แนวทางการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไชยสอ อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

๑.ที่มาและความสำคัญ

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

๑.๒ การพัฒนาบุคลากรของภาครัฐและองค์การมหาชน เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรกร สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศได้ภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผลัน ความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการรับมือกับความปรกติใหม่หรือฐานวิถีชีวิตใหม่ (The New Normal) หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Post-COVID Era) ซึ่งบริบทดังกล่าว ทำให้องค์กรต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ อย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบ นิเวศที่ส่งเสริมให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พรับปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากร

๑.๓ การพัฒนาบุคลากรของภาครัฐ ที่มีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(ก.พ.ร) เป็นหน่วยงานที่ได้ศึกษา ทบทวนการพัฒนา บุคลากรของภาครัฐ ทั้งในเชิงหลักการ แนวคิด เป้าหมาย รูปแบบและวิธีการ ให้มีความสอดรับกับบริบทและ ความจำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐ พร้อมกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของรัฐ เพื่อให้บุคลากร และหน่วยงานภาครัฐนำไปมาใช้เป็นนกรอบแนวทางการพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้กำหนดประเด็นการ พัฒนาและแนวทางการดำเนินงานสำหรับบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐดังนี้

<u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๑</u> ระบบนิเวศในการทำงาน(Ecosystem) ที่ส่งเสริมสนับและสนับสนุนการเรียนรู้และการ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและ ระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและ ศตวรรษที่ ๒๑

<u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๒</u> พัฒนากรอบทักษะ(Skillsets)การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้าง นวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผน ยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรของ ภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมทที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสานการทำงานและ การใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด(Mindset)ในการเรียนรู้และการพัฒนา ตนเองการมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลัก สากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วย เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และ พัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดรับกับยุคดิจิทัล 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 จะร่วมกันขับเคลื่อนทำให้ภารกิจของสถาบัน และขบวนองค์กรชุมชนบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กล่าวไว้ว่า “เป็นองค์กรของประชาชนที่มุ่งสร้างความเข้มแข็งของสังคมจากฐานราก ด้วยพลังองค์กรชุมชนและประชา สังคม” ภายใต้ยุทธศาสตร์ “องค์กรชุมชนเป็นแกนหลัก พื้นที่เป็นตัวตั้ง” สถาบันฯ จึงมุ่งมั่นส่งเสริม และ พัฒนาผู้ปฏิบัติงานทุกระดับให้เป็นคนมีอุดมการณ์ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ได้เรียนรู้ เติบโตไปพร้อมกับ งาน เท่าทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งมีสังคมการอยู่ร่วมกันที่ดีภายใต้ค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กรที่ดีงาม

๒. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

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

๒.๑ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้วยการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบพี่ น้อง การสร้างทัศนคติเชิงบวก การบริหารจัดการความเครียด ส่งเสริมการดูแลสุขภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๒ การพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง เห็นความสำคัญและเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ รับฟังและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ หัวหน้างานต้องตระหนัก สนับสนุน กระตุ้นและติดตามการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน สำนักทรัพยากรบุคคลมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญและปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และการจัดหาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ความรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ การเรียนรู้และพัฒนาเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคนและทุกฝ่าย ทั้งระดับกลุ่มงาน หน่วยงาน และบุคคล ให้ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานทุกคน และผู้บริหารทุกระดับ ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในกลุ่มงาน และหน่วยงานอย่างทั่วถึง ทั้งนี้ ให้ถือว่าเป็นข้อตกลงร่วมที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับจักร่วมกันพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓.๒ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีแผนพัฒนาบุคลากรระดับบุคคล ทุกหน่วยงานมีแผนพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงานและหรือกลุ่มงานสามารถมีแผนพัฒนาบุคลากรระดับกลุ่มงานร่วมกันได้

๔.บทบาท และภารกิจในการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ ผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไชยสอทุกคน มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ และระดับตำแหน่งของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งตั้งเป้าหมายในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพและวางแผนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรและการเติบโตตามสายงานอาชีพ

๔.๑.๑ ตระหนักถึงบทบาทของตนเอง ทำความเข้าใจทักษะที่คาดหวังในระดับของบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

๔.๑.๒ กำหนดเป้าหมายระยะยาวและระยะสั้นในการทำงานของตนเองและวางแผนการพัฒนาที่สอดรับกับเป้าหมายดังกล่าว

๔.๑.๓ แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาที่ส่วนราชการจัดดำเนินการให้ หรือการพัฒนาตนเองผ่านช่องทางและสื่อต่าง ๆ โดยเลือกการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนการพัฒนาตนเองที่ตนเองกำหนดไว้

๔.๒ สำนักปลัด มีบทบาท และภารกิจในการวิเคราะห์ และจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไชยสอ พัฒนาระบบเสนอให้คณะผู้บริหารเห็นชอบ และกำหนดเป็นนโยบายพัฒนาที่ถือเป็นข้อตกลงร่วมสนับสนุนเครื่องมือ ทรัพยากร การติดตามประเมินการพัฒนา ให้คำปรึกษา ร่วมกระบวนการพัฒนา และดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยแบ่งกลุ่มการพัฒนาคือ กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น กลุ่มพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง กลุ่มสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๓ หน่วยงานต้นสังกัดมีบทบาทในการกำกับดูแลสนับสนุน ร่วมวิเคราะห์ และร่วมวางแผนการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency) และความสามารถตามภารกิจงาน ดังนี้

๔.๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาด้านการมอบหมายงาน ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks) และให้คำแนะนำในการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยมุ่งไปที่การสนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานในบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพเพียงพอที่จะเติบโตตามเส้นทางอาชีพตามเป้าหมายในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล

๔.๓.๒ จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นเวลา งบประมาณ ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรได้รับประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเต็มที่

๔.๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ด้วยการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ ทั้งนี้ หากผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงศักยภาพที่เหนือกว่าความคาดหวังในบทบาทหน้าที่ ก็สามารถมอบหมายงานที่มีความท้าทายเพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

๔.๓.๔ เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้จากการทดลองทำและเรียนรู้จากความผิดพลาดร่วมกัน

๔.๓.๕ ดูแลและติดตามการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา