



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน โทร. ๐ ๗๓๕๘ ๓๑๘๐

ที่ วันที่

เรื่อง อนุมัติดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นในการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ได้จัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน โดยการกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ประกอบด้วย

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

บัดนี้ งานบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่ได้กำหนดไว้ทั้ง ๕ มิติแล้ว จึงขอรายงานการดำเนินการตามนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นางปัทมาภรณ์ ศรีสังข์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ทราบ

(นางอรทัย ทองคุปต์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน

(นางสุจิน સાસરીસુખ)

หัวหน้าสำนักปลัด

-ทราบ

(นายกาหลง แต่งสุวรรณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นในการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน อำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดนครราชสีมา

.....

๑. ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นในการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน อำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดนครราชสีมา

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดหลักการและองค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีม

๒.๒ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมโครงการร่วมคิด ร่วมสร้างสรรค์หรือร่วมแก้ไขปัญหาในการทำงาน

๒.๓ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้ารับการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ ให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับการพัฒนาเทคนิคกระบวนการ สามารถดำเนินการสร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

๓. เป้าหมายนายก

- คณะผู้บริหาร	๔	ราย
- สมาชิกสภา อบต.	๘	ราย
- พนักงานส่วนตำบล	๑๕	ราย
- ครู	๑	ราย
- พนักงานจ้าง	๒๒	ราย
<u>รวมทั้งสิ้น</u>	<u>๕๐</u>	<u>ราย</u>

๔. ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน อำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดนครราชสีมา

๕. ระยะเวลาการดำเนินงาน

๑๓ กันยายน ๒๕๖๖ (ดูงาน) ณ เทศบาลตำบลควนโดน จังหวัดสตูล

๑๔-๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ (อบรม) ณ Seesea Resort จังหวัดสตูล

๖. สถานที่ดำเนินงาน

ณ Seesea Resort จังหวัดสตูล

๗. งบประมาณในการดำเนินงาน

จากหมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นในการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๖ ตามที่ตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๓๑๔,๙๕๐ บาท(-สามแสนหนึ่งหมื่นสี่พันเก้าร้อยห้าสิบบาทถ้วน-)

๘. ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม

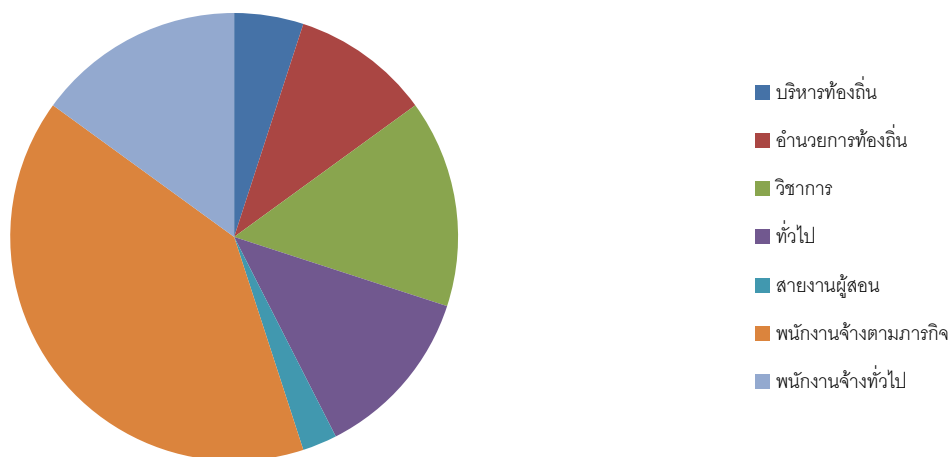
๑. ผู้เข้าร่วมโครงการฯ สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและศึกษาดูงานมาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานต่อไป

๒. ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดจิตสำนึกรักท้องถิ่น มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่งทั้งหมด

ที่	ชื่อประเภทตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	บริหารท้องถิ่น	๒	
๒	อำนวยการท้องถิ่น	๔	
๓	วิชาการ	๖	
๔	ทั่วไป	๕	
๕	สายงานผู้สอน	๑	
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๖	
๗	พนักงานจ้างทั่วไป	๖	
	รวม	๔๐	

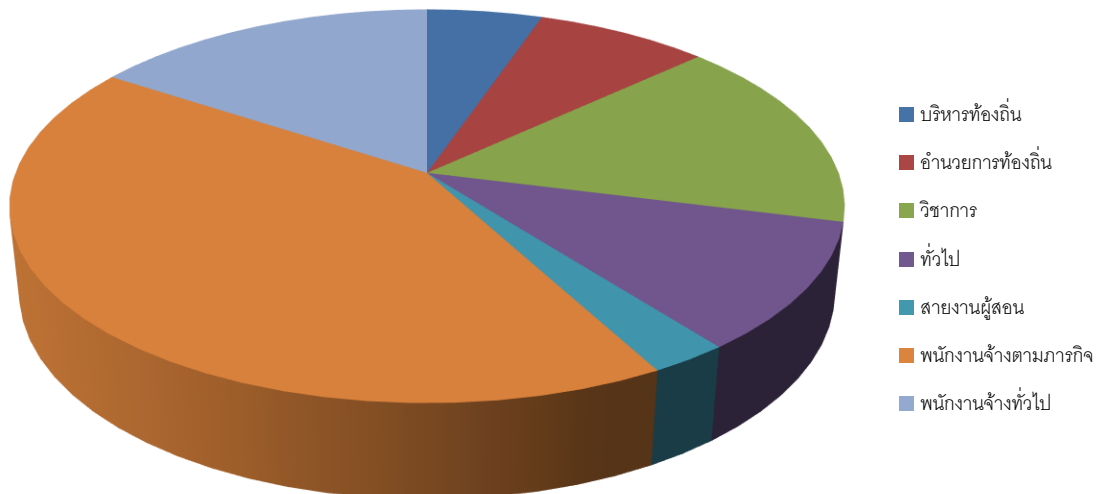
ข้อมูลสถิติอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่งทั้งหมด



ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน

ที่	ชื่อประเภทตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
๑	บริหารท้องถิ่น	๒	๐.๘๐	
๒	อำนวยการท้องถิ่น	๓	๑.๒๐	
๓	วิชาการ	๖	๒.๔๐	
๔	ทั่วไป	๔	๑.๖๐	
๕	สายงานผู้สอน	๑	๐.๔๐	
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๖	๖.๔๐	
๗	พนักงานจ้างทั่วไป	๖	๒.๔๐	
	รวม	๓๘	๙๕.๐๐	

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน



สรุปปัญหา/อุปสรรค

มนุษย์นั้นไม่ใช่เครื่องจักรกล แน่แน่นอนว่าเมื่อคนหลายคนมาทำงานร่วมกันย่อมเกิดความเห็นที่แตกต่าง รวมไปถึงมีวิธีการทำงานที่ต่างกันไป บางครั้งความแตกต่างของแต่ละคนต่างก็ผสมกลมกลืนเป็นการทำงานได้อย่างลงตัวไม่เกิดปัญหา แต่บางครั้งความแตกต่างนี้แหละที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานระบบทีมได้ ไม่ใช่เรื่องแปลกอะไรที่การทำงานระบบทีมนั้นจะเกิดความขัดแย้งขึ้น

สิ่งที้องค์กรตลอดจนหัวหน้าทีมควรคำนึงถึงมากกว่าก็คือการบริหารจัดการความขัดแย้งให้เหมาะสมเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว และขจัดอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานระบบทีมให้มีความราบรื่นขึ้น เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้เช่นเดิม และสามารถจับมือร่วมกันสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด การพัฒนามนุษย์นั้นนอกจากการพัฒนาตัวบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถทั้งในด้านวิชาชีพ และวิชาชีพิต ดังกล่าวแล้ว ในการทำงานที่ต้องมีการประสาน ร่วมมือกัน จึงจำเป็นต้องอาศัยทักษะการทำงานเป็นทีม ซึ่งทักษะนี้ หากได้รับการฝึกหัดพัฒนาได้ดี จะทำให้คนที่มาร่วมกันทำงาน สามารถใช้ศักยภาพของแต่ละคนส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ และเกิดผลงานที่ดี มีประสิทธิภาพสูงกว่า สิ่งที่เกิดจากการทำแบบต่างคนต่างทำเป็นอย่างมาก แต่ในทางตรงข้าม หากบุคคลที่มาทำงานร่วมกันขาดการพัฒนาฝึกฝนทักษะในการทำงานร่วมกัน ก็จะทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้าม และสุดท้าย หลายคนจึงเกิดข้อสรุปว่า “แยกกันทำดีกว่า” หัวใจของทีม คือ การมีเป้าหมายร่วมกันทำให้กลายเป็นพลังในการทำงานแบบร่วมมือกัน ไม่ใช่การทำงานแบบต่างคนต่างทำเพื่อประโยชน์ของตนเท่านั้น ผลงานของทีมจึงให้คุณค่ามากกว่าผลรวมของงานที่ทุกคนแล้วนำมาบวกรวมกัน เพราะความร่วมมือร่วมใจกันจึงทำงานด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม เช่น

การไม่ยอมรับกัน อาจเกิดจากการถือตัว ยึดมั่นความคิด ของตน หรือพวกตน จนเกิดเงื่อนไขที่ทำให้โอกาสที่จะทำงานร่วมกันได้ยาก เป็นสาเหตุของการแบ่งพรรคแบ่งพวก ตูถูกดูแคลน เหยียดหยาม และอาจนำไปสู่ความขัดแย้งรุนแรงได้

การมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน หรือมีทัศนคติที่แตกต่างกัน ทั้งจากปัจจัยเรื่อง อายุ เพศ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อันอาจนำไปสู่มุมมอง เป้าหมาย และการให้ความสำคัญที่ไม่ตรงกัน แต่ถ้ามีโอกาสเปิดใจรับฟัง และเรียนรู้กัน ก็อาจจะเปลี่ยน ความเห็นต่าง ให้กลายเป็นความคิดต่างมุมที่มีความหลากหลายอันจะนำไปสู่การสร้างสรรคค์ก็เป็นได้

การไม่ชอบพอกัน จากสาเหตุที่เป็นส่วนตัวหรือการทำงาน อาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การทะเลาะวิวาท กลั่นแกล้ง ไม่พูดจากัน ทำให้ขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีและการปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือกัน

การนิ่งดูดาย ปล่อยให้คนอื่นทำงาน โดยคิดว่า “งานที่ตนรับผิดชอบเสร็จแล้ว” หรือหนักกว่านั้น คือคิดว่า “งานของเราไม่ต้องทำ เดียวก็มีคนอื่นทำแทน” สุดท้ายตนเองก็ขาดโอกาสที่จะได้ฝึกหัดพัฒนา และส่งผลเสียต่อส่วนรวมด้วย

การขัดผลประโยชน์ หรือได้รับผลประโยชน์ไม่เท่าเทียมกัน เช่น แย่งชิงผลประโยชน์ที่มีจำกัดไม่สามารถจัดให้ทั่วถึงได้ อาจทำให้ไม่ไว้วางใจกัน และอาจลุกลามถึงขั้นที่มีการทุจริตหรือกลั่นแกล้งกัน ทั้งเพื่อให้ตนได้ประโยชน์ หรือเพื่อเพียงทำลายผลประโยชน์ของฝ่ายตรงข้าม (ถ้าฉันไม่ได้ เธอก็ต้องไม่ได้...)

การแข่งขันกันในการทำงาน ถ้ามีการแข่งขันกันทำให้ไม่อยากทำงานร่วมกับคนอื่น อยากทำงานให้ดีเฉพาะตน มุ่งผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่าเพื่อนร่วมทีม เกิดการชิงดีชิงเด่นไม่ร่วมมือกันทำงาน นับว่าผิดหลักการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของแต่ละคนในทีม การบริหารงานเป็นทีมจำเป็นต้องรูปแบบการบริหารในลักษณะแนวนอน เพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสาร การให้คุณค่าในภาวะผู้นำของทีมงานตามความสามารถของสมาชิกด้วยการมอบพลังอำนาจในงาน สร้างแรงยึดเกาะในหมู่สมาชิกให้เกิดความรักใคร่ปรองดองกันและการเอื้ออาทรช่วยเหลือกันเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จของงาน ดังนั้นจุดประสงค์ของการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการการทำงานเป็นทีมจึงต้องพิจารณาภาวะผู้นำของสมาชิกในทีม นอกเหนือไปจากภาวะผู้นำทีมด้วยเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพจากทีมงาน

บทสรุป

ปัญหาและอุปสรรคมักเกิดขึ้นกับการทำงานเสมอไม่ว่าจะเป็นการทำงานประเภทใดก็ตาม การทำงานเป็นระบบทีมนั้นประกอบไปด้วยคนหลายคนที่มีความแตกต่างกัน เป็นธรรมดาที่จะเกิดปัญหาขึ้นอยู่แล้ว ดังนั้นทีมควรตั้งมือในการรับปัญหาและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาร่วมกันด้วย ทำความเข้าใจเรื่องความแตกต่าง และเคารพความคิดเห็นของคนอื่นอย่างเท่าเทียมกัน ขณะเดียวกันก็มีทัศนคติที่ดีกับปัญหาและอุปสรรคที่เข้ามา คิดวิเคราะห์อย่างถ่วงถ่วงเพื่อหาทางออกที่เหมาะสม และจัดการอย่างรวดเร็วรอบคอบที่สุด เมื่อทีมสามารถจัดการกับความขัดแย้งหรือปัญหาได้ดี การทำงานก็จะราบรื่น ทีมก็จะมีศักยภาพขึ้น และโอกาสในการบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จก็จะเพิ่มขึ้นเช่นกัน

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นในการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๖







