

แนวทางการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไชยสอ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น

๑. ที่มาและความสำคัญ

๑.๑ จากนโยบายการพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการ ปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ -๒๕๘๐) และแผนปฏิรูปประเทศ (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ซึ่งมีเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนภาครัฐภายใต้หลัก “ ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ ส่วนรวม” โดยมีวัฒนธรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวมมีขนาดที่เหมาะสม มีการกำหนดเทคโนโลยีมา ใช้มีการบูรณาการทำงาน มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง รวมทั้งให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้น ให้กำลังคนมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึด มั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็น มืออาชีพ

๑.๒ การพัฒนาบุคลากรของภาครัฐและองค์การมหาชน เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรกร สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศได้ภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน ความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการรับมือกับความปรกติใหม่หรือฐานวิถีชีวิตใหม่ (The New Normal) หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Post-COVID Era) ซึ่งบริบทดังกล่าว ทำให้องค์กรต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบ นิเวศที่ส่งเสริมให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง ปรับปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเร่งการเสริมสร้าง ศักยภาพและประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากร

๑.๓ การพัฒนาบุคลากรของภาครัฐที่มีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(ก.พ.ร) เป็นหน่วยงานที่ได้ศึกษา ทบทวนการพัฒนา บุคลากรของภาครัฐ ทั้งในเชิงหลักการ แนวคิด เป้าหมาย รูปแบบ และวิธีการ ให้มีความสอดคล้องกับบริบทและ ความจำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐ พร้อมกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของรัฐ เพื่อให้บุคลากร และหน่วยงานภาครัฐนำไปมาใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้กำหนดประเด็นการ พัฒนาและแนวทางการดำเนินงานสำหรับบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน(Ecosystem) ที่ส่งเสริมสนับสนุนและสนับสนุน การเรียนรู้และการ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและ ระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนารอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนิน ชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและ ศตวรรษที่ ๒๑

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนารอบทักษะ(Skillsets)การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้าง นวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผน ยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรของ ภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อน

การปฏิรูปภาครัฐสร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชนและการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด(Mindset)ในการเรียนรู้และการพัฒนา ตนเองการมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลัก สากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วย เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และ พัฒนา ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือก ปฏิบัติดีมีนในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัยเป็นที่พึ่งของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้

๑.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลไชยสอ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีอำนาจหน้าที่ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนไม่ว่าจะเป็น การให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการสาธารณสุข ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ด้านพัฒนาอาชีพ การส่งเสริมด้านการศึกษา ฯลฯ และมีเป้าหมาย คือ

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถในการทำงาน มีคุณภาพชีวิต และมีความสัมพันธ์ที่ดี

๒) ระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ กพร.

๓) องค์การบริหารส่วนตำบลไชยสอ เป็นองค์กรธรรมาภิบาล เนื่องจากสถาบันได้ตระหนักถึงความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ที่ จะร่วมกันขับเคลื่อนทำให้งานภารกิจของสถาบัน และขบวนการองค์กรชุมชนบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กล่าวไว้ว่า “เป็นองค์กรของประชาชนที่มุ่งสร้างความเข้มแข็งของสังคมจากฐานราก ด้วยพลังองค์กรชุมชนและประชา สังคม” ภายใต้ยุทธศาสตร์ “องค์กรชุมชนเป็นแกนหลัก พื้นที่เป็นตัวตั้ง” สถาบันฯ จึงมุ่งมั่นส่งเสริม และ พัฒนาผู้ปฏิบัติงานทุกระดับให้เป็นคนมีอุดมการณ์ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ได้เรียนรู้ เติบโตไปพร้อมกับ งาน เท่าทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งมีสังคมการอยู่ร่วมกันที่ดีภายใต้ค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กรที่ตั้งมา

๒. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น มีความเชี่ยวชาญในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานด้วยความสุข ด้วยการส่งเสริมอุดมการณ์และทำความเข้าใจกับภารกิจขององค์กร โดยใช้เครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการดำเนินงาน เช่น จัดทำระบบสมรรถนะทุกตำแหน่งงาน และนำสมรรถนะมาใช้ในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการวางแผนอัตรากำลังวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (succession plan) การพัฒนาลูกจ้างให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์กร จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (career path) จัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะที่มีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) และแผนปฏิบัติงานรายบุคคล (Individual Action Plan : IAP) จัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง ความซื่อสัตย์ และความโปร่งใส ทบทวนและนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังทั้งประเมินผลงานและประเมินผลเพื่อต่อสัญญาจ้าง ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ พัฒนาโปรแกรมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทบทวนการระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ

๒.๑ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้วยการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบที่ นื่อง การสร้างทัศนคติเชิงบวก การบริหารจัดการความเครียดส่งเสริมการดูแลสุขภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๒ การพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยส่งเสริมให้ผู้บริหาร ระดับกลางและระดับสูง เห็นความสำคัญและเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ รับฟังและให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ หัวหน้างานต้องตระหนัก สนับสนุน กระตุ้นและติดตามการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน สำนักทรัพยากรบุคคลมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญและปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และการจัดหาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ความรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ การเรียนรู้และพัฒนาเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคนและทุกฝ่าย ทั้งระดับกลุ่มงาน หน่วยงาน และบุคคล ให้ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานทุกคน และผู้บริหารทุกระดับ ดำเนินการจัด กระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากรภายในกลุ่มงาน และหน่วยงานอย่างทั่วถึง ทั้งนี้ ให้ถือว่าเป็นข้อตกลงร่วมที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ จักร่วมกันพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓.๒ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีแผนพัฒนาบุคลากรระดับบุคคล ทุกหน่วยงานมีแผนพัฒนาบุคลากรระดับ หน่วยงานและหรือกลุ่มงานสามารถมีแผนพัฒนาบุคลากรระดับกลุ่มงานร่วมกันได้

๔. บทบาท และภารกิจในการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ ผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไชยสอทุกคน มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งใน ด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ และระดับตำแหน่งของตนเองได้อย่างมี ประสิทธิภาพ รวมทั้งตั้งเป้าหมายในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพและวางแผนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรและการเติบโตตามสายงานอาชีพ

๔.๑.๑ ตระหนักถึงบทบาทของตนเอง ทำความเข้าใจทักษะที่คาดหวังในระดับของบทบาท หน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

๔.๑.๒ กำหนดเป้าหมายระยะยาวและระยะสั้นในการทำงานของตนเองและวางแผนการ พัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายดังกล่าว

๔.๑.๓ แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาที่ส่วน ราชการจัดดำเนินการให้ หรือการพัฒนาตนเองผ่านช่องทางและสื่อต่าง ๆ โดยเลือกการพัฒนาที่สอดคล้องกับ เป้าหมายและแผนการพัฒนาตนเองที่ตนเองกำหนดไว้

๔.๒ สำนักปลัด มีบทบาท และภารกิจในการวิเคราะห์ และจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลไชยสอ พัฒนาระบบเสนอให้คณะผู้บริหารเห็นชอบ และกำหนดเป็นนโยบายพัฒนา ที่ถือเป็นข้อตกลงร่วมสนับสนุนเครื่องมือ ทรัพยากร การติดตามประเมินการพัฒนา ให้คำปรึกษา ร่วม กระบวนการพัฒนา และดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยแบ่งกลุ่มการพัฒนา คือ กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น กลุ่ม พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง กลุ่มสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๓ หน่วยงานต้นสังกัดมีบทบาทในการกำกับดูแลสนับสนุน ร่วมวิเคราะห์ และร่วมวางแผนการ พัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency) และความสามารถตามภารกิจงาน ดังนี้

๔.๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาด้านการมอบหมายงาน ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks) และให้คำแนะนำในการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยมุ่งไปที่การสนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานในบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพเพียงพอที่จะเติบโตตามเส้นทางอาชีพตามเป้าหมายในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล

๔.๓.๒ จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นเวลา งบประมาณ ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรได้รับประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเต็มที่

๔.๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ด้วยการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ ทั้งนี้ หากผู้ได้บังคับบัญชาแสดงศักยภาพที่เหนือกว่าความคาดหวังในบทบาทหน้าที่ ก็สามารถมอบหมายงานที่มีความท้าทายเพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา

๔.๓.๔ เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้จากการทดลองทำและเรียนรู้จากความผิดพลาดร่วมกัน

๔.๓.๕ ดูแลและติดตามการพัฒนาของผู้ได้บังคับบัญชา