

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว อำเภอคลองเขื่อนจังหวัดฉะเชิงเทรา¹

Barriers in Personnel Management of Local Government Organizations : Case Study of Konkaew Subdistrict Administrative Organization Khlong Khuean District Chachoengsao Province.

ณัฐวรรักษ์ ปาสนาเนย์²

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กานต์ บุญยะกาญจน³

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา 2) แนวทางและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้วพบว่ามีอัตรากำลังไม่เพียงพอตามภารกิจที่จะต้องดำเนินการในการจัดทำบริการสาธารณะโครงสร้างส่วนราชการยังมีกรอบอัตรากำลังที่น้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่รับผิดชอบ ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้วยังมีไม่เพียงพอที่จะกำหนดกองราชการ หรือฝ่ายได้ ด้านกระบวนการสรรหาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้วใช้วิธีสรรหาบุคคลโดยวิธีการประกาศรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือการขอใช้บัญชีจากส่วนกลางโดยคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ปรากฏว่าผู้ที่สอบบรรจุแข่งขันได้ ไม่ได้เลือกบรรจุที่องค์การบริหารส่วนตำบล

¹ บทความเรียงจากการศึกษาอิสระ เรื่อง "ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว อำเภอคลองเขื่อนจังหวัดฉะเชิงเทรา" ซึ่งได้ผ่านการสอบเรียบร้อยแล้ว โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กานต์ บุญยะกาญจน

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ

ก่อนแล้ว เช่นเดียวกับผู้ที่ผ่านการสรรหาสายงานผู้บริหารก็ไม่ได้มาเลือกบรรจุแต่งตั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแล้วทำให้กรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแล้วว่างขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อการจัดทำบริการสาธารณะที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เท่าที่ควร ด้านการขาดแคลนบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2564-2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแล้วก็ยังมีตำแหน่งว่างหลายตำแหน่ง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแล้วได้มีประกาศรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น การขอใช้บัญชีจากคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) รวมไปถึงการรายงานตำแหน่งว่างให้คณะกรรมการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในการสรรหา แต่ก็ยังไม่ได้บุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง ต้องมอบหมายงานให้บุคลากรในตำแหน่งที่มีอยู่เพิ่มมากขึ้น หมายถึงบุคลากรที่มีอยู่ต้องรักษาราชการแทนในหลายตำแหน่งซึ่งทำให้การปฏิบัติงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพเหมือนกับบุคลากรในรวมไปถึงการรายงานตำแหน่งว่างให้คณะกรรมการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในการสรรหา แต่ก็ยังไม่ได้บุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง ต้องมอบหมายงานให้บุคลากรในตำแหน่งที่มีอยู่เพิ่มมากขึ้น หมายถึงบุคลากรที่มีอยู่ต้องรักษาราชการแทนในหลายตำแหน่งซึ่งทำให้การปฏิบัติงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพเหมือนกับบุคลากรในตำแหน่งนั้นจริง ๆ ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานมากกว่า จากสภาพปัญหาข้างต้น ประกอบกับ ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. พ.ศ. 2542 ที่บัญญัติเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแล้วเกิดความคล่องตัวรัฐบาลควรจัดสรรเงินภาษีให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นเพื่อที่จะสามารถกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือกำหนดตำแหน่งให้มีบุคลากรที่เพิ่มขึ้น เพียงพอในการปฏิบัติการกิจและการให้บริการประชาชน เพื่อแก้ไขการขาดแคลนในส่วนของตำแหน่งว่างที่เป็นพนักงานส่วนตำบล เห็นควรเปิดกรอบกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจเพื่อให้เข้ามาทำหน้าที่แทนพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ระหว่างให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ในการสรรหา เพื่อเป็นการลดภาระการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในส่วนที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติการกิจและการให้บริการประชาชนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่มากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล, องค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแล้ว

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองท้องถิ่น ได้จัดตั้งขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจ คือ การที่รัฐบาลส่วนกลางได้ยินยอมมอบอำนาจการปกครอง และการบริหารกิจการต่าง ๆ ให้กับประชาชนในแต่ละท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเอง โดยประชาชนจะเลือกผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่บริหาร และกำหนดนโยบายในท้องถิ่น เพื่อที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอิสระเต็มที่ในการดำเนินงานมี

งบประมาณเป็นของตนเอง แต่ถึงแม้จะมีอิสระ ส่วนกลางก็จะคอยควบคุมดูแลการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยและถูกต้อง

การปกครองท้องถิ่น คือ การที่รัฐบาลให้อำนาจแก่การปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจและบริหารงานได้อย่างอิสระ แต่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญโดยที่รัฐบาลจะคอยติดตามผลงานความคืบหน้าอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบการบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเป็นผู้เลือกตั้งขึ้นมาเป็นบางส่วนหรือทั้งหมดโดยให้ประชาชนปกครองกันเอง มี 4 รูปแบบ คือ

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มีโครงสร้างบริหารคือสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้นำกำกับดูแล
2. เทศบาลมีโครงสร้างบริหารคือสภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้นำกำกับดูแล
3. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีโครงสร้างบริหาร คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีนายอำเภอเป็นผู้นำกำกับดูแล
4. การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ที่มีฐานะเป็นทบวงการเมืองและนิติบุคคล มี 2 แห่ง คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

4.1 กรุงเทพมหานคร มีโครงสร้างบริหาร คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครสภากรุงเทพมหานคร และสภาเขต

4.2 เมืองพัทยา มีโครงสร้างบริหาร คือ สภาเมืองพัทยา นายกเมืองพัทยาปัจจุบัน
รูปแบบการปกครองท้องถิ่นของไทยทุกรูปแบบ ใช้การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงทั้งสิ้น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นของไทย รัฐธรรมนูญฉบับนี้ได้แสดงเจตนารมณ์ที่ชัดเจนของรัฐที่จะกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การเงินและการคลัง รวมถึงการบริหารงานบุคคล จากบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าว ทำให้เกิดการตรากฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในด้านการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นโดยมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับท้องถิ่นของตนได้โดยตรง และให้มีองค์กรกลางทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลาง กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม

นอกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอิสระในการบริหารจัดการของตนเองแล้วรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวยังให้มีการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ และ

การจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนดำเนินการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อให้มีศักยภาพในการรองรับภารกิจที่ถ่ายโอน

การถ่ายโอนภารกิจและบุคลากรตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความต้องการให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงานบุคคลของตนเองตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการและการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาระหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากการถ่ายโอนภารกิจจากราชการภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะประสบปัญหาการบริหารจัดการด้านบุคคลให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจ เนื่องจากข้อจำกัดการใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคคลซึ่งจะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นตามจำนวนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่จะมีเพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนบุคลากรจากภาครัฐ

ต่อมารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ก็ยังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 8/2560 ฉบับลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2560 เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น โดยระบุไว้ว่าในปัจจุบันปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการสอบแข่งขัน การเลื่อนตำแหน่ง การโอน และการย้ายรวมถึงมีการเรียกรับผลประโยชน์เพิ่มมากขึ้น กรณีจึงมีความจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยเร่งด่วนเพื่อมิให้เกิดความไม่เป็นธรรมและเกิดความเสียหายต่อระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างร้ายแรง โดยกำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เข้ามาทำหน้าที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม

ซึ่งผลของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ 8/2560 ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ไม่สามารถดำเนินการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในขณะนั้นได้ ส่งผลกระทบกับการบริหารบุคคลท้องถิ่นในปัจจุบันที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สามารถดำเนินการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้ ต้องรอให้ส่วนกลางดำเนินการในการสรรหา ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอัตราตำแหน่งว่าง ไม่สามารถสรรหาบุคคลมาบรรจุในตำแหน่งว่างที่ขาดแคลนได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ต่อมาได้ประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 251 บัญญัติว่า การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความ

เหมาะสม และความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ แต่คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 8/2560 ฉบับลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2560 ก็ยังไม่ได้ถูกยกเลิก ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก ข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นได้ ซึ่งคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติดังกล่าวเป็นการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ซึ่งสวนทางกับแนวคิดการปกครองท้องถิ่นที่ใช้แนวคิดการกระจายอำนาจที่รัฐบาลกลางกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารทั้งด้านการเงิน การบริหารงานบุคคล และด้านการให้บริการสาธารณะ ส่งผลกระทบกับการบริหารบุคคลท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีขนาดเล็กและมีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะถือได้ว่าเป็นองค์กรของรัฐที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนในระดับพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้ว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีงบประมาณรายได้ในการบริหาร ซึ่งได้จากการจัดเก็บภาษีไม่มากนัก เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ตำบลก่อนแก้วเป็นตำบลพื้นที่ติดกับอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา ทำให้พื้นที่บางส่วนเริ่มมีการพัฒนาเข้าเป็นสังคมเมืองมากขึ้น ทางผู้บริหารท้องถิ่นโดยนายไพสันต์ อื้อเทียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้ว ได้มีนโยบายในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ตำบลก่อนแก้วเพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองไว้ค่อนข้างครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็น การขยายเขตไฟฟ้า ประปาส่วนภูมิภาคที่ดำเนินการได้เต็มพื้นที่ในตำบลก่อนแก้วซึ่งแก้ปัญหาเรื่องน้ำที่ใช้อุปโภคหรือบริโภค การทำถนนคอนกรีต และถนนแอสฟัลต์คอนกรีต ทั่วทั้งตำบลเพื่อความสะดวกในการสัญจรของประชาชนในพื้นที่ การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้วแบ่งส่วนราชการตามโครงสร้างส่วนราชการไว้ 5 ส่วนราชการได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้วจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้วในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนตำบลก่อนแก้วให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ถ้าการบริหารงานบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลกระทบทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์การได้

จากความสำคัญของบุคลากรที่มีต่อการบริหารองค์การตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้ว อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้ว อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยนำผลการศึกษาวิจัยที่พบไปเป็นข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้เป็นแนวการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้ว อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้ว อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว อำเภอลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา

2) เพื่อศึกษาแนวทางและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว อำเภอลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว อำเภอลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว อำเภอลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา

2. ขอบเขตด้านประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว อำเภอลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทราประกอบด้วย ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว อำเภอลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in depth interview) กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant informant) โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 21 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 คน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้ครอบคลุมถึงเนื้อหา ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว อำเภอลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย

1. โครงสร้างส่วนราชการ
2. กระบวนการสรรหาบุคลากร
3. การขาดแคลนบุคลากร

4. ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว อำเภอลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา ตั้งแต่เดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลก่อนแก้ว อำเภอลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา
- 2) ทราบถึงแนวทางและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลก่อนแก้ว อำเภอลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา

แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

อุทัย หิรัญโต (อ้างถึงใน ชูวงศ์ ฉายะบุตร ,2539, หน้า 25) ให้นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐมอบอำนาจในการจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างแก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยดำเนินการกันเองเพื่อสนองตอบความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดองค์การเจ้าหน้าที่ทั้งหมดหรือบางส่วนโดยมาจากการเลือกตั้งของประชาชน ทั้งนี้ในการบริหารงานรัฐจะควบคุมตามความเหมาะสม ปรากฏจากการควบคุมของรัฐมิได้เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

2. แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

(กิติมา ปริติดิลก, 2532: 8.) ได้อธิบายว่า การบริหารงานบุคคล คือ ไม่ว่าจะองค์กรหรือหน่วยงานจะเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถของผู้บริหารด้วย หากผู้บริหารสามารถจัดการเกี่ยวกับเรื่องคนได้ปัญหาอื่น ๆ แทบจะหมดไป สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ในปัจจุบัน ไม่ว่าจะปัญหาขาดคนงาน บุคคลทำงานไม่มีประสิทธิภาพ มีการนัดหยุดงานต่าง ๆ เป็นต้น ล้วนเป็นปัญหาเกิดจากการบริหารงานบุคคลที่ขาดประสิทธิภาพของผู้บริหารหรือผู้จัดการบริหารงานบุคคลที่ดีจะช่วยแก้ไขและลดปัญหาดังกล่าวได้หากได้ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจ ในหลักการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้อง

3. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่การแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักระบบคุณธรรม และหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลก่อนแก้ว อำเภอลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา ครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งจะทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูล โดยผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษาค้นคว้า และการเก็บรวบรวมข้อมูล หนังสือ เอกสาร ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสืบค้นข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ทราบถึงคำตอบอย่างละเอียดครบถ้วนของปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้ว จำนวนทั้งสิ้น 21 ราย โดยในการศึกษาจะทำการศึกษาจากประชากรวิจัย

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลักในการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสัมภาษณ์เจาะลึก ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัย คือการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (Indepth Interview) เพื่อให้ทราบถึงคำตอบอย่างละเอียดครบถ้วนของปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้ว อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยกำหนดแบบสัมภาษณ์เพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าแบบ สัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้ว อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยจากเอกสารและการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกจากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้ว ทั้ง 4 ท่าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษาค้นคว้าและการเก็บรวบรวมข้อมูล หนังสือ เอกสาร ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสืบค้นข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่นซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (Indepth Interview) เพื่อให้ทราบถึงคำตอบอย่างละเอียดครบถ้วนของปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหา

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว อำเภอลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว อำเภอลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา และแนวทางและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว อำเภอลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยศึกษาในประเด็นที่กำหนด คือ 1. โครงสร้างส่วนราชการ 2. กระบวนการสรรหาบุคลากร 3. การขาดแคลนบุคลากร โดยเก็บข้อมูลจากวิธีการวิจัยจากเอกสารและการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว และพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว รวมจำนวน 4 คน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาจากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ทำการวิเคราะห์ร่วมกันอย่างเป็นระบบและนำไปสู่การเชื่อมโยงเข้าด้วยกันประกอบกับการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว และพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว รวมจำนวน 4 คน โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว อำเภอลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา

องค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งอยู่เลขที่ หมู่ที่ 5 ตำบลก้อนแก้วอำเภอลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ทางทิศใต้ของ อำเภอลองเขื่อน อยู่ห่างจากอำเภอลองเขื่อน ประมาณ 10 กิโลเมตร มีเนื้อที่รวม 26.86 ตารางกิโลเมตร หรือ 16,787 ไร่ องค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลและมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2539 โดยมีนายอุดม ทองคำ กำนันตำบลก้อนแก้ว เป็นประธานกรรมการบริหาร (โดยตำแหน่ง) คนแรก นายมานูญ ต้นซื่อ เป็นนายกฯ (2544-2548) นายนภดล เป้าเปี่ยมทรัพย์ เป็นนายกฯ (2548-2552) และนายไพสันต์ อื้อเทียน เป็นนายกฯ (2552 - 2556) คนปัจจุบัน

การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้วแบ่งส่วนราชการตามโครงสร้างส่วนราชการไว้ 5 ส่วนราชการ 1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 2. กองคลัง 3. กองช่าง 4. กองการศึกษาและวัฒนธรรม 5. หน่วยตรวจสอบภายใน กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว มีรายละเอียดดังนี้

- การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564 – 2566)
- การจัดสรรอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)
- การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง (เพิ่มใหม่)
- การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้/การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- การฝึกอบรม/การปฐมนิเทศ (บรรจุใหม่)/การสอนงาน

- การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน/การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- การเลื่อนระดับ และแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น
- การโอนพนักงานส่วนตำบล/การรับโอนพนักงานส่วนตำบล/การรับโอนพนักงานข้าราชการประเภทอื่น
- การจัดทำทะเบียนประวัติ
- การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)
- การต่อสัญญาจ้าง พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)
- การรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ว่าง ในทุกกรณี ตามข้อ 153 ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 23) พ.ศ. 2551 ให้รายงานภายใน 15 วัน ยกเว้น กรณี เกษียณอายุราชการ ให้รายงาน ล่วงหน้า ได้ก่อน 60 วัน (รายงาน ก.อบต.จังหวัดฉะเชิงเทรา)
- การให้พนักงานส่วนตำบลลาออกจากราชการ และ พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ) ลาออกจากจากการปฏิบัติงาน
- การรับบำเหน็จ บำนาญ
- การลาทุกประเภท

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว อำเภอลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา

โครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญกำหนดให้มีส่วนราชการหลักดังนี้ 1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 2. กองคลัง 3. กองช่าง 4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 5. หน่วยตรวจสอบภายใน กรณีส่วนราชการอื่นหากไม่มีความพร้อมด้านงบประมาณ ก็สามารถกำหนดเป็นงาน กลุ่มงาน หรือฝ่ายได้

สำหรับปัญหาโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้วพบว่ามีอัตรากำลังไม่เพียงพอตามภารกิจที่จะต้องดำเนินการในการจัดทำบริการสาธารณะโครงสร้างส่วนราชการยังมีกรอบอัตรากำลังที่ค่อนข้างน้อย ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้วยังมีไม่เพียงพอที่จะกำหนดกองราชการ หรือฝ่ายได้

ซึ่งยกตัวอย่างปัจจุบันเกิดการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้วยังไม่มีส่วนราชการที่รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรง หากจะต้องกำหนดเปิดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด ฉะเชิงเทรา ลงวันที่ 7 พฤษภาคม 2563 เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 ซึ่งกำหนดไว้กองราชการต้องมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการอย่างน้อย 3 ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง พนักงานส่วนตำบลสายงานวิชาการ 1 ตำแหน่ง และพนักงานส่วนตำบลสายงานทั่วไป 1 ตำแหน่ง ซึ่งการกำหนดกองราชการดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่องบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้ว ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่บัญญัติเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

กระบวนการสรรหาบุคลากร

สืบเนื่องมาจากคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 8/2560 ฉบับลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2560 เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ที่มีการตั้งอำนาจเกี่ยวกับการบริหารบุคคลบางส่วนไว้ที่ส่วนกลางโดยคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เข้ามาทำหน้าที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะเปิดสอบทุก ๆ 2-3 ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้วใช้วิธีสรรหาบุคคลโดยวิธีการประกาศรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือการขอใช้บัญชีจากส่วนกลางโดยคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ที่ทำหน้าที่ในการสอบแข่งขันข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างในสายงานวิชาการ และสายงานทั่วไป ในส่วนของสายงานผู้บริหารก็จะดำเนินการรายงานตำแหน่งว่างเพื่อขอใช้บัญชีจากผู้สอบผ่านคัดเลือก หรือการคัดเลือกได้จากส่วนกลางโดยคณะอนุกรรมการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

ซึ่งกระบวนการสรรหาบุคลากรค่อนข้างมีปัญหา และเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศถือว่าขาดแคลนอย่างรุนแรง องค์การบริหารส่วนตำบลแทบทุกที่มีบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานหรือภารกิจ และไม่เป็นที่ไปตามกรอบอัตรากำลังที่วางแผนไว้

อย่างองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้วจะใช้วิธีการประกาศรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และการขอใช้บัญชีจากคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ซึ่งทำหน้าที่สอบแข่งขัน ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เช่นเดียวกับในตำแหน่งที่ว่างของสายผู้บริหารซึ่งจะต้องรายงานตำแหน่งว่างเพื่อให้ส่วนกลางสรรหาโดยคณะอนุกรรมการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารทำหน้าที่สอบคัดเลือก การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้บริหาร

ซึ่งที่ผ่านมาปรากฏว่าผู้ที่สอบบรรจุแข่งขันได้ ไม่ได้เลือกบรรจุที่องค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้ว เช่นเดียวกับผู้ที่ผ่านการสรรหาสายงานผู้บริหารก็ไม่ได้มาเลือกบรรจุแต่งตั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้ว ประกอบกับตำแหน่งว่างของ

องค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศมีค่อนข้างเยอะ ทำให้ผู้ที่สอบแข่งขันได้ หรือผู้ที่ผ่านการสรรหาได้ของสายผู้บริหารไปเลือกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเจริญหรืออยู่ในชุมชนเมืองที่มีความสะดวกสบาย ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในชนบทหรือแถบชานเมืองอย่างองค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้วไม่มีคนมาเลือกบรรจุลงทำให้กรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้วว่างขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อการจัดทำบริการสาธารณะที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เท่าที่ควร

การขาดแคลนบุคลากร

จากปัญหาดังกล่าวแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2564-2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้วก็ยังมีตำแหน่งว่างหลายตำแหน่ง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้วได้มีประกาศรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น การขอใช้บัญชีจากคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสจ.) รวมไปถึงการรายงานตำแหน่งว่างให้คณะกรรมการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในการสรรหา แต่ก็ยังไม่ได้บุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง แต่ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ยังคงต้องปฏิบัติต่อไป ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้วต้องปฏิบัติหรือทำงานเท่ากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบุคลากรที่พร้อมมากกว่านี้ ทำให้ต้องแก้ไขโดยการมอบหมายงานให้บุคลากรในตำแหน่งที่มีอยู่เพิ่มมากขึ้น หมายถึงบุคลากรที่มีอยู่ต้องรักษาราชการแทนในหลายตำแหน่งซึ่งทำให้การปฏิบัติงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพเหมือนกับบุคลากรในตำแหน่งนั้นจริง ๆ ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานมากกว่า ยกตัวอย่างเช่น หัวหน้าสำนักปลัดฯ รักษาการแทนในตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน นักทรัพยากรบุคคล รักษาการในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ฯลฯ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการให้บริการประชาชนบ้างเนื่องจากบุคลากรที่มีอย่างจำกัดและไม่เชี่ยวชาญในงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

แนวทางและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา

จากสภาพปัญหาข้างต้น ประกอบกับ ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่บัญญัติเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ ซึ่งจะส่งผลไปถึงแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้วจะต้องกำหนดภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งส่งกระทบในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มทำให้ขาดแคลนบุคลากรเนื่องจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้วมีน้อย แต่ถ้าจะให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลรัฐบาลควรจัดสรรเงินภาษีให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นเพื่อที่จะสามารถมีบุคลากรที่เพียงพอในการปฏิบัติภารกิจและการให้บริการประชาชน งานหรือภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกที่มีเท่ากัน แต่กำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละที่มีไม่เท่ากันซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน

เพื่อแก้ไขการขาดแคลนในส่วนของตำแหน่งว่างที่เป็นพนักงานส่วนตำบล เห็นควรเปิดกรอบกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจเพื่อให้เข้ามาทำหน้าที่แทนพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ระหว่างให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ในการสรรหา เพื่อเป็นการลดภาระการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในส่วนที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติภารกิจและการให้บริการประชาชนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่มากยิ่งขึ้นต่อไป

สรุปอภิปรายผล

ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการ

ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสาระสำคัญจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 4 คน ขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อน สำหรับปัญหาโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแล้วพบว่ายังมีอัตรากำลังไม่เพียงพอตามภารกิจที่จะต้องดำเนินการในการจัดทำบริการสาธารณะโครงสร้างส่วนราชการยังมีกรอบอัตรากำลังที่น้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่รับผิดชอบ ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแล้วยังไม่เพียงพอที่จะกำหนดกองราชการ หรือฝ่ายได้

ซึ่งการกำหนดกองราชการเพิ่มเติมดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่องบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแล้ว ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่บัญญัติเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

ปัญหากระบวนการสรรหาบุคลากร

สืบเนื่องมาจากคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 8/2560 ฉบับลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2560 เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ที่มีการตั้งอำนาจเกี่ยวกับการบริหารบุคคลบางส่วนไว้ที่ส่วนกลางโดยคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เข้ามาทำหน้าที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะเปิดสอบทุก ๆ 2-3 ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแล้วใช้วิธีสรรหาบุคคลโดยวิธีการประกาศรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือการขอใช้บัญชีจากส่วนกลางโดยคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ที่ทำหน้าที่ในการสอบแข่งขันข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างในสายงานวิชาการ และสายงานทั่วไป ในส่วนของสายงานผู้บริหารก็จะดำเนินการรายงานตำแหน่งว่างเพื่อขอใช้บัญชีจากผู้ที่สอบผ่านคัดเลือก หรือการคัดเลือกได้จากส่วนกลางโดยคณะกรรมการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

ซึ่งที่ผ่านมาปรากฏว่าผู้ที่สอบบรรจุแข่งขันได้ ไม่ได้เลือกบรรจุที่องค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแล้ว เช่นเดียวกับผู้ที่ผ่านการสรรหาสายงานผู้บริหารก็ไม่ได้มาเลือกบรรจุแต่งตั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแล้ว ประกอบกับตำแหน่งว่างของ

องค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศมีค่อนข้างเยอะ ทำให้ผู้ที่สอบแข่งขันได้ หรือผู้ที่ผ่านการสรรหาได้ของสายผู้บริหารไปเลือกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเจริญหรืออยู่ในชุมชนเมืองที่มีความสะดวกสบาย ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในชนบทหรือแถบชานเมืองอย่างองค์การบริหารส่วนตำบลกอนแก้วไม่มีคนมาเลือกบรรจุลงทำให้กรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกอนแก้วว่างขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อการจัดทำบริการสาธารณะที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวุฒิ คำศรีสุข และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2564 : 384 – 385) การกำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เข้ามาทำหน้าที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ทำให้เกิดความล่าช้าในการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง เว้นระยะห่างการสอบประมาณ 2 ปี และประสบปัญหาหลายประการ เช่น บางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย บางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ หรือในบางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีผู้ประสงค์จะไปบรรจุแต่งตั้ง เป็นต้น

ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร

จากปัญหาดังกล่าวแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2564-2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลกอนแก้วก็ยังมีตำแหน่งว่างหลายตำแหน่ง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกอนแก้วได้มีประกาศรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น การขอใช้บัญชีจากคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสจ.) รวมไปถึงการรายงานตำแหน่งว่างให้คณะกรรมการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในการสรรหา แต่ก็ยังไม่ได้บุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง แต่ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ยังคงต้องปฏิบัติต่อไป ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกอนแก้วต้องปฏิบัติหรือทำงานเท่ากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบุคลากรที่เปรียบพร้อม ทำให้ต้องแก้ไขโดยการมอบหมายงานให้บุคลากรในตำแหน่งที่มีอยู่เพิ่มมากขึ้น หมายถึงบุคลากรที่มีอยู่ต้องรักษาราชการแทนในหลายตำแหน่งซึ่งทำให้การปฏิบัติงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพเหมือนกับบุคลากรในตำแหน่งนั้นจริง ๆ ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวุฒิ คำศรีสุข และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2564 : 384 – 385) การกำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เข้ามาทำหน้าที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ทำให้เกิดความล่าช้าในการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง เว้นระยะห่างการสอบประมาณ 2 ปี ในบางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีผู้ประสงค์จะไปบรรจุแต่งตั้ง ทำให้มีการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ในสายงานต่าง ๆ ที่จำเป็นซึ่งกระทบต่อการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้ว ที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
2. ควรมีการศึกษาการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้ว
3. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อสภาพการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้ว

บรรณานุกรม

- การปกครอง, กรม. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. กรุงเทพฯ : กรมการปกครอง, 2537.
- กิติมา ปรีดีดีลิก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : อักษรการพิมพ์
- คณะรักษาความสงบแห่งชาติ. คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 8/2560. (2560, กุมภาพันธ์ 21).
- ราชกิจจานุเบกษา. 134 ตอนพิเศษ 54 ง. 109-110.
- จรูญ ศรีสุกใส. “แนวทางการสร้างควมมีอิสระในการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นไทย.”
- วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2540.
- ชวงค์ ฉายะบุตร .(2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์เนต พรินท์ติ้ง เซ็นเตอร์ จำกัด. ค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2565, จาก <http://www.dla.go.th>
- ธนาวุฒิ คำศรีสุข และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม , 2564.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542. (2542, พฤศจิกายน 29).
- ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 120 ก. หน้า 1.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. (2540, ตุลาคม 11).
- ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 114 ตอนที่ 55 ก. หน้า 1.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550, สิงหาคม 24).
- ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก. หน้า 1/1.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, เมษายน 6).
- ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอน 40 ก. หน้า 1.
- ศิริชัย กุมารจันทร์. (2563). ตำราคำอธิบายกฎหมายปกครองท้องถิ่น(พิมพ์ครั้งที่ 2).

คณะนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยทักษิณ.ค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2565, จาก

https://ebook.tsu.ac.th/store/book/law/book/local_law/3/#zoom=z

สมเด็จ หริเมจริญ. (2559). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา.

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2565, จาก

<http://thesis.rru.ac.th>

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (ม.ป.ป.). หน่วยที่ 7 การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. ออนไลน์.

สืบค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2565. แหล่งที่มา: <https://www.stou.ac.th/Schoolnew/polsci/UploadedFile/หน่วยที่%207.pdf> .

เสนาะ ดิยาวาร์. (2534). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ ฯ :

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2557). การสร้าง

ความสมบูรณ์ของระบบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.

สุคนธ์รัตน์ เถาสุวรรณ. (2550). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการลูกจ้างประจำ

และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ รม.ม. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภิญโญ สาธร. (2516). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ :

ไทยวัฒนาพานิช.

อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล.(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ ฯ:

โอเดียนสโตร์.

องค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว. (2562). แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2561–2565).

องค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว อำเภอลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา. ฉะเชิงเทรา: ม.ป.ท.

องค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว. (2564). แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2564 แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 1. องค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว

อำเภอลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา. ฉะเชิงเทรา: ม.ป.ท.