

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุโขทัย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดสุโขทัยเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.ท. ครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสุโขทัย ในฐานะประธานกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดสุโขทัย ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๒๙๙ ที่กำหนดไว้ว่า “ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

ข้อ ๓๐๘ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้เทศบาลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี แล้วให้เทศบาล ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลด้วย

เพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลตามระบบแห่ง ที่ได้มีการนำระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบสมรรถนะมาบังคับใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์และประเมินสมรรถนะของบุคลากรซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนค่าตอบแทน, การพัฒนาบุคลากร, การจ่ายเงิน โบนัส, การเลื่อนระดับ และการให้พ้นจากราชการนั้น เทศบาลตำบลกลางดง จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรของเทศบาลตำบลกลางดง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกลางดง

๒. วัตถุประสงค์การพัฒนา

- ๒.๑ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลกลางดง
- ๒.๒ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง
- ๒.๓ ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลกลางดง
- ๒.๔ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลกลางดง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
- ๒.๕ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ๒) ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ๓) ด้านการบริหาร

- ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๓. เป้าหมายของการพัฒนา

- ๓.๑ คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลกลางดง
- ๓.๒ สมาชิกสภาเทศบาลตำบลกลางดง
- ๓.๓ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลกลางดง

๔. ขอบเขตการดำเนินการ

- ๔.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๔.๒ ศึกษาวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลกลางดง
- ๔.๓ สสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/กอง ว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใด
- ๔.๔ ตรวจสอบประวัติการฝึกอบรมของพนักงาน
- ๔.๕ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และร่วมกันวิเคราะห์ SWOT
- ๔.๖ สรุปและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๔.๗ เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. สุโขทัย เพื่อให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกลางดง
- ๔.๘ ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกลางดง

๕. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

- ๕.๑ เติงปริมาณ ทำให้เทศบาลตำบลกลางดง มีแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ จำนวน ๑ เล่ม และนำไปประกาศใช้ในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐
- ๕.๒ เติงคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกลางดง มีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมและมีระบบมากขึ้น