บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดให้ รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ ย่อมมีสิทธิได้รับจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองสาวนท้องถิ่น รูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของไทย ปัจจุบันมี 5 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล กรุงเทพมหานคร (กทม.) เมืองพัทยา

ในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรอบแนวคิดเป้าหมายและแนวทางกระจายอำนาจจะเป็นไปตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ไม่เป็นแผนที่เบ็ดเสร็จ มีกระบวนการที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น (กรมปกครอง, 2540, หน้า 2) แต่การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามแนวทางที่กำหนดไว้นั้นเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า บุคลากรในท้องถิ่นนั้นมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะบุคลากรภาครัฐอันได้แก่ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างจะเป็นตัวหลักในการขับเคลื่อนความสำเร็จเหล่านี้ ดังนั้นการที่จะสร้างให้บุคลากรภาครัฐมีความสามารถในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งในปัจจุบันหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสนใจกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เนื่องจากมนุษย์เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้แต่ละหน่วยงานมีพัฒนาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนมีส่วนในการเสริมสร้างหลักประกันให้องค์กรมีโอกาสประสบความสำเร็จในอนาคต หากหน่วยงานปราศจากซึ่งคนมีความรู้ความสามารถทั้งระดับนักบริหารและระดับปฏิบัติการแล้วก็ยากที่บริหารงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นหน่วยงานจึงจำเป็นที่จะต้องมีคนที่มีความรู้ ความสารถเพิ่มขึ้นเพื่อให้เกิดความสมดุล การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นยุทธวิธีที่จำเป็นอย่างยิ่ง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความชำนาญและขีดความสามารถเป็นระยะ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กรและบุคลากรในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรูปแบบของการปกครองท้องถิ่นตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

พ.ศ. 2537 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 111 ตอนที่ 53 ก ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2537 ในหมวด 2 มาตรา 40 ได้กำหนดว่าสภาตำบลที่มีรายได้รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่มีรายได้รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงเลยมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการพัฒนาตำบล ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และวัฒนธรรม เช่น การจัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน แลทางสาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การส่งเสริม การพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ การคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นซึ่งจะเห็นได้ว่า ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ในการพัฒนาท้องถิ่นมีเป็นจำนวนมากและหลากหลาย ประกอบกับปัจจุบันจะต้องให้การบริการประชาชนที่รวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่พึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการ ตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนั้น บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดความสมดุล การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นยุทธวิธีที่จำเป็นอย่างยิ่ง บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดีอยู่แล้ว ควรได้รับการส่งเสริมพัฒนา ความรู้ ความชำนาญ และขีดความสามารถเป็นระยะ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กรและบุคลากรเอง ที่สำคัญการพัฒนาต้องสอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของบุคลากรด้วยแต่เนื่องจากความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นหน่วยงานในระดับท้องถิ่น ที่เกิดขึ้นตามกฎหมาย และมีเป็นจำนวนมาก ถึง 6,157 แห่ง (จาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น วันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2551) การปฏิบัติที่จะต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน ตลอดจนความไม่พร้อมในด้านต่าง ๆ จึงยังคงมีอยู่ จึงยังต้องถูกกำกับ ดูแล จากรัฐบาลหรือหน่วยงานกลาง โดยการออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับหนังสือสั่งการ เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วประเทศ ในด้านของการพัฒนาบุคลากรก็เช่นกัน การดำเนินการจะต้องเป็นไปตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116/ ตอนที่ 120 ก/ หน้า1/ 29 พฤศจิกายน 2542) ตลอดจนระเบียบ ข้อบังคับ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา มีองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 5 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขื่อน องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด องค์การบริหารส่วนตำบลบางเล่า และองค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง ในด้านการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการก็ต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจในการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ตลอดจนการบริหารและการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ ซึ่งกำหนดเป็นหลักการพื้นฐานให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนะคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม นอกจากนี้ความเป็นหน่วยงานภาครัฐจึงต้องมีการบริการประชาชนที่รวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่พึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการ ตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีดังกล่าว ดังนั้น บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดความสมดุล การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นยุทธวิธีที่จำเป็นอย่างยิ่ง บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดีอยู่แล้ว ควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความชำนาญ และขีดความสามารถเป็นระยะ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กรและบุคลากรเอง ที่สำคัญการพัฒนาต้องสอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของบุคลากรด้วย

แต่ในทางปฏิบัติองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 5 แห่ง ยังประสบปัญหาการพัฒนาไม่เป็นไปตามที่กำหนด เนื่องจากเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง งบประมาณมีน้อยเม็ดเงินส่วนใหญ่จึงมุ่งแก้ปัญหาด้านโครงสร้างในพื้นที่เป็นอันดับแรก ขณะที่ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาเองก็ยังไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ทำให้ไม่มีรูปแบบแนวทางในการพัฒนาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ชัดเจนให้ตรงต่อความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดในการพัฒนาด้านบุคลากรไม่เปิดกว้างและหลากหลาย และหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางยังไม่เปิดกว้างให้กับลูกจ้างเท่าที่ควร ทำให้ความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด ทำให้เกิดความเสียงาน ขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความต้องการในการพัฒนาใหม่ ๆ ของตนเอง เช่น ในด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งและการขึ้นสู่สายงานผู้บริหารที่มีหลักเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเป็นการเฉพาะที่จะได้ การฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ก็จะมีหน่วยงานกลางเช่นสถาบันพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้อบรม ซึ่งหลักสูตรก็อาจไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากรในท้องถิ่นนั้น ๆ

ดังนั้นผู้ศึกษา ในฐานะที่รับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง บุคลากร ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการปฏิบัติงาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา ว่ามีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรมอย่างไร และปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งและอายุการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล มีผลกระทบต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างกันหรือไม่ เพื่อจะได้เสนอให้ผู้บริหารได้ทราบถึงความต้องการ และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนจัดหาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ตลอดจนสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และอายุการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้นำนโยบายการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะชิงเทรา พ.ศ. 2545 เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ 267 การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา

2. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการวางแผนและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา

3. เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา

4. เพื่อเป็นแนวทางการจัดฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการกับการทำงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

1.1.1 พศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 วุฒิการศึกษา

1.1.4 ตำแหน่ง

1.1.5 อายุการทำงาน

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1.2.1 ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

1.2.2 ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

1.2.3 ด้านการบริหาร

1.2.4 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

1.2.5 ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม

2. ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร

2.1 ด้านพื้นที่ ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลประชากร กลุ่มเป้าหมายที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขื่อน องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด องค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง และองค์การบริหารส่วนตำบลบางเล่า

2.2 ด้านประชากร กลุ่มเป้าหมายด้านประชากรที่จัดเก็บได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้ง 5 แห่งรวม 84 คน ดังนี้ (จาก สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอคลองเขื่อน พฤศจิกายน พ.ศ. 2554)

2.2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว	จำนวน13 คน
2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขื่อน	จำนวน 20 คน
2.2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด	จำนวน 18 คน
2.2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลบางโรง	จำนวน 16 คน
2.2.5 องค์การบริหารส่วนตำบลบางเล่า	จำนวน 17 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

กำหนดระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ โดยดำเนินการวิจัยในช่วงเดือน มิถุนายน 2554 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ 2555

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับคำศัพท์บางคำ ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดความหมายของคำต่าง ๆ ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง การตั้งเป้าหมายหรือความปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ตนเองมีความรู้ ความเข้าใจเกิดทักษะ และมีทัศนคติที่มีในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ เกิดความเจริญก้าวหน้าโดยอาศัยการพัฒนาที่สำคัญ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

1.2 ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

1.3 ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

1.4 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

1.5 ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

2. พนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนตำบลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545 โดยมีตำแหน่งและได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในองค์การบริหารส่วนตำบล

3. ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างซึ่งได้แก่พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ที่ได้รับค่าจ้างจากองค์การบริหารส่วนตำบล

4. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึงองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ประกาศในราชกิจจา

นุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 111 ตอน 53 ลงวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2537 ในพื้นที่หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University