

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในท้องถิ่น การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วยในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๑. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีดังนี้

๑) เพื่อกำหนดรูปแบบ แนวทาง เนื้อหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย ให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๒) เกิดการปรับกลไก (กฎ ระเบียบ กระบวนการ ระบบ ฯลฯ) ในการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในส่วนการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

๓) เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในลัทธิหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่างๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

๒. วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย

“ ยึดมั่นธรรมาภิบาล นำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ สร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน ”

๓. พันธกิจการพัฒนา

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๔. เป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๒. ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๓. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๔. มีการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย

๕. มีการจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วยที่ชัดเจนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ ของงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนางานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาศักยภาพตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. พัฒนาผู้นำและพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล
๒. ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของพนักงานส่วนตำบล รองรับระบบราชการ ยุคใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
๓. ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ รองรับการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ ตามนโยบายรัฐบาล
๔. ส่งเสริมให้มีการประเมินผลบุคลากรเพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการผู้นำและพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีคุณภาพ

และค่านิยมสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาผู้นำและพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์สามารถสร้างวัฒนธรรม การทำงานแบบใหม่ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตอบสนองการบริหารงานตามนโยบายของคณะผู้บริหาร และ นโยบายรัฐบาล

มาตรการ ๑. ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม ผู้นำและพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล

 ๒. ยกย่องพนักงานส่วนตำบล / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

 ๓. สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี

ระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ตัวชี้วัด ผู้นำและพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ มีความเข้าใจ และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน อย่างน้อยร้อยละ ๘๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมสร้างสรรค์ของ พนักงานส่วนตำบลเพื่อรองรับวัฒนธรรมใหม่การทำงานของ พนักงานส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ในส่วนราชการและยกระดับคุณภาพของ
พนักงานส่วนตำบลให้เป็นผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานขององค์ความรู้ควบคู่กับ
ค่านิยม สร้างสรรค์ และปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

มาตรการ

๑. ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงานส่วนตำบล
โดยอาศัยโครงการตามรอย พระยุคลบาทเพื่อราชการใสสะอาด และ
ประโยชน์สุขของประชาชน
๒. พัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยอาศัยการฝึกอบรมและการศึกษา
๓. พัฒนาการเรียนรู้ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การสร้างชุดการเรียนรู้ด้วย
สื่ออิเล็กทรอนิกส์
๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีปฏิบัติงานของข้าราชการโดยมุ่งเน้นที่
การพัฒนาคุณภาพ การให้บริการของเจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกส่วนราชการ

ระยะเวลา

พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่มีค่านิยมสร้างสรรค์ภาครัฐเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่มีวัฒนธรรมค่านิยมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนของพนักงานส่วนตำบลที่มีจิตสำนึกและวิธีการทำงานที่มุ่งให้
บริการประชาชน

เป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วยทุกคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีสมรรถนะตามบทบาทและ ภารกิจของส่วนราชการรองรับการบริหารงานแบบบูรณาการ และ นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของส่วนราชการ ให้มี
สมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจที่เป็นหน้าที่และความสามารถที่กำหนด
ตามกลุ่มงาน เพื่อสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการ

๑. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยยึดหลักการบริหารงานแบบบูรณาการ
๒. สร้างและพัฒนาหลักสูตรหรือฝึกอบรมเพื่อสร้างขีดความสามารถของพนักงานส่วนตำบลแต่ละส่วน
๓. ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล และมีการประเมินผลติดตามผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๔. ติดตามวิเคราะห์วิจัยกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่องานราชการและประชาชน

ระยะเวลา

พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ได้รับการพัฒนา มีสมรรถนะที่สอดคล้องตาม บทบาทภารกิจงานเพิ่มขึ้น
๒. มีหลักสูตรหรือชุดอบรมพัฒนาสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลที่ได้มาตรฐานทุกส่วนราชการ
๓. จำนวนผู้บริหารและประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการเพิ่มขึ้น จากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากรเพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของกับกระบวนการประเมินพนักงานส่วนตำบลให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการ

๑. พัฒนาผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการและวิธีการประเมินพนักงานส่วนตำบล
๒. พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประชาสัมพันธ์กระบวนการประเมินพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด

๑. มีแผนงาน/โครงการ ที่สามารถดำเนินการประเมินทั้งระบบที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสและเป็นธรรม
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลทุกระดับที่มีความเข้าใจและพึงพอใจในกระบวนการประเมินข้าราชการ

๖. ปัจจัยความสำเร็จ

๑. ท้องถิ่นให้ความสำคัญในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย ให้การสนับสนุนทุกด้านเพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การบรรลุเป้าประสงค์และมีความต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีมีค่านิยมสร้างสรรค์ เน้นคุณธรรม ประจําใจ และมีวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ มีบทบาทในการสนับสนุนและผลักดันการทำงานพนักงานส่วนตำบลอย่างจริงจัง

๓. พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจริงจัง

๔. หน่วยงานและทุกส่วนราชการ แสวงหาแนวทางความร่วมมือในการ แลกเปลี่ยนทรัพยากร ด้านวิชาการ อุปกรณ์และเทคโนโลยี ตลอดจนแหล่งทุนเพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรในการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้บรรลุผล

๕. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีนโยบายกิจกรรมในการสนับสนุนและให้ความสำคัญ เรื่องการจัดทำยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นการบูรณาการโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของท้องถิ่นที่เน้นการสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง หรือกรอบการพัฒนาอย่างเป็นระบบชัดเจน

๗. ทุกส่วนราชการให้ความร่วมมือในการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

๘. ชีตความสามารถของพนักงานส่วนตำบลที่ดีรับมอบหมายให้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๗. การวิเคราะห์ SWOT Analysis ของการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย โดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วยอย่างทั่วถึง ตรงตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ การปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอก

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๕. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
๖. กลุ่มงานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๒. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๔. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

อุปสรรค (Threat : T)

๑. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การโอน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
๒. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคามของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย พบว่า การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องมีการปรับปรุง เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านกล้วย จึงต้องมีการทำ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขึ้น

๘. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย เห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๙. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๙.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาคณะที่เห็นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม

๙.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๑๐. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น