



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

ที่ ตง ๗๔๗๐๑/- วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย จัดโครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการบริหารจัดการองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสียทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยจัดอบรมในวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเรอริชญา อำเภอเมือง จังหวัดตรัง นั้น

ข้อเท็จจริง

บัดนี้ การอบรมในวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้วสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย จึงขอรายงานผลโครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการบริหารจัดการองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

ข้อกฎหมาย

อาศัยอำนาจตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๙ หมวด ๖ การเบิกจ่ายและการรายงานผล ข้อ ๕๓ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้จัดอบรมรายงานต่อผู้บริหารท้องถิ่นผู้จัดฝึกอบรม ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันสิ้นสุดการฝึกอบรม

ข้อพิจารณา

เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบดังกล่าว จึงขอรายงานผลการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการบริหารจัดการองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เสนอต่อผู้บริหาร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายสถาพร จงเกรรรัตน์กุล)
นักทรัพยากรบุคคล

เพื่อขอเงินค่าเช่าพื้นที่ได้ถูกเหมาะสมและสอดคล้องกับราคาตลาด
และเหมาะสมกับข้อเท็จจริง

๒๗

(นางสาววรรณมา ศิริรัตน์)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

๒๗

(นายบุญชวน เพ็ชรหิน)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราษฎร์เกษม
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

ทราบ

(นางอารีย์ ขวัญศรีสุทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

รายงานผล

โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการบริหารจัดการองค์กร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ณ โรงแรมริเวอร์วิว อำเภอเมือง จังหวัดตรัง
วันเสาร์ที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

รายงานผลการดำเนินงาน

โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการบริหารจัดการองค์กร

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

.....

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อปท.) เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อวิถีชีวิตประจำวันของประชาชนในท้องถิ่น เพราะรัฐธรรมนูญกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดทำบริหารสาธารณะในกิจกรรมต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ด้วยเหตุนี้การบริหารงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ประสบความสำเร็จนั้น คือ ความอยู่ดีกินดีของประชาชน และความเจริญในทุกมิติของท้องถิ่น จำเป็นต้องมีการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ ควบคู่กับคุณธรรมจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจดังกล่าว จึงได้จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสียทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสียให้ประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
๒. เพื่อพัฒนาศักยภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
๓. เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
๔. เพื่อให้บุคลากรมีพลังในการทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดีต่องาน ต่อผู้บริหาร ต่อหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้มาใช้บริการ พร้อมทั้งมีความสามัคคีเองค์กร ให้เป็นองค์กรที่มีชีวิต มีความรัก มีการเรียนรู้ มีการสื่อสารเชื่อมโยงที่ดี

เป้าหมาย

- | | |
|---|-------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน ๔ คน |
| ๒. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง | จำนวน ๔๐ คน |

รวมทั้งสิ้นจำนวน ๔๔ คน

ระยะเวลาดำเนินการ

อบรม วันเสาร์ที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ (จำนวน ๑ วัน)

สถานที่ดำเนินการ

ณ โรงแรมเรอริชญา อำเภอเมือง จังหวัดตรัง

งบประมาณ

งบประมาณจากข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุอุปกรณ์ค่าใช้สอย โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการบริหารจัดการองค์การ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท แยกเป็น

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. ค่าอาหารกลางวัน ๑ มื้อๆ ละ ๓๕๐ บาท จำนวน ๔๔ คน | เป็นเงิน ๑๕,๔๐๐ บาท |
| ๒. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน ๒ มื้อๆ ละ ๕๐ บาท จำนวน ๔๔ คน | เป็นเงิน ๔,๔๐๐ บาท |
| ๓. ค่าตอบแทนวิทยากร | เป็นเงิน ๕,๔๐๐ บาท |
| - วิทยากรจำนวน ๑ คนๆ ละ ๓ ชั่วโมงๆ ๖๐๐ บาท | |
| - วิทยากรจำนวน ๑ คนๆ ละ ๓ ชั่วโมงๆ ๑,๒๐๐ บาท | |
| ๔. ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม | เป็นเงิน ๑๔,๘๐๐ บาท |

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๔๐,๐๐๐ บาท (สี่หมื่นบาทถ้วน)

*** หมายเหตุ ทุกรายการสามารถถ่วงเฉลี่ยกันได้***

ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

ผลการดำเนินงาน

ดำเนินการฝึกอบรมการบรรยายให้ความรู้ในหัวข้อวิชา ดังนี้

- ✦ วิทยากร นางมธุภาณี เจียชุม อดีตผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมายระเบียบและเรื่องร้องทุกข์สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง บรรยายให้ความรู้ในหัวข้อ
 - พระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล
 - พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคล
 - วินัยพนักงานส่วนตำบล
 - กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

✦ วิทยากร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาลินี ใบเอื้อ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ศูนย์การศึกษาตรัง

- การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
- วิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีความสุข

การติดตามประเมินผล

๑. การประเมินปฏิบัติการของผู้ประกอบการฝึกอบรม

โดยสังเกตพฤติกรรมการให้ความร่วมมือของผู้เข้าร่วมโครงการจากการประเมินปฏิบัติการ
โดยสิ่งเกิดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมโครงการทุกคน ให้ความร่วมมือ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ มีการตอบ
คำถาม ชักถามประเด็นต่างๆ และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเป็นอย่างดี

๒. การประเมินผลโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ ก่อน-หลัง
การฝึกอบรม เพื่อประเมินผลความรู้ค่าของการดำเนินงานโครงการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อเป็น
ประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

สรุปผลโครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๕

ณ โรงแรมเรื่อรัฐสภา อำเภอเมือง จังหวัดตรัง

✦ วิทยากร นางมธุภาณี เจ้ยชุม อดีตผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมายระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง บรรยายให้ความรู้ในหัวข้อ

➤ พระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒



- จำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

- เขตเลือกตั้ง/การได้มาซึ่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

- จำนวนสมาชิก อบต. หมู่บ้านละ ๑ คน **เขตหมู่บ้านเป็นเขตเลือกตั้ง**
- หมู่บ้านเดิมมีราษฎรตามหลักฐานการทะเบียนราษฎรไม่ถึง ๒๕ คน ให้รวมหมู่บ้านนั้นกับหมู่บ้านที่มีพื้นที่ติดต่อกัน
- อบต. มี ๑ หมู่บ้าน ให้มีสมาชิก ๖ คน / มี ๒ หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ ๓ คน / มี ๓ หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ ๒ คน / มี ๔ หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ ๑ คน และ ๒ หมู่บ้านที่มีประชากรมากเพิ่มอีกหมู่บ้านละ ๑ คน / มี ๕ หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ ๑ คน และอีก ๑ หมู่บ้านที่มีประชากรมากที่สุดเพิ่มอีก ๑ คน

\$ อำนาจหน้าที่และประเภทรายจ่ายของ อบต.

- กำหนดให้ อบต. มีอำนาจหน้าที่รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจรรยา
- กำหนดให้ อบต. มีอำนาจหน้าที่จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา
- วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา
- กำหนดให้ อบต. จะนำเงินไปใช้จ่ายเพื่อการฝึกอบรมหรือดูงานในต่างประเทศของผู้บริหาร
- ท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นจะกระทำมิได้ ยกเว้นที่มีข้อตกลงหรือความร่วมมืออา



- บทเฉพาะกาลกำหนดคุ้มครองการจ่ายเงินของ อบต. ที่จ่ายไปโดยทุจริตและมีหนังสือสั่งการหรือระเบียบ มท. กำหนด

คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามและการกระทำที่ต้องห้าม ของสมาชิก อบต. และนายก อบต.



- นายก อบต. ต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า ๓๕ ปีนับถึงวันเลือกตั้ง
- นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้งและดำรงตำแหน่งเกินสองวาระไม่ได้

ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลาสี่ปีให้ถือเป็นหนึ่งวาระ และเมื่อได้ดำรงตำแหน่งสองวาระติดต่อกันแล้วจะดำรงตำแหน่งได้อีกเมื่อพ้นระยะเวลาสี่ปีนับแต่วันพ้นจากตำแหน่ง

ผู้บริหาร อบต. ต้องไม่ดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานของรัฐ และเป็นผู้มีส่วนได้เสียในสัญญาหรือกิจการที่กระทำกับหรือให้แก่ อบต. นั้น หรือมีส่วนได้เสียในสัญญาหรือกิจการที่กระทำหรือจะกระทำกับหรือให้แก่ อบต. อื่น และคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามอื่นตามกฎหมายเลือกตั้ง

การสอบสวนและวินิจฉัยคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และการกำกับดูแล

การสอบสวนและวินิจฉัย และการกำกับดูแล มี ๓ กรณี ดังต่อไปนี้

๑. การสอบสวน วินิจฉัยเกี่ยวกับสมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. การสอบสวน วินิจฉัยเกี่ยวกับความเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสิ้นสุดลง

๓. การสอบสวน วินิจฉัยเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล



ซึ่งการสอบสวนและวินิจฉัยตามกรณีดังกล่าว เป็นอำนาจของนายอำเภอในฐานะผู้กำกับดูแล เพื่อให้การสอบสวนมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยต้องสอบสวนวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วัน ทั้งนี้ นายอำเภอสามารถขยายเวลาได้อีกไม่เกิน ๓๐ วัน

พระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒

กำหนดให้ กกต. มีหน้าที่และอำนาจในการจัดการเลือกตั้ง ซึ่ง กกต. มีอำนาจมอบหมายให้ อปท. เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการเลือกตั้ง หรือจัดการเลือกตั้งเอง หรือมอบหมายให้หน่วยงานอื่นของรัฐ ซึ่งมีใช้ อปท. ดำเนินการแทน

หน้าที่และอำนาจการจัดการเลือกตั้ง

- พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล
- วินัยพนักงานส่วนตำบล
- กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเลือกตั้งและการฟ้องคดี

การกระทำผิดตามพระราชบัญญัตินี้กรณีการเลือกตั้งไม่เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรมอยู่ในอำนาจของศาลอุทธรณ์ในการพิจารณาพิพากษา โดยผลจากคำพิพากษาของศาลให้เพิกถอนสิทธิสมัครรับเลือกตั้งหรือเพิกถอนสิทธิเลือกตั้งของผู้นั้นเป็นเวลา ๑๐ ปี

- กรณีครบวาระภายใน ๔๕ วัน
- กรณีเหตุอื่นนอกจากครบวาระภายใน ๖๐ วัน
- กรณีสมาชิกสภาท้องถิ่นมีวาระดำรงตำแหน่งเหลืออยู่ไม่ถึง ๑๘๐ วัน จะไม่จัดให้มีการเลือกตั้งก็ได้

กำหนดระยะเวลาการจัดการเลือกตั้ง

จำนวนคะแนนเสียง

- กำหนดให้ผู้สมัครซึ่งได้รับคะแนนเสียงเลือกตั้งมากที่สุดและมากกว่าคะแนนที่ไม่เลือกผู้ใด เป็นผู้ได้รับเลือกตั้ง/กรณีผู้สมัครได้คะแนนเลือกตั้งเท่ากันให้ใช้วิธีจับสลาก
- กรณีผู้สมัครได้คะแนนน้อยกว่าคะแนนที่ไม่เลือกผู้ใด ผู้สมัครรายนั้นไม่มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งในการเลือกตั้งที่จะจัดขึ้นใหม่
- กรณีมีผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้บริหารท้องถิ่นเท่ากับจำนวนที่นั่งจะมีในเขตเลือกตั้งหรือจำนวนผู้สมัครสมาชิกสภาท้องถิ่นเท่ากับหรือน้อยกว่าจำนวนที่นั่งจะมีในเขตเลือกตั้ง ผู้นั้นจะต้องได้รับคะแนนเสียงเลือกตั้งไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเลือกตั้งนั้น และต้องมากกว่าคะแนนเสียงที่ไม่เลือกผู้ใด

๑. กำหนดให้หัวหน้าพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็น ผอ.กกต. ประจำอปท. นั้น

๒. คณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้ง ไม่น้อยกว่า ๕ คน /เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอย่างน้อย ๒ คน

๓. ค่าใช้จ่ายในการจัดการเลือกตั้ง กำหนดให้ อปท. รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเลือกตั้งทั้งหมด เว้นแต่ค่าใช้จ่ายของ กกต. และผอ.กกต. ประจำจังหวัด

๔. กำหนดให้เปิดการออกเสียงลงคะแนนตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๗.๐๐ น. เว้นแต่มีเหตุจำเป็น กกต. อาจกำหนดเวลาเป็นอย่างอื่นแต่ไม่น้อยกว่า ๗ ชั่วโมง

การบริหารจัดการการเลือกตั้ง

การเสียสิทธิตามกฎหมายเลือกตั้งที่มีอยู่ก่อนกฎหมายนี้ใช้บังคับ

กำหนดให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่เสียสิทธิเนื่องจากไม่ได้ไปใช้สิทธิเลือกตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๔ อยู่ก่อนกฎหมายนี้ใช้บังคับให้การเสียสิทธิของผู้นั้นเป็นอันสิ้นสุดลงนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

➤ พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล

หลักการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ดังต่อไปนี้

(๑) บททั่วไป

๑) การจัดระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานท้องถิ่นและสอดคล้องอำนาจหน้าที่ขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและของรัฐ

๒) บัญญัติให้ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการรององค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการเทศบาล ข้าราชการรององค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร และข้าราชการเมืองพัทยา ซึ่งเดิมกำหนดเป็นตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานเมืองพัทยา

๓) บัญญัติให้อำนาจหน้าที่ ก.ถ. ในการออกกฎ ประกาศ และระเบียบที่เกี่ยวข้อกับสิทธิสวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เครื่องแบบข้าราชการ วินัยตราขการ ให้แก่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

๔) บัญญัติให้การจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน และค่าจ้างของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นั้น ให้องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายจากเงินรายได้ที่นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายโดยจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ โดยรายได้ให้คำนวณตามวิธีการงบประมาณขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่นที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ยกเว้นเงินอุดหนุนตามภารกิจถ่ายโอนและเงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

บัญญัติให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพียงคณะเดียว เรียกว่า คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) องค์คณะมีลักษณะไตรภาคีจำนวนยี่สิบสี่คน ประกอบด้วย

๑) ผู้แทนส่วนราชการจำนวนแปดคน ได้แก่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย เป็นประธาน ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคม อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และรองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นซึ่งอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ

๒) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนแปดคน ได้แก่

(๑) ผู้แทนผู้บริหารท้องถิ่นจำนวนสี่คน คือ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคน นายกเทศมนตรีหนึ่งคน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน และนายกหรือผู้บริหารท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งหนึ่งคน

(๒) ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นจำนวนสี่คน คือ ข้าราชการรององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคน ข้าราชการเทศบาลหนึ่งคน ข้าราชการรององค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน และข้าราชการรององค์ปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งหนึ่งคน

๓) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนแปดคน ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์และผลงาน เป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการด้านกฎหมาย และด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยให้มีการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย ด้านละหนึ่งคน

โดยให้ ก.ธ. มีอำนาจหน้าที่กำหนดทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ ออกกฎ ก.ธ. ประกาศ และระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้งกระบวนการ พัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งการสรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและคัดเลือกตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่ง กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ ให้มีส่วนงาน ก.ธ. ตั้งอยู่ในกระทรวงมหาดไทย เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการในหน้าที่ของ ก.ธ.

กรณีการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัดให้สมัครคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด (อ.ก.ธ.จังหวัด)มีฐานะเป็นคณะอนุกรรมของ ก.ธ. องค์คณะมีลักษณะไตรภาคีจำนวนสิบแปดคน ประกอบด้วย

๑) ผู้แทนส่วนราชการจำนวนหกคน ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย เป็นประธาน ผู้แทนส่วนราชการในจังหวัดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัด ประกาศกำหนด จำนวนสี่คน โดยหัวหน้าสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

๒) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนหกคน ได้แก่ (๑) ผู้แทนผู้บริหารท้องถิ่น จำนวนสามคน คือ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคนนายกเทศมนตรีหนึ่งคน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน (๒) ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามคน ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคน ข้าราชการเทศบาลหนึ่งคน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน

๓) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริการและการจัดการตามกฎหมาย และด้านการบริหารราชการแผ่นดิน จำนวนหกคน โดยให้มอบกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อยด้านละหนึ่งคน

อนึ่ง กรณีจังหวัดใดมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งอยู่ในจังหวัด ให้เพิ่มผู้แทนส่วนราชการในจังหวัดสองคน ผู้แทนผู้บริหารท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งหนึ่งคน ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งหนึ่งคน และผู้ทรงคุณวุฒิสองคน ประกอบเป็นอนุกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด

โดยให้ อ.ก.ธ.จังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการและกำกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามกฎ ประกาศ ระเบียบ มาตรฐาน และมติที่ ก.ธ. กำหนด ให้คำปรึกษาและแนะนำในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้ความเห็นชอบการบรรจุ การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น การดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ธ. กำหนด และปฏิบัติตามการอื่นตามที่ก.ธ. มอบหมาย ทั้งนี้ ให้มีส่วนงาน อ.ก.ธ.จังหวัด สังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการในหน้าที่ของ อ.ก.ธ.จังหวัด

(๓) กระบวนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๑) การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง บัญญัติให้ก.ธ. มีอำนาจหน้าที่จัดสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น การสอบคัดเลือกและคัดเลือกตำแหน่งประเภทอำนาจการท้องถิ่น บริหารท้องถิ่น สายงานบริหารสถานศึกษา แต่สำหรับการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานจากตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเช่นเดิม

๒) อำนวยความสะดวกบังคับบัญชา บัญญัติให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง การโอน การรับโอน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย และการให้ออกจากราชการ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สำหรับการย้าย การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นและปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

ก. ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

ข. ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ทั้งนี้ ตามที่ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเสนอ

ค. ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไป ทั้งนี้ ตามที่ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเสนอ

ง. ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจากตำแหน่งตาม ก. ข. และ ค.

๓) วาระการดำรงตำแหน่ง บัญญัติให้ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลาครบสี่ปี ให้สลับเปลี่ยนหน้าที่โดยการโอนไปปฏิบัติหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่น

๔) การโอนระหว่างองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น บัญญัติให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่น โอนย้ายสลับเปลี่ยนกันได้ บนพื้นฐานของความสมัครใจและความยินยอมระหว่างองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เว้นแต่กรณีมีเหตุความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ก.ถ. อาจดำเนินการแทนโดยยกเว้นหลักความสมัครใจของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและความยินยอมขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

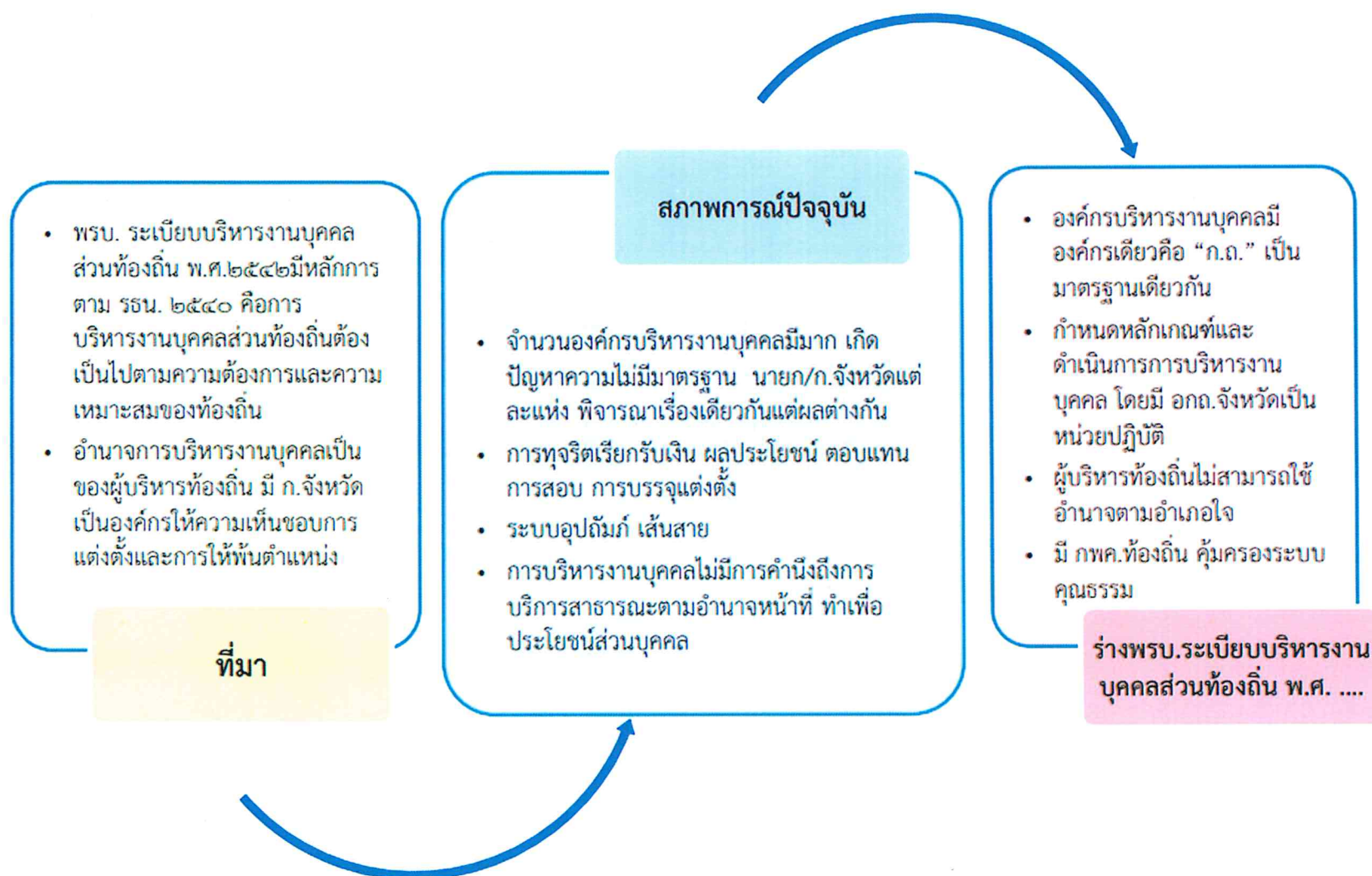
๕) การกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลัง บัญญัติให้ ก.ถ. กำหนดตามความเหมาะสมและความรับผิดชอบปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบและแต่ละขนาด ทั้งนี้ สำหรับการกำหนดตำแหน่งงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อตำแหน่งซึ่งซ้อนทับกับข้าราชการส่วนท้องถิ่น จะต้องมิจำนวนไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

๖) กำหนดจรรยาบรรณรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อธำรงปฏิบัติ

๗) กำหนดระเบียบ ขั้นตอน วิธีการ เกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และกำหนดระเบียบ ขั้นตอน วิธีการกรณีข้าราชการส่วนท้องถิ่นกระทำความผิดร่วมกันกับผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความชัดเจนและถือปฏิบัติให้เป็นไปในแนวเดียวกัน

(๔) การพัฒนาระบบคุณธรรมท้องถิ่น

บัญญัติให้คณะกรรมการพัฒนาระบบคุณธรรมท้องถิ่น (ก.พ.ค.ท้องถิ่น) ประกอบด้วยกรรมการจำนวน ๗ คน โดยให้รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมอบหมายปฏิบัติหน้าที่เป็นเลขานุการ มีวาระการดำรงตำแหน่งหกปีนับแต่วันที่ยกฐานะขึ้นและให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ร้องทุกข์ออกกฎ ก.พ.ค.ท้องถิ่น ประกาศระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการคุ้มครองระบบคุณธรรมให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ ทั้งนี้ ให้มีสำนักงาน ก.พ.ค.ท้องถิ่น ตั้งอยู่ในกระทรวงมหาดไทย เป็นเจ้าหน้าที่จะดำเนินการในหน้าที่ของ ก.พ.ค.ท้องถิ่น





การพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น
ให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
(กพค.ท้องถิ่น) ทำงานเต็มเวลา รับเรื่อง/
พิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ของ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- สำนักงาน กพค.ท้องถิ่น ตั้งอยู่ใน กรมสอ.
กระทรวงมหาดไทย

การบริหารงานบุคคลของลูกจ้างและพนักงานจ้างของ
อปท. ให้นำของข้าราชการส่วนท้องถิ่นมาใช้โดย
อนุโลม

กำหนดมาตรฐานอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ
ร้อยละ ๒๕ ของจำนวนอัตราข้าราชการส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานบุคคลของกทม. เป็นไปตามพรบ.
ข้าราชการกทม. ๒๕๕๔ ยกเว้นเรื่อง ค่าใช้จ่ายบุคคล
ร้อยละ ๔๐ กับ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
ให้ใช้ตามพรบ.นี้

- การจัดระเบียบบุคคลท้องถิ่นเพื่อผลสัมฤทธิ์/
ประโยชน์ประชาชน และใช้ระบบคุณธรรม
- กำหนดค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล
ไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย
- ข้าราชการอบจ. พนักงานเทศบาล พนักงานส่วน
ตำบล เรียกรวมเป็น ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ร่าง พรบ.ระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.



- กำหนดคุณภาพการบริหารงาน
บุคคล ผู้มีอำนาจบังคับบัญชา
นายกอปท.- สังกัดตำแหน่งประเภท
บริหาร/อำนวยการ
ปลัด - สังกัดตำแหน่งประเภท
วิชาการ/ทั่วไป
- กำหนดวาระปลัดอปท. ๔ ปี



- คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กค.)
มีองค์เดียว (เหมือน ก.พ.) จำนวน ๒๔ คน
๑.ร.ว.ม.ท. ประธาน
๒.กก.ผู้แทนส่วนราชการ ๖ คน
๓.กก.ท้องถิ่น ๘ คน
๔.กก.ผู้ทรงคุณวุฒิ ๘ คน
๕.รองสอ. กก./เลขา
- สนง.กค.ตั้งอยู่ กรมสอ. กระทรวงมหาดไทย
- คณะอนุกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น
(อกค.จังหวัด)

- กค.มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย
หลักเกณฑ์ วิธีการบริหารงานบุคคลข้าราชการ
ส่วนท้องถิ่น กำหนดกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
กำหนดโครงสร้างและอัตรากำลัง สรรหาตำแหน่ง
สายงานผู้บริหาร

- ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจสั่งการบริหารงาน
บุคคล โดยการแต่งตั้งและการให้พ้นตำแหน่ง
ต้องได้รับความเห็นชอบจาก อกค.จังหวัด ตามที่
กฎ กค.กำหนด



➤ วินัยพนักงานส่วนตำบล

คำนิยามศัพท์

"องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น" หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา

"พนักงานส่วนท้องถิ่น" หมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานเมืองพัทยา

"พนักงานส่วนตำบล" ให้หมายความรวมถึง พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบลนี้ด้วย

"ผู้บริหารท้องถิ่น" หมายถึง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกเมืองพัทยา โดยเฉพาะ

"ลดชั้นเงินเดือน" หมายความว่า การลดชั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล และการลดเงินเดือนสำหรับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล

ความหมาย

"วินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น" แยกพิจารณาออกได้เป็น ๒ ความหมาย คือ

๑. หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ แบบแผนความประพฤติที่ทางราชการกำหนดให้พนักงานส่วนท้องถิ่นจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติ

๒. หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พนักงานส่วนท้องถิ่นแสดงออกมาในทางที่ถูกต้องเป็น การควบคุมตนเองให้แสดงพฤติกรรมที่ถูกระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือแบบแผนที่ทางราชการกำหนดไว้

ดังนั้น วินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงควบคุมตนเอง และควบคุมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามที่กำหนดไว้

วินัยและการรักษาวินัย

ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงยึดถือเป็นแบบแผนในการควบคุมความประพฤติ ซึ่งพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ดังนี้

ข้อ ๑ พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องสำนึกรับการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

จุดมุ่งหมายของวินัยข้อนี้ก็คือเพื่อต้องการให้พนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความร่วมมือร่วมใจ กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรัฐบาลในการปกครองประเทศอย่างเต็มที่โดยไม่คัดค้านการปกครอง ในระบอบนี้แก่ผู้ใดในระบอบอื่น และไม่ละเลยหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติตามเพื่อเป็นการสนับสนุนการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

การกระทำที่เป็นการสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจนั้น อาจแสดง ออกมาได้ทั้งทางกายและทางวาจา การกระทำที่เป็นการสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยดังกล่าว เป็นความผิดวินัยที่ร้ายแรง เว้นแต่การกระทำนั้นจะเป็นการกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือ เป็นการกระทำที่ถือว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบหรือมติคณะรัฐมนตรี จนเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงจึงจะเป็นความผิดวินัยอย่าง ร้ายแรงในการมีบุคคลจะเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ไม่มีลักษณะตามข้อ ๒ นี้ จะถือว่าเป็นผู้ ขาดคุณสมบัติทั่วไป ถ้าเป็นกรณีขาดคุณสมบัติตามข้อนี้ก่อนวันบรรจุเข้ารับราชการและความเห็นปรากฏขึ้น ก็จะต้องสั่งให้ออกจากราชการขาดคุณสมบัติโดยพลัน แต่ถ้าเป็นกรณีขาดคุณสมบัติ ดังกล่าวภายหลังบรรจุ เข้ารับราชการแล้ว กล่าวคือ แต่เดิมก่อนบรรจุเข้ารับราชการก็เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย

อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่อยู่ แต่เมื่อบรรจุเข้ารับราชการแล้วจึงไม่เลื่อมใส เช่นนี้ จะสั่งให้ออกฐานขาดคุณสมบัติได้ไม่ แต่เป็นกรณีที่จะต้องพิจารณาตามคำวินิจฉัยทางวินัยฐานไม่สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ ซึ่งจะลงโทษสถานใด หรือจะสั่งให้ออกจากราชการฐานประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการได้หรือไม่ประการใด จะต้องพิจารณาปรับบทให้ถูกต้องและเหมาะสมตามควรแก่กรณี โดยคำนึงถึงข้อเท็จจริงและหลักที่จะใช้ในการวินิจฉัยด้วย

ข้อ ๒ พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม ห้ามมิให้อาศัย หรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงในวรรคหนึ่ง คำว่า "หน้าที่ราชการ" หมายความว่า ความเฉพาะหน้าที่ที่เป็นราชการโดยตรงเท่านั้น หากเป็นหน้าที่อื่นที่มิใช่ราชการโดยตรง เช่น การปฏิบัติหน้าที่อื่นในรัฐวิสาหกิจ หรือองค์การของรัฐ เป็นต้น ก็ไม่อยู่ในความหมายของคำว่า "หน้าที่ราชการ" ตามข้อนี้ เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติเพิ่มเติมว่าในกรณีที่พนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้รับแต่งตั้งหรือได้รับมอบหมายโดยกฎหมายโดยคณะรัฐมนตรีหรือโดยคำสั่งของผู้บังคับบัญชาให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในรัฐวิสาหกิจหรือองค์การของรัฐหรือหน่วยงานใด ว่าให้ถือเป็นการไปปฏิบัติหน้าที่ราชการไว้โดยชัดแจ้ง

การปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้มีหน้าที่จะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานที่ราชการหรือนอกสถานที่ราชการก็ได้ ถ้าไม่มีกฎหมายบังคับไว้โดยเฉพาะว่าต้องปฏิบัติในสถานที่ราชการและการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นไม่จำเป็นต้องปฏิบัติในวันและเวลาทำงานตามปกติเสมอไป อาจปฏิบัติในวันหยุดราชการหรือนอกเวลาที่กำหนดให้ปฏิบัติราชการตามปกติก็ได้

การพิจารณาว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใด มีหน้าที่ราชการ ในเรื่องใดหรือไม่นั้น มีแนวทางพิจารณาบางประการ ดังนี้

๑. พิจารณาจากกฎหมาย มาตราฐานทั่วไป หรือระเบียบ ที่กำหนดหน้าที่ไว้เป็นลักษณะอันประจำ

๒. พิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับภารกิจกำหนดตำแหน่งได้แสดงหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ ไว้เมื่อใครดำรงตำแหน่งใดก็ย่อมมีหน้าที่ตามที่กำหนดไว้

๓. พิจารณาจากคำสั่ง หรือการมอบหมายของผู้บังคับบัญชา แม้จะไม่มีการหมายหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดให้เป็นที่แน่ชัดแล้ว แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้ใดทำหน้าที่ใดหรือมอบหมายหน้าที่ใดให้ผู้ใดปฏิบัติภายในขอบเขตอำนาจของผู้บังคับบัญชา ก็ย่อมเป็น หน้าที่ราชการ ของผู้ที่ได้รับคำสั่งหรือรับมอบหมายนั้นที่จะต้องรับผิดชอบตามนั้น การมอบหมายอาจทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือมอบหมายด้วยวาจา หรือมอบหมายโดยพฤตินัยอย่างอื่นก็ได้

๔. พิจารณาจากพฤติการณ์ โดยพิจารณาจากการที่พนักงานส่วนท้องถิ่นสมัครใจเข้าผูกพันตนเองยอมรับเป็นหน้าที่ราชการที่ตนต้องรับผิดชอบ

คำว่า "ซื่อสัตย์" หมายความว่า ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง

คำว่า "สุจริต" หมายความว่า ปฏิบัติด้วยความมุ่งหมายในทางที่ดีที่ชอบตามคลองธรรม

คำว่า "เที่ยงธรรม" หมายความว่า ปฏิบัติโดยไม่ลำเอียง

ในวรรคสอง การพิจารณาว่าผู้ใดกระทำความผิดวินัยตามวรรคนี้หรือไม่ จะต้องพิจารณาในเบื้องต้นว่าผู้นั้นมีอำนาจหน้าที่ราชการ ในเรื่องนั้นหรือไม่ หากได้ความว่าผู้นั้นมีอำนาจหน้าที่ราชการในเรื่องนั้นจึงจะพิจารณาต่อไปว่า ผู้นั้นได้อาศัยอำนาจหน้าที่นั้น หรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่นั้นหาประโยชน์ให้แก่

ตนเองหรือผู้อื่นหรือไม่ และการอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการนั้น ไม่จำเป็นจะต้องทำโดยตรง เพียงแต่ยอมให้ผู้อื่นทำ หรือแม้แต่โดยทางอ้อมก็เข้าข่ายเป็นความผิดแล้ว

ในวรรคสาม เป็นการกำหนดลักษณะความผิดวินัยที่ร้ายแรงอย่างหนึ่งในฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการโดยให้หมายหรือความหมายของการทุจริตต่อหน้าที่ราชการไว้ด้วยการกระทำอย่างใด จึงจะเข้าข่ายเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ซึ่งเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การกระทำที่จะเป็นการกระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการตามความในข้อ ๒ วรรคสามนี้ จะเป็นกรกระทำที่ฝ่าฝืนวรรคหนึ่ง หรือวรรคสองมาแล้ว แต่การกระทำผิดตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองนั้นเป็นความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง กรณีจะเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ต่อเมื่อเข้าเกณฑ์ตามวรรคสามนี้ด้วยการที่จะพิจารณาว่าการกระทำผิดวินัยเช่นใด จะเป็นกรกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามข้อ ๒ วรรคสามนี้ หรือไม่นั้น มีองค์ประกอบในการพิจารณา ๔ ประการ คือ

๑. ต้องมีหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติ
๒. ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการไปโดยมิชอบ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ
๓. เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้
๔. โดยมีเจตนาทุจริต

ผู้กระทำความผิดจะต้องมีการกระทำครบทั้ง ๔ องค์ประกอบ จึงจะเป็นการกระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการโดยอาจแยกอธิบายได้ ดังนี้

๑. ต้องมีหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติซึ่งได้กล่าวไว้ในข้อ ๓ วรรคหนึ่งข้างต้นแล้ว
 ๒. ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการไปโดยมิชอบหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ
- คำว่า "ปฏิบัติหน้าที่ราชการ" หมายความว่า ได้มีการกระทำลงไปแล้ว
- คำว่า "ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ" หมายความว่า มีหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติ แต่ผู้นั้นไม่ปฏิบัติ หรือละเว้นไม่กระทำการตามหน้าที่ การที่ไม่ปฏิบัติหรือละเว้นไม่กระทำการตามหน้าที่นั้นจะเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการก็ต่อเมื่อได้กระทำการโดยจงใจที่จะไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่โดยปราศจากอำนาจที่จะอ้างได้ตามกฎหมาย มาตราฐานทั่วไป กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ แต่ถ้าวางเป็นร่องที่ปล่อยปละละเลยก็ยังไม่ถือว่าเป็นการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่จะเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ส่วนจะเป็นความผิดฐานใด ต้องพิจารณาข้อเท็จจริงเป็นเรื่องๆ ไป

การที่พนักงานส่วนท้องถิ่นได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่จะเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการนี้ จะต้องเป็นการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบด้วย

คำว่า "มิชอบ" หมายความว่า ไม่เป็นไปตามกฎหมาย มาตราฐานทั่วไป ระเบียบของทางราชการ คำสั่งของผู้บังคับบัญชา มติคณะรัฐมนตรี แบบธรรมเนียมของทางราชการ หรือทำนองคลองธรรม ซึ่งแยกพิจารณา ดังนี้

- (๑) มิชอบด้วยกฎหมาย มาตราฐานทั่วไป ระเบียบของทางราชการ คำสั่งของผู้บังคับบัญชา หรือมติคณะรัฐมนตรี
- (๒) มิชอบด้วยแบบธรรมเนียมของทางราชการ
- (๓) มิชอบด้วยทำนองคลองธรรม

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยถูกต้องตามกฎหมาย ตามมาตราฐานทั่วไป ตามระเบียบของทางราชการตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามแบบธรรมเนียมของทางราชการ และตามทำนองคลองธรรมทุกประการแล้ว ภายหลังได้รับประโยชน์ส่วนตัวเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่นั้นในลักษณะ "ของชงอูญ" หรือที่เรียกกันว่า "กินตามน้ำ" ไม่เข้าลักษณะเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ จึงไม่เป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามข้อ ๓ วรรคสามนี้ แต่อาจเป็นความผิดฐานอื่น เช่น ฐานประพฤติชั่ว เป็นต้น

๓. เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่สมควรได้

การปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการละเว้น การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบที่จะเป็นการทุจริตต่อหน้าราชการได้นั้น ต้องเป็นการกระทำเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใดด้วย

คำว่า "ผู้อื่น" หมายถึง ใครก็ได้ที่จะได้รับประโยชน์จากการที่พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้น

ปฏิบัติหรือไม่ ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ

คำว่า "ประโยชน์" หมายถึง สิ่งที่ได้รับอันเป็นคุณแก่ผู้ได้รับ ซึ่งอาจเป็นทรัพย์สินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่มีค่าทรัพย์สิน เช่น การได้รับการ เป็นต้น

คำว่า "มิควรได้" หมายถึง ไม่มีสิทธิโดยชอบธรรมที่จะได้รับประโยชน์ใดๆ ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่นั้น ในกรณีที่มีกฎหมาย มาตราฐานทั่วไป กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งใดกำหนดให้พนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่นั้นก็เป็นประโยชน์อันควรได้โดยชอบธรรมหรือโดยชอบด้วยเหตุผล แต่ต้องมิใช่เรียกร้องเอาเกินกว่าที่ควรจะได้ถ้าเป็นการเรียกร้องเอาเกินกว่าที่จะพึงได้แล้ว ก็เป็นการได้รับประโยชน์ที่สมควรได้ด้วยเช่นเดียวกัน

๔. โดยมีเจตนาทุจริต

การที่จะพิจารณาว่าการกระทำใดเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการหรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาไปถึงเจตนาของผู้กระทำนั้นด้วยว่า มีเจตนาทุจริต หรือมิใช่จิต ซึ่งหมายถึงเจตอันชั่วร้าย คิดเป็นใจจวนใจ การปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมุ่งที่จะให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับผลประโยชน์ที่สมควรได้โดยเรื่องนี้หนึ่งสื่อสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๑๑/ว ๒ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๒๘ แจ่งแนวทางการปฏิบัติในการพิจารณาความผิดกรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการให้ส่วนราชการต่างๆ ทราบและถือเป็นหลักปฏิบัติว่า การพิจารณาความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการซึ่งผู้กระทำความผิดจะถูกลงโทษสถานหนักถึงขั้นไล่ออกหรือปลดออกจากราชการนั้น จะต้องมีความหนักแน่นชัดเจนพอสมควรว่าผู้กระทำความผิดมีเจตนาทุจริตต่อหน้าที่ราชการด้วย

รวมความแล้วโดยปกติพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเที่ยงธรรม ไม่พึงแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้ หากผู้ใดปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการในเรื่องใดโดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ และเข้าองค์ประกอบทั้ง ๔ ประการดังกล่าวแล้วกรณีเป็นการกระทำการทุจริตต่อหน้าที่ราชการอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ทั้งนี้ ในการพิจารณาความผิดในกรณี เช่นนี้ จะต้องพิจารณาโดยรอบคอบให้ได้ความหรือปรากฏหลักฐานแจ่มชัดจริงๆ เพราะความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการเป็นความผิดที่ร้ายแรงมาก ซึ่งทางราชการไม่พึงประสงค์ที่จะให้บุคคลผู้ประพฤติเช่นนี้อยู่ในราชการ หากลงโทษผู้ผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการไปแล้ว จะทำให้ผู้นั้นหมดโอกาสที่จะกลับเข้ารับราชการอีก เพราะจะขอให้พิจารณาแก่ท่านคุณสมบัตินี้เพื่อขอกลับเข้ารับราชการอีกไม่ได้

สรุปสาระสำคัญ

ข้อ ๑ พนักงานส่วนตำบลต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๒ พนักงานส่วนตำบลต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๓ พนักงานส่วนตำบลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔ พนักงานส่วนตำบลต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลหรือความก้าวหน้า
แก่ราชการ

ข้อ ๕ พนักงานส่วนตำบลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ รับผิดชอบ
รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
เป็นความผิด วินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๖ พนักงานส่วนตำบลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของ
ทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ
มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัย
อย่างร้ายแรง

ข้อ ๗ พนักงานส่วนตำบลต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์
เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติและต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็ม
ความสามารถ

ข้อ ๘ พนักงานส่วนตำบลต้องรักษาความลับของทางราชการ
การเปิดเผยความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๙ พนักงานส่วนตำบลต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ
โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดชินหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้ามองว่าการปฏิบัติตาม
คำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็น
เป็นหนังสือแทนที่เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชา
ยืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่
ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๐ พนักงานส่วนตำบลต้องปฏิบัติตามราชการโดยมิให้มีการกระทำการซ้ำผู้บังคับบัญชา
เหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

ข้อ ๑๑ พนักงานส่วนตำบลต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิด
ข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๒ พนักงานส่วนตำบลต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ
ข้อ ๑๓ พนักงานส่วนตำบลต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่
ราชการมิได้

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่เหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหาย
แก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันคราวเดียวกันเป็นเวลากว่าสิบห้าวันโดย
ไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ
เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๔ พนักงานส่วนตำบลต้องสุภาพเรียบร้อย รักความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานส่วนตำบลด้วยกัน และผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

ข้อ ๑๕ พนักงานส่วนตำบลต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง ประชาชนผู้ติดต่อราชการ

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๖ พนักงานส่วนตำบลต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งที่ราชการของตน

ข้อ ๑๗ พนักงานส่วนตำบลต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในตำแหน่งหรือบริษัท

ข้อ ๑๘ พนักงานส่วนตำบลต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และในการปฏิบัติการณ์ที่เกี่ยวข้อกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการโดยอนุโลม

ข้อ ๑๙ พนักงานส่วนตำบลต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตนให้เป็นที่เคารพของชนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

➤ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

❖ สรุปสาระสำคัญพระราชบัญญัติ

พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการ และการองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

🚦 จำนวนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และเขตเลือกตั้ง/การได้มาซึ่งสมาชิกสภาองค์การบริหาร

ส่วนตำบล

- จำนวนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ ๑ คน เขตหมู่บ้านเป็นเขตเลือกตั้ง
- หมู่บ้านใดมีราษฎรตามหลักฐานการทะเบียนราษฎรไม่ถึง ๒๕ คน ให้รวมหมู่บ้านนั้นกับหมู่บ้านที่มีพื้นที่ติดต่อกัน
- อบต. มี ๑ หมู่บ้าน ให้มีสมาชิก ๖ คน / มี ๒ หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ ๓ คน / มี ๓ หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ ๒ คน / มี ๔ หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ ๑ คน และ ๒ หมู่บ้านที่มีประชากรมากเพิ่มอีกหมู่บ้านละ ๑ คน / มี ๕ หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ ๑ คน และอีก ๑ หมู่บ้านที่มีประชากรมากที่สุดเพิ่มอีก ๑ คน

🚦 คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามและการกระทำการอันต้องห้ามของสมาชิก อบต. และนายก อบต.

- นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า ๓๕ ปีนับถึงวันเลือกตั้ง
- นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้งและจะดำรงตำแหน่งเกินสองวาระไม่ได้ ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลาสี่ปีก็ให้ถือเป็นหนึ่งวาระและเมื่อได้ดำรงตำแหน่งสองวาระติดต่อกันแล้วจะดำรงตำแหน่งได้อีกเมื่อพ้นระยะเวลาสี่ปีนับแต่วันพ้นจากตำแหน่ง

- ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลต้องไม่ดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานของรัฐและเป็นผู้มีส่วนได้เสียในสัญญาหรือกิจการ ที่กระทำกับหรือให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นหรือมีส่วนได้เสียในสัญญา

หรือกิจการที่จะกระทำหรือจะกระทำกับหรือให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามอื่น ตามกฎหมายเลือกตั้ง

อำนาจหน้าที่และประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล

- กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลสุขภาพและพัฒนาเด็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา
- กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจะนำเงินไปใช้จ่ายเพื่อการฝึกอบรมหรือทำงานในต่างประเทศของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นจะกระทำมิได้ ยกเว้นที่มีข้อตกลงหรือความร่วมมือ
- บทเฉพาะกาลกำหนดคุ้มครองการจ่ายเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จ่ายไปโดยสุจริต และมีหนังสือสั่งการหรือระเบียบกระทรวงมหาดไทยกำหนด

การสอบสวนและวินิจฉัยคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามและการกำกับดูแล

การสอบสวนและวินิจฉัย และการกำกับดูแล มี ๓ กรณี ดังต่อไปนี้

๑. การสอบสวน วินิจฉัยเกี่ยวกับสมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. การสอบสวน วินิจฉัยเกี่ยวกับความเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสิ้นสุดลง
๓. การสอบสวน วินิจฉัยเกี่ยวกับการปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งการสอบสวนและวินิจฉัยตามกรณีดังกล่าว เป็นอำนาจของนายอำเภอในฐานะผู้กำกับดูแล เพื่อให้การสอบสวนมีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยต้องสอบสวนวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วัน ทั้งนี้ นายอำเภอสามารถขยายเวลาได้อีกไม่เกิน ๓๐ วัน

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๑. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่า (๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (๒) เทศบาล (๓) องค์การบริหารส่วนตำบล (๔) กรุงเทพมหานคร (๕) เมืองพัทยา และ (๖) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีกฎหมายจัดตั้ง (มาตรา ๓ ๖.๑)

๒. “พนักงานส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยาและข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๓ ๖.๒)

๓. คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (มาตรา ๕) (๑๒ คน) ประกอบด้วย

- ๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน
- ๒) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด จำนวน ๓ คน
- ๓) ผู้แทน อบจ. (ผวจ.ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือก) วาระ ๔ ปี จำนวน ๔ คน
- ๓.๑) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ๓.๒) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๑ คน
- ๓.๓) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (เป็นเลขานุการ ก.จ.)
- ๓.๔) ผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๑ คน

๔) ผู้ทรงคุณวุฒิ (มีอายุไม่ต่ำกว่า ๔๐ ปี) (เสนอชื่อโดย ๑ และ ๒ จำนวน ๖ คน และ ๓ จำนวน ๖ คน รวม ๑๒ คน เลือกกันเอง เหลือ ๔ คน) วาระ ๕ ปี จำนวน ๔ คน

ด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๔. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (มาตรา ๑๓)

๑) กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

๒) กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๓) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้งการย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

๔) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๕) กำกับดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๕. อำนาจนายกรัฐมนตรีกองการบริหารส่วนจังหวัด (มาตรา ๑๕) (ตามคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนด)

การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอนการรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ (เห็นชอบจาก ก.จ.) การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใด ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

นายกรัฐมนตรีกองการบริหารส่วนจังหวัดอาจมอบอำนาจให้ข้าราชการใดในองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ได้

๖. คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) (มาตรา ๒๓) (๑๘ คน) ประกอบด้วย

๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน

๒) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด จำนวน ๕ คน

๓) ผู้แทนเทศบาล จำนวน ๖ คน

๓.๑) ประธานสภาเทศบาล จำนวน ๒ คน

๓.๒) นายกเทศมนตรี จำนวน ๒ คน

๓.๓) ผู้แทนพนักงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล) จำนวน ๒ คน

๔) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๖ คน

๔.๑) ด้านการบริหารงานท้องถิ่น

๔.๒) ด้านการบริหารงานบุคคล

๔.๓) ด้านระบบราชการ

๔.๔) ด้านการบริหาร

๔.๕) ด้านการจัดการ

๔.๖) ด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล

๗. คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (มาตรา ๒๔) (๑๘ คน) ประกอบด้วย

๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน

๒) ปลัดกระทรวงมหาดไทย

๓) เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

๔) ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ

๕) อธิบดีกรมบัญชีกลาง

๖) อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*

๗) ผู้แทนเทศบาล(เลือกจากนายกเทศมนตรี) จำนวน ๓ คน

๘) ผู้แทนเทศบาล(เลือกจากนายกเทศมนตรี) จำนวน ๓ คน

๙) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๖ คน

(ด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่น ที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล)

๘. คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (มาตรา ๒๔) (๑๘ คน) ประกอบด้วย

๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน

๒) ปลัดกระทรวงมหาดไทย

๓) เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

๔) ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ

๕) อธิบดีกรมบัญชีกลาง

๖) อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*

๗) ผู้แทนเทศบาล(เลือกจากนายกเทศมนตรี) จำนวน ๓ คน

๘) ผู้แทนเทศบาล(เลือกจากนายกเทศมนตรี) จำนวน ๓ คน

๙) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๖ คน

(ด้านการบริหารงาน ท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล)

๙. คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (มาตรา ๒๕) (๒๘ คน) ประกอบด้วย

๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน

๒) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น จำนวน ๘ คน

๓) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๙ คน

๓.๑) ผู้แทนพนักงานส่วนตำบล (ปลัด อบต.) จำนวน ๓ คน

๓.๒) ปลัด อบต. จำนวน ๓ คน

๓.๓) ปลัด อบต. จำนวน ๓ คน

๔) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๙ คน ด้านการบริหารงานท้องถิ่น
งานบุคคล ด้านการบริหารและสวัสดิการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑๐. คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลคนหนึ่ง (มาตรา ๒๖) (๑๘ คน) ประกอบด้วย

๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน

๒) ปลัดกระทรวงมหาดไทย

- ๓) เลขานุการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
 - ๔) ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ
 - ๕) อธิบดีกรมบัญชีกลาง
 - ๖) อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*
 - ๗) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล (นายกฯ) จำนวน ๓ คน
 - ๘) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล (ปลัดฯ) จำนวน ๓ คน
 - ๙) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๖ คน
- ด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการ

บริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑๑. คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา (มาตรา ๒๘) (๑๒ คน) ประกอบด้วย

- ๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี เป็นประธาน
- ๒) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการ ในจังหวัดชลบุรี จำนวน ๓ คน
- ๓) ผู้แทนเมืองพัทยา จำนวน ๔ คน

๓.๑) นายกเมืองพัทยา

๓.๒) สมาชิกสภา ๑ คน

๓.๓) ปลัดเมืองพัทยา(เลขานุการ ก.เมืองพัทยา)

๓.๔) ผู้แทนพนักงานเมือง ๑ คน

๔) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๔ คน

ด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการ

บริหารและการจัดการ หรือด้านอื่น ที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา

๑๒. คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๓๐) (๑๘ คน)

ประกอบด้วย

- ๑) บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกตามมาตรา ๓๑ เป็นประธาน
- ๒) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน ๖ คน
 - ๒.๑) เลขานุการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
 - ๒.๒) เลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
 - ๒.๓) ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ
 - ๒.๔) ปลัดกระทรวงการคลัง
 - ๒.๕) ปลัดกระทรวงมหาดไทย
 - ๒.๖) อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- ๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ(คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง) จำนวน ๕ คน
- ๔) ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการท้องถิ่นจังหวัด จำนวน ๑ คน
- ๕) ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ คน
- ๖) ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ คน
- ๗) ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ คน
- ๘) ผู้แทนคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา จำนวน ๑ คน
- ๙) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น(ถ้ามี) จำนวน ๑ คน

๑๐) หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. เป็นเลขานุการ ก.ถ.

๑๓. อำนาจหน้าที่ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น : ก.ถ.

๑) กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น
(มาตรา ๓๓ (๑))

๒) กำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (มาตรา ๓๓ (๑))
๓) การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทาง จะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนด
หลักเกณฑ์การบริหาร งานบุคคลโดยเฉพาะจะจงทำ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงาน
บุคคลตามความต้องการ และความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ (มาตรา ๓๓ (๑))

พระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒

หน้าที่และอำนาจการจัดการเลือกตั้ง

กำหนดให้คณะกรรมการการเลือกตั้งมีหน้าที่และอำนาจในการจัดการเลือกตั้ง
ซึ่งคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีอำนาจมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการ
เลือกตั้งหรือจัดการเลือกตั้งเองหรือมอบหมายให้หน่วยงานอื่นของรัฐ ซึ่งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ดำเนินการแทน

กำหนดระยะเวลาการจัดการเลือกตั้ง

- กรณีครบวาระภายใน ๔๕ วัน
- กรณีเหตุอื่นนอกจากครบวาระภายใน ๖๐ วัน
- กรณีสมาชิกสภาท้องถิ่นมีวาระดำรงตำแหน่งเหลืออยู่ไม่ถึง ๑๘๐ วัน จะไม่จัดให้มีการ

เลือกตั้งก็ได้

การบริหารจัดการการเลือกตั้ง

๑. กำหนดให้หัวหน้าพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นผู้อำนวยความสะดวกกรรมการการเลือกตั้ง
ประจำคณะกรรมการการเลือกตั้งนั้น

๒. คณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้ง ไม่น้อยกว่า ๕ คน/เจ้าหน้าที่รักษาความ
ปลอดภัย อย่างน้อย ๒ คน

๓. ค่าใช้จ่ายในการจัดการเลือกตั้งกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบ
ค่าใช้จ่ายในการเลือกตั้งทั้งหมดเว้นแต่ค่าใช้จ่ายของคณะกรรมการการเลือกตั้งและผู้ดำเนินการคณะกรรมการ
การเลือกตั้งประจำจังหวัด

๔. กำหนดให้เปิดการออกเสียงลงคะแนนตั้งแต่ เวลา ๐๘.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๗.๐๐ น.
เว้นแต่มีเหตุจำเป็นคณะกรรมการ การเลือกตั้งอาจกำหนดเวลาเป็นอย่างอื่นก็ได้แต่ไม่น้อยกว่า ๗ ชั่วโมง

การตรวจสอบ การเลือกตั้งและการฟ้องคดี

การกระทำผิดตามพระราชบัญญัติการเลือกตั้งไม่เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม
อยู่ในอำนาจของศาลอุทธรณ์ในการพิจารณาพิพากษา โดยผลจากคำพิพากษาศาลให้เพิกถอนสิทธิสมัคร
รับเลือกตั้งหรือเพิกถอนสิทธิเลือกตั้งของผู้นั้นเป็นเวลา ๑ ๐ ปี

จำนวนคะแนนเสียง

- กำหนดให้ผู้สมัครซึ่งได้คะแนนเสียงเลือกตั้งมากที่สุดและมากกว่าคะแนน
ที่มิได้เลือกตั้งเป็นผู้ได้รับเลือกตั้ง/กรณีผู้สมัคร ได้คะแนนเลือกตั้งเท่ากันให้ใช้วิธีจับสลาก
- กรณีผู้สมัครได้คะแนนน้อยกว่าคะแนนที่ไม่เลือกตั้งผู้ใด ผู้สมัครรายนั้นไม่มีสิทธิสมัคร
รับเลือกตั้งในการเลือกตั้งที่จะจัดขึ้นใหม่

- กรณีมีผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้บริหารท้องถิ่นเท่าๆกับจำนวนที่พึงจะมีในเขตเลือกตั้ง หรือจำนวนผู้สมัครสมาชิกสภาท้องถิ่น เท่ากับ หรือน้อยกว่าจำนวนที่พึงจะมีในเขตเลือกตั้ง ผู้นั้นจะต้องได้รับ คะแนนเสียงเลือกตั้งไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของจำนวน ผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเลือกตั้งนั้น และต้องมากกว่า คะแนนเสียงที่ไม่เลือกผู้ใด

การเสียสิทธิตามกฎหมายเลือกตั้ง ที่มีอยู่ก่อนกฎหมายนี้ใช้บังคับ

กำหนดให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่เสียสิทธิเนื่องจาก ไม่ได้ไปใช้สิทธิเลือกตั้งตามกฎหมายว่า ด้วยการเลือกตั้งท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ อยู่ก่อนกฎหมายนี้ใช้บังคับ ให้การเสียสิทธิของผู้นั้นเป็นอันสิ้นสุดลง นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ



- ✦ วิทยากร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาโรณี ใจเอื้อ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศูนย์การศึกษาตรง

➤ การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

หลักการพื้นฐานของการสร้างธรรมาภิบาล

ความเต็ม ระเบียบสำนึกนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒ ระบุว่า ธรรมาภิบาล มี ๖ องค์ประกอบ คือ

๑. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม ไม่เลือกปฏิบัติ และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจ หรือตามอำนาจของตัวบุคคล

๒. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน โดยมีการให้และการรับข้อมูล ที่สะดวกเป็นจริง ทันการณ์ ตรงไปตรงมา มีที่มาที่ไปชัดเจนและเท่าเทียม มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

๓. หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม รับรู้ และร่วมคิด ร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญ ของประเทศในด้านต่างๆ เช่น การแก้ังคามเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชาชาติ นอกจากนั้นยังรวมถึงการร่วมตรวจสอบ และร่วมรับผิดชอบต่อผลของการกระทำนั้น

๔. หลักความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ ได้แก่ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้เป็นการสร้างกลไกให้ผู้รับผิดชอบ ตระหนักในหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหา สาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

๕. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

๖. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม สำนึกในหน้าที่ของตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริต จริงใจ ยึดมั่น มุ่งระเบียบวินัย และเคารพในสิทธิของผู้อื่น

หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

หลังจากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร พ.ศ.๒๕๔๐ แล้ว เพื่อให้กระบวนการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เกิดผลอย่างจริงจัง คณะรัฐมนตรีได้มีมติ ให้ความเห็นชอบระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้าง ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๒ (สำนักงาน ก.พ. ๒๕๔๔) ประกอบด้วยหลัก พื้นฐาน ๖ ประการ และในเวลาต่อมาได้มีการแก้ไขปรับปรุงมาเป็น ๑๐ ประการได้แก่

๑. หลักประสิทธิผล (Effectiveness) คือ ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติงานการตามที่ได้รับงบประมาณดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีการกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนโดยการปฏิบัติงานราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๒. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการ พัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

๓. หลักการตอบสนอง (Responsiveness) คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนอง ความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

๔. หลักการรับผิดชอบ (Accountability) คือ การแสดงความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

๕. หลักความโปร่งใส (Transparency) คือ กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจง ได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้

๖. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา หรือ ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

๗. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การถ่ายโอนอ านาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจ จากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่นๆ (ราชการ ปรบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อผลการ ดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

๘. หลักนิติธรรม (Rule of Law) คือ การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย

๙. หลักความเสมอภาค (Equity) คือ การได้รับการปฏิบัติและได้รับการอย่างเท่าเทียม กัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ

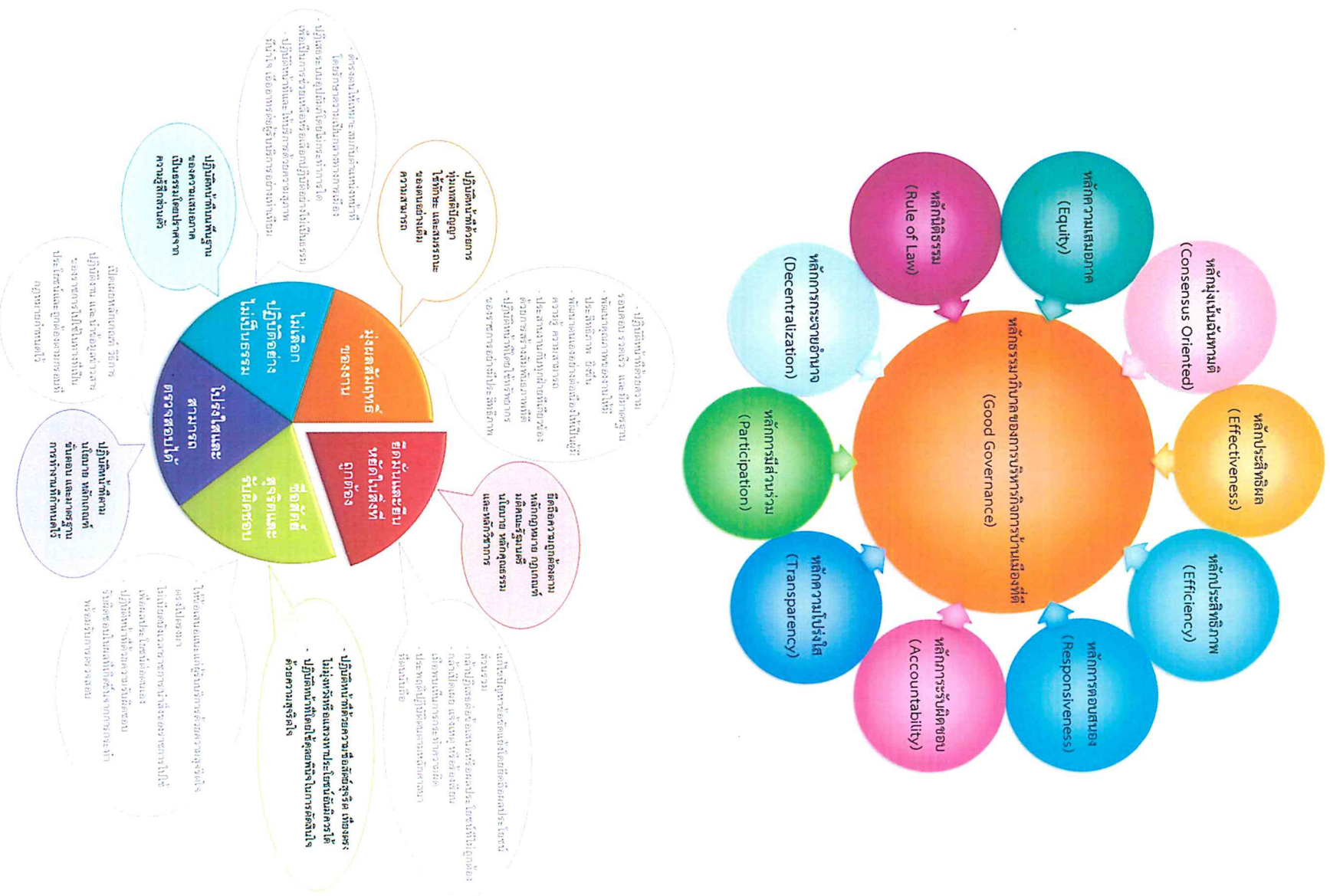
๑๐. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) คือ การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่ม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นความเห็นพ้องโดยฉันท

สรุป

การใช้หลักธรรมาภิบาลทำให้องค์การสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานได้ อีกทั้งยังเป็นกลไกในการควบคุมติดตามและตรวจสอบ โดยมีประชาชนหรือองค์การภายนอกมีส่วนร่วม

ทั้งนี้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายแก่การบริหารองค์การ เพราะการสร้างธรรมาภิบาล ให้เกิดขึ้นในองค์การ เป็นการสร้างสำนักงานที่ดีในการบริหารงาน และการทำงานในองค์การและจัดระบบ ที่สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามหลักที่ดี

ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพไม่เสียโอกาสในการติดตามการทุจริต
ความโปร่งใส โดยคำนึงถึงผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะได้รับผลกระทบ เนื่องจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานใน
หน่วยงานของรัฐนั้น จะเกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง



➤ วิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีความสุข

๑๐ วิธี เพื่อการทำงานอย่างมีความสุข

๑. เลือกที่จะมีความสุขที่ทำงาน

ความสุขเป็นทางเลือกที่กว้างมาก และมีเรื่องโต้แย้งเกี่ยวกับเรื่องนี้บ่อยครั้ง ในความเป็นจริง คุณสามารถเลือกที่จะมีความสุขในการทำงานได้ พึงดูจากจะง่าย แต่ว่าในความจริงหรือธรรมดา มักจะเป็นเรื่องยาก-เมื่อถึงเวลาจะต้องทำจริงๆ ทุกคนปรารถนาที่จะมีนายจ้างที่ดีที่สุดในโลก แต่นั่นคงจะเป็นไปไม่ได้ ฉะนั้นจึงคิดในแง่บวกเกี่ยวกับงานของคุณ คำนึงถึงแง่มุมของงานที่คุณทำอยู่ ในด้านที่คุณชอบ หักเสียดังจากเพื่อนร่วมงานที่มีทัศนคติในด้านลบ รวมทั้งหลีกเลี่ยงการนิทา หาเพื่อนร่วมงาน ที่คุณชอบ และทำงานด้วยอย่างมีความสุข ใช้เวลาไปกับพวกเขา ทางเลือกในการทำงานของคุณ จะเป็นตัวกำหนดประสบการณ์ และช่วยให้คุณเลือกที่จะมีความสุขในการทำงานได้

๒. หาเวลาทำสิ่งที่คุณรักเป็นประจำทุกวัน

คุณอาจจะรักหรือไม่ได้รักในงานที่ตัวเองทำอยู่ และคุณอาจจะเชื่อหรือไม่เชื่อ ว่าคุณสามารถค้นพบบางสิ่งที่คุณรักในงานของคุณ ก่อนอื่นลองมองดูตัวเอง ถึงทักษะและความสนใจของคุณ ลงมือค้นหาสิ่งที่คุณมีความสุข ที่จะทำในทุกๆวัน เมื่อคุณได้ทำสิ่งที่คุณชอบในทุกๆ วัน งานที่คุณทำอยู่ จะไม่ดูแย่งเกินไป

๓. มีความเป็นมืออาชีพและใส่ใจในการพัฒนาตนเอง

มีผู้หญิงคนหนึ่งบอกว่า เธอต้องการเปลี่ยนงาน เพราะหัวหน้าของเธอ ไม่ได้ให้ความช่วยเหลือที่จะพัฒนาในสายงานของเธอ เมื่อถามเธอว่าใครที่เธอคิดว่า เป็นคนที่เธอคิดว่าสามารถช่วยในการพัฒนาตัวเธอเองได้มากที่สุด คำตอบที่ถูกต้อก็คือ ตัวเธอเอง ตัวคุณเอง จะเป็นคนที่จะได้ผลประโยชน์จากการพยายามพัฒนาในสายอาชีพของตัวเองอย่างต่อเนื่อง คุณต้องมีความรับผิดชอบและใช้สิทธิในการเติบโตของตัวเอง ถาามหัวหน้าเฉพาะสิ่งที่จำเป็น สิ่งที่มีความหมายหรือมีความสำคัญ กำหนดทิศทาง ในการพัฒนาตัวเอง และก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น คุณจะได้รับผลประโยชน์มากที่สุุดจากการเติบโต ในขณะที่เดียวกัน คุณจะสูญเสียผลประโยชน์เช่นกัน หากคุณอยู่เฉยๆ โดยไม่ทำอะไรเลย

๔. มีความรับผิดชอบ และต้องรู้ว่ากำลังเกิดอะไรขึ้นในที่ทำงาน

คนหลายคนมักจะมาเป็นประจำทุกวัน ว่าพวกเขาไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่มากพอ เกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในบริษัท โปรดเจตงานในแผนก หรือแม้กระทั่งเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน พวกเขาไม่แต่รอแต่หัวหน้า ที่จะมาให้ข้อมูล ซึ่งจริงๆ แล้วเป็นไปได้น้อยมาก เพราะหัวหน้าก็ยุ่งและก็ต้องรับผิดชอบงานมากมายอยู่แล้วและหัวหน้าไม่รู้หรือกว่าอะไรที่พนักงานไม่รู้ ดังนั้น ค้นหาข้อมูลที่เป็นด้วยตัวคุณเอง เพื่อใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร และใช้มัน อาจใช้วิธีพูดคุยกับหัวหน้าของคุณสัปดาห์ละครั้ง ถาถามคำถามให้เป็น เรียนรู้มัน และรับผิดชอบต่อข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ

๕. ติดตามถึงผลที่ตอบรับกลับมาบ่อยๆ

คุณอาจจะเคยเจอประโยคเช่นนี้ “หัวหน้าไม่เคยมีการตอบรับกลับมาเลย ผมจึงไม่รู้ ว่าผมต้องทำอะไร” ให้เผชิญหน้ากับมัน เพราะคุณเท่านั้นที่รู้ว่าจริงๆ แล้ว ควรจะทำอย่างไร ถ้าคุณรู้ว่าคุณมีประสิทธิภาพพอที่จะพอในการทำงาน ให้คิดเกี่ยวกับการพัฒนาและทำงานอย่างจริงจัง หลังจากนั้นให้หัวหน้าประเมินงานของคุณและเมื่อคุณคุยกับลูกค้าก็เช่นเดียวกัน ผลตอบรับจากลูกค้าจะกลับมาเป็นข้อพิสูจน์ที่จะช่วยให้คุณพัฒนาตนเอง

๖. รักชาติสัญญาที่คุณได้ให้สัญญาไว้

การรักชาติสัญญาในการทำงาน อาจทำให้งานของคุณมีความกดดัน เพราะคุณไม่สามารถรักชาติตกลงที่กำหนดไว้ก่อนหน้านี้ได้ พนักงานหลายคน ใช้เวลาพยายามไปกับการหาข้อแก้ตัว ทั้งยังกังวลเกี่ยวกับผลที่จะตามมาเนื่องจากไม่สามารถทำงานให้เสร็จ คุณต้องสร้างระบบการจัดการและการวางแผนที่ดีที่ช่วยให้คุณประเมินความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จตามข้อตกลงที่วางไว้ อย่างเสนอตัวว่าคุณไม่มีเวลาถ้างานที่ต้องใช้ระยะเวลานานเกินไปกว่าที่มี ต้องวางแผนให้ครอบคลุมที่จะคุยกับหัวหน้าเพื่อแก้ปัญหาอย่างจบบล็อกอยู่กับงานหัวที่คุณไม่ได้ให้คำมั่นสัญญาไว้

๗. หลบเลี่ยงสิ่งที่เป็นด้านลบ

การเลือกที่จะมีความสุขในที่ทำงาน หมายถึง การหลีกเลี่ยงที่จะรับสิ่งที่เป็นด้านลบ หลีกเลี่ยงการนิเทศา ไม่มีประโยชน์ที่จะปล่อยให้เพื่อนร่วมงาน ที่มีอคติเข้ามามีผลกระทบจิตใจ อย่าปล่อยให้มันทำให้คุณต้องรู้สึกไม่ดีกับการทำงาน

๘. ทำงานด้วยความเป็นมืออาชีพและกล้าหาญ

ถ้าคุณเหมือนคนอื่นๆ ไป คุณมักจะไม่ชอบความขัดแย้ง เหตุผลในเรื่องนี้เป็นสิ่งที่มีธรรมชาติมาก เพราะคนส่วนใหญ่ไม่เคยถูกฝึกให้มีส่วนร่วมในความขัดแย้งอย่างมีความหมาย ดังนั้นคุณมักจะคิดว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องน่ากลัว ซึ่งจริงๆ แล้ว ความขัดแย้ง จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และเพิ่มวิสัยทัศน์ให้กับคุณด้วย ความขัดแย้งช่วยให้คุณบริการลูกค้าได้ดีขึ้น ทำให้ผลิตภัณฑ์ประสบความสำเร็จในความเป็นจริง คนทำงานจะมีความสุข เพราะสามารถทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ความกล้าที่จะเผชิญความขัดแย้ง จะช่วยให้คุณไปถึงจุดหมายที่วาดฝันเอาไว้

๙. เป็นมิตรกับผู้อื่น

จากหนังสือเรื่อง What the World's Greatest Managers Do Differently โดย Marcus Buckingham and Curt Coffman มีคำถามหนึ่งในคำถามสี่คำถาม คำถาม นั่นคือ “คุณมีเพื่อนที่ดีที่สุดในจากการทำงานหรือไม่” และเมื่อพนักงานได้ตอบคำถามนี้ คำตอบของพวกเขาเป็นตัวชี้วัดว่าไม่พวกเขามีความสุข และได้รับการกระตุ้นให้ทำงาน การได้ทำงานอย่างสนุกสนานกับเพื่อนร่วมงาน เป็นมาตรฐานด้านดีที่เห็นได้ชัด ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีความสุข เมื่อคุณใช้เวลากับการเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน คุณอาจจะรู้สึกสนุกที่ได้ทำงานกับพวกเขา

๑๐. ถ้าทั้ง ๙ ข้อที่ผ่านมาไม่สามารถช่วยให้การหางานใหม่จะช่วยให้คุณมีความสุขได้อีกครั้ง

ถ้าโอเคทั้งหมดนี้ ไม่สามารถช่วยให้คุณมีความสุขในการทำงานได้ คงจะถึงเวลาที่จะต้องประเมินหัวหน้างานและหน้าที่รับผิดชอบของคุณทั้งหมด คุณไม่จำเป็นต้องเสียเวลาไปกับการทำงานที่คุณไม่ได้รัก เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละที่มันเปลี่ยนแปลงกันได้ง่ายๆ นัก ใช้เวลาไปหางานใหม่ดีกว่า แล้วคุณ จะยิ้มออก

8 คุณสมบัติสู่ความสำเร็จ



คติประจำใจในการทำงาน

- คนที่ไม่เคยทำงานผิด คือคนที่ไม่คิดทำอะไรเลย
- การทำงานไม่ใช่ทุกอย่างของชีวิต ไม่ต้องยึดติดกับตำแหน่ง
- คนที่ฉลาด เป็นคนที่หาข้อดี เพราะยิ่งงานยิ่งรู้ข้อเสียใจ
- ต้องใจกว้างอดทนไม่แพ้ใครเห็น อยู่ให้ประหนึ่งว่าถาวรจนน่าพอใจได้



ประมวลภาพ

โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการบริหารจัดการองค์กร

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง





