

สรุป การสัมมนาเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนความรู้ (COP) ของข้าราชการจังหวัดตราด

เรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคล

ครั้งที่ 4/2554

วันศุกร์ที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2554 เวลา 09.00 – 12.00 น.

ณ ห้องประชุมพลอยแดง ศาลากลางจังหวัดตราด

-----

ตามที่จังหวัดตราดได้ดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนความรู้ (COP) ของข้าราชการจังหวัดตราด ครั้งที่ 4/2554 เรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคล ในวันศุกร์ที่ 16 กันยายน 2554 ณ ห้องประชุมพลอยแดง ศาลากลางจังหวัดตราด โดยมี นายนิเวศน์ หาญสมุทร เป็นผู้ดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ และเป็นวิทยากรผู้ให้ความรู้ตอบประเด็นคำถาม โดยการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ มีรายละเอียดดังนี้

การบริหารทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการ/ขั้นตอนต่างๆใน การบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 4 กระบวนการ ได้แก่

1. การสรรหา
2. การบรรจุแต่งตั้ง
3. การรักษานุคลากรไว้
4. การใช้ประโยชน์

(1.) การสรรหาเป็นกระบวนการแรกในการให้ได้มาซึ่งบุคลากร ในระบบราชการสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ทำหน้าที่สรรหาบุคลากรเข้ารับราชการบรรจุแต่งตั้งตามตำแหน่งประจำส่วนราชการ โดยข้าราชการทุกคนต้องผ่านกระบวนการสอบคัดเลือก ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป เฉพาะตำแหน่ง และการสอบสัมภาษณ์ ตามลำดับขั้นตอนการสรรหาของ ก.พ. เมื่อผ่านกระบวนการทุกขั้นตอนแล้วจึงบรรจุแต่งตั้ง

(2.) การบรรจุแต่งตั้ง เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ โดยการบรรจุแต่งตั้งต้องพิจารณาข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถให้ตรงกับตำแหน่งงาน ซึ่งหากพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการไม่ตรงกับความรู้อาจถือเป็นการลดทอนศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้ด้อยลง อีกทั้งการทำงานที่ไม่เหมาะสมยังอาจส่งผลกระทบต่อผลงานขององค์กรฯ การพัฒนา ถึงขั้นร้ายแรงคืออาจส่งผลกระทบต่อภารกิจขององค์กรฯ ไม่สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ดังนั้นหน่วยงานจึงควรพิจารณาหาแนวทางในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้มีผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์กรฯ ให้มากที่สุด

(3.) การรักษานุคลากรไว้ ภายหลังจากการสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการและบรรจุแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ตามความรู้ความสามารถของบุคลากรแล้ว การให้ค่าตอบแทนและการรักษาให้บุคลากรอยู่กับองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ไม่คิดย้ายงาน ไปปฏิบัติงานยังองค์กรอื่น ในระบบราชการมีสำนักงาน ก.พ.ร. ทำหน้าที่ดูแลในด้านการจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ จัดให้มีค่าตอบแทนพิเศษ มีการปรับปรุงระบบอัตราเงินเดือนให้มีความสอดคล้องกับยุคปัจจุบัน นอกจากสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ทำหน้าที่ดูแลดังกล่าวแล้วส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการก็ถือว่ามีความสำคัญในการรักษานุคลากรไว้ หน้าที่ของส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการต้องทำการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนให้มีความเหมาะสม

ถูกต้องและเป็นธรรม การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ได้รับโอกาสพิจารณาความดีความชอบตามผลงานต่อไป

(4.) การใช้ประโยชน์ คือการใช้บุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และรวมถึงการแต่งตั้งโยกย้ายให้มีความเหมาะสม องค์กรต้องมีการวิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรให้ใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของบุคลากรสูงสุดรวมทั้งต้องเพิ่มขีดสมรรถนะความรู้ความสามารถตามวิทยาการใหม่ให้กับข้าราชการในสังกัดอย่างสม่ำเสมอ

### ส่วนราชการได้มีประเด็นคำถามดังนี้คือ

**คำถามที่ 1.** การแต่งตั้งข้าราชการรักษาราชการแทน

**ตอบ** การแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนนั้น ตามพระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 มาตรา 47 ระบุไว้ว่า หากแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัด (ผู้ว่าราชการจังหวัด) ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัด ไปเรียงตามตำแหน่งระดับรองลงมาจากผู้ว่าราชการจังหวัด ตามลำดับตำแหน่งชั้นอาวุโส ส่วนการมอบอำนาจระดับหัวหน้าส่วนราชการในจังหวัดมีข้อจำกัดว่า ข้าราชการผู้รับมอบอำนาจต้องเป็นผู้มีตำแหน่งระดับ ซี 6 หรือระดับชำนาญการขึ้นไป เรียกว่ารักษาราชการแทน(ระบุตำแหน่ง.....) แต่หากช่วงเวลาดังกล่าวไม่มีข้าราชการผู้มีตำแหน่งในระดับซี 6 หรือระดับชำนาญการ มีระดับที่ต่ำกว่านั้นก็สามารแต่งตั้งได้เรียกว่ารักษาการในตำแหน่ง(ระบุตำแหน่ง.....) สามารถดูรายละเอียดได้ที่ พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 68

**คำถามที่ 2.** การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการที่ตัวกับตำแหน่งอยู่คนละที่

**ตอบ** สำหรับข้าราชการที่ตัวปฏิบัติงานและตำแหน่งงานอยู่คนละที่ (ช่วยราชการ) เมื่อถึงรอบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าวคือผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ทำหน้าที่ประเมินข้าราชการตามตำแหน่งที่สังกัดอยู่นั้น

**คำถามที่ 3.** การที่เข้าสู่ประชาคมอาเซียนจะมีผลกระทบต่อด้านใดกับส่วนราชการบ้าง

**ตอบ** การที่ประเทศไทยและประเทศสมาชิกอาเซียนประกอบด้วย 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย ลาว พม่า กัมพูชา มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย บรูไน สิงคโปร์ และเวียดนาม จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 โดยข้อตกลงของอาเซียนจะทำให้เกิดการค้าเสรี และการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ผลกระทบที่คาดว่าอาจเกิดจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนคือการเดินทางเข้ามาของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น แรงงานกัมพูชา แรงงานพม่า ซึ่งคาดการณ์จากการเปรียบเทียบอัตราค่าแรงขั้นต่ำของประเทศเพื่อนบ้านกับอัตราค่าแรงในประเทศไทย และการที่ประเทศไทยจะมีการปรับขึ้นค่าแรงเพิ่มเป็นวันละ 300 บาท เมื่อเปรียบเทียบกันจะพบว่าประเทศเพื่อนบ้านมีอัตราค่าแรงที่น้อยกว่าประเทศไทยเป็นจำนวนหลายเท่า และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจะทำให้ประเทศไทยมีการเปิดรับการลงทุนอย่างกว้างขวาง ภาษาอังกฤษจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสื่อสารเป็นภาษาสากล ซึ่งประเทศไทยประชาชนยังขาดความรู้และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษเป็นอย่างมาก หากเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านที่ยังสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารได้ทั้งภาษาอังกฤษ และภาษาไทย ดังนั้นถือเป็นข้อเสียเปรียบและต้องมีการพัฒนา

ปรับตัวรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยการให้ความรู้การประชาสัมพันธ์ตั้งแต่ระดับเยาวชน ทั้งนี้การเปิดเสรีในด้านแรงงานยังอาจส่งผลให้เกิดปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “สมองไหล” คือการที่บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเดินทางออกนอกประเทศเพื่อไปทำงานยังประเทศที่มีอัตราค่าจ้างสูงกว่าประเทศไทย ดังนั้นผลกระทบด้านแรงงานอาจสรุปได้ว่าบุคคลระดับมัธยมในการพัฒนาประเทศเดินทางไปทำงานนอกประเทศ และแรงงานระดับกลางและระดับล่างจากเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในประเทศไทยแทน จึงถือเป็นเรื่องที่ต้องมีการคิดและแก้ไขโดยการปลูกฝังเยาวชนคนรุ่นใหม่ให้มีจิตสำนึกความรักแผ่นดินต่อไป

**ปิดการสัมมนาเวลา** 12.15 น.