แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร 3 ปี

ประจำปี พ.ศ. 2570 - พ.ศ. 2572

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม



“ พัฒนาบุคลากร สร้างองค์กรเข้มแข็ง
เพื่อบริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ ”

คำนำ

บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจและนโยบายของภาครัฐไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ อีกทั้งยังเป็นกลไกเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐกับประชาชนโดยตรง ความสำเร็จของภารกิจภาครัฐในระดับท้องถิ่น จึงขึ้นอยู่กับศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากรท้องถิ่นเป็นสำคัญ ดังนั้นการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องก่อน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จึงเป็นภารกิจสำคัญของการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด ควบคู่กับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง อันจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงหรือวิกฤติการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐ และนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานท้องถิ่น และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ จึงเห็นความสำคัญที่จะต้องจัดให้มีแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -พ.ศ. ๒๕๗๒ ขึ้น ซึ่งเป็นการดำเนินการตามความนัยตามมาตรา ๑๗ (๑๑) มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๔๕ ได้มีมติประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและในการการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้มีการขับเคลื่อนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – พ.ศ. ๒๕๗๒ สามารถดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – พ.ศ. ๒๕๗๒ ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – พ.ศ. ๒๕๗๒ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กลุ่มเป้าหมาย	๒
๔. หลักการและแนวคิด (Conceptual Framework)	๒
๕. ความเชื่อมโยงกับนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	๖
๖. ทฤษฎีและความรู้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑๑
๗. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๕
๘. ความรู้สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๕
๙. ทักษะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๖
๑๐. สมรรถนะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๖
๑๑. หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่น	๑๗
๑๒. วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๑๓. การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรท้องถิ่น	๑๙
๑๔. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	๒๐
๑๕. กระบวนการพัฒนาบุคลากร	๒๐
๑๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๑
๑๗. ความรับผิดชอบ	๒๑
๑๘. ความสมบูรณ์ของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	๒๒
๑๙. การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	๒๒

แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒

๑. หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันโลกและประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ ได้ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการดำรงชีวิต การทำงาน และการบริหารจัดการของทุกภาคทุกส่วนอย่างกว้างขวาง สังคมโลกได้เปลี่ยนผ่านจากยุคอุตสาหกรรมไปสู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge-based Society) ที่ให้ความสำคัญกับข้อมูล ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต การแข่งขันในเวทีโลกจึงให้ความสำคัญกับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพของบุคลากรเป็นหลัก มากกว่าการพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติหรือเงินทุนเพียงอย่างเดียว ขณะเดียวกันประเทศไทยยังต้องเผชิญกับความท้าทายสำคัญหลายประการ อาทิ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม การระบาดของโรคอุบัติใหม่ ปัญหาสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความผันผวนทางเศรษฐกิจและการเมืองระหว่างประเทศ ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้การบริหารประเทศในยุคปัจจุบันต้องมีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที โดยเฉพาะการบริหารราชการในระดับท้องถิ่น ซึ่งเป็นระดับที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การจัดการสิ่งแวดล้อม การสาธารณสุข การศึกษา การพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก และการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลและเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ อาทิ การให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ การใช้ฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ การบริหารงานแบบบูรณาการ และการสื่อสารกับประชาชนผ่านช่องทางดิจิทัล อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการพัฒนาท้องถิ่นมิได้ขึ้นอยู่กับนโยบายหรือทรัพยากรเพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของรัฐในระดับพื้นที่ บุคลากรท้องถิ่นในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับบทบาทและความรับผิดชอบที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งความท้าทายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งการขาดแคลนทักษะเฉพาะด้าน การรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ การบริหารจัดการบุคลากรต่างรุ่นช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) การปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ตลอดจนข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรของภาครัฐ บริบทดังกล่าวส่งผลให้รูปแบบการทำงานของบุคลากรท้องถิ่นต้องปรับเปลี่ยนจากการปฏิบัติงานตามระเบียบและขั้นตอนราชการเป็นหลักไปสู่การทำงานเชิงรุก การให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และการทำงานแบบบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ส่งผลให้บุคลากรท้องถิ่นต้องปรับบทบาทจาก "ผู้ปฏิบัติตามคำสั่งไ" ไปสู่ "ผู้ให้บริการสาธารณะ" และ "ผู้พัฒนาท้องถิ่น" ที่ต้องเข้าใจความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงพร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงานเพื่อแสวงหารูปแบบและระบบการให้บริการใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จึงต้องมุ่งยกระดับขีดความสามารถในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการ และการให้บริการสาธารณะ โดยเน้นการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์จริง ใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ และบูรณาการ ความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อรวมกันแก้ไขปัญหาและขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะที่สอดคล้องกับโลกยุคใหม่ โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นจำเป็นต้องคำนึงถึง การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน การปฏิรูปภาครัฐทิศทางการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มาตรฐานจริยธรรมภาครัฐ การบริหารอัตรากำลัง และหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชน อันเป็นฐานสำคัญของการบริหารประเทศในระยะยาว

ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ ในฐานะองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่ตามมาตรา ๑๗ (๑๑) มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จึงได้จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – พ.ศ. ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ คุณธรรม และจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และตอบสนองต่อภารกิจของรัฐโดยอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแผนแม่บทฉบับดังกล่าว มุ่งส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สร้างนวัตกรรมในการให้บริการสาธารณะ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน อันจะนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นและประเทศอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ มีกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด

๒.๒ เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งด้านพื้นฐานการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒.๕ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓. กลุ่มเป้าหมาย

๓.๑ บุคลากรท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรท้องถิ่นตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบออกเป็น ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย ๑) บุคลากรแรกบรรจุ ๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์ ๓) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและสายงานผู้บริหารสถานศึกษา และ ๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

๓.๒ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา

๔. หลักการและแนวคิด (Conceptual Framework)

๔.๑ แนวคิดการเรียนรู้และพัฒนาในศตวรรษที่ ๒๑ (21st Century Skills)

ในศตวรรษที่ ๒๑ สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากอิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม เศรษฐกิจ ความรู้ และการเชื่อมโยงของโลกไร้พรมแดน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนา

ประเทศ จึงต้องปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งในด้านโครงสร้างระบบปฏิบัติงาน และสิ่งสำคัญที่สุดคือ "บุคลากร" การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ จึงเป็นแนวคิดสำคัญที่ถูกนำมาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน แนวคิดทักษะยุคศตวรรษที่ ๒๑ ตระหนักว่า ความรู้เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในยุคใหม่ บุคลากรจำเป็นต้องมีทักษะการคิด การแก้ปัญหา การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี และความสามารถในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแนวคิดนี้มีความสำคัญมาก เนื่องจากบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการบังคับใช้กฎหมายหรือการให้บริการแบบดั้งเดิม แต่ต้องปรับตัวเป็น "องค์กรสมัยใหม่" ที่เน้นการบริการประชาชนเป็นศูนย์กลางใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ และการบูรณาการความร่วมกับภาคส่วนต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๓R๘C) ซึ่งยังคงเป็นรากฐานของการปฏิบัติราชการ และมีความสำคัญอย่างยิ่งในระบบราชการที่ต้องอาศัยความถูกต้องและความเป็นทางการ ไม่ได้มุ่งเพียงการเพิ่มความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านเท่านั้น แต่เป็นการพัฒนาทั้งความรู้ ความคิด ทัศนคติ และคุณธรรม ในทุกมิติ

๑. ทักษะพื้นฐาน (๓R)

๑.๑ การอ่าน (Reading) สำหรับบุคลากรท้องถิ่น การอ่านไม่ได้หมายถึงเพียงการอ่านออกเสียงหรือเข้าใจข้อความทั่วไปเท่านั้น แต่หมายถึงความสามารถในการอ่านและตีความกฎหมาย ระเบียบ หนังสือราชการ รายงาน หรือข้อมูลเชิงนโยบายได้อย่างถูกต้อง การอ่านอย่างมีวิจารณญาณช่วยให้ข้าราชการสามารถเข้าใจเจตนารมณ์ของกฎหมาย วิเคราะห์ข้อเท็จจริง และตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ การเขียน ((W) Riting) การเขียนเป็นทักษะสำคัญของการสื่อสารในระบบราชการไม่ว่าจะเป็นการทำหนังสือราชการ รายงาน บันทึกข้อความ หรือเอกสารทางกฎหมาย การเขียนดีที่ต้องมีความชัดเจน ถูกต้องตามรูปแบบระเบียบงานสารบรรณ และสื่อความหมายได้ตรงตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ในยุคดิจิทัล บุคลากรภาครัฐต้องสามารถสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์อย่างเหมาะสมและเป็นทางการ

๑.๓ การคำนวณ ((A) Rithmetic) การคำนวณมีความสำคัญต่อการบริหารงบประมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และการตัดสินใจเชิงนโยบาย บุคลากรต้องสามารถอ่านตัวเลข วิเคราะห์ข้อมูลและใช้เหตุผลเชิงปริมาณในการวางแผนและแก้ปัญหา เช่น การวิเคราะห์งบประมาณโครงการ การประเมินผลการดำเนินงาน หรือการวิเคราะห์ข้อมูลในการให้บริการประชาชน

๒. ทักษะ (๘C)

๒.๑ การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) บุคลากรท้องถิ่นต้องเผชิญกับปัญหาสาธารณะที่ซับซ้อน เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อม การจราจร ความยากจน หรือสาธารณสุข การคิดวิเคราะห์ช่วยให้สามารถมองเห็นสาเหตุของปัญหาอย่างเป็นระบบ พิจารณาทางเลือกต่างๆ และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ทักษะนี้ช่วยลดการตัดสินใจแบบยึดติดกับรูปแบบเดิม และเปิดโอกาสให้เกิดแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมกับสถานการณ์

๒.๒ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Critical Thinking and Problem Solving) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในศตวรรษที่ ๒๑ ต้องไม่หยุดอยู่กับวิธีการทำงานแบบเดิม แต่ต้องคิดค้นวิธีการใหม่ๆในการให้บริการประชาชน เช่น การพัฒนาระบบบริการออนไลน์ การลดขั้นตอนราชการ หรือการออกแบบบริการที่สะดวกและรวดเร็วขึ้น ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๓ การทำงานร่วมกันและภาวะผู้นำ (Collaboration , Teamwork and Leadership) ปัญหาสาธารณะในปัจจุบันมักเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน การทำงานแบบแยกส่วนไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรท้องถิ่นต้องสามารถทำงานเป็นทีม ประสานงานกับหน่วยงานอื่นอ และร่วมมือกับภาคเอกชนหรือภาคประชาชนได้อย่างราบรื่น นอกจากนี้ยังต้องมีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

๒.๔ การสื่อสารและการรู้เท่าทันสื่อ (Communication , information and Media Literacy) การสื่อสารที่ดีช่วยสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นระหว่างภาครัฐกับประชาชน บุคลากรท้องถิ่นต้องสามารถอธิบายนโยบายกฎหมาย หรือมาตรการต่างๆ ให้ประชาชนเข้าใจได้ง่าย และยังต้องสามารถวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารและสื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างมีวิจารณญาณ เพื่อป้องกันการเผยแพร่ข้อมูลที่ผิดพลาด

๒.๕ ความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cross – cultural Understanding) สังคมในปัจจุบันมีความหลายหลายทั้งด้านภาษา ศาสนา และวิถีชีวิต บุคลากรท้องถิ่นต้องสามารถให้บริการประชาชนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม รวมถึงต้องมีความเข้าใจบริบทของพื้นที่และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างเหมาะสม

๒.๖ ทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Computing and ICT Literacy) ทักษะด้านดิจิทัลเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล บุคลากรท้องถิ่นต้องสามารถใช้ระบบสารสนเทศโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และแพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเข้าใจเรื่องความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ การจัดการข้อมูล และการใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ

๒.๗ ทักษะอาชีพและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Career and Learning Skills) ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นกฎหมาย เทคโนโลยี หรือแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ ทักษะนี้รวมถึงความรับผิดชอบ ความยืดหยุ่น การบริหารเวลา และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์

๒.๘ คุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ (Compassion) ทักษะด้านคุณธรรมเป็นหัวใจของการทำงานภาครัฐ บุคลากรต้องยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส และความเป็นธรรมมีจิตสำนึกในการบริการประชาชนและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ทักษะนี้ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนและทำให้ระบบราชการมีความน่าเชื่อถือ

๔.๒ การพัฒนาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้า

การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจและตำแหน่ง หน้าที่ของตน พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมสำหรับการเลื่อนระดับตำแหน่งหรือความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจำแนกบุคลากรออกเป็น ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย

(๑) บุคลากรแรกบรรจุ (บรรจุใหม่) หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยังไม่เกิน ๒ ปี หรือเป็นข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยังไม่ผ่านการประเมินความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และพนักงานจ้าง เพื่อพัฒนาการเป็นข้าราชการที่ดีมีความรู้ เกี่ยวกับปรัชญาของการเป็นข้าราชการที่ดี ประโยชน์ของแผ่นดินและบทบาทหน้าที่ จิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่มีคุณธรรม มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการมีความรู้และทักษะเพื่อการดำรงตนอย่างสมดุลในศตวรรษที่ ๒๑ ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยอาจมีการพัฒนาตามข้อ (๒) ร่วมด้วยก็ได้

(๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์ หมายถึง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ผ่านการทดลองปฏิบัติราชการแล้วหรือปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้ว ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีความชำนาญ การพัฒนาตามหลักสูตรสายงาน รวมถึงการศึกษาในคุณวุฒิที่สูงขึ้น ให้สามารถปฏิบัติราชการที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงานเป็นทีม เพื่อบรรลุการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้บริหารในระดับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการส่วน ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และผู้บริหารในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อการพัฒนาตามหลักสูตรสายงานผู้บริหาร การพัฒนาศักยภาพในการเตรียมความพร้อมเป็นผู้บริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต เพื่อการเชื่อมโยงระหว่างการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีความเข้าใจในเป้าหมายการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกำหนดเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการ สามารถสร้างความร่วมมือและการบูรณาการในการทำงานร่วมกัน รวมไปถึงต้องสามารถ

สร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชาได้

(๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นและรองปลัดองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาตามหลักสูตรสายงานผู้บริหาร การพัฒนาตามหลักสูตรการบริหาร การพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำที่วิสัยทัศน์และพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง โดยต้องมุ่งให้ความสำคัญกับการบริหารราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม และความเชื่อมโยงการบริหารราชการทั้งภายในและภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สร้างกลไก การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมไปถึงส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนด

๔.๓ ความรับผิดชอบและหน้าที่การพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Responsibilities)

๔.๓.๑ บุคลากร มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิด จริยธรรม ความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเองได้ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งตั้งเป้าหมายในการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้า โดยวางแผนการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการเติบโตตามสายงานอาชีพ

๔.๓.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อ ให้เกิดการเรียนรู้ ใช้ทรัพยากรเท่าที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้ พัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม สอดคล้อง และทันการณ์กับความจำเป็นในการทำงาน เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร และการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา

๔.๓.๓ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี มีหน้าที่การกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ต้องมีหัวข้อสำคัญอย่างน้อยประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาและ ๖) การติดตามและประเมินผล

๔.๓.๔ ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ทำงานร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

๔.๓.๕ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนงานในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นต่อไป

๔.๓.๖ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. มีหน้าที่ออกแบบและกำหนดแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายในการปฏิรูประบบราชการ กรอบการพัฒนาระบบราชการท้องถิ่น เป้าหมายการปฏิรูประบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและแนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น โดยศึกษาปรับปรุงและออกแบบกลไกในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยง สนับสนุนประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลท้องถิ่นโดยภาพรวม โดยกำหนดสาระสำคัญและองค์ประกอบ ดังนี้ ๑) หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๒) ระยะเวลาและวิธีการในการดำเนินการพัฒนา และ ๓) กำหนดหน่วยงานผู้ปฏิบัติ รับผิดชอบในการพัฒนา

๔.๔. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเป็นกรอบแนวทางหรือแผนปฏิบัติการ (Action Plan) อย่างเป็นระบบที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับบทบาทปน้าที่ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายงาน เป้าหมายองค์กร และ

ความก้าวหน้าทางสายอาชีพ โดยมีลักษณะเป็น "แผนเฉพาะบุคคล" ที่พิจารณาจากจุกเข็ง จุดอ่อน ความรู้ และสมรรถนะของแต่ละคนอย่างรอบด้าน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผ่านกรอบแนวคิด ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ learning Model จะช่วยให้เห็นภาพการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมและเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ในชีวิตมากยิ่งขึ้น โดยแนวคิดนี้มองว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคคลไม่ได้เกิดจากการอบรมเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากประสบการณ์ การปฏิสัมพันธ์ และการเรียนรู้อย่างเป็นทางการในสัดส่วนที่แตกต่างกัน การพัฒนาศักยภาพของบุคคลเกิดขึ้นจากแหล่งการเรียนรู้ ๓ ประการ ได้แก่ ดังนี้

๑) ร้อยละ ๗๐ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) การพัฒนาความรู้และทักษะผ่านการปฏิบัติงานจริงในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ โดยเน้นการลงมือทำ การแก้ไขปัญหา และการเผชิญความท้าทายในการทำงาน เช่น การได้รับมอบหมายงานสำคัญหรือโครงการพิเศษและท้าทาย (Stretch Assignment) การเวียนงาน (Job Rotation) การเข้าร่วมโครงการสำคัญหรือการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริง ซึ่งช่วยเสริมสร้างสมรรถนะเชิงปฏิบัติและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ร้อยละ ๒๐ เป็นการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมร้อย (Social Learning) การพัฒนาความรู้และทักษะผ่านปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในบริบทการทำงาน เช่น การโค้ช การมีพี่เลี้ยง การรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างมุมมองประสบการณ์ และทักษะทางสังคมในการปฏิบัติงาน

๓) ร้อยละ ๑๐ เป็นการเรียนรู้แบบเป็นทางการ (Formal Learning) การพัฒนาความรู้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีโครงสร้างและเป็นระบบ เช่น การฝึกอบรมในห้องเรียน การสัมมนา การเรียนออนไลน์ หรือหลักสูตรเฉพาะทาง ซึ่งมุ่งเน้นการเสริมสร้างองค์ความรู้เชิงทฤษฎีและหลักวิชาการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ การจัดทำแผนพัฒนาบุคคล (INDIVIDUAL Development Plan : IDP) ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องกำหนดกรอบระยะเวลา ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ และกลไกการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถประเมินความก้าวหน้าและปรับปรุงแผนได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ความร่วมมือระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการดังกล่าว

โดยสรุป การประยุกต์ใช้กรอบแนวคิด ๗๐:๒๐:๑๐ ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเป็นแนวทางที่ช่วยยกระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากรูปแบบการฝึกอบรมเชิงเดี่ยวไปสู่การพัฒนาที่มีความเป็นองค์รวม มีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานจริง อันนำไปสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรและความยั่งยืนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระยะยาว

๕. ความเชื่อมโยงกับนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

นโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ ได้กล่าวถึงทิศทางการพัฒนาประเทศ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรท้องถิ่นในอนาคตหลายประการ ดังนี้

๕.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔)

กำหนดการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินในส่วนที่เกี่ยวกับบุคคลภาครัฐ โดยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์ สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๘๐

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๘๐) เป็นการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาวและกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่าง

ต่อเนื่อง และมีการบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกันและเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ดังนั้น เมื่อพิจารณาทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์แล้ว พบว่า มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูงตามสายงานตน ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง อาทิ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม การพัฒนาศักยภาพตลอดช่วงชีวิต การเสริมสร้างให้มีสุขภาวะที่ดี และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

(๒) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่เน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก "ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม" โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจในการให้บริการ มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการป้องกันทุจริตประพฤติมิชอบ รวมทั้งต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐที่สามารถจูงใจและดึงดูดให้คนดีคนเก่งเข้ามาร่วมพลังการทำงานที่มีความมุ่งมั่นและมีแรงบันดาลใจในการที่จะร่วมกันพลิกโฉมประเทศ ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และบุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ เป็นต้น

๕.๓ แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

ได้กำหนดกลไกระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดี คนเก่งไว้ในภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับและสายอาชีพมีขีดความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อย่างมืออาชีพสอดคล้องกับสายอาชีพ ช่วงอายุ และพื้นที่ปฏิบัติงาน ผู้บริหารทุกระดับในภาครัฐมีภาวะผู้นำที่เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example) สามารถสร้างนวัตกรรมการบริหารได้อย่างต่อเนื่อง ภาครัฐมีผู้นำรุ่นใหม่ที่มีทักษะและทัศนคติที่พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ และบุคลากรภาครัฐทุกระดับมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และเพื่อรองรับผลกระทบของสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) มุ่งเน้นการสร้างเอกภาพแห่งพลังในการขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูประบบบริหารราชการ

แผ่นดิน เพื่อให้การจัดทำบริการสาธารณะ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๕.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐

ได้กำหนดเป้าหมายเพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ "สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน" ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไกเพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม โดยภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสมในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย

๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัดแก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม

๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ และ

๔) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

๕.๕ มติคณะรัฐมนตรี

๑. มติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้ใช้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนภาครัฐ โดยให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรกลางการบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัยและมีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงานและการสร้างรัฐบาลแบบเปิดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

๒. มติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงให้บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๕.๖ ระบบราชการ ๔.๐

ระบบราชการ ๔.๐ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแนวคิดสำคัญคือ การเปลี่ยนจาก "ราชการที่เน้นขั้นตอน" ไปสู่ "ราชการที่เน้นผลลัพธ์" และ "ประชาชนเป็นศูนย์กลาง" โดยเน้นการใช้ข้อมูล เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน การตัดสินใจ และการให้บริการสาธารณะ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งวัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และทัศนคติของบุคลากร เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ Thailand ๔.๐ ระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better

Governance, Happier Citizens) และสามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ปิดกั้นหรือแยกส่วน แต่การแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสานงาน และทำงานร่วมกันทั้งภายในองค์กร ระหว่างหน่วยงาน และกับภาคส่วนอื่น เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และประชาชน เปิดเผยข้อมูลสาธารณะ อาทิ งบประมาณ โครงการ หรือผลการดำเนินงาน ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้ง่าย รวมถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ เช่น การจัดประชาคม การรับฟังความคิดเห็น หรือการใช้แฟลตฟอร์มออนไลน์เพื่อรับข้อเสนอแนะและการถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ซึ่งเป็นหัวใจของระบบราชการ ๔.๐ แนวคิดนี้มองว่าประชาชนไม่ใช่เพียงผู้รับบริการ แต่เป็น "หุ้นส่วน" ในการพัฒนาท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องออกแบบบริการสาธารณะให้สอดคล้องกับความต้องประชาชนในการขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Data) ซึ่งต้องมีระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงของทางราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน เช่น การพัฒนาระบบบริการแบบเบ็ดเสร็จ การลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการ การให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์หรือการจัดตั้งศูนย์บริการประชาชนแบบครบวงจร นอกจากนี้ ยังต้องรับฟังเสียงของประชาชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลไปปรับนโยบายและการบริการให้ดียิ่งขึ้น

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) การพัฒนาบุคลากร กระบวนการทำงาน และเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีบุคลากรที่มีทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล วิเคราะห์ข้อมูล และคิดแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัว ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประยุกต์และบูรณาการองค์ความรู้ เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐ ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ดังกล่าวต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ ๆ อย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

๑. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวยการบริหารงาน ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การดำเนินงาน ไปจนถึงการติดตามและประเมินผล โดยเน้นการทำงานแบบเครือข่าย การแบ่งปันทรัพยากร ความรู้ และประสบการณ์ เพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น และให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดต่อสังคมโดยรวม

๒. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) การคิดค้นสิ่งใหม่ หรือปรับปรุงสิ่งเดิมให้ดีขึ้นไม่ว่าจะเป็นกระบวนการทำงาน การให้บริการ นโยบาย หรือรูปแบบการบริหาร เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะ ให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศหรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ โดยอาศัยกระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

เพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป หรือเป็นการนำเอาศาสตร์พระราชาว่าด้วย "เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา" เข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงาน การบริหารจัดการข้อมูล และการให้บริการสาธารณะ เพื่อเพิ่มความรวดเร็ว โปร่งใส และประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ประชาชนเข้าถึงบริการของรัฐได้ง่ายขึ้นครอบคลุมทั้งการใช้ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ การให้บริการออนไลน์ เช่น การชำระภาษีหรือยื่นคำร้องผ่านเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชั่น การจัดทำฐานข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการใช้ข้อมูลในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางนี้ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน ลดการใช้กระดาษ เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการบริการประชาชน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่นสู่ระบบราชการ ๔.๐

๕.๗ การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government)

การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย เป็นแนวทางสำคัญในการปฏิรูประบบราชการให้สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคดิจิทัล รัฐบาลดิจิทัลมิได้หมายถึงเพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานราชการเท่านั้น แต่เป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐทั้งระบบ เพื่อให้ความคล่องตัว โปร่งใสมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยรัฐบาลตระหนักถึงความสำคัญของการปรับเปลี่ยนหน่วยงานภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ ขึ้น เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการบริหารงานของภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัลและสามารถยกระดับการให้บริการประชาชนให้มีความสะดวกและเปิดเผยโดยพระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการดิจิทัลสาธารณะ และเพื่อเป็นกรอบการพัฒนาประเทศสำหรับการเปลี่ยนผ่านภาครัฐเข้าสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลในทิศทางเดียวกน สำนักงานพัฒนาระบบดิจิทัล (สพร.) จึงจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐ ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติดังกล่าวและให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติ อันจะทำให้การพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเป็นไปตามเป้าหมายของประเทศที่วางไว้ โดยกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย "บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน" เพื่อให้ภาครัฐให้บริการประชาชนด้วยระบบดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพผ่านการให้บริการที่โปร่งใส ทันสมัยและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลของรัฐ และมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการให้บริการของภาครัฐ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์บริการให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลขอชประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐ มีวัตถุประสงค์หลัก ๓ ประการ ได้แก่

๑. เพื่อพัฒนาบริการดิจิทัลสาธารณะของรัฐที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ สามารถอำนวยความสะดวกในการให้บริการและเป็นที่ยอมรับของประชาชน

๒. เพื่อเป็นแนวทางสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการยกระดับการบริหารจัดการและการดำเนินงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว มีการบูรณาการแบบไร้รอยต่อ เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๓. เพื่อเป็นกรอบทิศทางให้หน่วยงานภาครัฐจัดทำแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ และสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย

๕.๘ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐

เป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมและพัฒนาให้การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและประโยชน์ของประเทศ รวมทั้งสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น โดยมีวิสัยทัศน์ "พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เกิดการยกระดับ

ศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูงนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น และสร้างคุณค่าแก่ประเทศชาติอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน" และมีเป้าหมาย ๑) บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรม ๒) เสริมแรงการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนและ ๓) สร้างคุณค่าให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของสำนักงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๖. ทฤษฎีและความรู้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๖.๑ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นภารกิจสำคัญที่มีบทบาทโดยตรงต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะ และความสำเร็จของการพัฒนาท้องถิ่น เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรหลักที่ขับเคลื่อนนโยบาย แผนงาน และโครงการต่างๆ ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิ ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีคุณภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระยะยาว กระบวนการเหล่านี้ต้องดำเนินการภายใต้หลักกฎหมาย ระเบียบการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ประกอบกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะเฉพาะ เนื่องจากต้องคำนึงถึงโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำรวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณ ขนาดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่มีความหลากหลาย ดังนั้น การบริหารบุคลากรในท้องถิ่นจึงต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวตามบริบทของพื้นที่ และเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมต่อการให้บริการประชาชน สามารถพิจารณาได้ในหลายมติ ได้แก่

๑. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
๒. การสรรหาและคัดเลือก
๓. การพัฒนาและฝึกอบรม
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๕. การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ
๖. การสร้างแรงจูงใจและการรักษาบุคลากร

นอกจากนี้ แนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคใหม่ยังมุ่งเน้นการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRM) โดยเชื่อมโยงการบริหารบุคลากรเข้ากับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคล เช่น ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการฝึกอบรมออนไลน์ผ่านระบบ e – Learning เป็นต้น

ดังนั้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของท้องถิ่นให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบโปร่งใส และยึดหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมเทคโนโลยี และความ

ต้องการของประชาชน เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนและตอบสนองต่อประชาชนได้อย่างแท้จริง

๖.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งเสริมสร้างความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงมิใช่เพียงการฝึกอบรมเฉพาะด้านเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งบทบาทสำคัญในการให้บริการสาธารณะและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน การศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม หรือสวัสดิการสังคม ดังนั้น บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะที่หลากหลาย เพื่อรองรับภารกิจที่ครอบคลุมหลายมิติ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารงานท้องถิ่นและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาองค์กร ความแตกต่างของศักยภาพบุคลากรในแต่ละพื้นที่ และการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและนโยบายภาครัฐ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องการมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และสิ่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถพิจารณาได้ในหลายด้าน ดังนี้

๑. การพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน (Knowledge and Skill Development) เป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งให้บุคลากรมีความรู้ในกฎหมาย ระเบียบ นโยบาย และกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงทักษะด้านเทคนิคที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น การบริหารงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น และการให้บริการประชาชน

๒. การพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่ง (Competency Development) เป็นการเสริมสร้างความสามารถที่จำเป็นต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เช่น สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การบริการประชาชน และภาวะผู้นำ โดยต้องกำหนดกรอบสมรรถนะให้สอดคล้องกับลักษณะงานและระดับตำแหน่ง

๓. การพัฒนาภาวะผู้นำและผู้บริหาร (Leadership Development) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากผู้บริหารต้องทำหน้าที่กำหนดทิศทาง นโยบาย และการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ การพัฒนาผู้นำจึงควรมุ่งเน้นทั้งด้านความรู้ทางการบริหาร ทักษะการบริหารคน การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

๔. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวทางที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้ การทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ การพัฒนาในลักษณะนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวได้รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง

๕. การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกสาธารณะ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องทำงานใกล้ชิดกับประชาชนการปลูกฝังค่านิยมด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการยึดประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ จะช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

โดยกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรอาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสัมมนาถ่ายทอดประสบการณ์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการทำงานจริงและการสอนงาน การเรียนรู้จากการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การมอบหมายงาน

พิเศษ การให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) และการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (e-Learning) เป็นต้น ซึ่งควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะงานและความต้องการของบุคลากร

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกระบวนการที่มุ่งยกระดับศักยภาพของบุคลากรทั้งในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน และสร้างประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่

๖.๓ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้ (Knowledge Management System)

ระบบการจัดความรู้สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกลไกสำคัญในการรวบรวม จัดเก็บ ถ่ายทอด และใช้ประโยชน์จากความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะ และสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีภารกิจใกล้ชิดกับประชาชนและต้องรับผิดชอบงานที่หลากหลาย การมีระบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความต่อเนื่องของงาน ลดความซ้ำซ้อนและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร

ความรู้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ประเภทหลัก ได้แก่ ความรู้ที่เป็นทางการ (Explicit Knowledge) และความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ความรู้ที่เป็นทางการ เช่น กฎหมาย ระเบียบ คู่มือปฏิบัติงาน รายงาน แผนพัฒนา และฐานข้อมูลต่างๆ สามารถจัดเก็บในรูปแบบเอกสารหรือระบบดิจิทัลได้ ส่วนความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล เช่น ประสบการณ์ ทักษะเฉพาะ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า หรือความเข้าใจบริบทของพื้นที่ เป็นความรู้ที่ต้องอาศัยกระบวนการถ่ายทอด เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสอนงาน หรือการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดสู่บุคลากรรุ่นต่อไป องค์ประกอบสำคัญของระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถพิจารณาได้ในหลายด้าน ดังนี้

๑. โครงสร้างและนโยบายการจัดการความรู้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องกำหนดนโยบายและแนวทางการจัดการความรู้ที่ชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งกำหนดหน่วยงานหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบด้านการจัดการความรู้โดยเฉพาะ

๒. กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นแนวทางที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ในการรวบรวม สร้าง จัดเก็บ ถ่ายทอด และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความผิดพลาด และทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยกระบวนการจัดการความรู้ เป็นวงจรที่เชื่อมโยงกันตั้งแต่การค้นหา ความรู้ที่จำเป็น ไปจนถึงการนำความรู้ไปใช้และพัฒนาเป็นความรู้ใหม่ เป็นระบบที่ช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถระบุ สร้าง จัดเก็บ เข้าถึง แบ่งปัน และใช้ประโยชน์จากความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ลดการสูญเสียความรู้ และพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน ดังนี้

๒.๑ การบ่งชี้ความสำเร็จ (Knowledge Identification) เป็นการพิจารณาว่าต้องการความรู้อะไร เพื่อให้สามารถดำเนินภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสำรวจว่าความรู้สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในรูปของเอกสาร ระบบงาน ประสบการณ์ของบุคลากร รวมทั้งต้องวิเคราะห์ความรู้ที่ยังขาดอยู่ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญเพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดการความรู้ทั้งหมด และช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาได้อย่างตรงจุดองการจัดการความรู้ทั้งหมด และช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาได้อย่างตรงจุด

๒.๒ การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เป็นการพัฒนาความรู้ใหม่ หรือแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การวิจัย การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ขั้นตอนนี้ช่วยให้องค์กรมีความรู้ที่ทันสมัย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

๒.๓ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการนำความรู้ที่ได้มาจัดหมวดหมู่และวางโครงสร้างการจัดเก็บให้เป็นระเบียบ เช่น การจัดทำฐานข้อมูลความรู้ การจัดทำคู่มือการ

ปฏิบัติงาน หรือการจัดหมวดหมู่เอกสารต่างๆ เพื่อให้สามารถค้นหาและนำไปใช้ได้ง่าย ขั้นตอนนี้ช่วยป้องกันไม่ให้ความรู้กระจัดกระจายหรือสูญหาย และทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ได้สะดวก

๒.๔ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เป็นการคัดเลือก ปรับปรุง และสรุปความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่ถูกต้อง เข้าใจง่าย และสามารถนำไปใช้ได้จริง เช่น การสรุปบทเรียนจากโครงการ การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรือการปรับปรุงคู่มือการทำงาน ขั้นตอนนี้ช่วยให้ความรู้มีคุณภาพและมีความน่าเชื่อถือ

๒.๕ การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) เป็นการทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ที่จัดเก็บไว้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง เช่น การใช้ระบบฐานข้อมูลความรู้ เว็บไซต์ หรือระบบอินทราเน็ตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากความรู้ถูกจัดเก็บอย่างดีแต่ไม่สามารถเข้าถึงได้ง่าย ก็จะไม่เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน

๒.๖ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากร หรือระหว่างหน่วยงาน เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การจัดชุมชนนักปฏิบัติการสอนงาน หรือระบบพี่เลี้ยง ขั้นตอนนี้ช่วยให้ความรู้กระจายไปทั่วองค์กร ลดการทำงานซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๒.๗ การเรียนรู้และการนำความรู้ไปใช้ (Learning and Knowledge Application) ซึ่งถือเป็นหัวใจของกระบวนการจัดความรู้ เพราะความรู้จะมีคุณค่าเมื่อถูกนำไปใช้จริงในการปฏิบัติงาน เช่น การปรับปรุงวิธีทำงาน การแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนานวัตกรรม เมื่อมีการนำความรู้ไปใช้แล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการสรุปบทเรียนและนำผลที่ได้กลับมาพัฒนาเป็นความรู้ใหม่ ทำให้เกิดวงจรการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเครื่องมือสำคัญในการรวบรวม ถ่ายทอด และใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนาศักยภาพบุคลากร และยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน การดำเนินงานด้านการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

๖.๔ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA)

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สำหรับองค์กปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรอบแนวคิดและเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการยกรับคุณภาพการบริหารงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพโปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรให้มีระบบบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐาน ทันสมัย และสอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล ซึ่งเป็นพัฒนามาจากเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (MBNQA) ซึ่งได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติว่าเป็นแนวทางในการบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประเทศต่าง ๆ ได้นำไปพัฒนาเป็นเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เช่น แคนาดา (CAE) ออสเตรเลีย (ABEA) ญี่ปุ่น (JOA) เป็นต้น โดยสำนักงาน ก.พ.ร. นำแนวคิดของ MBNQA มากำหนดเป็นเกณฑ์ PMQA ที่สอดคล้องกับวิธีปฏิบัติราชการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และได้นำมาใช้ในการส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง โดยมีองค์ประกอบทั้งหมด ๗ หมวด ดังนี้

หมวดที่ ๑ การนำองค์การ เป็นการประเมินการดำเนินการของผู้บริหารในเรื่องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม ความคาดหวังในผลการดำเนินการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการสื่อสารนโยบาย สร้างแรงจูงใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ในส่วนราชการ การกำกับดูแลตนเองที่ดี และความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

หมวดที่ ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการประเมินวิธีการกำหนดและถ่ายทอดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปปฏิบัติและวัดผลความก้าวหน้า

ของการดำเนินการ สอดคล้องกับภารกิจ ความต้องการของประชาชน และบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม รวมถึงการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และการปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง

หมวดที่ ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการประเมินการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบ การสร้างความสัมพันธ์ และการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ รวมถึงการพัฒนาระบบบริการที่สะดวก รวดเร็ว มีคุณภาพ และเป็นธรรม พร้อมทั้งมีการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียนเพื่อนำมาปรับปรุงให้บริการ

หมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการประเมินการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์การ

หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้การสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ตามทิศทางองค์การ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การพัฒนาสมรรถนะ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์การ

หมวดที่ ๖ การจัดการกระบวนการ เป็นการประเมินการจัดการกระบวนการ การให้บริการและกระบวนการอื่นที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกระบวนการสนับสนุน เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์การ ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และมีคุณภาพ

หมวดที่ ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วนราชการในมิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์การ

๗. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานมีจำนวน ๑๐๓ สายงาน ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๔๒ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม) และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๖๓ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แก้ไขมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๘. ความรู้สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑) ความรู้ที่จำเป็นในงาน
๒) ความรู้เรื่องกฎหมาย
๓) ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
๔) ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
๕) ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
๖) ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
๗) ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
๘) ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
๙) ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ เช่น ผลกระทบสิ่งแวดล้อม
๑๐) ความรู้เรื่องการทำงบการเงิน และงบประมาณ

๑๑) ความรู้เรื่องระบบบริหารงานการคลัง
๑๒) ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
๑๓) ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
๑๔) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
๑๕) ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๖) ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
๑๗) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
๑๘) ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
๑๙) ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
๒๐) ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software และ Network
๒๑) ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

๙. ทักษะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑) ทักษะการบริหารข้อมูล
๒) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๓) ทักษะการประสานงาน
๔) ทักษะในการสืบสวน
๕) ทักษะการบริหารโครงการ
๖) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
๗) ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
๘) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
๙) ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๑๐. สมรรถนะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๑) สมรรถนะหลัก

สมรรถนะที่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี ๕ สมรรถนะ ได้แก่ ๑) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๔) การบริการเป็นเลิศ และ ๕) การทำงานเป็นทีม

(๒) สมรรถนะประจำผู้บริหาร

สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น ต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มี ๔ สมรรถนะ ได้แก่ ๑) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ๒) ความสามารถในการเป็นผู้นำ ๓) ความสามารถในการพัฒนาคน และ ๔) การคิดเชิงกลยุทธ์

(๓) สมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งงาน/สายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น มี ๒๒ สมรรถนะทุกประเภทกำหนด อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ ได้แก่ ๑) การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ ๒) การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ ๓) การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก ๔) การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล ๕) การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์ ๖) การคิดวิเคราะห์ ๗) การบริหารความเสี่ยง ๘) การบริหารทรัพยากร ๙) การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย ๑๐) การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ ๑๑) การวางแผนและการจัดการ ๑๒) การวิเคราะห์และบูรณาการ ๑๓) การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน ๑๔) การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ๑๕) การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์ ๑๖) ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ ๑๗) ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ๑๘) ความคิดสร้างสรรค์ ๑๙) ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ๒๐) จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ๒๑) ศิลปะโน้มน้าวจูงใจ และ ๒๒) สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น

๑๑. หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่น ประกอบด้วย

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัลเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคงากรท้องถิ่น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของตามประเภท สายงาน และตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ เพื่อปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อทางราชการ

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรท้องถิ่นยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมอย่างเคร่งครัด มีความประพฤติที่ตั้งอยู่บนหลักคุณธรรม ยึดแนวทางตามประมวลจริยธรรม การรักษาวินัย และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชน

๑๒. วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดทัศนคติและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติราชการ อันจะส่งผลให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะเฉพาะด้านเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงานดียิ่งขึ้น

(๓) การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ หรือศึกษาดูงาน

การศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ คือ การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริม สนับสนุนหรืออนุญาตให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา ภายในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ

และประสบการณ์ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การศึกษาต่ออาจเป็นการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับประกาศนียบัตร ปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก รวมถึงการศึกษาเฉพาะทางหรือหลักสูตรวิชาชีพ โดยผู้เข้ารับการศึกษาสามารถศึกษาในสถาบันที่ได้รับการรับรองทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามที่ ก.จ ก.ท และก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปศึกษา เรียนรู้ หรือสังเกตการณ์การดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร หรือสถาบันที่ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี มีความเชี่ยวชาญ หรือมีนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ได้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของตนเองและองค์กร การศึกษาดูงานเป็นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริงจากผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต้นแบบ ซึ่งช่วยให้ผู้เข้ารับการศึกษาดูงานได้เข้าใจวิธีการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติ

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ตลอดจนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

การประชุม (Meeting) หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชี้แจงนโยบาย หรือพิจารณาเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน หรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การประชุมที่มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติจริง โดยผู้เข้าร่วมจะได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรม การฝึกปฏิบัติ การทำงานกลุ่ม การวิเคราะห์กรณีศึกษา หรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

การสัมมนา (Seminar) หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจ หรือและเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นหรือหัวข้อเฉพาะ โดยมีการบรรยาย อภิปราย หรือเสวนา จากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับความรู้ แนวคิด และมุมมองใหม่ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้บังคับบัญชา ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงานทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางและถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และประสบการณ์ที่จำเป็น เพื่อให้ผู้รับการสอนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการเรียนรู้และฝึกทักษะจากการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายใต้คำแนะนำ กำกับดูแล หรือถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้บังคับบัญชา ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญในงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การฝึกขณะปฏิบัติงานเป็นรูปแบบการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ทำให้ผู้รับการฝึกได้เข้าใจขั้นตอน วิธีการ และปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะอย่างใกล้ชิดสามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ได้ทันที

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถหรือประสบการณ์สูงกว่า ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง คอยให้คำปรึกษา แนะนำ ถ่ายทอดประสบการณ์ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนาความรู้ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม ตลอดจนเติบโตสายอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพการเป็นพี่เลี้ยงมุ่งเน้นความสัมพันธ์เชิงพัฒนาในระยะยาว โดยพี่เลี้ยงจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ผู้ชี้แนะแนวทาง และแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการประพฤติตนในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ แรงจูงใจ และความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับการดูแล

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง หรือเสนอข้อคิดเห็นเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือหน่วยงาน การให้คำปรึกษาแนะนำมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหา การประเมินสถานการณ์และการเสนอแนวทางแก้ไขหรือแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของงานโดยอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของผู้ให้คำปรึกษา เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการสับเปลี่ยนหรือมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือหน่วยงานที่แตกต่างจากงานเดิมเป็นการชั่วคราวหรือเป็นระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่หลากหลาย สามารถเข้าใจภาพรวมของงานในองค์กรและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบด้าน การหมุนเวียนงานช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้กระบวนการทำงานในหลายบทบาท ลดความซ้ำซากจำเจของงานเดิม เสริมสร้างความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมสำหรับการรับผิดชอบงานที่มีความหลากหลายหรือมีความซับซ้อนมากขึ้นในอนาคต

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วิธีการ และรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความต้องการ ความสนใจ หรือความจำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เช่น หนังสือ เอกสารวิชาการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรออนไลน์ หรือแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่เหมาะสม การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรความรู้ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) กระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่นๆ โดยผู้เรียนรู้สามารถเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้ บทเรียนออนไลน์ สื่อมัลติมีเดีย ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่หลากหลายและทันสมัย อันเป็นการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๑๓. การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรท้องถิ่น

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่องบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๑๔. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๔.๑ ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นประธานกรรมการ
๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นกรรมการ
๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๑๔.๒ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) คัดเลือก	เป็นประธาน
๒) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓ คน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓ คน	เป็นกรรมการ
๓) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒ คน	เป็นกรรมการ
๔) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒ คน	เป็นกรรมการ
๕) เลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)	เป็นกรรมการและเลขานุการ

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลใดที่มีความพร้อม อาจจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของตนเอง แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงประกาศใช้บังคับได้

๑๕. กระบวนการพัฒนาบุคลากร

(๑) วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาบุคลากร อาจมีสาเหตุจากความจำเป็นเนื่องจากมีปัญหา ข้อบกพร่องต่าง ๆ เกิดขึ้นจากการปฏิบัติราชการหรือการร้องเรียนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) เช่น การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนไม่ตอบสนองต่อความต้องการอย่างแท้จริง การปฏิบัติราชการมีความล่าช้าหรือเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร เป็นต้น หรือการต้องการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการต่าง ๆ อันเนื่องมาจากความจำเป็นที่ต้องปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมปัจจุบัน ทำให้ต้องมีการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะมีการวิเคราะห์จากภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความต้องการพัฒนาของบุคลากรและสภาพแวดล้อม เพื่อวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

(๒) การออกแบบแผนพัฒนาบุคลากร

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ออกแบบและวางแผนการจัดแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยต้องคำนึงถึง

ลักษณะประเภทของการพัฒนาบุคลากรรวมทั้งการกำหนดหลักสูตร หลักการและเหตุผล เป้าหมายการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา งบประมาณ และการติดตามและประเมินผลในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดเป็นการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุก ๓ ปี และการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี ตามผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงการพัฒนาให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นหลัก

(๓) การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่น อาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้ โดยวิธีการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นสามารถกระทำได้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม เช่น การพัฒนาตนเอง การพัฒนาในงาน การพัฒนานอกงาน ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาและ ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม จึงต้องมีการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร และเรียงลำดับว่าความต้องการใดที่ควรต้องได้รับการสนองตอบก่อนหลังตามลำดับความสำคัญ รวมไปถึงความต้องการพัฒนาของบุคลากรท้องถิ่นในสังกัดด้วย

(๔) การติดตามและการประเมินผล

การติดตามและการประเมินผล เป็นกลไกที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ทราบถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ และนำไปสู่การทบทวน ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์จนส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนด ของแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙) โดยใช้หลักการ PDCA กล่าวคือ มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ (Plan) คือ แผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙) แล้วนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอด การแปลงแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ มีการติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดหรือไม่ (Check) และหากพบว่า ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กำหนดตามวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ก็จะได้ทำโครงการเพื่อพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้นต่อไปจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร (Act)

๑๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างชัดเจน แน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๗. ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิด จริยธรรมและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึงเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๔. ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ทำงานร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

๕. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอันจะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๖. ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด มีหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – พ.ศ. ๒๕๗๒ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนงานในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นต่อไป

๑๘. ความสมบูรณ์ของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณีภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๖ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไปเพื่อเป็นกรอบการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพบุคลากรท้องถิ่นให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรมในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

เมื่อใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการบังคับใช้แผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ในรอบถัดไป (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๓ - พ.ศ. ๒๕๗๕) โดยเริ่มจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เป็นการล่วงหน้าเพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ได้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๗๒

๑๙. การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

กรณีแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี อยู่ระหว่างประกาศใช้บังคับ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลความจำเป็นและประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ตามหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละตำแหน่งที่ต้องได้รับการพัฒนา การปรุงวิธีการพัฒนาบุคลากร หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องขอความเห็นชอบ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณีและให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ทุกครั้งโดยระบุว่าเป็นการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ครั้งที่เท่าใดให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – พ.ศ. ๒๕๗๒ ครั้งที่.....