



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักปลัดเทศบาล (งานการเจ้าหน้าที่)...โทร ๐ ๔๕๖๒ ๖๒๓๗

ที่...ศก.๕๕๘๐๑/-...วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง...รายงานการพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรท้องถิ่นในสังกัดเทศบาลตำบลเมืองแคน ประจำปี
...ประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเมืองแคน ผ่านปลัดเทศบาลตำบลเมืองแคน

เรื่องเดิม ๐

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแคนได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลเมืองแคน เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘) ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙-๒๕๖๙ ไปแล้วนั้น เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดของเทศบาลตำบลเมืองแคนทุกส่วนราชการ คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล/พนักงานเทศบาล/พนักงานครูเทศบาล/และพนักงานจ้าง ในการส่งตัวเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา ได้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นในด้านต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาสมรรถนะของตนเองตามสายงานและตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและนำมาปรับปรุงการทำงานของหน่วยงาน รวมทั้งถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ รวดเร็วทันตามระยะเวลาที่กำหนด ถูกต้องตามระเบียบ /ประกาศหลักเกณฑ์ฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ข้อเท็จจริง

ในการนี้ สำนักปลัดเทศบาล (งานการเจ้าหน้าที่) จึงขอรายงานการพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรท้องถิ่นในสังกัดเทศบาลตำบลเมืองแคน ประจำปี ประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ ดังรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เห็นควรตั้งงบประมาณในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพิ่มขึ้นจากเดิม เพื่อจัดส่งคณะผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล/พนักงานเทศบาล/พนักงานครูเทศบาล/และพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา ตามจำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ครองตำแหน่งอยู่ในสังกัดเทศบาลตำบลเมืองแคนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ


ผู้บันทึกเสนอ
(นายบุญมี วรรณวงษ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ความเห็น...

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

.....
.....
.....

(นางภัทรวดี พานจำนงค์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของรองปลัดเทศบาล

.....
.....
.....

(นางภัทรวดี พานจำนงค์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาการแทน
รองปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

.....
.....
.....

.....
.....
.....

(นางนริสรา พลทองมาก)
ปลัดเทศบาลตำบลเมืองแคน

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

☐ อนุมัติให้ดำเนินการ

☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

.....
.....
.....

(นางนริสรา พลทองมาก)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลเมืองแคน

๑. ข้อมูลอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙ (กรณีจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบล)

เทศบาลตำบลเมืองแคน

อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	จำนวนกรอบ อัตรากำลัง (อัตรา)	การครองตำแหน่ง (อัตรา/ ชื่อ-สกุล)	วัน /เดือน/ปี (งบประมาณ ๒๕๖๘)	
				บรรจุ/ แต่งตั้ง	โอน/ย้าย
๑	ปลัดเทศบาล	๑ อัตรา	นางนริศรา พลทองมาก	-	-
๒	รองปลัดเทศบาล	๑ อัตรา	นางธนาวดี ถิระสานนท์	-	-
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	๑ อัตรา	นางภัทรวดี พานจำนงค์	-	-
๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑ อัตรา	นางนิธิกานต์ ชาดง	-	-
๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑ อัตรา	นายสมยศ บุญราช	-	-
๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๑ อัตรา	นางสาวฉัตรมณี รัตนวัน	-	-
๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑ อัตรา	นางสาวนันทภัทร์ พันธุ์ศรี	-	-
๘	นักทรัพยากรบุคคล	๑ อัตรา	นายบุญมี วรรณวงษ์	-	-
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑ อัตรา	นางสาวพัชรียา พรหมศรี	-	-
๑๐	นิติกร	๑ อัตรา	นายอภิสิทธิ์ วรรณเชษฐ์	-	-
๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	๑ อัตรา	นายศักดิ์ศรี ช่วยสุข	-	-
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑ อัตรา	พันจัตริธีระยุทธ พรธชา	-	-
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๑ อัตรา	นางสาวสุจิตตรา บุญอินทร์	-	-
๑๓	นักวิชาการพัสดุ	๑ อัตรา	นางสาวทิพยาภา จันทน์แจ้ง	-	-
๑๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑ อัตรา	นางอารียา พรธชา	-	-
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑ อัตรา	นายณัฐวิธวินัย แทวนหล่อ	-	-
๑๖	นายช่างโยธา	๑ อัตรา	นายศักดิ์นา สมบัติ	-	-
๑๗	นักพัฒนาชุมชน	๑ อัตรา	นายพินิจ อรรคบุตร	-	-
๑๘	นักวิชาการศึกษา	๑ อัตรา	นางสาวจุฑามาศ การะเกษ	-	-
๑๙	นักวิชาการสาธารณสุข	๑ อัตรา	นางสาวเพชรวิ ณะศรี	-	-

๒๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑ อัตรา	นางสาวสุปราณี ปิยะวงษ์	-	-
๒๑	ครู ชำนาญการพิเศษ	๑ อัตรา	นางสาวไพรวัลย์ คำแก้ว	-	-
๒๒	ครู ชำนาญการพิเศษ	๑ อัตรา	นางสาวฉัตรฐิยา พาหา	-	-
๒๓	ครู คศ.๒	๑ อัตรา	นางสุวรรณ สองสี	-	-

หมายเหตุ จำนวนบุคลากรทั้งหมดในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแคน (ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

๒. ข้อมูลสถิติบุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแคน

อำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	จำนวนผู้ เข้าร่วม (คน)	ชื่อ-สกุล	ระยะเวลา	สถานที่
๑	โครงการฝึกอบรมสัมมนา เกี่ยวกับปัญหาในการ ปฏิบัติงานของอปท.ตาม ระเบียบกระทรวงมหาดไทย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง	๑	นางนริสรา พลทองมาก ตำแหน่งปลัดเทศบาล	ระหว่างวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘	ณ โรงแรมรอยัล สิวเวอร์ กรุงเทพมหานคร
๒	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การจัดทำข้อบัญญัติ/เทศ บัญญัติงบประมาณรายจ่าย อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และจัดทำคำขอ งบประมาณตรง ผ่านระบบ BBL จากสำนักงบประมาณ”	๓	๑.นางธนาวดี ธีระสานนท์ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล ๒.นายสมยศ บุญราช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ๓. นางสาวพัชรียา พรหมศรี ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบาย และแผนฯ	ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘	ณ โรงแรมพรหม พิมาน อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ
๓	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การใช้งานระบบ New e-LAAS และการบันทึก บัญชีรับเงิน-จ่ายเงินเพื่อให้เป็น ปัจจุบัน ของอปท.”	๓	๑.นางนิธิกานต์ ขาดง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ๒.นายณัฐวิธวินย์ แหวนหล่อ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ ๓.นางอารียา พรรษา ตำแหน่ง นักวิชาจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	ระหว่างวันที่ ๑๔-๑๖ มีนาคม ๒๕๖๘	โรงแรมศรีลำดวน อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	จำนวนผู้ เข้าร่วม (คน)	ชื่อ-สกุล	ระยะเวลา	สถานที่
๔	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรเตรียมความพร้อมการเลือกตั้งท้องถิ่นและเพิ่มประสิทธิภาพวิทยาการการเลือกตั้งท้องถิ่น (เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล	๑	นายอภิสิทธิ์ วรรณเชษฐ์ ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ	ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๗ เมษายน ๒๕๖๘	ณ โรงแรมศรีลำดวน อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ
๕	การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรอปท.ผู้ปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑	นายบุญมี วรรณวงษ์	ระหว่างวันที่ ๑๖-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘	ณ โรงแรมศรีลำดวน อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ
๖	ฝึกอบรม “หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน” รุ่นที่ ๔๙	๑	๑ นายพินิจ อรรคบุตร ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	ระหว่างวันที่ ๗ - ๒๔ มกราคม ๒๕๖๘	ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
๗	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ในงานพัฒนาคุณภาพระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อมของอปท. (EHA) และเมืองสุขภาพดี ประจำปี ๒๕๖๘	๑	นางสาวเพชรรี ธนะศรี ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ	๒๒ มกราคม ๒๕๖๘	ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขศรีสะเกษ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ
๘	โครงการปักหมุดพื้นที่เสี่ยงต่อการทุจริตกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการปักหมุดพื้นที่เสี่ยงต่อการทุจริตในพื้นที่จังหวัด เฝ้าระวังปัญหาการทุจริตโครงการอาหารเสริม (นมโรงเรียน)	๒	๑.นางสาวฉัตรมณี รัตนวัน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา นางสาวจุฑามาศ การะเกษ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	ระหว่างวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ถึงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	ณ โรงแรมศรีลำดวน อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	จำนวนผู้ เข้าร่วม (คน)	ชื่อ-สกุล	ระยะเวลา	สถานที่
๙	ฝึกอบรมหลักสูตร การ ตรวจสอบตาม ว. ๖๑๔ ครบทั้ง ๔ ด้าน(ด้านการเงิน ด้านการ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ด้านการ ดำเนินงาน และด้านการ ตรวจสอบอื่นๆ พร้อมชี้วิธีการ ตรวจสอบ Check list กรณี ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ	๑	นางสาวสุปราณี ปิยะวงษ์ ตำแหน่ง นักตรวจสอบภายใน ชำนาญการ	ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	ณ โรงแรม สุนีย์แกรนด์ อำเภอ เมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
๑๐	โครงการฝึกอบรม. ให้ความรู้ และรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อ เด็ก สตรี และบุคคลใน ครอบครัว จังหวัดศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑	นางสาวนันทภัทร์ พันธุ์ศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม	ระหว่างวันที่ ๒ - ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘	ณ โรงแรมศรี- ลำดวน อำเภอเมือง ศรีสะเกษ จังหวัด ศรีสะเกษ
๑๑	ฝึกอบรม “หลักสูตรแนวทาง ปฏิบัติในการในการจัดซื้อจัด จ้างและการบริหารพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐตลอดจน การบริหารสินทรัพย์ของส่วน ราชการภายใต้บังคับที่ต้อง ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการ จัดซื้อจัดจ้างอย่างมี ประสิทธิภาพ	๒	๑.นางสาวทิพยาภา จันทรแจ้ง ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ ๒.นางสาวณัฐรยาน์ บุญมานัส ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	ระหว่างวันที่ ๕ - ๗ กันยายน ๒๕๖๘	ณ โครงการเดอะ คอนวีเนียน อำเภอ เมือง จังหวัด ขอนแก่น
๑๒	โครงการฝึกอบรมขยายผล วิทยากรเพื่อทำหน้าที่ผู้ถ่ายทอด ความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ของชาติไทยประจำท้องถิ่น ระดับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น(ครู ข.)ประจำปี ๒๕๖๘	๑	นางสาวฉัตรฐิยา พาหา ตำแหน่ง ครู ชำนาญการ	ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๗ เมษายน ๒๕๖๘	ณ โรงแรมศรี- ลำดวน อำเภอเมือง ศรีสะเกษ จังหวัด ศรีสะเกษ

ที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)	ชื่อ-สกุล	ระยะเวลา	สถานที่
๑๓	โครงการฝึกอบรมการใช้งานและบันทึกข้อมูล เข้าในระบบ ดิจิทัลเพื่อการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา(D- LEP) สำหรับผู้ใช้งานระบบตำแหน่งครู ผู้ดูแล ระบบส่วนราชการด้านการศึกษาระดับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมเจาะลึกการ ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน (รูปแบบ Active Learning การสร้างสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สำหรับการจัดการ เรียนการสอน เพื่อขอรับการประเมินผลงาน และนำส่งผลงานเข้าสู่ระบบการประเมินวิทย ฐานะดิจิทัล (DPA	๑	นางสาวไพรวัลย์ คำ แก้ว ตำแหน่ง ครู ชำนาญการ	ระหว่างวันที่ ๑๐ – ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๘	ณ โรงแรม กิตติวงษ์ รีสอร์ท อำเภอเมือง อุบลราชธานี จังหวัด อุบลราชธานี
๑๔	โครงการอบรมสัมมนา อนุรักษ์พันธุกรรมพืช อันเนื่องมาจากพระราชดำริ	๑	๑.นางภัทรวดี พาน จำนงค์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนัก ปลัดเทศบาล	วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗	ณ เทศบาล ตำบลน้ำคำ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ

หมายเหตุ : พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เทศบาลตำบลเมืองคน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีจำนวน ทั้งหมด ๒๔ คน (ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๒๐ ราย

จะได้ เท่ากับ $20 \times 100 = 83.33 \%$

๒๔

ดังนั้น ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓

(ลงชื่อ)

(นายบุญมี วรรณวงษ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บันทึกข้อมูล

(ลงชื่อ)

(นางภัทรวดี พานจำนงค์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.

ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(ลงชื่อ)

(นางนริสรา พลทองมาก)

ปลัดเทศบาลตำบลเมืองแคน

ผู้รับรองข้อมูล

.ปัญหา/อุปสรรค

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ปัญหาด้านคุณภาพและศักยภาพของบุคลากร

มักมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ แต่บางส่วนขาดความรับผิดชอบ ขาดความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ คำนึงแต่สิทธิที่พึงมีพึงได้มากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่พึงปฏิบัติ บางส่วนขาดความเสียสละ ขาดการอุทิศร่างกายแรงใจอย่างจริงจังเพื่อองค์กร และ ที่สำคัญมาก ๆ ก็คือ การขาดจิตวิญญาณของความเป็นเจ้าขององค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

ปัญหาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ในภาพรวมผู้บริหารหน่วยงานทุกระดับไม่สามารถบริหารจัดการบุคลากรที่มีอยู่ ให้ทำงานได้เต็มความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรบุคคลมากเกินไปจนเกิดความจำเป็นส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก ผู้บริหารหน่วยงานต้องตระหนักและยอมรับในบทบาทของความเป็นผู้บริหารทรัพยากรบุคคลควบคู่ไปกับการเป็นผู้บริหารงานในหน้าที่ ที่เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ปัญหาด้านการสรรหา

ในด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรตากรอบอัตรากำลังแผนสามปี จะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ จึงทำให้การสรรหาทรัพยากรบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในการกิจหน้าที่ที่มีความจำเป็นของหน่วยงานยังขาดประสิทธิภาพ

ปัญหาด้านการพัฒนา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในรอบหกเดือนแรก ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ พนักงานส่วนตำบลบางส่วนยังไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากยังไม่มีความพร้อม จึงทำการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ที่กำหนดไว้

ปัญหาด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ

เงินเดือนและค่าจ้างค่าตอบแทนไม่สะท้อนถึงค่าของงานอย่างแท้จริง ไม่สามารถจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีผลการทำงานที่ดีให้เข้ามาทำงานหรืออยู่ทำงานกับองค์กรเกษตรกรรมได้ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพเฉพาะด้าน แต่ขณะเดียวกันบุคลากรในระดับปฏิบัติการทั่วไป บางส่วนเป็นแรงงานไร้ฝีมือแต่มีระยะเวลาการทำงานมานาน มีอัตราค่าจ้างค่าตอบแทนสูงมาก (ซึ่งเป็นไปตามระยะเวลาการทำงาน) แต่ค่าของงานและผลงาน ไม่คุ้มค่าจ้างค่าตอบแทน

ปัญหาด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ไม่เอื้ออำนวยให้บุคลากรขององค์กรได้ตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่ควบคู่กันไป เนื่องจากกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มักกำหนดถึงสิทธิต่าง ๆ เป็นหลักในทางนิติศาสตร์ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งต้องปฏิบัติตามละเอียดไม่ได้ แต่หน้าที่ความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นหลักการบริหารหรือการจัดการในเชิงรัฐศาสตร์ของหัวหน้าหน่วยงานซึ่งเป็นเชิงนามธรรม แม้จะมีการละเอียด ย่อหย่อนก็มิได้มีบทลงโทษเหมือนอย่างกฎระเบียบข้อบังคับ เช่น มักอ้างเรื่องของสภาพการจ้างในหลายประเด็น ทำให้การจะพิจารณาปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านบุคลากรมีปัญหาอย่างมาก

- การประเมินผลงานพนักงาน ต้องเป็นหน้าที่ของหัวหน้างานทุกระดับในองค์กร ซึ่งจะต้องถือเป็นหน้าที่ของคนที่เป็นหัวหน้าที่จะต้องทำหน้าที่ประเมินผลงานลูกน้องของตนเอง ในทางปฏิบัติหัวหน้างานมักจะ
- มองว่าการประเมินผลงานนั้นเป็นเรื่องที่ทำให้เขาเสียเวลาการทำงาน และยังทำให้เขาต้องมียากเสี่ยงกับลูกน้องของตนเอง ก็เลยกลายเป็นว่าหัวหน้างานมักจะไม่ชอบการประเมินผลงานจริงๆ ที่จริงๆ แล้วเป็นหน้าที่ของตนเอง แต่กลับโยนกลับมาที่ฝ่ายบุคคล โดยอ้างว่าการประเมินผลงานคือหน้าที่ของฝ่ายบุคคลที่จะต้องเป็นผู้ประเมินผลงานพนักงาน ซึ่งนี่ก็เป็นอีกเรื่องที่ฟังแล้วมันผิดตรรกะอีกเช่นกัน คนที่รู้จักลูกน้องดี รู้ผลงานลูกน้องแต่ละคน แต่กลับไม่ยอมประเมินผลงานลูกน้องตัวเอง การแก้ไขปัญหานี้ ผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนทัศนคติของหัวหน้างานทุกระดับให้มีความเข้าใจในเรื่องของการประเมินผลงานอย่างชัดเจน
- การบริหารค่าจ้างเงินเดือน สิ่งที่มีมักจะเป็นประเด็นก็คือ องค์กรหลายแห่งมักจะกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนด้วยตนเอง โดยไม่ได้พิจารณาถึงอัตราของตลาดที่เขาจ่ายกัน พุดง่าย ๆ ก็คือ กลับตากำหนดตัวเลขเงินเดือนตามใจเจ้าแก็กันเลย ผลก็คือ อัตราเงินเดือนของเราก็จะไม่สามารถแข่งขันได้ในตลาด ไม่สามารถที่จะดึงดูดและรักษานักงานได้อย่างที่ควรจะเป็น ดังนั้นคนที่ทำหน้าที่บริหารค่าจ้างเงินเดือนจะต้องมีเครื่องมือหนึ่งก็คือ การสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการของบริษัทให้แข่งขันได้อย่างแท้จริง
- การบริหารความก้าวหน้าทางสายอาชีพ เรื่องนี้เป็นอีกเรื่องหนึ่งในทางปฏิบัติมีความเข้าใจผิดกันค่อนข้างมาก หลายองค์กรเข้าใจว่า พนักงานทุกตำแหน่งในองค์กรนั้นสามารถที่จะกำหนดความก้าวหน้าทางอาชีพได้หมด แต่ในความเป็นจริงแล้ว ความก้าวหน้าทางสายอาชีพมักจะกำหนดได้ในสายวิชาชีพเฉพาะทางบางอย่างที่เป็นตำแหน่งงานหลักขององค์กรเป็นส่วนใหญ่ งานทางด้าน admin อาจจะกำหนดความก้าวหน้าทางสายอาชีพได้ยาก และบางงานกำหนดไม่ได้เลย เช่น ตำแหน่งแม่บ้าน จะมีการกำหนดเส้นทางการเติบโตของแม่บ้านจริงๆ หรือเช่นเป็นแม่บ้านอาวุโสหรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษทางด้านแม่บ้าน หรือ ตำแหน่ง พนักงานพิมพ์ดีด เราสามารถกำหนดให้มีพนักงานพิมพ์ดีดอาวุโสได้จริงๆ หรือ จนตำแหน่งนี้เป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านพิมพ์ดีด ยังมีอีกหลายตำแหน่งนะครับที่กำหนดสายอาชีพไม่ได้เลย คำถามก็คือ แล้วพนักงานเหล่านี้ก็ไม่มีโอกาสเติบโตสิ คำตอบก็คือ มีโอกาสครับ แต่ต้องเปลี่ยนสายอาชีพในการทำงานใหม่ ไม่ใช่งานเดิม
- การขึ้นเงินเดือน และการให้โบนัส เรื่องนี้ในปัจจุบันพนักงานหลายคนเริ่มมีความเข้าใจ และเห็นด้วยกับการให้รางวัลเหล่านี้ โดยไปผูกกับผลงานมากกว่า ก็คือ พนักงานรับได้ถ้าคนไหนมีผลงานที่ดีกว่า ก็ให้ขึ้นเงินเดือนมากกว่า หรือโบนัสมากกว่า ซึ่งพนักงานชอบการบริหารแบบนี้มากกว่าการให้เท่ากันหมดทุกคนในองค์กร นายจ้างอาจจะมองว่านี่คือความเป็นธรรมที่ทุกคนได้เท่ากัน แต่พนักงานกลับมองว่าสิ่งที่ให้เท่ากันหมดนั้นไม่เป็นธรรม เพราะบางคนทุ่มเททำงานมากกว่าบางคน บางคนผลงานออกมาแล้วดีกว่าบางคน ดังนั้นการให้รางวัลที่ไม่เท่ากันโดยผูกกับผลงานก็เป็นสิ่งที่พนักงานในปัจจุบันมองว่าเป็นธรรม ทั้งนี้ก็อยู่ที่ระบบการประเมินผลงานด้วยนะครับ
- เรื่องของการรักษานักงาน นี่เป็นอีกเรื่องที่หลายองค์กรมักจะทำก็คือ ไม่มีมาตรการอะไรเลย ในกรณีที่พนักงานไม่สามารถสร้างผลงานได้จริงๆ กลับยังคงให้พนักงานทำงานอยู่ 'ยิ่ง' ไปกว่านั้นยังมีการขึ้นเงินเดือนให้อีกด้วยซ้ำไป ซึ่งถ้าพนักงานคนนั้นเป็นกลุ่ม Deadwood ในองค์กรจริงๆ การทำเช่นนี้จะทำให้พนักงานคนอื่นมองเป็นตัวอย่างได้ว่า ผลงานไม่ดีก็ไม่มีมาตรการอะไร ดังนั้นจะทำผลงานดีไปทำไม เพราะทำไม่ดียังได้ขึ้นเงินเดือนเลย จะทำให้คนที่มีความดีรู้สึกไม่ถูกใจเลยจริงๆ การให้พนักงานที่มีผลงานแย่ๆ ออกไปจากบริษัท นั่นถือเป็นการช่วยพนักงานคนนั้นด้วยนะครับ ก็คือช่วยให้เขามีโอกาสที่จะเติบโตในการทำงานกับองค์กรอื่น เพราะการทำงานกับองค์กรเราเขาอาจจะไม่ถนัด หรือไม่สามารรถเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ ถ้าเราปล่อยไว้แบบนี้เขาก็จะเป็น Deadwood ขององค์กรเราไปเรื่อยๆ แต่ถ้าเราปล่อยเขาไปเขาอาจจะมีโอกาสไปเป็น Star ในองค์กรอื่นก็เป็นไปได้ (เรื่องนี้เป็นเรื่องอ่อนไหวมาก ดังนั้นต้องดูวัฒนธรรมขององค์กรประกอบด้วยนะครับ)

ประเด็นการบริหารบุคคลที่ผมกล่าวมาข้างต้นทั้งหมดนั้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่มักจะถูกมองข้าม หรือมักจะเข้าใจและปฏิบัติกันอย่างไม่ค่อยถูกต้องนัก ซึ่งก็จะส่งผลกระทบต่อการบริหารบุคคลในองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ประเด็นเหล่านี้ นักบริหารทรัพยากรบุคคลทุกท่านจะต้องแก้ไข และทำมันให้ถูกต้อง เพื่อให้เราเป็นหน่วยงานที่ถือได้ว่าเป็น Strategic Partner อย่างจริงจัง ไม่ใช่ถูกคนอื่นมองว่าเป็นแค่หน่วยงาน Admin ในองค์กรครับ

ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนา

ข้อเสนอแนะในการนำ มาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามคุณสมบัติและสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการ (recruitment and selection) ในกระบวนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในสายงานหรือตำแหน่งต่างๆ นั้น

Competency ถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาได้ว่า บุคคลที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่างๆ ควรจะมี คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะอย่างไร ระดับไหนถึงจะเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ

๒) การวางแผนฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร (training need & development plan)

Competency จะเป็นเครื่องมือช่วยกำหนดทิศทางความต้องการในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรแต่ละคนเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีมาตรฐานให้ผู้บังคับบัญชาใช้วัดบุคลากรแต่ละคนนั้นว่ามีความสามารถหรือทักษะเป็นพิเศษทางด้านใด หรือยังขาดหรืออ่อนในด้านใด จำเป็นต้องพัฒนาอย่างไร เป็นการช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้ตรงเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

๓) การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร และการวางแผนทดแทนตำแหน่งในระดับบริหาร (career plan & succession plan)

Competency จะช่วยให้หน่วยงานสามารถทราบถึงจุดแข็ง – จุดอ่อนของบุคลากรที่มีอยู่ และสามารถทราบถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมายในอนาคตของบุคลากรแต่ละคน ทำให้หน่วยงานสามารถพัฒนาหรือเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับตำแหน่งใหม่ โดยการพัฒนาทักษะที่ยังขาดซึ่งจะช่วยให้องค์กรและบุคลากรบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้

๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (performance appraisal)

Competency จะมีความเกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่ง การวางตัวตายตัวแทนภายในองค์กรหรือการสืบทอดตำแหน่ง ตลอดจนสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากร โดย ผลการประเมินจะเป็นตัวสะท้อนให้บุคลากรทั้งองค์กรได้รับทราบถึงสมรรถนะของตัวเองและสมรรถนะโดยรวมขององค์กร เพื่อนำไปใช้วางแผนดำเนินการขององค์กรต่อไปในอนาคต

๕) การให้ค่าตอบแทน (compensation)

การนำแนวคิดเรื่อง Competency มาใช้ในการบริหารค่าตอบแทน จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นมากขึ้น และส่งผลต่อสมรรถนะของหน่วยงาน เนื่องจากผู้ที่มีสมรรถนะสูงจะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า ซึ่งจะทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้สูงขึ้น นอกจากนี้ยัง ส่งผลให้องค์กรสามารถบริหารความสามารถของบุคลากรโดยอาศัยสิ่งจูงใจได้มากขึ้นด้วย

สำนักปลัดเทศบาล

งานการเจ้าหน้าที่(งานทรัพยากรบุคคล)

โทร./โทรสาร ๐-๔๕๘๒-๖๒๓๗

www.mueangkhan.go.th