน

สถานโทษสำหรับความผิดไม่ร้ายแรง สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน และลดขั้นเงินเดือน ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษในความผิดไม่ร้ายแรงคือ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๓.๖.๔ การลงโทษทางวินัย

การลงโทษความผิดทางวินัยข้าราชการ คือ การที่ข้าราชการกระทำผิดวินัยปฏิบัติตนอยู่นอกเหนือกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ซึ่งผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ซึ่งจะรู้เอง หรือมีผู้กล่าวหาขึ้นมาหรือรู้โดยทางใด ๆ ก็ตามผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการ เพื่อพิจารณาโทษทางวินัย

ในกรณีการทำความผิดเล็กน้อย และมีเหตุอันควรลดโทษ จะลดโทษให้โดยทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้ และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจลงโทษตัดเงินเดือน และลดขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ดังนี้

๑. ตัดเงินเดือนในครั้งหนึ่งไม่เกิน ๕ % และเป็นเวลาไม่เกิน ๓ เดือน

๒. ลดขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน ๑ ขั้น

การสั่งลงโทษข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งลงโทษ จะต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและมีให้เป็นไปโดยพยายาม โดยอคติ หรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษ ผู้ที่ไม่มีความผิดในคำสั่งลงโทษ จะต้องแสดงให้เห็นชัดเจนว่า “ผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยโดยมีข้อเท็จจริงที่ได้จากการสอบสวนพยาน หลักฐาน และเหตุผลที่สนับสนุนข้อกล่าวหาอย่างไร เป็นการกระทำผิดวินัยกรณีใดตามข้อใด”^{๓๘}

สรุป การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยโศครจากการศึกษาวิจัย ภายใต้ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งผู้ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นข้าราชการ มาจากการแต่งตั้งของกระทรวงมหาดไทย

^{๓๘} วสันต์ วรรณวโรทร และคณะ, มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย, อ้างแล้ว, หน้า ๑๐.

ให้ทำหน้าที่ในขณะเดียวกันสองฐานะ คือ ฐานะตัวแทนของรัฐบาลกลาง และในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ ผู้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ซึ่งได้มีการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดใหม่ โดยให้เป็นระบบกรรมการ “ไตรภาคี” เช่นเดียวกับคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้ การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้เหมาะสมกับการที่รัฐธรรมนูญได้ให้อำนาจการบริหารอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและในระดับประเทศยังกำหนดให้มีคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ขึ้นมาอีกคณะหนึ่ง ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดการบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนจังหวัดเดิม ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๓๘ มีคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้สำหรับคณะรัฐมนตรีและคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และคณะอนุกรรมการสามัญประจำจังหวัด (อ.ก.จ.จังหวัด) มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้สำหรับ คณะอนุกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม และอ.ก.ก.จังหวัด) โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานกรรมการ

บทที่ ๔

ผลของการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายอันว่าด้วยการ การได้บุคลากรโดยการสรรหากับการคัดเลือก

การศึกษาวิจัย การเปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายอันว่าด้วยการได้มาบุคลากรจากการสรรหากับการคัดเลือกขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ อันว่าด้วยการได้มาซึ่งบุคลากรในการสรรหา จากการแต่งตั้ง คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นข้าราชการประจำ ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และภายใต้ พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ อันว่าด้วยการได้มาซึ่งบุคลากรในการคัดเลือก คือนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรง ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งที่ผ่านมาทำให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จะยิ่งถึงการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ ความมีอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การดำเนินการดังกล่าว ต้องกระทำอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรมและความโปร่งใส ในที่นี้ผู้ศึกษาวิจัยมุ่งที่จะกล่าวถึง ผลของการเปรียบเทียบการสรรหาบุคคล ผลของการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคคล ผลของการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ผลของการเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคล ผลของการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารคุณธรรมสำหรับข้าราชการและโทษทางวินัย โดยมุ่งศึกษาถึงลักษณะผลการเปรียบเทียบที่สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติราชการ ดังนี้

๔.๑ ผลของการเปรียบเทียบการสรรหาบุคคล

การศึกษาวิจัยผลของการเปรียบเทียบการสรรหาบุคคล ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ อันว่าด้วยการได้มาซึ่งบุคลากรในการสรรหา โดยผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นข้าราชการประจำมาจากการแต่งตั้งของกระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการส่วนจังหวัด และภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ อันว่าด้วยการได้มาซึ่งบุคลากรในการคัดเลือกโดยตรงจากประชาชน ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเปรียบเทียบกฎหมาย สอง ฉบับ ดังนี้

๔.๑.๑ ผลของการเปรียบเทียบการสรรหาบุคคล ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๓๐ จะเห็นได้ว่าการกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนจังหวัด “ให้จังหวัดมีข้าราชการส่วนจังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา และมีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารองจากผู้ว่าราชการจังหวัด และให้นายอำเภอตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการส่วนจังหวัด และมีหน้าที่ในการบริหารกิจการส่วนจังหวัดในเขตอำเภอนั้น”^{*} ทั้งนี้ ให้ข้าราชการส่วนจังหวัด มีฐานะเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน และให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาใช้บังคับกับข้าราชการส่วนจังหวัดโดยอนุโลม ดังนี้

๔.๑.๑.๑ ให้มีคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด คณะหนึ่งเรียกโดยย่อว่า “ก.จ.” มีฐานะและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วย ข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้สำหรับคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

๔.๑.๑.๒ ให้มีคณะอนุกรรมการสามัญประจำจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.จ. จังหวัด” มีหน้าที่ช่วยคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) ปฏิบัติการในจังหวัดนั้นตามที่คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด(ก.จ.)มอบหมายและให้ คณะอนุกรรมการสามัญประจำจังหวัด (อ.ก.จ.จังหวัด) มีฐานะและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้สำหรับ อ.ก.พ. กระทรวง และ อ.ก.จ.จังหวัด

๔.๑.๑.๓ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการส่วนจังหวัด ตามที่กฎหมายข้าราชการพลเรือนกำหนดสำหรับนายกรัฐมนตรีด้วย ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการตามที่กฎหมายกำหนดว่าด้วยระเบียบราชการพลเรือนกำหนดไว้สำหรับรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง อธิบดี และผู้ว่าราชการจังหวัดด้วย

๔.๑.๑.๔ ในกรณีที่มีเหตุผลจำเป็นคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) จะดำเนินการสอบคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการส่วนจังหวัดสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

จากการศึกษาวิจัย เพื่อประโยชน์แก่ราชการของจังหวัด กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจสั่งโอนข้าราชการส่วนจังหวัด ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิมในอีกจังหวัดหนึ่งได้ และสามารถแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติ

^{*} โกสิน ศรีเพชร และคณะ, คู่มือสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกข้าราชการส่วนจังหวัด, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ อักษรวิทยา, ๒๕๓๕), หน้า ๑๕๑.

กิจการส่วนจังหวัดเป็นการชั่วคราวได้ โดยไม่ขาดจากความเป็นข้าราชการ และได้รับเงินเดือนทางสังกัดเดิม ในกรณีเช่นว่านี้ข้าราชการผู้ได้รับแต่งตั้งมีฐานะเสมือนเป็นข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกประการ การสรรหามูลคดขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ แยกออกเป็น ๒ ส่วน คือ

๑. ส่วนกลาง ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสูงสุดขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย อธิบดีกรมการปกครอง ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่เกิน ๕ คน เป็นกรรมการ จะมีอำนาจและมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลข้าราชการส่วนจังหวัดตามอำนาจหน้าที่ กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการส่วนจังหวัด ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ แนะนำ ซึ่งแจ้งแก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ และกำหนดวิธีการสรรหามูลคดเข้ารับราชการเป็นข้าราชการส่วนจังหวัดเป็นต้น นอกจากการปฏิบัติอื่นใด ตามที่กฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับข้าราชการส่วนจังหวัด ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กำหนดไว้สำหรับ นายกรัฐมนตรีหมายความว่า “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้มีอำนาจสูงสุดเกี่ยวกับข้าราชการส่วนจังหวัด และเป็นประธานคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด เปรียบเสมือน นายกรัฐมนตรีเป็นประธานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน”^๒

ทั้งนี้ “กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจสั่ง โอน (ย้าย) ข้าราชการส่วนจังหวัดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิมในอีกจังหวัดหนึ่งได้ และมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการไปดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดใดเป็นการชั่วคราวได้”^๓

๒. ส่วนจังหวัด ได้แก่ คณะอนุกรรมการสามัญประจำจังหวัด (อ.ก.จ.จังหวัด) เป็น คณะกรรมการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในแต่ละจังหวัด ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เลขานุการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ (หัวหน้าส่วนการคลัง, หัวหน้าส่วนโยธา, หัวหน้าส่วนอำเภอ นายอำเภอ) เป็นกรรมการ

^๒ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐๖.

^๓ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐๗.

คณะกรรมการสามัญประจำจังหวัด (อ.ก.จ.จังหวัด) มีหน้าที่ช่วยคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) ปฏิบัติการในจังหวัดนั้น ตามที่คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัดมอบหมาย มีฐานะและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือน กำหนดไว้สำหรับ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม, อ.ก.พ.จังหวัด) สรุปแล้ว คณะกรรมการสามัญประจำจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ช่วยคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด เช่น พิจารณาการโอน (ย้าย) ข้าราชการส่วนจังหวัด กำหนดหลักสูตรวิธีการสอบ พิจารณาการลงโทษ ทางวินัยข้าราชการส่วนจังหวัด พิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง หรือรับโอนข้าราชการส่วนจังหวัด ให้ดำรง ตำแหน่งในต่างสายงานที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน เป็นต้น

การศึกษาวิจัย ผลของการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบ บริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ผู้ว่าราชการจังหวัด จะเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ส่วนจังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการส่วนจังหวัด ตามกฎหมายว่าด้วย พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้ สำหรับรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง อธิบดี และผู้ว่า ราชการจังหวัดด้วย และมีอำนาจในการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการส่วนจังหวัด การ แต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่ง ระดับ ๗ ลงมา ซึ่งมีหัวหน้าส่วนราชการ การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนส่วนภูมิภาคไปดำรงตำแหน่งปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีอำนาจที่จะลงโทษทางวินัยสำหรับข้าราชการ ส่วนจังหวัดผู้กระทำผิดวินัยด้วย

๔.๑.๒ ผลของการเปรียบเทียบการสรรหากับการคัดเลือก การศึกษา “กฎหมายรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ภายใต้มตรา ๒๘๔”^๔ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีความ เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล สำหรับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ยโสธร การบริหารงานบุคคล ภายใต้อกฎหมาย พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ อันว่าด้วยการได้มาซึ่งบุคลากรในการคัดเลือก ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๔.๑.๒.๑ ให้มีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายความว่า ข้าราชการที่ ปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและได้รับเงินเดือน โดยมีอัตราเงินเดือน และตำแหน่งใน งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดขึ้น

^๔ นิยามา เกิดวิชัย, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, (นครนายก : สำนักพิมพ์ นิตินัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑๔๑.

๔.๑.๒.๒ ในจังหวัดหนึ่งให้มีองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๔.๑.๒.๓ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น

๔.๑.๒.๔ มีสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วย “การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

๔.๑.๒.๕ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่ง ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

๔.๑.๒.๖ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย โดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ และนโยบาย

๔.๑.๓ ผลของการเปรียบเทียบการสรรหากับการคัดเลือกบุคคลภายใต้กฎหมายสองฉบับ

เมื่อเปรียบเทียบผลของการสรรหากับการคัดเลือกบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโยธธรร ภายใต้กฎหมายทั้งสองฉบับ คือ ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ ยังใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล โดยอาศัย พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับข้าราชการส่วนจังหวัดโดยอนุโลม ซึ่งผู้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดในขณะนั้นคือผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นข้าราชการประจำมาจากการแต่งตั้ง และภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ ผู้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้เป็นแปลงไปจากผู้ว่าราชการจังหวัด ไปเป็นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ทำหน้าที่เป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การศึกษาวิจัย ภายใต้รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๔๐) ที่ต้องการให้มีการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นซึ่งเดิม ได้แยกจากกันอยู่ภายใต้การดูแลของ ก.ท., ก.ก., ก.จ. และ ก.สภ. แล้วแต่กรณี”^๔ โดยมีกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดให้ในระดับจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ มีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

^๔เดชา ใจกลาง, การเมืองและการปกครองท้องถิ่น, (กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๐๐.

ของตนเองโดยตรง สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จากการศึกษาวิจัย ผลการสรรหากับ การคัดเลือกบุคคล จะมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล แยกออกเป็น ๒ ส่วน คือ

๔.๑.๓.๑ ส่วนกลาง ได้แก่ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัด (ก.จ.) เป็นคณะกรรมการกลางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด อยู่ใน ส่วนกลางประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือรัฐมนตรีช่วย ซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขานุการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการ สำนักงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และผู้แทนองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๖ คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๖ คน เป็นกรรมการ และมีอำนาจ หน้าที่ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ ผู้ทรงคุณวุฒิ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการส่วน จังหวัด มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การ ย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ เลื่อนเงินเดือน มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและ มาตรฐานของตำแหน่ง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประ โยชน์ ตอบแทนอื่น มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย และมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ เป็นต้น

๔.๑.๓.๒ ส่วนจังหวัด ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.จังหวัด) เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในแต่ละจังหวัด ประกอบด้วย “ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด จำนวน ๓ คน จากส่วนราชการในจังหวัด ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๔ คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๔ คน”^๖ และมีอำนาจหน้าที่ กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดเกี่ยวกับคุณสมบัติ และลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวนตำแหน่ง อัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือน วิธีการจ่าย เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และ ปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

^๖ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๐๔.

การศึกษาวิจัย ผลของการการสรรหาบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ได้มีประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดยโสธร (ก.จ.จ.จังหวัด) ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และ พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งมีนายองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจในการบริหารงานและการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดควบคู่กันไปด้วย เพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และยังเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของข้าราชการด้วย

เมื่อเปรียบเทียบผลของการสรรหากับการคัดเลือกบุคลากร ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๙ อันว่าด้วยการได้มาซึ่งบุคลากรในการสรรหา และภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ อันว่าด้วยการได้มาซึ่งบุคลากรในการคัดเลือกแล้ว เพื่อให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษามุ่งที่จะกล่าวถึงผลของการเปรียบเทียบการสรรหากับการคัดเลือกบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านของกฎหมาย การจัดตั้ง การเปลี่ยนแปลงหรือยุบ ลักษณะสำคัญ วัตถุประสงค์ พื้นที่รับผิดชอบ โครงสร้างการบริหาร อำนาจหน้าที่ อำนาจบริหาร การกำกับดูแล และโครงสร้างการบริหารงานบุคคล ดังตารางเปรียบเทียบ ดังนี้

ตารางที่ ๑ ผลของการเปรียบเทียบการสรรหาบุคคลตามกฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๙ กับกฎหมาย พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐

รายการ	ผลของการเปรียบเทียบผลการสรรหาบุคคล (ช่วง พ.ศ. ๒๕๔๙ – ๒๕๓๕)	ผลของการเปรียบเทียบผลการสรรหาบุคคล (พ.ศ. ๒๕๔๐ - ปัจจุบัน)	หมายเหตุ
๑. กฎหมาย	- ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๙ นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการแต่งตั้ง	- ตาม พ.ร.บ. ระเบียบองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ นายมาจาก การเลือกตั้ง	ต่างกัน

รายการ	ผลของการเปรียบเทียบผล การสรรหาบุคคล (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๕)	ผลของการเปรียบเทียบผล การสรรหาบุคคล (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ปัจจุบัน)	หมายเหตุ
<p>๒. วัตถุประสงค์ ในการจัดตั้ง</p> <p>๓. พื้นที่ รับผิดชอบ</p>	<p>- เพื่อให้ประชาชนในชนบท ได้ฝึกการปกครองตนเอง</p> <p>- ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหาร ราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๓๑ เฉพาะในส่วนที่อยู่นอกเขต เทศบาลและสุขาภิบาล</p>	<p>- เพื่อให้ประชาชนในเขต จังหวัดได้รับการบริการ สาธารณะเท่าเทียมกัน</p> <p>- ตาม พ.ร.บ. ระเบียบ องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๘ ได้แก่เขตทั้งจังหวัด</p>	<p>ต่างกัน</p> <p>“</p>
<p>๔. โครงสร้าง การบริหารงาน</p>	<p>- ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย คือ</p> <p>ก. ฝ่ายนิติบัญญัติ มีสมาชิก สภาจังหวัด มาจากการเลือก ตั้งของประชาชน วาระ ๕ ปี</p> <p>ข. ฝ่ายบริหาร ผู้ทำหน้าที่ หัวหน้าฝ่ายบริหาร เป็น ข้าราชการ มาจากการแต่งตั้ง</p>	<p>- ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย คือ</p> <p>ก. ฝ่ายนิติบัญญัติ มีสมาชิก สภาจังหวัด มาจากการเลือก ตั้งของประชาชน วาระ ๕ ปี</p> <p>ข. ฝ่ายบริหาร ผู้ทำหน้าที่ หัวหน้าฝ่ายบริหาร เป็น ข้าราชการการเมืองมาจาก การเลือกตั้ง</p>	<p>“</p> <p>“</p>
<p>๕. อำนาจหน้าที่</p>	<p>- มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับ เทศบาล และสุขาภิบาล เพียงแต่เป็นการปฏิบัติใน พื้นที่ชนบทที่อยู่นอกเขต สุขาภิบาลและเทศบาล</p>	<p>- มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับ เทศบาลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล เพียงแต่เป็นการ ปฏิบัติงานในพื้นที่เชื่อมต่อ ท้องถิ่นอื่น</p>	<p>“</p>

รายการ	เปรียบเทียบผลการสรรหากับการคัดเลือกบุคคล (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๕)	เปรียบเทียบผลการสรรหากับการคัดเลือกบุคคล (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ปัจจุบัน)	หมายเหตุ
๖. อำนาจการบริหารงานบุคคล	- ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๙ คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด มาจากการแต่งตั้ง	- ตาม พ.ร.บ.ระเบียบองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ คือ นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้ง	ต่างกัน
๗. โครงสร้างการบริหารงานบุคคล	- ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๙ - ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๕	- ตาม พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ - ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒	“

๔.๑.๔ การสรรหากับการคัดเลือกบุคคลมีความแตกต่างกัน

การสรรหากับการคัดเลือกบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๙ และภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ “มีความแตกต่างกันในแง่ขององค์กรผู้ทำหน้าที่ให้ความเห็นชอบในการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล โดยตามกฎหมายเดิมกำหนดให้มาจากการแต่งตั้ง และกฎหมายใหม่ให้มาจากการเลือกตั้งมีของประชาชน”^๑ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร โดยเฉพาะในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๕ และปี พ.ศ. ๒๕๕๐ - ปัจจุบัน จะมีความแตกต่างกันในการบริหารงานบุคคล ดังนี้

^๑ สัมภาษณ์ นายวิทยา ผุดผ่อง, ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๕.

๔.๑.๔.๑ ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ได้เปลี่ยนไป ซึ่งจากเดิม ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ ไปเป็นตาม พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐

๔.๑.๔.๒ วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบในเขตพื้นที่นอกเขตเทศบาลและสุขาภิบาล และยังเป็นหน่วยงานส่งเสริมให้ประชาชนในชนบท ได้ฝึกการปกครองตนเอง สำหรับวัตถุประสงค์ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อให้ประชาชน ได้รับบริการสาธารณะระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๔.๓ พื้นที่รับผิดชอบของ ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ นอกเขตเทศบาลและสุขาภิบาล โดยมี “ผู้ว่าราชการจังหวัดที่มาจากการแต่งตั้ง ทำหน้าที่ในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการกิจการส่วนจังหวัดและกิจการส่วนภูมิภาคในจังหวัดในขณะเดียวกัน ต่างกับนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มาจากการเลือกตั้ง”^๔

๔.๑.๔.๔ โครงสร้างการบริหารงาน แบ่งออกเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร

๔.๑.๔.๕ อำนาจหน้าที่ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ – ๒๕๓๕ เป็นไป ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ และปี พ.ศ. ๒๕๔๒ - ปัจจุบัน เป็นไปตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐

๔.๑.๔.๖ อำนาจในการบริหารงานบุคคล ในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ – พ.ศ. ๒๕๓๕ จะเป็น “ผู้ว่าราชการจังหวัด ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการส่วนจังหวัด และระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๐ - ปัจจุบัน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นข้าราชการการเมืองมาจากการเลือกตั้งของประชาชน”^๕ ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

^๔ สัมภาษณ์ นายประพัฒน์ หวลถนอม, ท้องถิ่นจังหวัดยโสธร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๔๕.

^๕ สัมภาษณ์ นายอภิชาติ เจริญสุข, หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๔๕.

๔.๑.๔.๗ โครงสร้างการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ ทั้งในระดับส่วนกลาง และส่วนจังหวัด โดยแยกอำนาจใน
การบริหารออกจากกันอย่างชัดเจน

การศึกษาวิจัย ผลของการเปรียบเทียบการสรรหากับการคัดเลือกบุคคล ขององค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด ตามกฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้
ผู้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นข้าราชการประจำ มาจากการ
แต่งตั้ง คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด และในช่วงหลังตามกฎหมาย พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด
พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดให้ผู้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้ง
ของประชาชนคือ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำให้เกิดข้อเปรียบเทียบข้อดี และข้อเสีย มี
ความแตกต่างกันไป คือ

ข้อดี ผลการสรรหากับการคัดเลือกบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่กำหนดให้ผู้ทำ
หน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เป็นข้าราชการ “การกระทำสิ่งใดใน
การปฏิบัติหน้าที่จะยึดระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ในการปฏิบัติหน้าที่ ทำงานเป็นไปตามขั้นตอน
ยึดผลประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก มีความเคร่งครัดในข้อระเบียบ กฎหมาย”^{๑๑} เพื่อป้องกัน
การตรวจสอบของฝ่ายนิติบัญญัติ ยึดระบบคุณธรรมเป็นหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคล สำหรับ
ผู้บริหารที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งของประชาชน
สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องรอสั่งการจากส่วนกลาง มีความเป็น
อิสระในการบริหาร สามารถสั่งการได้ในวันเดียวเสร็จ และยังช่วยให้ลดขั้นตอนในการบริหารงานได้
อีกด้วย สนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้

ข้อเสีย ผู้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ ผู้ว่าราชการ
จังหวัด เป็นข้าราชการมาจากการแต่งตั้ง “การบริหารงานมีหลายขั้นตอน ไม่มีความเป็นอิสระในการ
บริหารงานถูกควบคุมจากส่วนกลาง และไม่ทราบความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง”^{๑๒} ทำให้
การแก้ไขปัญหาเกิดความล่าช้า ประกอบกับ ได้รับมอบภารกิจงานจากส่วนกลางของทุกกระทรวง
ทบวง กรม ต่าง ๆ ให้รับผิดชอบในการบริหารภายในจังหวัด ถือว่าเป็นตัวแทนรัฐบาลกลางที่ส่งมา

^{๑๑} สัมภาษณ์ นายเจริญ แก้วดวงใหญ่, ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ.จ.ย โสธร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๕.

^{๑๒} สัมภาษณ์ นายพิพิฏ ศรีชนะ, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร,

ปฏิบัติงานในภูมิภาคเมื่อมีภารกิจงานมาก จึงไม่ค่อยมีเวลาพอที่จะมาดูแลบริหารงานกิจการส่วนจังหวัดได้อย่างเต็มที่ ทำให้งานเกิดความล่าช้าในบางครั้ง และยังเป็นการรวมอำนาจในการบริหารงานไว้กับเพียงคนๆ เดียว ไม่เป็นไปตามระบอบประชาธิปไตย การแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชนล่าช้า สำหรับผู้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน การบริหารงานจะยึดระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม จะคำนึงถึงพรรคพวกที่สนับสนุนตนให้เข้าสู่ตำแหน่งมากกว่า และไม่ยึดกำหนดโทษที่ชัดเจน

๔.๒ ผลของการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคคล

การศึกษาวิจัย ผลของการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ผู้ศึกษามุ่งที่จะกล่าวถึงผลการคัดเลือกบุคคล ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ และภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยกล่าวถึงองค์การกลางที่รับผิดชอบในการดำเนินการ ในการสรรหาบุคลากรให้เข้าทำงาน ซึ่งมีหน่วยงานที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มี ๒ ส่วน ดังนี้

๔.๒.๑ ส่วนกลาง “มีคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสูงสุดขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิ การกำหนดมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับตำแหน่ง มาตรฐานของตำแหน่ง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนเงินเดือน”^{๑๒}

๔.๒.๒ ส่วนจังหวัด มีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) มีอำนาจหน้าที่ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเรื่องที่เกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม การกำหนดจำนวนตำแหน่ง อัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือน วิธีการจ่ายเงินเดือน หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การเลื่อนเงินเดือน การลงโทษทางวินัย การอุทธรณ์

^{๑๒} โกสินทร์ ศรีเพชรพงษ์ และคณะ, คู่มือสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกข้าราชการส่วนจังหวัด, อ่างแก้ว, หน้า ๑๕๐.

การร้องทุกข์ ทั้งนี้ “การกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด”^๓

การศึกษาวิจัย ผลของเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยโศธร ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - พ.ศ. ๒๕๖๕ และในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๐ - ปัจจุบัน ระหว่างผู้บริหารที่มาจากการแต่งตั้งซึ่งเป็นข้าราชการประจำ และผู้หามาจากการเลือกตั้งของประชาชน ผู้ศึกษาวิจัยได้มุ่งกล่าวถึงผลของการเปรียบเทียบการสรรหาบุคคล การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ ดังตารางเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลแตกต่าง ดังนี้

ตารางที่ ๒ ผลของการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคคล

รายการ	ผลของการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคคล (ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - พ.ศ. ๒๕๖๕)	ผลของการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคคล (ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ - ปัจจุบัน)	หมายเหตุ
๑. การบริหารงานบุคคล	- ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ - ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๕	- ตาม พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ - ตามประกาศ ก.จ.จ.ย โศธร พ.ศ. ๒๕๕๕	ต่างกัน
๒. การสรรหาบุคคล	- ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ - ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๕	- ตามประกาศ ก.จ.จ.ย โศธร พ.ศ. ๒๕๕๕	“

^๓ สัมภาษณ์ นายอนันต์ พิมพดี, ผู้อำนวยการกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๕.

รายการ	ผลของการเปรียบเทียบการ คัดเลือกบุคคล (ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - พ.ศ. ๒๕๖๕)	ผลของการเปรียบเทียบการ คัดเลือกบุคคล (ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ - ปัจจุบัน)	หมายเหตุ
๓. การบรรจุ และแต่งตั้ง	- ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหาร ราชการส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๕๘ - ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๕	- ตาม พ.ร.บ.องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ - ตามประกาศ ก.จ.ยโสธร พ.ศ. ๒๕๕๕	ต่างกัน
๔. การย้าย การโอน การ รับโอน การ เลื่อนระดับ	- ตาม พ.ร.บ.ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๕	- ตาม พ.ร.บ. องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ - ตามประกาศ ก.จ.ยโสธร พ.ศ. ๒๕๕๕	“
๕. การ สอบสวน การลงโทษ ทางวินัย การ ให้ออกจาก ราชการ การ อุทธรณ์ การ ร้องทุกข์	- ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหาร ราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ - ตาม พ.ร.บ.ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๖๕	- ตามประกาศ ก.จ.ยโสธร พ.ศ. ๒๕๕๕ ว่าด้วย มาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษา วินัย และการดำเนินการทางวินัย	

๔.๒.๓ ผลของการเปรียบเทียบการคัดเลือกคัดเลือกระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๘- ปี พ.ศ. ๒๕๖๕
และปี พ.ศ. ๒๕๕๐- ปัจจุบัน

การศึกษาวิจัย ตารางการผลของการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคคลขององค์การบริหารส่วน
จังหวัดยโสธรเห็นได้ว่าการคัดเลือกบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๕๘
- พ.ศ. ๒๕๖๕ และ ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ - ปัจจุบัน จะมีความแตกต่างกันในกระบวนการคัดเลือกบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

๔.๒.๓.๑ ได้มีการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคล ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัด เพื่อให้มีความเหมาะสมและความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลซึ่งเดิมเป็นไปตาม กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ และตามกฎหมายพ.ร.บ.ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะนายกองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด และคณะอนุกรรมการสามัญประจำจังหวัด (อ.ก.จ.จังหวัด) เป็นไป ตามกฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

๔.๒.๓.๒ การสรรหาบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไป ตามตาม กฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมีคณะกรรมการข้าราชการ ส่วนจังหวัด (ก.จ.) ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธาน

๔.๒.๓.๓ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคล เข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นไปตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ และเป็นไปตามกฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐

๔.๒.๓.๔ การย้าย การโอน การรับโอน และการเลื่อนระดับ ได้ปรับปรุงกฎหมาย เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ ที่ได้เปลี่ยนไป จากเดิมเป็นไปตามกฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ และตามกฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยอนุโลม ซึ่งมีผู้ว่าราชการ จังหวัด ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

๔.๒.๓.๕ การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ได้มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการในการดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมทั้งอำนาจหน้าที่ ซึ่งเดิมการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการส่วน จังหวัด เป็นไป ตามกฎหมายพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยอนุโลม เพื่อให้มี ความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ได้เปลี่ยนไป ได้มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสอบสวนทางวินัย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นไปตามตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบองค์การบริหารส่วน จังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ และประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดยโสธร พ.ศ. ๒๕๕๔

“การคัดเลือกบุคคล ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ผู้มีอำนาจในการสรรหาบุคคล มาจากการแต่งตั้ง คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) และคณะกรรมการสามัญประจำจังหวัด (อ.ก.จ.)”^{๑๔}

“การคัดเลือกบุคคล ตามกฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ ผู้มีอำนาจในการสรรหาบุคคล มาจากการเลือกตั้ง แต่โดยได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ก.จ.จ.)”^{๑๕}

การศึกษาวิจัย ผลของการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ยโสธร ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นอำนาจผู้ว่าราชการจังหวัด ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ พ.ศ. ๒๕๕๐ - ปัจจุบัน เป็นอำนาจหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มาจากการเลือกตั้ง ผู้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การกำหนดให้ผู้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการแต่งตั้ง และมาจากการเลือกตั้งทำให้เกิดข้อเปรียบเทียบ ข้อดี ข้อเสีย แตกต่างกัน คือ

ข้อดี การคัดเลือกบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใตผู้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นข้าราชการประจำ มาจากการแต่งตั้ง กระบวนการบริหารงานบุคคลถึงแม้ว่าจะมีหลายขั้นตอน แต่ก็ยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล และไม่มีพรรคมีพวก ยึดหลักความรู้ ความสามารถ ในการคัดเลือก และแต่งตั้งข้าราชการที่อยู่ในอำนาจ สำหรับผู้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มาจากการเลือกตั้ง ซึ่งมีอำนาจในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ เมื่อการบริหารมีความเป็นอิสระ การกำหนดนโยบาย การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ และการเลื่อนระดับข้าราชการ ก็จะสามารถดำเนินการในวันเดียวเสร็จ ไม่มีขั้นตอนมากมาย สร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน

^{๑๔} สัมภาษณ์ นางกานดา แก้วชมพู, ผู้อำนวยการกองกิจการการสภากองการบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^{๑๕} สัมภาษณ์ นายทวีสิทธิ์ เจริญมิตร, ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร, ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๘.

ข้อเสีย ผลการคัดเลือกบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นข้าราชการประจำ มาจากการแต่งตั้ง การบริหารงานบุคคลมีหลายขั้นตอน และการใช้อำนาจก็แบ่งกันใช้ บางส่วนเป็นการรวมอำนาจในการตัดสินใจให้กับส่วนกลางไม่มีความเป็นอิสระ ทำให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือน ที่สังกัดอยู่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ประกอบกับ ผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการส่วนจังหวัด ก็เป็นข้าราชการพลเรือน การบริหารงานบุคคลจึงต้องอาศัยหลักเกณฑ์ของข้าราชการพลเรือนเป็นต้นแบบความมีอิสระในการบริหารงานของท้องถิ่น ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๔ กำหนดไว้ก็ตาม การมีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จะกำหนดให้มีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลก็ตาม ผู้มีอำนาจ คือ นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มาจากการเลือกตั้ง ก็ยังใช้ช่องว่างของกฎหมายห้าผลประโยชน์ โดยจะเน้นระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม เช่น การสอบแข่งขัน การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ใช้อำนาจของตนช่วยเหลือญาติพี่น้อง โดยไม่คำนึงว่าจะมีความรู้ความสามารถหรือไม่ ยังช่วยเหลือพวกพ้องของตนอีกทางหนึ่งด้วย

๔.๓ ผลของการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การศึกษาวิจัย ผลของการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการกำหนดจำนวนตำแหน่ง อัตราตำแหน่งข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ว่าจะมีตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดนั้น จะต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพ และความง่ายของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อเปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ ในช่วงระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ปี พ.ศ. ๒๕๓๘ และภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ - ปัจจุบัน ในการกำหนดจำนวนตำแหน่ง และอัตราตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้ว ผู้ศึกษาวิจัยมุ่งที่จะกล่าวถึง ผลของการ เปรียบเทียบการกำหนดจำนวนตำแหน่ง และอัตราตำแหน่งข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ปี พ.ศ. ๒๕๓๘ และ ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ - ปัจจุบัน ดังนี้

๔.๓.๑ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งข้าราชการ

การกำหนดจำนวนตำแหน่ง และอัตราตำแหน่งข้าราชการส่วนจังหวัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรนั้น ก่อนกำหนดตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง “การกำหนดตำแหน่งจะต้องมีการตั้งงบประมาณสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ ไว้แล้ว และจะต้องเป็นตำแหน่งที่มีการกำหนดไว้ในมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งเท่านั้น”^{๖๖} การกำหนดจำนวนตำแหน่งเป็นความต้องการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่อำนาจในการอนุมัติให้เพิ่มตำแหน่ง และอัตราตำแหน่งเป็นของส่วนกลาง คือ คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นเพียงลักษณะปฏิบัติตามส่วนกลางเท่านั้น

“การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จากการสรรหาด้วยการคัดเลือกภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ และกฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ นั้น มีความแตกต่างกัน เดิมรวมอำนาจขึ้นกับส่วนกลาง ปัจจุบันกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด”^{๖๗}

การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ผู้ศึกษามุ่งที่จะกล่าวถึงผลการกำหนดตำแหน่ง และอัตราตำแหน่งข้าราชการ ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๕ และภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และพ.ศ. ๒๕๕๐ - ปัจจุบัน โดยเปรียบเทียบผลของการกำหนดจำนวนตำแหน่ง และอัตราตำแหน่งข้าราชการที่เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง อัตราตำแหน่ง อำนาจและลักษณะงานที่ปฏิบัติระหว่างกฎหมาย อำนาจหน้าที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะผู้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่เป็นข้าราชการประจำมาจากการแต่งตั้ง และเป็นข้าราชการการเมืองมาจากการเลือกตั้งของประชาชน มีความแตกต่างกัน ดังตารางเปรียบเทียบ ดังนี้

^{๖๖} สัมภาษณ์ นายพงษ์ศร คำนประสิทธิ์, หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๕.

^{๖๗} สัมภาษณ์ นางพิสมัย ศรีอ่อน, หัวหน้าฝ่ายพัฒนาสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๕.

ตารางที่ ๓ ผลของการเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนตำแหน่ง และอัตราตำแหน่ง

รายการ	ผลของการเปรียบเทียบการกำหนด จำนวนตำแหน่ง และอัตราตำแหน่ง (ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๕)	ผลของการเปรียบเทียบการกำหนด จำนวนตำแหน่ง และอัตราตำแหน่ง (ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ - ปัจจุบัน)	หมายเหตุ
๑. การกำหนด ตำแหน่ง ข้าราชการ	- ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหาร ราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๙	- ตาม พ.ร.บ.องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐	ต่างกัน
	- ตาม พ.ร.บ.ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๕	- ตามประกาศ ก.จ.จ. ยโสธร พ.ศ. ๒๕๕๕	
๒. จำนวน ตำแหน่ง ข้าราชการ	- ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหาร ราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๙	- ตาม พ.ร.บ.องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐	“
	- ตาม พ.ร.บ.ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๕	- ตามประกาศ ก.จ.จ. ยโสธร พ.ศ. ๒๕๕๕	
๓. อัตรา ตำแหน่ง ข้าราชการ	- ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหาร ราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๙	- ตาม พ.ร.บ.องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐	“
		- ตามประกาศ ก.จ.จ. ยโสธร พ.ศ. ๒๕๕๕	
๔. อำนาจใน การกำหนด ตำแหน่ง	- ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหาร ราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๙	- ตาม พ.ร.บ.องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐	“
	- ตาม พ.ร.บ. ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๕	- ตามประกาศ ก.จ.จ. ยโสธร พ.ศ. ๒๕๕๕	

รายการ	การกำหนดจำนวนตำแหน่งและ อัตราตำแหน่ง (ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๕)	การกำหนดจำนวนตำแหน่ง และอัตราตำแหน่ง (ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ - ปัจจุบัน)	หมายเหตุ
๕. ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	- ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหาร ราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๙	- ตาม พ.ร.บ. ระเบียบองค์การ บริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ - ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผน และขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	ต่างกัน

การศึกษาวิจัย ผลของการเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนตำแหน่ง และอัตราตำแหน่ง
ข้าราชการ จะเห็นได้ว่า “การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งข้าราชการในองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๙ และภายใต้
กฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ จะมีความแตกต่างกันในด้านของ
กฎหมายการในด้านของความเป็นอิสระ”^{๑๔} ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ ปีพ.ศ.
๒๕๕๐ - ปัจจุบัน จะมีความแตกต่างกันในระเบียบ กฎหมายการบริหารงานบุคคล ดังนี้ การกำหนด
ตำแหน่งจำนวนตำแหน่ง อัตราตำแหน่ง อำนาจ และลักษณะของงาน ดังนี้

๔.๓.๑.๑ มีการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด เพื่อให้มีความเหมาะสมและความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ซึ่งเดิมเป็นไป
ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๙ และกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๕ โดยอนุโลม ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการ
กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.)

^{๑๔} สัมภาษณ์ นางสาวรัชนี้งศ์ แก้วมิม, หัวหน้าฝ่ายนิติการและการพาณิชย์ องค์การบริหารส่วน
จังหวัดยโสธร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๕.

๔.๓.๑.๒ จำนวนตำแหน่ง “ในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัด จะต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากง่ายของงาน โดยปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการ”^{๑๕} เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ได้เปลี่ยนไป จากเดิมเป็นไป ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ไปเป็นตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดฯ ส.อ.บ. (ก.จ.จ.) พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งมีนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๔.๓.๑.๓ การกำหนดอัตราตำแหน่งข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด จะต้องจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง โดยมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ ซึ่งเดิมการกำหนดอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด(ก.จ.) และมีผู้ว่าราชการจังหวัด ทำหน้าที่นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ได้เปลี่ยนไป ได้มีการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย และกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจในการกำหนดอัตราตำแหน่งข้าราชการของตนเองได้ โดยให้เป็นที่ไปตามประกาศ ก.จ.จ. ย.โสธร ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕

๔.๓.๑.๔ อำนาจในการกำหนดตำแหน่ง และอัตราตำแหน่งข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไป ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ และ ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๕ โดยอนุโลม ซึ่งเดิมเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) และคณะอนุกรรมการสามัญจังหวัด (อ.ก.จ.จังหวัด) ให้ไปเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๔.๓.๑.๕ ลักษณะงานที่ปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นไปตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ นอกเขตพื้นที่เทศบาลและสุขาภิบาล ได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบทั้งจังหวัด

^{๑๕} สัมภาษณ์ นางสาวเพ็ญพักตร์ ตะกะศิลา, เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๕.

๔.๓.๒ การกำหนดอัตราตำแหน่ง

การกำหนดตำแหน่งข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ – ปี พ.ศ. ๒๕๓๕ กฎหมายกำหนดให้ส่วนกลางมีอำนาจในการกำหนดอัตราตำแหน่งข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) สำหรับตำแหน่งบริหารและปฏิบัติการ “ผู้ใช้อำนาจในช่วงนั้น คือ ผู้ว่าราชการจังหวัดมาจากการแต่งตั้ง และปี พ.ศ. ๒๕๔๐ – ปัจจุบัน กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดยโสธร มีอำนาจกำหนดอัตราตำแหน่งข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้ง”^{๒๐} เมื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจตามกฎหมาย ทำให้เกิดข้อเปรียบเทียบ ข้อดี ข้อเสีย แตกแตกต่างกัน ดังนี้

๔.๓.๒.๑ ข้อดี การกำหนดอัตราตำแหน่งข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น “จะเป็นการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ ให้เหมือนกันทั่วประเทศ ทุกตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ เมื่อมีการโอน ย้าย ข้าราชการจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากแห่งหนึ่ง ไปยังอีกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งหนึ่ง สามารถทำได้และยังเป็นการบริหารที่มีคุณธรรม”^{๒๑} และยังสามารถกำหนดตำแหน่งที่ขาดแคลน และตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่จะปฏิบัติในแต่ละพื้นที่ได้ โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอรับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ซึ่งไม่ต้องขอรับความเห็นชอบจากส่วนกลาง ทั้งนี้ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๔.๓.๒.๒ ข้อเสีย การกำหนดอัตราตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นอำนาจของคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธาน และคณะกรรมการ ไม่มีตัวแทนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเข้าร่วมด้วย และมีข้าราชการพลเรือนเป็นผู้ดำเนินการและรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๔๐ มาตรา ๒๘๔ กำหนดให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีความเป็นอิสระ ดังนั้น “ทำให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งต่างคนก็ต่างกำหนดจำนวนตำแหน่ง และอัตราตำแหน่งขึ้นมา

^{๒๐} สัมภาษณ์ นางพวงวัน คำอินทร์, หัวหน้าฝ่ายการประชุมชนสภาฯ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๔๕.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นายอำนาจผล ชายทวีป, หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิต องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๔๐.

ทำให้แต่ละแห่งมีตำแหน่งไม่เหมือนกันต่างคนก็ต่างกำหนด ทำให้การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งที่ มีอำนาจหน้าที่เหมือนกัน”^{๒๒}

๔.๔ ผลของการเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคล

การศึกษาวิจัย ผลของการเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๓๘ ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัด ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการแต่งตั้ง กับกระบวนการบริหารงานบุคคล ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งผู้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้ง ในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ศึกษามุ่งที่จะกล่าวถึงผลของการเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๓๘ – ปี พ.ศ. ๒๕๓๙ และ พ.ศ. ๒๕๔๐ - ปัจจุบัน ดังนี้

๔.๔.๑ กระบวนการบริหารงานบุคคลจากการสรรหา

การบริหารงานบุคคลจากการสรรหาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๓๘ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๓๘ - ปี พ.ศ. ๒๕๓๙ กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนจังหวัดก่อนมีการเปลี่ยนแปลง ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารที่มาจากการสรรหา “จะมีความแตกต่างกันในเรื่องวิธีการได้มาของการสรรหา โดยจะเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งจะเป็นการพิจารณาความเหมาะสม”^{๒๓}

๔.๔.๒ กระบวนการบริหารงานบุคคลจากการคัดเลือก

กระบวนการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ ในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๐ – ปัจจุบัน ได้มีการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กฎหมาย พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการกลาง

^{๒๒} สัมภาษณ์ นายระเวง บุญทศ, หัวหน้าฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๔๙.

^{๒๓} สัมภาษณ์ นายชัชวาลย์ คำอ้อ, หัวหน้าฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร, ๒๑ ตุลาคม ๒๕๔๙.

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัด (ก.จ.) เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด อันสืบเนื่องมาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ได้ ให้ความเป็นอิสระ ในการบริหารงานบุคคลแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครอง ตนเอง ทั้งนี้ การบริหารงานบุคคลจากการคัดเลือก จะให้เป็นผลสำเร็จจะต้อง “อยู่ภายใต้ หลักเกณฑ์ประกาศของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ซึ่งได้มีการ กระจายอำนาจให้มีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่องค์กรกลางการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และให้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยอิสระ โดยจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ”^{๒๔}

“การคัดเลือกบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหาร ราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ จะเป็นการคัดเลือกจากการสรรหา โดยผู้ทำหน้าที่ฝ่ายบริหารของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการแต่งตั้ง เป็นข้าราชการ คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด ในฐานะนายก องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้ที่มีอำนาจในการสรรหา”^{๒๕}

ผลของการเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลจากการสรรหากับการคัดเลือกบุคคล ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยอิสระ เพื่อให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นในการปฏิบัติตามกฎหมาย ระหว่างกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด กับกฎหมาย พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วน จังหวัด ผู้ศึกษาวิจัยมุ่งที่จะกล่าวถึงการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง การวางแผนอัตรากำลังคน การพัฒนาบุคลากร การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การลงโทษทางวินัย และคุณธรรมสำหรับข้าราชการ ในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดโดยอิสระ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๘ – ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และปี พ.ศ. ๒๕๕๐ – ปัจจุบัน ตาม ตารางเปรียบเทียบ ดังนี้

^{๒๔} สัมภาษณ์ นายบุญมี ไชยพิมพ์, เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยโสธร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^{๒๕} สัมภาษณ์ นางเพ็ญศรี ชุมรัมย์, หัวหน้าฝ่ายการเงิน องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร, ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

ตารางที่ ๔ ผลของการเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคล

รายการ	ผลของการเปรียบเทียบ กระบวนการบริหารงานบุคคล (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ปี ๒๕๖๕)	ผลของการเปรียบเทียบ กระบวนการบริหารงานบุคคล (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ปัจจุบัน)	หมายเหตุ
๑. การกำหนด คุณสมบัติและ ลักษณะต้องห้าม	- ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหาร ราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘	- ตามประกาศ ก.จ.จ. ยโสธร พ.ศ. ๒๕๕๕	เหมือนกัน
๒. การกำหนด ตำแหน่ง	- ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหาร ราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘	- ตามประกาศ ก.จ.จ. ยโสธร พ.ศ. ๒๕๕๕	ต่างกัน
๓. การกำหนด จำนวนตำแหน่ง และอัตรา ตำแหน่ง	- ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหาร ราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘	- ตามประกาศ ก.จ.จ. ยโสธร พ.ศ. ๒๕๕๕	“
๔. การวางแผน อัตรากำลังคน	- ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหาร ราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘	- ตามประกาศ ก.จ.จ. ยโสธร พ.ศ. ๒๕๕๕	“
๕. การพัฒนา บุคลากร	- ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหาร ราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘	- ตามประกาศ ก.จ.จ. ยโสธร พ.ศ. ๒๕๕๕	“

รายการ	กระบวนการบริหารงานบุคคล ในองค์การส่วนจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๔๘ - ปี ๒๕๓๕)	กระบวนการบริหารงานบุคคล ในองค์การส่วนจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๔๐ - ปัจจุบัน)	หมายเหตุ
๖. การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	- ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหาร ราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๕	- ตามประกาศ ก.จ.ย.โสธร พ.ศ. ๒๕๔๕	ต่างกัน
๗. การลงโทษ ทางวินัย	- ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหาร ราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๕	- ตามประกาศ ก.จ.ย.โสธร พ.ศ. ๒๕๔๕	“
๘. คุณธรรม สำหรับ ข้าราชการ	- ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหาร ราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๕	- ตามประกาศ ก.จ.ย.โสธร พ.ศ. ๒๕๔๕	“

๔.๔.๓ ผลของการเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด
การศึกษาวิจัย ผลของการเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วน
จังหวัดยโสธร จะเห็นได้ว่าในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ปี พ.ศ. ๒๕๓๕ และปี พ.ศ. ๒๕๔๐- ปัจจุบัน
จะมีความแตกต่างกันในกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตาม
กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ และกฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ ดังนี้

๔.๔.๓.๑ กระบวนการบริหารงานบุคคล โดยการกำหนดนโยบายกำลังคน ให้เป็น
ตัวชี้้นำในการวางแผนกำลังคน “หากนโยบายชัดเจนย่อมทำให้สามารถพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงการ
เคลื่อนไหวของกำลังคน ทั้งในด้านความต้องการและด้านตอบสนองได้ชัดเจนยิ่งขึ้น”^{๒๖} เช่น นโยบาย
ไม่รับโอนข้าราชการจากส่วนราชการอื่นมาบรรจุในตำแหน่ง ระดับ ๖ ขึ้นไป ย่อมทำให้ข้าราชการ

^{๒๖} สัมภาษณ์ นางพัชนี พารุสุข, บุคลากร 5 องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร,
๒๑ ตุลาคม ๒๕๔๕.

สามารถเห็นทางก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการได้ชัดเจนกว่าเดิมช่วยให้การวางแผนอัตรากำลังคน
ดำเนินไปในทิศทางที่ฝ่ายบริหารต้องการ ได้อย่างถูกต้องมากขึ้น

๔.๔.๓.๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่ง จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลังคน แผนกำลังคน
คือ แผนปฏิบัติการต่าง ๆ ที่จะดำเนินการเพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหาด้านกำลังคนของส่วนราชการ
นั้น ๆ กล่าวคือ “เมื่อได้ทราบปัญหาต่าง ๆ ด้านกำลังคนทั้งที่กำลังเกิดขึ้นและที่อาจจะเกิดขึ้นใน
อนาคตแล้วกิจกรรมที่สำคัญต่อมาก็คือ การจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อแก้ไขปรับปรุงปัญหาเหล่านั้น”^{๒๖}
โดยทั่วไปการวางแผนอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร มีระยะเวลา ๓ ปี เมื่อ
ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังคนครบ ๓ ปี แล้วก็กำหนดการวางแผนอัตรากำลังคน
เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๔.๔.๓.๓ การนำแผนกำลังคนไปปฏิบัติ เพื่อเป็นการจัดระบบและวางนโยบาย
กำลังคนภายในหน่วยงานไปในทิศทางเดียวกันมิใช่ต่างคนต่างทำ เพราะจะทำให้แผนกำลังคนไม่มี
ผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง เมื่อแผนกำลังคนถูกนำไปใช้ไม่ทันต่อเหตุการณ์ก็สามารถปรับเปลี่ยน
ใหม่ได้ ทั้งนี้ การวางแผนอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเดิม นั้น สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (สำนัก ก.จ.) เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลังคน
ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ เมื่อได้มีการปรับปรุงกฎหมาย
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์
ที่ได้เปลี่ยนไปเป็นตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร (ก.จ.จ.)
พ.ศ. ๒๕๕๕

๔.๔.๓.๔ การคาดการณ์กำลังคนในอนาคต ขึ้นอยู่กับสถานะเศรษฐกิจ แผนนโยบาย
เป้าหมายขององค์กร หรือปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมักจะมีการกระทำกันอย่างไม่เป็นทางการหรือเป็น
ครั้งคราวที่พอจะปรับปรุงได้ในภายหลัง การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ก็ต้องนำมาประกอบ
นอกเหนือจากการคาดการณ์ความก้าวหน้าขององค์กรและสถานะเศรษฐกิจแล้ว เช่น แนวทางการใช้
กำลังคน การเลื่อนขั้น การโอน การย้าย แผนการทำงานขององค์กร ช่วงเวลาเพื่อพัฒนาหรือ
แสวงหาพนักงานใหม่เพิ่มเติม รวมทั้งนโยบายและแผนงานบุคคล

^{๒๖} สัมภาษณ์ นายบรรพต ไชยนา, หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง องค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดยโสธร, ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๕.

๔.๔.๓.๕ การติดตามประเมินผล เมื่อมีการนำแผนอัตรากำลังคนไปปฏิบัติแล้ว “จะต้องมีการติดตามและประเมินผลซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นเพื่อให้ทราบว่าได้มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติต่าง ๆ ด้านกำลังคนหรือไม่เพียงใดและการดำเนินการได้ผลตามเป้าหมายหรือมีปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องอย่างไร” ^{๒๔} สมควรที่จะต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไขแผนการดำเนินการเพื่อให้ได้ผลตรงที่จุดใดบ้างการดำเนินการจึงจะได้ผล สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

๔.๔.๔ ผลของการเปรียบเทียบข้อดี ข้อเสีย การบริหารงานบุคคล

การศึกษาวิจัย ผลของการเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ และตามกฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ เพื่อให้การบริหารคนในหน่วยงานใช้คนให้เหมาะสมกับงาน และให้เหมาะสมแต่ละช่วงเวลา สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ปี พ.ศ. ๒๕๓๕ ภายใต้อำนาจกฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ กำหนดให้ ส่วนกลาง คือ คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) เป็นผู้ดำเนินการในการกำหนดหลักเกณฑ์ กระบวนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๐ - ปัจจุบัน เป็นไป ตามกฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และประกาศของ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดยโสธร พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้มีการ กระจายอำนาจ “เป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการกำหนดกระบวนการบริหารงาน บุคคล ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด” ^{๒๕} เมื่อ เปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลที่กำหนดให้ส่วนกลาง และส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ แล้ว มีข้อดีและข้อเสีย แตกต่างกัน คือ

๔.๔.๔.๑ ข้อดี กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ใน การสรรหาบุคคล ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ปี พ.ศ. ๒๕๓๕ และ ปี พ.ศ. ๒๕๔๐- ปัจจุบัน เมื่อ ส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนจังหวัด ให้กับองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด ในกระบวนการบริหารงานบุคคลแทน เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องการกำลังคน

^{๒๔} สัมภาษณ์ นางจิรพรรณ แสงสูงเนิน, หัวหน้าฝ่ายการบัญชี องค์การบริหารส่วนจังหวัด ยโสธร, ๒๒ ตุลาคม ๒๕๔๕.

^{๒๕} สัมภาษณ์ นายอัศวิน ภูัญ หาดูจั้งสิทธิ์, ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ.จ.ยโสธร, ๒๓ ตุลาคม ๒๕๔๕.

เพิ่มก็สามารถแจ้งให้ส่วนกลางจัดส่งคนให้ท้องถิ่น ซึ่งทำให้เกิดคุณธรรมแก่ทุกฝ่ายและมีความเสมอภาค รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๔ กำหนดให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนจังหวัดยโสธร สามารถวางแผนอัตรากำลังคนในช่วง ๓ ปี ตามความต้องการและตามภารกิจหน้าที่ได้ตามความต้องการ ทั้งนี้ การวางแผนอัตรากำลังคนจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งไม่ต้องขอความเห็นชอบจากส่วนกลาง ทั้งนี้ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องคำนึงถึงภารกิจหน้าที่และงบประมาณเป็นหลักซึ่งจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณด้านบริหาร

๔.๔.๔.๒ ข้อเสีย การที่ส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการกำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัด อำนาจเป็นของคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน และคณะกรรมการดังกล่าวไม่มีตัวแทนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเข้าร่วมเป็นกรรมการด้วย ทำให้กระบวนการบริหารงานบุคคลอาจไม่ตรงตามความต้องการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่ง ทั้งนี้ “ความจำกัดของพื้นที่และความต้องการบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน”^{๓๐} การที่ให้ส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนก็อาจจะทำให้ไม่ตรงตามความต้องการกำลังที่จะปฏิบัติงานได้ เมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๔ กำหนดให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นเช่นนี้ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการวางแผนอัตรากำลังคนที่ต้องการในอนาคตได้ของผู้มีอำนาจ เมื่อเป็นเช่นนี้ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจทำให้ได้บุคคลเข้าทำงาน ไม่มีความรู้ ความสามารถ

ทั้งนี้ กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรแล้ว “จะช่วยให้หน่วยงานมีโอกาสเพิ่มบุคลากรมากขึ้น ในการได้มาซึ่งกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานมาใช้ประโยชน์ ทำให้งานบรรลุเป้าหมาย เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม”^{๓๑} ทำให้การมีกำลังคนในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีเหตุผล สนองตอบต่อความจำเป็นการ

^{๓๐} สัมภาษณ์ นายอดิพันธ์ ไชยเพชร, ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ.ย.ยโสธร, ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๕.

^{๓๑} สัมภาษณ์ นายลิขิต ดันพรหม, หัวหน้าฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล องค์กรบริหารส่วนจังหวัดยโสธร, ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๕.

ปฏิบัติการกิจเป็นเครื่องชี้นำให้การใช้กำลังคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเพิ่มคุณภาพและพัฒนากำลังคนเป็นไปอย่างสอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง

๔.๕ ผลของการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การบริหารงานบุคคลเป็น “กระบวนการดึงบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง เข้ามาสู่องค์กร หรือหน่วยงาน หรือเป็นการแสวงหาและชักชวนให้บุคคลที่สนใจมาสมัครงานกับองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อหน่วยงานหรือองค์กร ได้ว่าจ้างต่อไป”^{๓๓} และการเลือกสรรบุคคลเป็น “กระบวนการที่องค์กรหรือหน่วยงาน ดำเนินการเลือกสรรบุคคลจากจำนวนใบสมัครทั้งหลายของผู้สมัคร เพื่อที่จะให้ได้คนที่ดีที่สุด มีคุณสมบัติถูกต้องตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะได้บุคคลเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องการรับคน”^{๓๔}

การศึกษาวิจัย เปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ผู้ศึกษาวิจัยมุ่งที่จะกล่าวถึงการเปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใต้ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยศึกษาวิจัยในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และในระหว่าง พ.ศ. ๒๕๕๐-ปัจจุบัน ดังนี้

๔.๕.๑ ผลของการบริหารงานบุคคล ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จะเป็นไปตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ และกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนจังหวัด ก่อนมีการเปลี่ยนแปลงอำนาจการบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนจังหวัด ในการสรรหาไปเป็นการคัดเลือก ของผู้บริหารที่มาจากแต่งตั้งไปเป็นมาจากการเลือกตั้ง เพื่อสรรหาบุคคลเข้ามาสู่หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมายดังกล่าวกำหนดให้ส่วนกลาง มีอำนาจหน้าที่ในการสรรหา และการคัดเลือกบุคคล ในการแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในตำแหน่งสายงานบริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ เป็นระบบที่แบ่งอำนาจในการบริหาร

^{๓๓} จุมพล หนิมพานิช, การบริหารงานบุคคลภาครัฐ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕๔.

^{๓๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๑๔.

๔.๕.๒ ผลการบริหารงานบุคคล ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๐ - ปัจจุบัน จะเป็นไปตามกฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศ ก.จ.จ. ชโยธร พ.ศ. ๒๕๔๕ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๕ อันสืบเนื่องมาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้ให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ทั้งนี้ ภายใต้อำนาจของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งได้กระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจในการสรรหาและเลือกสรรบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและเข้าสู่หน่วยงาน

การศึกษาวิจัย ผลของการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ศึกษาวิจัยมุ่งที่จะกล่าวถึงผลการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ชโยธร ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ปี พ.ศ. ๒๕๓๕ และ ปีพ.ศ. ๒๕๔๐ - ปัจจุบัน ด้วยวิธีการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ระหว่างกฎหมาย อำนาจหน้าที่ ซึ่งได้มีการเปลี่ยนแปลงไป ตามตารางเปรียบเทียบ ดังนี้

ตารางที่ ๕ ผลของการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลจากการสรรหากับการคัดเลือก

รายการ	ผลการบริหารงานบุคคลจากการสรรหาและการคัดเลือก (ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ปี ๒๕๓๕)	ผลการบริหารงานบุคคลจากการสรรหาและการคัดเลือก (พ.ศ. ๒๕๔๐ - ปัจจุบัน)	หมายเหตุ
๑. ระบบการสรรหาและการคัดเลือก	- ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ - ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕	- ตาม พ.ร.บ.ระเบียบองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ - ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ - ตามประกาศ ก.จ.จ.ชโยธร พ.ศ. ๒๕๔๕	ต่างกัน

รายการ	ผลการบริหารงานบุคคลจากการสรรหาและการคัดเลือก (ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ – ปี ๒๕๖๕)	ผลการบริหารงานบุคคลจากการสรรหาและการคัดเลือก (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ปัจจุบัน)	หมายเหตุ
๒. กระบวนการสรรหาและการคัดเลือก	- ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ - ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๕	- ตาม พ.ร.บ. ระเบียบองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ - ตามประกาศ ก.จ.จ.ย โสธร พ.ศ. ๒๕๕๕	ต่างกัน
๓. วิธีการสรรหาและการคัดเลือก	- ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ - ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๕	- ตาม พ.ร.บ. ระเบียบองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ - ตามประกาศ ก.จ.จ.ย โสธร พ.ศ. ๒๕๕๕	“

๔.๕.๓ ผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

การศึกษาวิจัย ผลของการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จากการสรรหากับการคัดเลือกบุคคล เพื่อดึงบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง เข้ามาสู่องค์กรหรือหน่วยงานนั้น “การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๘ – ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ผู้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการแต่งตั้ง และระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๐ – ปัจจุบัน ผู้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้ง เมื่อเปรียบเทียบกันแล้วมีความแตกต่างกัน”^{๓๔} ในระบบการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดในฐานะ

^{๓๔} สัมภาษณ์ นายสิทธิพร นาคสุข นายกองดีการการบริหารส่วนจังหวัดยโสธร.

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จากการสรรหาและการคัดเลือก กระบวนการสรรหาและการคัดเลือก วิธีการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล ดังนี้

๔.๕.๓.๑ ระบบการสรรหากับการคัดเลือกบุคคล เพื่อตั้งบุคคล ผู้มีความรู้ความสามารถ และลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยวิธีการสะดวก รวดเร็ว ประหยัด ได้มาตรฐานตามหลักการสรรหา ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และประกาศ ก.จ.จ. ยโสธร ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ ก็ยังคงอาศัยในระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลที่ใช้กันทั่วไปอยู่คือ ระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์

๔.๕.๓.๒ ผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จากการสรรหากับการคัดเลือกบุคคล ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ และกฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยอนุโลม “ในการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลในตำแหน่งสายบริหารและสายผู้ปฏิบัติงานที่เริ่มต้นระดับ ๓ จะเป็นอำนาจและหน้าที่ของส่วนกลางและการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าสู่องค์การในตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนจังหวัด”^{๒๕} การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามประกาศ ก.จ.จ. ยโสธร เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการสรรหาทุกตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมีความเป็นอิสระ

๔.๕.๓.๓ วิธีการสรรหาและการคัดเลือกตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ และกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยอนุโลม “หลักเกณฑ์ ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล รวมทั้งในการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลในตำแหน่งสายงานบริหาร และสายผู้ปฏิบัติที่เริ่มต้น ระดับ ๓ ส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการ”^{๒๖} และวิธีการในการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลสายผู้ปฏิบัติที่เริ่มต้น ระดับ ๑ ในส่วนของจังหวัด จะดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการที่ส่วนกลางได้กำหนดให้ วิธีการ

^{๒๕} สัมภาษณ์ นางพรทิพา ศรีไธคำ, เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^{๒๖} สัมภาษณ์ นางสุพิศ นามแก้ว, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สรรหาและการคัดเลือกบุคคล ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ยโสธร พ.ศ. ๒๕๔๕ นั้น หลักเกณฑ์วิธีการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้ปฏิบัติตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด ซึ่งได้กระจายอำนาจให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ

๔.๕.๔ ข้อดี ข้อเสีย ผลของการเปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลจากการสรรหากับการคัดเลือก ในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ปัจจุบัน

การศึกษาวิจัย ผลของการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จากการสรรหากับการคัดเลือกบุคคล ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ และกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ในระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ปี พ.ศ. ๒๕๓๕ ส่วนกลาง คือ คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) เป็นผู้ดำเนินการบริหารงานบุคคลในการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล ในตำแหน่งสายงานบริหารและสายปฏิบัติที่เริ่มต้นจาก ระดับ ๓ และระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๐ - ปัจจุบัน ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ.ย.ยโสธร พ.ศ. ๒๕๔๕ อันว่าด้วย หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล ทั้งในสายงานบริหารและสายงานปฏิบัติทุกระดับ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อเปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จากการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลที่กำหนดให้ส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการแล้วมีข้อดี และข้อเสีย แตกต่าง ดังนี้

๔.๕.๔.๑ ข้อดี ผลของการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลจากการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร “เมื่อส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการสรรหากับการคัดเลือกบุคคลให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะได้บุคคลผู้มีความรู้ความสามารถที่แท้จริงเนื่องจากกระบวนการในการสรรหาได้ยึดหลักระบบคุณธรรมมากกว่าหลักระบบอุปถัมภ์และมีความเชื่อมั่นในตัวบุคคลมากกว่าที่ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสรรหากับคัดเลือกบุคคลเข้าสู่องค์กร และยังเป็น การประหยัดงบประมาณด้วย”^{๒๑} รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๒๘๔

^{๒๑} สัมภาษณ์ นายพงษ์ศิริ เหมือนชาติ, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร, ๒๒ ตุลาคม ๒๕๔๕.

กำหนดให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ดังนั้น “การบริหารงานบุคคลองค์กรบริหารส่วนจังหวัด สามารถสรรหาและคัดเลือกสรรบุคคลได้อย่างมีอิสระทุกตำแหน่ง ทั้งสายงานบริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ คิดว่าตามกฎหมายเดิม”^{๒๔} ทั้งนี้ การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ก่อนทุกครั้งที่มีการสรรหา โดยเฉพาะในสายงานบริหาร ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกต้องอยู่ภายใต้ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.)

๔.๕.๔.๒ ข้อเสีย ผลของการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลจากการสรรหากับการคัดเลือกบุคคลขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด “เมื่ออำนาจในการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเป็นส่วนกลาง การที่ได้บุคคลมาปฏิบัติงาน อาจได้บุคคลที่ไม่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่ปฏิบัติงานได้ เมื่อออกไปในช่วงระยะหนึ่งก็หาทางย้ายออกไปปฏิบัติงานที่อื่น”^{๒๕} ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง และอาจทำงานได้ไม่เต็มที่ เป็นผลกระทบต่อการทำงานได้ การที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๒๗๔ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลนั้น ย่อมทำให้ผู้มีอำนาจในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด เมื่อมีการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้ามาสู่หน่วยงาน จะมุ่งสรรหาแต่บุคคลที่เป็นพวกพ้อง หรือเครือญาติ จะใช้ระบบอุปถัมภ์ มากกว่าระบบคุณธรรม ทำให้บุคคลที่ได้เข้ามาสู่องค์กรไม่มีความรู้ ความสามารถ และไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้

สรุป การเปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลจากการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดโดยโสธร ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งผู้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด มาจากการแต่งตั้งได้กำหนดแนวทาง การบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนจังหวัดไว้ ดังนี้

^{๒๔} สัมภาษณ์ นายมนัส บังศรี ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์กรบริหารส่วนจังหวัดยโสธร. ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^{๒๕} สัมภาษณ์ นางรุ่งนภา วงษ์โสภา บุคลากร 5 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดยโสธร. ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

๑. การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ผู้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด ในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นข้าราชการประจำ มาจากการแต่งตั้ง

๒. ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๓๐ ให้จังหวัดมีข้าราชการส่วนจังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการส่วนจังหวัดและมีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ปลัดจังหวัด) เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารองจากผู้ว่าราชการจังหวัดและให้นายอำเภอตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบบริหารราชการแผ่นดินเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการส่วนจังหวัด และมีหน้าที่ในการบริหารกิจการส่วนจังหวัดในเขตอำเภอ

๓. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายอำเภอมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารกิจการส่วนจังหวัดตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย

๔. ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๓๐ ทวิ ข้าราชการส่วนจังหวัดมีฐานะเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน และให้นำกฎหมายว่าด้วยข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม ทั้งนี้

๔.๑ ให้มีคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัดคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า "ก.จ." ประกอบด้วยรัฐมนตรีเป็นประธาน ปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นรองประธาน อธิบดีกรมการปกครอง ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่เกินห้าคนเป็นกรรมการ ให้ ก.จ. ตั้งเลขาธิการหนึ่งคน

๔.๒ ให้มีคณะอนุกรรมการสามัญประจำจังหวัด เรียกโดยย่อว่า "อ.ก.จ.จังหวัด" ประกอบด้วยผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เลขาธิการจังหวัด และหัวหน้าส่วนต่าง ๆ ของจังหวัดเป็นอนุกรรมการ และให้ อ.ก.จ. จังหวัดตั้งเลขาธิการหนึ่งคน

๔.๓ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการส่วนจังหวัด ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนสำหรับนายกรัฐมนตรีย

๕. ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการส่วนจังหวัด ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กำหนดไว้สำหรับรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง อธิบดี และผู้ว่าราชการจังหวัด

๖. กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.จ. จะดำเนินการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

๗. ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๓๐ ตรี เพื่อประโยชน์แก่ราชการส่วนจังหวัด กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจสั่งโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม ในอีกจังหวัดหนึ่งได้

๘. ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๓๐ จัตวา เพื่อประโยชน์แก่กิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด กระทรวงมหาดไทย จะแต่งตั้งข้าราชการไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นการชั่วคราวได้ โดยไม่ขาดจากความเป็นข้าราชการ และคงได้รับเงินเดือนทางสังกัดเดิม

ผลของการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลจากการการสรรหากับการคัดเลือกบุคคลของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยศธร ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งผู้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของ ประชาชน และกฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้กำหนดแนว ทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ ดังนี้

๑. การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๐ - ปัจจุบัน ผู้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ นายกององค์การบริหารส่วน จังหวัด เป็นข้าราชการการเมือง มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตาม พ.ร.บ. การเลือกตั้ง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

๒. ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๕ ให้ จังหวัดมีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมาจากการเลือกตั้งเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการส่วนจังหวัด มีรองนายกององค์การบริหารส่วน จังหวัดและปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารองจากนายกององค์การบริหาร ส่วนจังหวัด

๓. รองนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด และปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่ รับผิดชอบในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามที่นายกององค์การบริหารส่วน จังหวัดมอบหมาย

๔. ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๓๕/๕ นายก องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจ กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการ บริหารราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ และนโยบาย

๕. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จะต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้

๕.๑ ให้มีคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนจังหวัดคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.จ.” ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวนหกคน ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน

๕.๒ ให้มีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “ก.จ.จ.” ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจำนวนสามคน ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสี่คน ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คน

๕.๓ ให้มีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.จ.” ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกรรมการ

๕.๔ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และประกาศ ก.จ.จ.ย โสธร หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๖. ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ และระเบียบข้อบังคับของทางราชการ เพื่อการนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัด มีอำนาจสั่งสอบสวนข้อเท็จจริงหรือสั่งให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ชี้แจงแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้

บทที่ ๕

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัย การเปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายอันว่าด้วยการได้บุคลากรจากการสรรหากับการคัดเลือกขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จากการศึกษาวิจัยพบว่า บทบาทและอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ผู้มีอำนาจในการบริหารที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดคือผู้ว่าราชการจังหวัด มาจากการแต่งตั้ง และภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่กำหนดให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนก็ตาม การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ก็เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรสำเร็จได้อย่างถูกต้อง โดยได้มีการกำหนดคน ประเภทของคน ที่องค์กรต้องการในระยยะหนึ่ง ๆ ได้อย่างถูกต้อง มีการรับช่วงของงานไม่ขาดตอน มีการพัฒนาบุคคลได้อย่างเหมาะสม ใช้คนเหมาะสมกับงาน ทำให้คนมีกำลังใจในการทำงาน และช่วยทำให้องค์กรมีความมั่นคงและรุ่งเรือง

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรนั้น เมื่อเปรียบเทียบผลการสรรหาบุคคล ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ อันว่าด้วยการได้มาซึ่งบุคลากรในการสรรหากับการคัดเลือกบุคคล ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ อันว่าด้วยการได้มาซึ่งบุคลากรในการคัดเลือก ในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ พบว่าการบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารงาน ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ผู้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นข้าราชการพลเรือนมาจากการแต่งตั้ง และอาศัยอำนาจในกฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยอนุโลม ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และในระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ - ปัจจุบัน เป็นการบริหารงานบุคคล ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ ผู้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นข้าราชการการเมือง มาจากการเลือกตั้งของประชาชน อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี การบริหารงานบุคคลในช่วงนี้ ได้มีการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล

ทั้งนี้ ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๒๘๔ กำหนดให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอิสระ จึงได้มีการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการออกกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่ง มาตรา ๕ มาตรา ๑๖ และมาตรา ๓๐ กำหนดให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีองค์กรกลางมาเกี่ยวกับกระบวนการการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอยู่ ๓ ระดับ คือ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.)

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยศโยธร ในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ – ปี พ.ศ. ๒๕๓๙ ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ จะมี ๒ ส่วน คือ ส่วนกลาง มีคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธานกรรมการ และส่วนจังหวัดมีคณะอนุกรรมการสามัญประจำจังหวัด (อ.ก.จ.จังหวัด) มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานกรรมการ และการบริหารงานบุคคลในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๐ – ปัจจุบัน ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พบว่าจะมี ๓ ระดับ คือ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) มีนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อเปรียบเทียบผลของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยศโยธร ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ – ปี พ.ศ. ๒๕๓๙ ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ แล้วพบว่า มี ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย สมาชิกสภาจังหวัดมาจากการเลือกตั้ง และฝ่ายบริหารมีผู้ว่าราชการจังหวัด ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการแต่งตั้ง และระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๐ – ปัจจุบัน ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ มี ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งและฝ่ายบริหารมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อเปรียบเทียบผลของการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยโศธร ระหว่างปี พ.ศ. ๒๔๙๘ – ปี พ.ศ. ๒๕๓๕ ภายใต้อีกกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ แล้วพบว่า มี ๒ ส่วน คือ ส่วนกลาง มีคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) และส่วนจังหวัด มีคณะกรรมการสามัญประจำจังหวัด (อ.ก.จ.จังหวัด) มีหน้าที่ช่วย ก.จ. ปฏิบัติการในจังหวัดตามที่ ก.จ. มอบหมาย และระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๐ – ปัจจุบัน ภายใต้อีกกฎหมาย พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แล้วพบว่า กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความแตกต่างกัน คือ มีการปรับเปลี่ยนสถานะข้าราชการส่วนจังหวัดเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเปลี่ยนผู้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จากผู้ว่าราชการจังหวัดที่มาจากการแต่งตั้ง ไปเป็นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน

สำหรับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๐–ปัจจุบัน ภายใต้อีกกฎหมาย พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สามารถแยกออกเป็น ๓ ระดับ คือ ระดับประเทศ มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) มีอำนาจและหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลาง ระดับส่วนกลาง มีคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสูงสุด และระดับส่วนจังหวัด มีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับบริหารงานบุคคล

การจัดการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อเปรียบเทียบผลของการจัดการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ระหว่างปี พ.ศ. ๒๔๙๘ – ปี พ.ศ. ๒๕๓๕ ภายใต้อีกกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ การแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดกรอบอัตรากำลัง ในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อสะดวกต่อการบริหาร ได้กำหนดแนวทางการบริหารงานไว้ในลักษณะ ดังนี้

๑. ให้มีข้าราชการส่วนจังหวัดทำหน้าที่ปฏิบัติกิจการส่วนจังหวัด ได้รับเงินเดือน มีอัตราเงินเดือนและตำแหน่งที่ตั้งทางจังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา

๒. ข้าราชการส่วนจังหวัด มีฐานะเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน โดยให้นำกฎหมายว่าด้วยข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

๓. เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการส่วนจังหวัด กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจสั่งโอน (ย้าย) ข้าราชการส่วนจังหวัด ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์แก่กิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด กระทรวงมหาดไทย จะแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นการชั่วคราวได้

ผลของการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลจากการสรรหากับการคัดเลือก ในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ การบริหารงานและการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นไปตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ และกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดมาจากการแต่งตั้ง ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเป็นตัวแทนของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่ส่วนกลางส่งมาปฏิบัติงานในจังหวัด โดยมีข้าราชการส่วนจังหวัดช่วยข้าราชการส่วนภูมิภาคที่ส่วนกลางส่งมาปฏิบัติงานในจังหวัด โดยมีข้าราชการส่วนจังหวัดช่วยปฏิบัติกิจการส่วนจังหวัด และในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๐-ปัจจุบัน การบริหารงานและการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยสังเขปเป็นไปตามกฎหมายพ.ร.บ.ระเบียบองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ผู้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และมีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ช่วยปฏิบัติการกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ผลของการเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยสังเขป ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นไปตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ และกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มีหน่วยงานที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มี ๒ ส่วน คือ ส่วนกลาง และส่วนจังหวัด สำหรับคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสูงสุด และในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๔ - ปัจจุบัน กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นไปตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ คณะกรรมการข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดยโสธร มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๕

ผลของการเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนตำแหน่ง และอัตราตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ปี พ.ศ. ๒๕๓๕ การกำหนดจำนวนตำแหน่ง และอัตราตำแหน่งข้าราชการส่วนจังหวัด เป็นไปตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ และกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยอนุโลมซึ่งเป็นอำนาจ และหน้าที่ของส่วนกลาง คือ คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) และระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๐ - ปัจจุบัน การกำหนดจำนวนตำแหน่ง และอัตราตำแหน่งข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นไปตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๖ กฎหมาย พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.)

ผลของการเปรียบเทียบการวางแผนอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ปี พ.ศ. ๒๕๓๕ การวางแผนอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นไป ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ก่อนมีการเปลี่ยนแปลงการวางแผนกำลังคนดังกล่าว ส่วนกลางมีอำนาจหน้าที่วางแผนกำลังคนให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดเหมือนกันทั่วประเทศ และระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๐ - ปัจจุบัน การวางแผนอัตราคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นไปตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๕

ผลของการเปรียบเทียบการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ และกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยอนุโลม ในการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้ามาสู่หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมายดังกล่าวกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนกลางในการสรรหา และคัดเลือกบุคคลในบางส่วนเป็นผู้ดำเนินการ และอีกบางส่วนเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๐-ปัจจุบันการสรรหา และการคัดเลือก

บุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นไปตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยศโรธ (ก.จ.จ.) หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๕ ในการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้ามาสู่หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมายดังกล่าว

เมื่อเปรียบเทียบผลของการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายอันว่าด้วยการได้บุคลากรจากการสรรหากับการคัดเลือกขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยศโรธ ภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ และภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ มี ข้อดี ข้อเสีย ดังนี้

๑. การบริหารงานบุคคลภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ ผู้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดคือ ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นข้าราชการประจำ มาจากการแต่งตั้งของกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด การบริหารงานมีข้อดี และข้อเสียคือ

ข้อดี การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามกระบวนการของตามระเบียบกฎหมายกำหนด จะยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ ในการใช้อำนาจการบริหารงานบุคคลอย่างเคร่งครัด ไม่เล่นพรรค เล่นพวก ยึดหลักความรู้ ความสามารถ ของบุคคลเป็นเกณฑ์ มีความเคร่งครัดในข้อระเบียบกฎหมาย เพื่อป้องกันการตรวจสอบของฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบกับยังเป็นข้าราชการ

ข้อเสีย การบริหารงานไม่มีความเป็นอิสระ ถูกควบคุมจากส่วนกลาง การบริหารงานเป็นการอยู่เพียงชั่วคราว เป็นข้าราชการประจำ มาจากการแต่งตั้ง เมื่อถึงฤดูกาลย้ายก็ต้องย้าย ทำให้การบริหารงานไม่ต่อเนื่อง และยังมีหน้าที่รับผิดชอบภารกิจงานจากกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ในฐานะตัวแทนรัฐบาลกลางที่ส่งมาปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น

๒. การบริหารงานบุคคลภายใต้กฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ ผู้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นข้าราชการการเมือง มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด การบริหารงาน มีข้อดี และข้อเสีย คือ

ข้อดี การบริหารงานมีความเป็นอิสระ การตัดสินใจแก้ไขปัญหิต่าง ๆ ไม่ต้องรอการอนุมัติ และความเห็นชอบจากส่วนกลาง สามารถสั่งการในวันเดียวเสร็จ ไม่มีหลายขั้นตอน สามารถทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้และสนองตอบต่อความต้องการของประชาชน การบริหารงานมีความรวดเร็ว และเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอีกด้วย

ข้อเสีย การบริหารงานบุคคลจะยืดหยุ่นน้อยกว่าระบบคุณธรรม จะคำนึงถึงพรรคพวกที่สนับสนุนตนให้เข้าสู่ตำแหน่งมากกว่า และยึดความต้องการประชาชนมากกว่าจะยึดระเบียบกฎหมาย ถูกครอบงำของกลุ่มนายทุนที่ส่งลงเลือกตั้ง หากได้เป็นต้องหาผลประโยชน์ตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นทางตรงและทางอ้อม ยึดผลประโยชน์ส่วนตัวหรือกลุ่มที่สนับสนุนมากกว่า ผลประโยชน์ของส่วนรวม

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

๕.๒.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การศึกษา เปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลจากการสรรหากับการคัดเลือก ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

๑. ควรจะให้มีการศึกษาให้เข้าใจถึงความเป็นมา ความสำคัญของการบริหารส่วนจังหวัดจากอดีตจนถึงปัจจุบัน

๒. ควรศึกษาการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และปี พ.ศ. ๒๕๕๐ - ปัจจุบัน เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างและความคล้ายคลึงกัน

๓. สำหรับการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จะนำเอาส่วนที่ดีจากการบริหารในอดีตมาปรับใช้ในปัจจุบัน

๕.๒.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

เพื่อการศึกษาในครั้งต่อ ๆ ไป ของการศึกษาเปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลจากการสรรหากับการคัดเลือกขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรนั้น ควรจะมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

๑. การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ควรมีบัญชีโครงสร้างเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นของตนเองแยกจากบัญชีเงินเดือนของ ก.พ. หรือข้าราชการพลเรือน เพราะมีความแตกต่างกันในด้าน โครงสร้างและหน้าที่

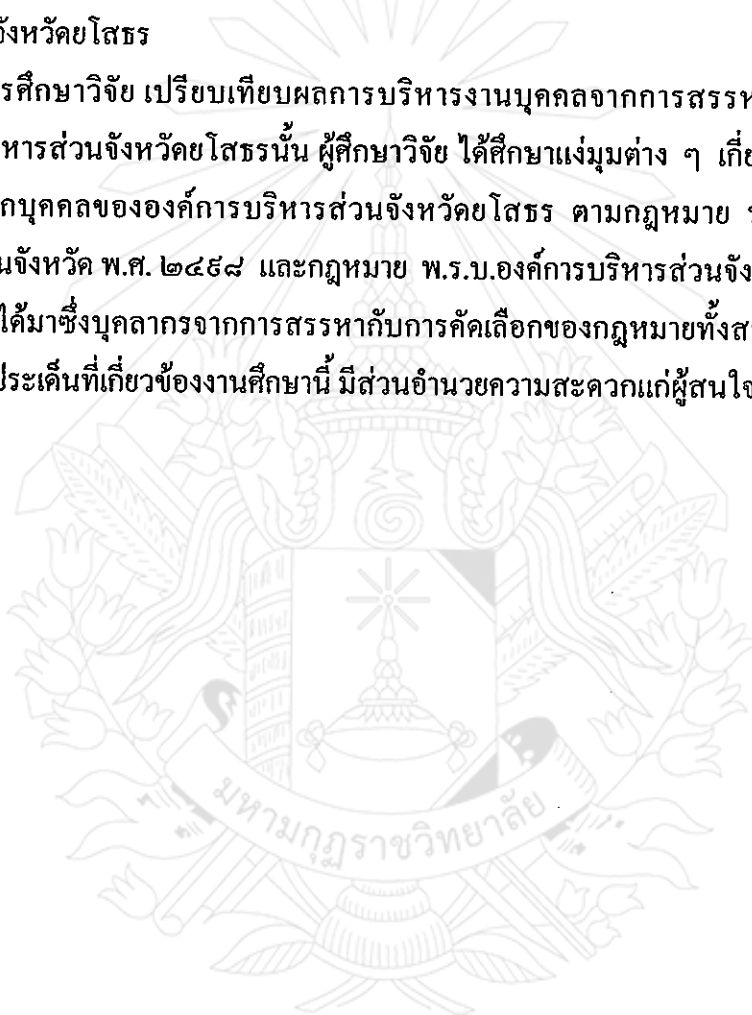
๒. การสรรหาคัดเลือกในระยะยาว องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรมีศูนย์การจัดสอบของจังหวัดเพียงแห่งเดียวรวมกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและใช้บัญชีในจังหวัดเดียวกัน ได้สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ควรจะใช้วิธีจ้างสถาบันการศึกษาจัดสอบให้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการลดต้นทุนและป้องกันระบบอุปถัมภ์

๔. สำหรับการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในระดับบริหาร ควรให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเข้ามามีส่วนร่วมหรือควบคุมการคัดเลือก

๕. ในด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ควรจะต้องยึดหลักของการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเฉพาะจังหวัดยโสธร

การศึกษาวิจัย เปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลจากการสรรหากับการคัดเลือกขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรนั้น ผู้ศึกษาวิจัย ได้ศึกษาแง่มุมต่าง ๆ เกี่ยวกับผลการสรรหากับการคัดเลือกบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ และกฎหมาย พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ อันว่าด้วยการได้มาซึ่งบุคลากรจากการสรรหากับการคัดเลือกของกฎหมายทั้งสองฉบับ ดังนั้น หากมีผู้สนใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องงานศึกษานี้ มีส่วนอำนวยความสะดวกแก่ผู้สนใจในการทำการศึกษาในครั้งต่อไป



บรรณานุกรม

๑. หนังสือทั่วไป

โกสินทร์ ศรีเพชรพงษ์ และคณะ. คู่มือสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกข้าราชการส่วนจังหวัด.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรพิทยา, ๒๕๓๕.

จุมพล หินนิพานิช. การบริหารงานบุคคลภาครัฐ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช, ๒๕๓๕.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. สมบัติ สืบสมาน และกฤษณ ธนาพงศธร. การบริหารการปกครองท้องถิ่น.
พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓.

เคชา ใจกลาง. การเมืองและการปกครองท้องถิ่น. กาศสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, ๒๕๔๘.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์, จุมพล หินนิพานิช และประวีณ ณ นคร. การบริหารงานบุคคลภาครัฐ.
พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช
๒๕๒๕.

ธนชัยยม จินดา. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๒๔. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕.

นัยนา เกิดวิชัย. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐. นครปฐม : นิตินัย,
๒๕๔๕.

ปธาน สุวรรณมงคล. การเมืองและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : หจก. นำแก้ว
การพิมพ์, ๒๕๔๔.

ประวีณ ณ นคร, และเสนาะ ดิยาวี. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๑๕. นนทบุรี : มหา
วิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕.

ไพโรจน์ สุวรรณฉวี. รวมกฎหมายท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : แสงจันทร์การ
พิมพ์, ๒๕๔๘.

ไพโรจน์ ลิตปรีชา. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๑๕. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕.

มณี เหมทานนท์. การบริหารงานบุคคล. บุรีรัมย์ : วิทยาลัยครูบุรีรัมย์, ๒๕๓๕.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : ไทย
วัฒนาพานิช, ๒๕๒๖.

- สมาน รังสิโยกฤษณ์ และสุธี สิทธิสมบุร์. หลักการบริหารเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑.
กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชาชน จำกัด, ๒๕๓๒.
- ตำราญ ถาวรายุทสม์. การบริหารงานบุคคลภาครัฐ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๐.
- สุธี มากบุญ. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน
จังหวัด. ยโสธร : หจก.จื่อฮะการพิมพ์, ๒๕๔๕.
- วสันต์ วรรณวโรทร. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๕๘.
พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อสาธรรักษ์าตินแดน, ๒๕๔๕.
- วสันต์ วรรณวโรทร และคณะ. มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
อสาธรรักษ์าตินแดน, ๒๕๔๕.
- วิลาส สิงหวิสัย. การวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหาและการคัดเลือก.
พิมพ์ครั้งที่ ๕. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๓.
- วุฒิชัย จานง. แนวคิดเรื่องพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : เจริญรัตน์การพิมพ์, ๒๕๒๐.
- อวยชัย ชบา, และจุมพล หนิมพานิช. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๒๔. นนทบุรี : มหา
วิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๕.
- อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๑.

๒. วารสาร

- พระธรรมปิฎก. (ปอ. ปยุตโต) “วินัย : เรื่องที่ใหญ่กว่าที่คิด”, วารสารพฤติกรรมศาสตร์.
ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ (พฤศจิกายน ๒๕๔๘)

๓. วิทยานิพนธ์

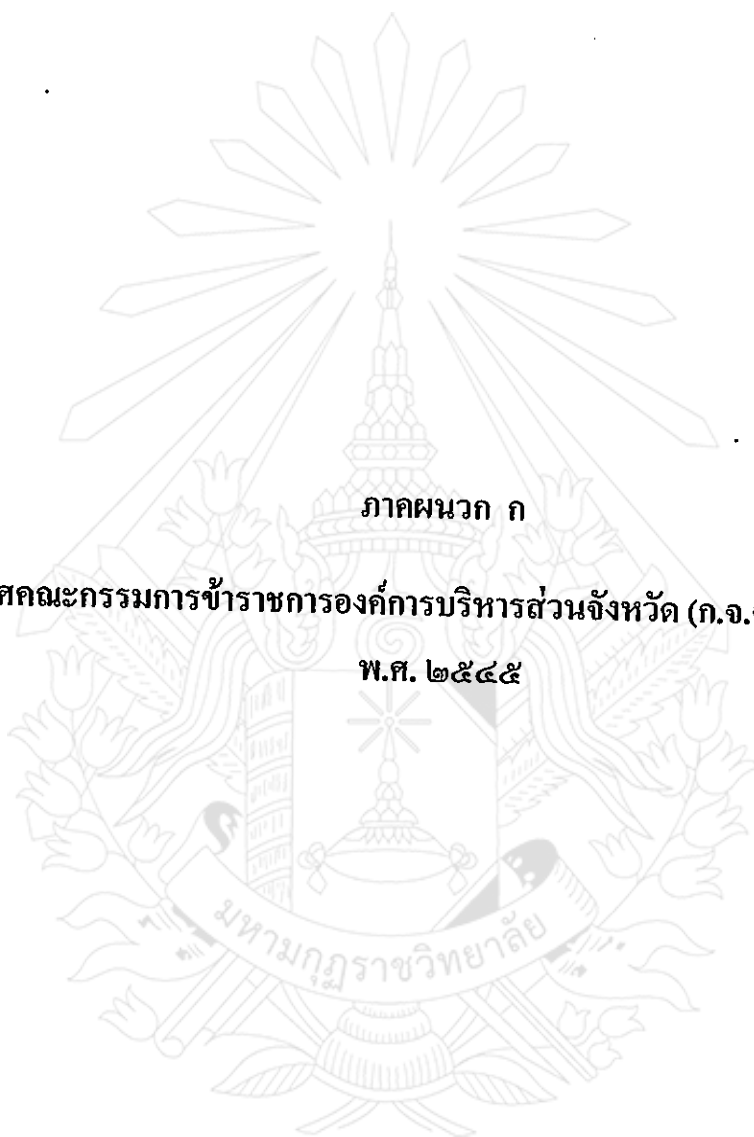
- พนิต เข้มทอง และคณะ. “ทิศทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น”. สถาบันวิจัยและพัฒนา :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๖.
- ปิยะ นิยมวงศ์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)
ศึกษากรณีพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ฝ่ายมาตรฐานการบริหาร” วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.



ภาคผนวก

มหาจุฬาราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ก
(ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดยโสธร)
พ.ศ. ๒๕๕๕



**ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จังหวัดยโสธร
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด**

.....

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนด คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดยโสธร ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ได้มีมติประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ภายใต้บทกำหนดในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด บรรดากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใด ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ของข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในส่วนที่มีกำหนดไว้แล้วในประกาศนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทกำหนดตามประกาศนี้ ให้ใช้บทกำหนดในประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ก.จ.” หมายความว่า คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

“ก.จ.จ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

“ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด” หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามประกาศนี้ ให้รับราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยมีตำแหน่งและได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

“พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น” หมายความว่า พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ใช่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีกฎหมายจัดตั้งขึ้น ซึ่งได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๕ ให้ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาการตามประกาศนี้ และให้มีอำนาจตีความหรือวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

หมวด ๑

คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม

ข้อ ๖ ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เสื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง

เป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๔) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๕) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่ ก.จ. ประกาศกำหนด ดังนี้

(ก) โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่

สังคม

(ข) วัณโรคในระยะอันตราย

(ค) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม

(ง) โรคติดยาเสพติดให้โทษ

(จ) โรคพิษสุราเรื้อรัง

(๖) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

(๗) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(๘) ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๙) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(๑๐) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๑๑) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๑๒) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

(๑๓) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

(๑๔) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ

หมวด ๒

การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อ ๑๒ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำเป็น แผนอัตรากำลังของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเสนอให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๔ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------------------------|-------------------------|
| (๑) นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ข้อ ๑๕ เมื่อ ก.จ.จ. กำหนดให้มีตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งใด ระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดตามแผนอัตรากำลังแล้ว ให้ ก.จ.จ. ประสานกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งจ่ายเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

หมวด ๔

การคัดเลือก

ข้อ ๕๑ การคัดเลือก หมายถึง การสรรหาบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้ดำเนินการได้ ๔ วิธี ดังนี้

(๑) การสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือเพื่อแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่สอบแข่งขันได้ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

(๒) การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

(๓) การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในต่างสาขางาน หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสาขางานเดียวกัน หรือแต่งตั้งข้าราชการตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๔) การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในระดับควบคุมสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบคุม หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นนอกระดับควบคุมสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือแต่งตั้งข้าราชการตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

ข้อ ๕๔ การดำเนินการคัดเลือก โดยการสอบแข่งขัน การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ ที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการคัดเลือกตามที่กำหนดในหมวดนี้ ก.จ.จ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจาก ก.จ.จ. ให้เป็นผู้ดำเนินการแทน ต้องดำเนินการอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงหลักวิชาการ วัตถุประสงค์ ความเป็นธรรม ความเสมอภาค และต้องเปิดโอกาสให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีความประสงค์สมัครเข้ารับการคัดเลือกมีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกด้วย โดยประกาศผลการคัดเลือกให้ดำเนินการอย่างเปิดเผย

หมวด ๖

การย้าย

ข้อ ๑๕๓ การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่ง ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่ง ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามที่ ก.จ.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๑๕๔ การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสาขางานที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นต้องผ่านการประเมินบุคคล และการปฏิบัติงานหรือผลงาน ตามที่กำหนดในหมวด ๕ ว่าด้วยการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นด้วย

ข้อ ๑๕๕ การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ผู้นั้นจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกับตำแหน่งของสายงานที่จะแต่งตั้งใหม่ และต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งสายงานที่จะแต่งตั้งใหม่

ข้อ ๑๕๖ เมื่อมีคำสั่งย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งดังกล่าว ให้ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นทราบในวันที่ไปรายงานตัวรับมอบหน้าที่ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นต่อไป

หมวด ๗

การโอน

ข้อ ๑๖๓ การโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอีกแห่งหนึ่ง ให้โอนและแต่งตั้งจากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อ ๑๖๔ ในการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกในกรณีพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือการแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งใดในองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกนั้นเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะบรรจุหรือแต่งตั้งนั้น เสนอเรื่องการขอรับโอน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ ได้รับคัดเลือก ในกรณีพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกได้ หรือได้รับคัดเลือก แล้วแต่กรณี ให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๖๖ ในการออกคำสั่งรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะรับ โอน และการออกคำสั่งให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่งและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสังกัดเดิมตามมติของ ก.จ.จ. ของแต่ละแห่ง ตามข้อ ๑๖๔ และข้อ ๑๖๕ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งสองแห่งประสานกัน เพื่อออกคำสั่งการรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่งและหน้าที่ โดยกำหนดให้มีผลในวันเดียวกัน

หมวด ๘ การรับโอน

ข้อ ๑๘๐ การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นและการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองหรือข้าราชการวิสามัญมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษตามข้อ ๑๑๕(๒) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือ ได้รับการคัดเลือกนั้น และให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิสำหรับตำแหน่งนั้น เว้นแต่ ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม แต่ถ้าไม่มีขั้นเงินเดือนเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม ให้ได้รับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือ ได้รับการคัดเลือกในขั้นที่เทียบได้ตรงกันกับขั้นเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมตามตารางเปรียบเทียบขั้นเงินเดือนแต่ละอันดับที่ข้าราชการจะได้รับ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท้ายประกาศนี้ แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้หรือได้รับการคัดเลือก ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๘๑ ในกรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจขอรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองหรือข้าราชการวิสามัญ ที่มีความประสงค์จะขอโอนมาแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เสนอ ก.จ.จ. โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอนและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ เมื่อ ก.จ.จ. ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งรับโอน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ส่วนจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด และจะ ให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้ ก.จ.จ. เป็นผู้กำหนด แต่จะต้องไม่สูงกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ และความชำนาญในระดับเดียวกัน

ข้อ ๑๘๒ การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ ๑๘๐ และข้อ ๑๘๑ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีคำสั่งให้รับโอนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้ว ให้มีหนังสือแจ้งการรับโอนให้ส่วนราชการสังกัดเดิมของผู้ที่จะโอนออกคำสั่งให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งและหน้าที่ ทั้งนี้ ให้กำหนดวันที่ในคำสั่งรับโอนและคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งเป็นวันเดียวกัน

หมวด ๑๐ การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ ๒๐๑ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติรางวัล หรือ การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณี

ข้อ ๒๐๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ข้อ ๒๐๓ การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดในหมวดนี้ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณา

ข้อ ๒๐๔ ในหมวดนี้

"ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ

"ครึ่งปีแรก" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

"ครึ่งปีหลัง" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

"ครึ่งปีที่แล้วมา" หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลัง ที่ผ่านมาแล้ว

แต่กรณี

ข้อ ๒๐๖ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่งครึ่งปีแรก เลื่อนวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สองครึ่งปีหลัง เลื่อนวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

หมวด ๑๑

ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๒๘ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความต้องการ และความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (๒) กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ให้ส่วนราชการตาม (๑) มีฐานะเป็นกอง .

ข้อ ๒๒๘ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามข้อ ๒๒๘ วรรคสอง (๒) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

- (๑) กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (๒) กองแผนและงบประมาณ
- (๓) กองคลัง
- (๔) กองช่าง
- (๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม (๕) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อ ๒๓๐ ภายใต้บังคับข้อ ๒๒๘ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจประกาศกำหนดกอง หรือส่วนราชการอื่นได้ตามความเหมาะสม และความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ.

ข้อ ๒๓๑ ในการประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการตามข้อ ๒๓๐ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำเป็นประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยให้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด ดังนี้

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๒) กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การประชุมกรรมการต่าง ๆ ของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การจัดทำระเบียบวาระการประชุม รายงานการประชุม การติดตามผลการปฏิบัติตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือกรรมการต่าง ๆ ของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดงานเกี่ยวกับ

ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับการประชุม การตั้งกระทู้ถาม ข้อซักถามของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานระเบียบการทะเบียนประวัติและสิทธิสวัสดิการของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๓) กองแผนและงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผนงานการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ การจัดระบบข้อมูลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัด และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๔) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี เดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๕) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๖) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบ บัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการหาประโยชน์จากทรัพย์สินของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๒๓๓ การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองหรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำเป็นประกาศขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดแบ่งส่วนราชการภายในได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

(๑) การจัดแบ่งส่วนราชการภายใน ให้พิจารณาจัดแบ่งตามความเหมาะสม และ ความจำเป็น ตามภารกิจหน้าที่และปริมาณงานของส่วนราชการนั้น โดยจัดแบ่ง ฝ่าย กลุ่มหรือชื่องานอื่นใดเป็น จำนวนเท่าใดตามที่เห็นสมควรและเป็นที่ยอมรับได้ถึงภารกิจหน้าที่ของฝ่ายหรือกลุ่มงานนั้น

(๒) การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในที่ได้จัดแบ่งนั้น จะต้อง กำหนดให้มีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกับส่วนราชการอื่น และต้องอยู่ภายในกรอบอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบของ กองหรือส่วนราชการนั้น

ข้อ ๒๑๕ การจัดตั้งกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขึ้นใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือการปรับปรุงการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัด ซึ่งมีการจัดตั้งกอง หรือส่วนราชการขึ้นใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เสนอเหตุผล ความจำเป็น และร่างประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดกองหรือส่วนราชการขึ้นใหม่ เพื่อให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ส่วนที่ ๓

การพัฒนาข้าราชการ

ข้อ ๒๖๐ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็น ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของ ทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

ข้อ ๒๖๑ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ ๒๖๐ ต้องดำเนินการ พัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.จ. กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือ การพัฒนาตนเองก็ได้

ส่วนที่ ๔

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๕๘ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน พัฒนา ข้าราชการ เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาปฏิบัติตน ให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และปฏิบัติราชการมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ข้อ ๒๕๕ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามประกาศนี้ มีหลักการที่จะประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๒๑ ผู้ใดเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใดอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และดำรงตำแหน่งในสายงานนั้นตามประกาศนี้ต่อไป โดยให้ได้รับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์เช่นเดิม

กรณีผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการใดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการตามที่กำหนดใน ประกาศนี้ ดังนี้

- (๑) หัวหน้าส่วนอำนวยการ ให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (๒) หัวหน้าส่วนกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (๓) หัวหน้าส่วนแผนและงบประมาณ ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ
- (๔) หัวหน้าส่วนการคลัง ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง
- (๕) หัวหน้าส่วนช่าง ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง

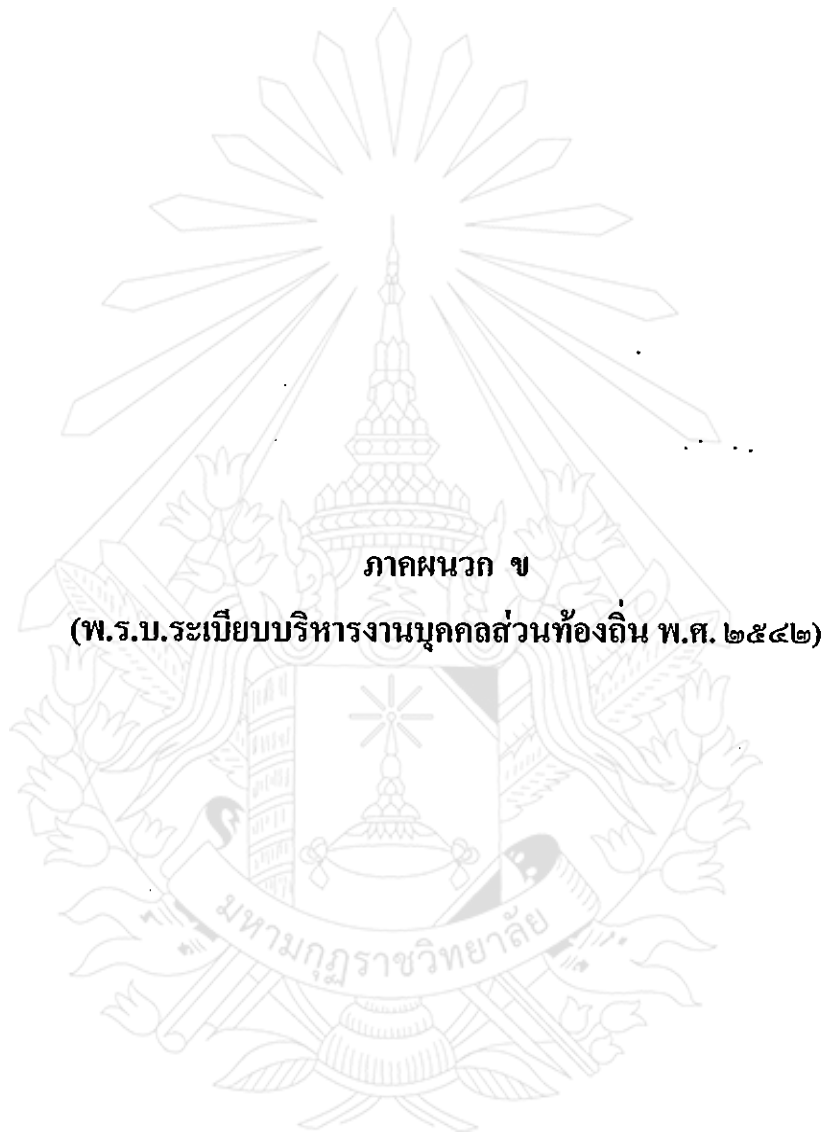
ข้อ ๔๒๓ การใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ้างลูกจ้างของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งใช้บังคับอยู่ก่อนที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามที่ ก.จ.จ. กำหนด ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

(นายสุธี มากบุญ)

ผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธร

ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดยโสธร



พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๔๒

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๒

เป็นปีที่ ๕๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้
ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำ และยินยอมของ
รัฐสภาดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๒"

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็น
ต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

"องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" หมายความว่า องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กร
บริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมาย
จัดตั้ง

"พนักงานส่วนท้องถิ่น" หมายความว่า ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด พนักงาน
เทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือ
พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้
ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๑

การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๕ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่ง ให้มีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

(๒) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจำนวนสามคนจากส่วนราชการในจังหวัดนั้น ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(๓) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสี่คน ประกอบด้วย นายกองคํการบริหารส่วนจังหวัด สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคัดเลือกจำนวนหนึ่งคน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) ให้กรรมการตาม (๑) และ (๒) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคน และกรรมการตาม (๓) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคนและให้บุคคลทั้งสิบสองคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือสี่คน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๖ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบปีบริบูรณ์
- (๓) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ
- (๔) ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
- (๖) ไม่เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น
- (๗) ไม่เป็นเจ้าหน้าที่หรือผู้มีตำแหน่งใด ๆ ในพรรคการเมือง

บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นผู้มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน ในเขตจังหวัดนั้นเป็นเวลาติดต่อกัน ไม่น้อยกว่าหนึ่งปีนับถึงวันที่ได้รับการเสนอชื่อ

มาตรา ๗ กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้

ถ้ากรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิว่างลงให้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในมาตรา ๕ และให้กรรมการซึ่งได้รับการคัดเลือกมีวาระอยู่ในตำแหน่งเท่ากับระยะเวลาที่เหลือของผู้ซึ่งตนแทน

ในระหว่างที่ยังมิได้คัดเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างตามวรรคสองและยังมีกรรมการเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่ง ให้กรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

มาตรา ๘ กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระเมื่อลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการ หรือพ้นจากการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

มาตรา ๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการ
- (๓) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (๕) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๖
- (๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา ๑๓ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น ในเรื่องดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

(๒) กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

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

(๔) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๕) กำกับดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การดำเนินการตาม (๑) ถึง (๕) ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๑๔ การกำหนดหลักเกณฑ์และการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตาม มาตรา ๑๓ ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้น แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดตาม มาตรา ๑๗

มาตรา ๑๕ การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้ง และการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน

มาตรา ๑๖ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน

(๒) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขานุการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๓) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสามคน และปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสามคน

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) ให้กรรมการตาม (๑) และ (๒) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (๓) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแต่งตั้งข้าราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งคัดเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗ และมาตรา ๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้นำความในมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๗ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๕ วรรคสาม

(๒) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๓) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง

(๔) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(๕) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

(๖) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

(๗) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ

(๘) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์

(๙) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๑๐) ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๑๑) กำกับดูแล แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๑๒) ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็น อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นส่วนรวม การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ โอน หรือการรับโอนตามวรรคหนึ่ง (๕) คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งมี โอกาสโอนไปปฏิบัติหน้าที่ ในระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยกัน ได้

มาตรา ๑๘ การกำหนดมาตรฐานทั่วไปตามมาตรา ๑๗ ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนดตามมาตรา ๑๗(๑)

มาตรา ๑๙ เมื่อคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปแล้ว ให้ใช้เป็นหลักเกณฑ์กลางสำหรับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งนำไปกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๑๗

ในกรณีที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งใดกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลหรือมีมติใด ๆ ขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไป ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแจ้งให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง ถ้าคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ดำเนินการแก้ไขภายในเวลาอันสมควรหรือการดำเนินการของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจสั่งระงับการใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลหรือเพิกถอนมตินั้นได้

มาตรา ๒๐ ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในแต่ละระดับให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

มาตรา ๒๑ ค่าตอบแทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะอนุกรรมการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๒๒ ให้นำบทบัญญัติในหมวดนี้มาใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้กำหนดมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

หมวด ๘

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๓๐ เพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่น และประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวมและสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นได้ ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรียกโดยย่อว่า "ก.ถ." ประกอบด้วย

(๑) บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกตามมาตรา ๓๑ เป็นประธาน

(๒) กรรมการ โดยตำแหน่งจำนวนหกคน ได้แก่ เลขานุการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านบริหาร และการจัดการหรือด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานทางวิชาการ หรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ

(๔) ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาจำนวนหนึ่งคน และในกรณีที่มีกฎหมายจัดตั้งองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้มีผู้แทนคณะกรรมการพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน

การคัดเลือกกรรมการตาม (๔) ให้คัดเลือกจากกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของคณะกรรมการนั้น

ให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็น เลขานุการ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๓๑ ในการคัดเลือกประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้ กรรมการตามมาตรา ๓๐ (๒)(๓) และ(๔) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนฝ่ายละสามคน และให้บุคคลทั้ง เก้าคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเอง โดยให้ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

มาตรา ๓๒ ให้ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีวาระอยู่ใน ตำแหน่งคราวละหกปีนับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

(๓) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งให้ออก โดยความเห็นชอบของ คณะรัฐมนตรีเนื่องจากมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่อง หรือไม่สุจริตต่อหน้าที่

- (๔) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๓๑ วรรคสอง
- (๕) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๖) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (๗) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา ๓๓ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะเจาะจงที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

(๒) กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกตามมาตรา ๑๖ วรรคสาม มาตรา ๒๔ วรรคสาม และมาตรา ๒๖ วรรคสาม

(๔) ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๕) ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ

(๗) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น

มาตรา ๓๔ ในกรณีที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขัดแย้งกับมาตรฐานกลางหรือแนวทางตามมาตรา ๓๓ หรือมีปัญหาข้อโต้แย้งในการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลระหว่าง คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกับคณะกรรมการกลาง

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
แจ้งให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องตามมาตรฐานกลางและถ้ามิได้มีการ
ดำเนินการในเวลาอันสมควรหรือการดำเนินการของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่น หรือคณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อ
การบริหารเป็นส่วนรวม หรือไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการ
มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจสั่งระงับการใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล
นั้นได้

มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด
นั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่าย
ประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ไม่ได้

มาตรา ๓๖ ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขึ้น
ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่รับผิดชอบงานในราชการของ
คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) รับผิดชอบในงานธุรการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วน
ท้องถิ่น
- (๒) ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานของคณะกรรมการ
มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (๓) ประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น
- (๔) ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วน
ท้องถิ่น
- (๕) จัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (๖) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ผลงาน และอุปสรรคในการปฏิบัติ
หน้าที่และในการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และ
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๗) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๓๗ ผู้ใดเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานเมืองพัทยา อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ต่อไป โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง และสิทธิและประโยชน์เช่นเดิม

มาตรา ๓๘ ผู้ใดเป็นลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมืองพัทยา อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ต่อไป โดยได้รับค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์เช่นเดิม

มาตรา ๓๙ ให้ดำเนินการจัดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัตินี้ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในระหว่างที่ยังไม่มีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ ให้การบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจนกว่าจะมีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้

ในระหว่างที่ยังไม่มีการกำหนดมาตรฐานกลาง มาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ ให้

พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานเมืองพัทยาที่ใช้บังคับอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๐ ในวาระเริ่มแรกก่อนที่จะมีกรรมการตามมาตรา ๓๐(๔) ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยกรรมการตามมาตรา ๓๐(๒) และ (๓) เพื่อทำหน้าที่เท่าที่จำเป็น

ให้กรรมการตามวรรคหนึ่ง ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกกรรมการ ตามมาตรา ๓๓(๓) ภายในกำหนดเวลาไม่เกินเก้าสิบวัน นับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการ ตามมาตรา ๓๐(๓)

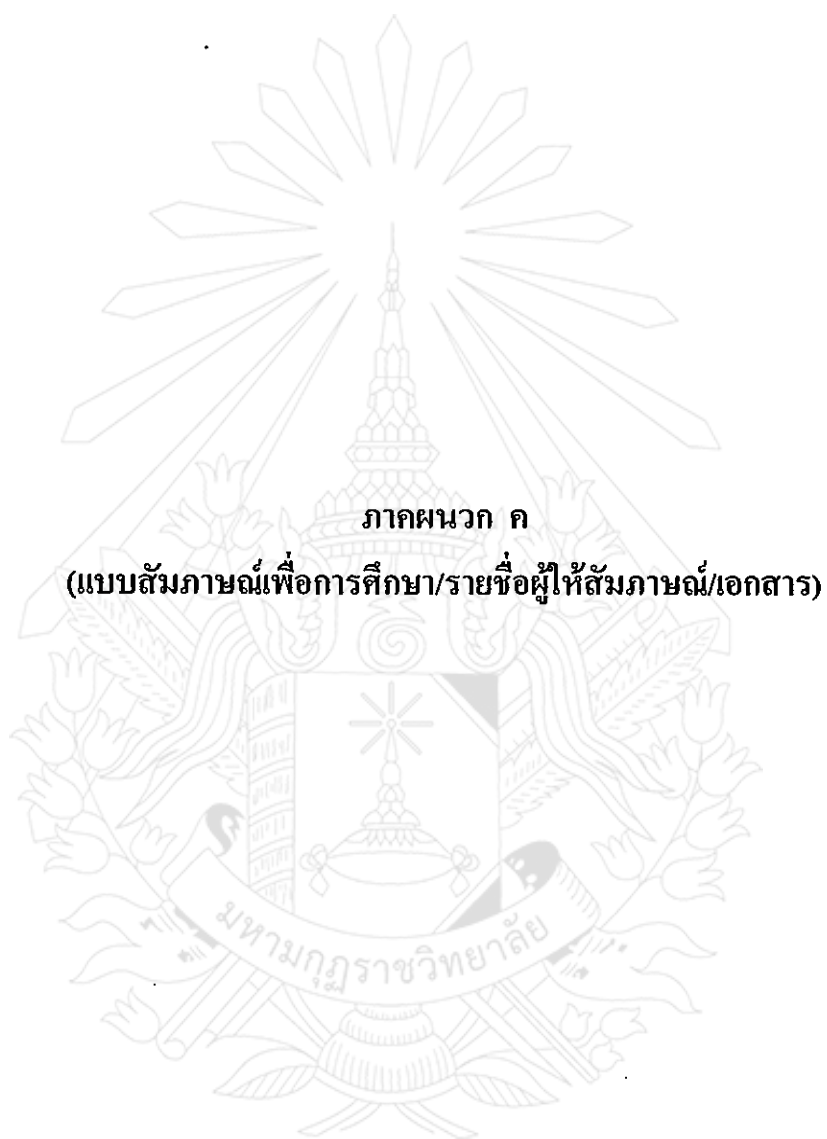
ให้กรรมการตามวรรคหนึ่ง เลือกกรรมการผู้หนึ่งเป็นประธานกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ไป พลังก่อนจนกว่าจะมีกรรมการตามมาตรา ๓๐(๔)

มาตรา ๔๑ บรรดากิจการที่กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าได้มีการดำเนินการไปแล้วหรือกำลังดำเนินการอยู่ก่อน วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าการนั้นได้กระทำโดยชอบด้วยกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าการนั้นได้ดำเนินการไปแล้วหรือกำลังดำเนินการอยู่ตาม พระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๒ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้าง ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ไม่เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา ๓๕ ในวันที่ พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ ภายในห้าปีนับแต่วันที่ พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๔๓ ในระหว่างที่ยังมิได้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่เท่าที่จำเป็น ไปพลาง ก่อน

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
ชวน หลีกภัย
นายกรัฐมนตรี



๒. ท่านมีความเข้าใจการบริหารงานบุคคลจากการสรรหากับการคัดเลือก มาก น้อย เพียงใด

() น้อย () ปานกลาง () มากที่สุด

๓. ท่านเข้าใจการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จากการสรรหา มากน้อยเพียงใด

() น้อย () ปานกลาง () มากที่สุด

๔. ท่านเข้าใจการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จากการคัดเลือก มากน้อยเพียงใด

() น้อย () ปานกลาง () มากที่สุด

๕. ท่านเข้าใจการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ มาก น้อย เพียงใด

() น้อย () ปานกลาง () มากที่สุด

ตอนที่ ๓ การนำหลักการบริหารงานบุคคลจากการสรรหากับการคัดเลือกมาใช้ในการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

คำชี้แจง : ให้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารงานบุคคลจากการสรรหากับการคัดเลือก มาใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑. ท่านคิดว่าการบริหารงานบุคคลตามกฎหมาย พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วน จังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ และกฎหมาย พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ มีความแตกต่างกันอย่างไร.....

๒. ท่านคิดว่า ตามหลักการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารที่มาจากการ “ การแต่งตั้งและมาจากการเลือกตั้ง มีความแตกต่างกันอย่างไร.....

๓. ท่านคิดว่าผลงานในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารที่ได้มาจาก “การแต่งตั้งกับการ
เลือกตั้ง แตกต่างกันอย่างไรร.....
.....
.....
.....

๔. ระบบการบริหารงานบุคคลของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มาจากการ
แต่งตั้งกับการเลือกตั้ง แตกต่างกันอย่างไรร.....
.....
.....

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง : ให้แสดงทัศนะที่เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรตามความต้องการ

๑.....
.....
.....

๒.....
.....
.....

๓.....
.....
.....

๔.....
.....
.....

๕.....
.....
.....
.....

สารนิพนธ์ฉบับนี้จะประสบความสำเร็จไม่ได้ หากขาดข้อมูลจากท่าน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

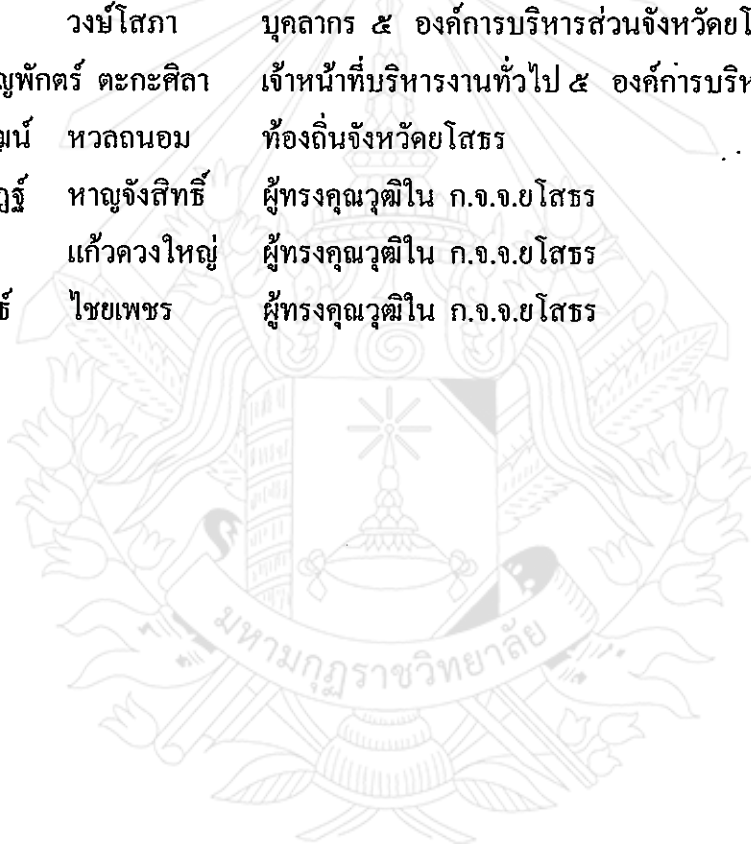
(นายทองหมุน น้อยนนท์)
ผู้สัมภาษณ์



รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

นายสถิรพร	นาคสุข	นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นายพงษ์ศิริ	เหมือนชาติ	รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นายพิภัก	ศรีชนะ	รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นายทวีสิทธิ์	เฉลิมมิตร	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นายอภิชาติ	เจริญสุข	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นางกานดา	แก้วชมพู	ผู้อำนวยการกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นายวิทยา	ผุดผ่อง	ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นายอนันต์	พิมพ์ดี	ผู้อำนวยการกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นายมนัส	บังศรี	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นายอำนาจผล	ชายทวีป	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมอาชีพ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นายพงษ์ศร	ค่านประสิทธิ์	หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นางพิสมัย	ศรีอ่อน	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นางสาวรัชชัย	คำมิม	หัวหน้าฝ่ายนิติการและการพาณิชย์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นางพวงวัน	คำอินทร์	หัวหน้าฝ่ายการประชุมสภาฯ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นายระวาง	บุญทศ	หัวหน้าฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นายชัชวาลย์	คำอ้อ	หัวหน้าฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นางเพ็ญศรี	ชุมรุม	หัวหน้าฝ่ายการเงิน องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นางจิรพรรณ	แฝงสูงเนิน	หัวหน้าฝ่ายการบัญชี องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นายวรวิาท	ไชยนา	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

นายลิขิต	ตันพรหม	หัวหน้าฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นางพัชนี	พารุสุข	บุคลากร ๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นางพรทิพา	ศรีไสคำ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นายบุญมี	ไชยพิมพ์	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นางสุพิศ	นามแก้ว	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นางรุ่งนภา	วงษ์โสภา	บุคลากร ๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นางสาวเพ็ญพักตร์	ตะกะศิลา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
นายประพัฒน์	หวลถนอม	ห้องดินจังหวัดยโสธร
นายอัครณัฐ	หาญจิงสิทธิ์	ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ.ย.ยโสธร
นายเจริญ	แก้วดวงใหญ่	ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ.ย.ยโสธร
นายอดิพันธ์	ไชยเพชร	ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ.ย.ยโสธร





ที่ศธ 6015/ว 259

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

23 พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล
เจริญพร นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

ด้วย นายทองหมูน น้อยนันท นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "เปรียบเทียบผลการบริหารงานบุคคลจากการสรรหากับการเลือกตั้งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอกความอนุเคราะห์ให้ศึกษาดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา และวิทยาลัยร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสารโสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี

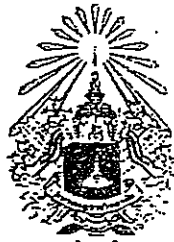
บัณฑิตวิทยาลัย

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัยเขตร้อยเอ็ด

โทร.0-4351-8364,0-4351-6076

โทรสาร.0-4351-4618

<http://www.rec.mbu.ac.th>



ที่ศธ 6015/ว 260

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

23 พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เจริญพร รศ.(พิเศษ) ดร. จรัส พยัคฆราชศักดิ์

ด้วย นายทองหมูน น้อยนนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐศาสตร์การปกครอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “เปรียบเทียบผลการ
บริหารงานบุคคลจากการสรรหากับการเลือกตั้งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร” เพื่อเสนอ
ต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอกความอนุเคราะห์จากท่าน
ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อทำการวิจัย

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา และวิทยาลัยร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสารโสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัยเขตร้อยเอ็ด

โทร.0-4351-8364,0-4351-6076

โทรสาร.0-4351-4618

<http://www.rec.mbu.ac.th>

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ** : นายทองหมูน น้อยนนท์
- เกิด** : วันจันทร์ที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๐๐ บ้านเลขที่ ๓ หมู่ที่ ๒ บ้านกุดธาตุ ตำบล บ้านโคก (ปัจจุบัน ต.กุดธาตุ) อำเภอ ภูเวียง (กิ่ง อ.หนองนาคำ) จังหวัด ขอนแก่น ๔๐๐๐๐
- ที่อยู่ปัจจุบัน** : บ้านเลขที่ ๑/๕๕ ถนน แจ่งสนิท ตำบล ในเมือง อำเภอ เมือง จังหวัด ยโสธร หมายเลขโทรศัพท์บ้านพัก ๐๔๕-๗๒๔๑๐๖ และมือถือ ๐๑-๗๕๐๕๓๐๖
- การศึกษา** : พ.ศ. ๒๕๓๓ ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชา การพัฒนาชุมชน วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. ๒๕๓๕ ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชา การจัดการทั่วไป วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. ๒๕๔๖ ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.) สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (มสธ.)
พ.ศ. ๒๕๔๗ ปริญญาตรี ศาสตรศาสตรบัณฑิต (ศน.บ.) สาขาวิชา รัฐศาสตรการปกครอง มหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัย (มมร.) วิทยาเขตร้อยเอ็ด ศูนย์การศึกษายโสธร
- หน้าที่การงาน** : พ.ศ. ๒๕๒๐ เป็นข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ สำนักงานเลขานุการจังหวัด สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ กองแผนและงบประมาณ สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
- สถานที่ทำงาน** : สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ถนนเทศบาล ๑ ตำบล ในเมือง อำเภอ เมือง จังหวัด ยโสธร ๓๕๐๐๐ โทรศัพท์ที่ทำงาน ๐๔๕-๗๑๑๖๔๒ ต่อ ๑๐๓ บ้านพัก ๐๔๕-๗๒๔๑๐๖ มือถือ ๐๑ - ๗๕๐๕๓๐๖