



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี  
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity And Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ซึ่งบุคคลของหน่วยงานเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ในหลากหลายหน้าที่ บุคลากรขององค์กรจะเป็นผู้สร้างสรรค์งานด้านต่างๆ และเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและนโยบาย รวมถึงบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชน การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรบุคคลให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัย การจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี องค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี จึงกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**๑. หลักเกณฑ์ด้านการวางแผนอัตรากำลัง**

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด กำหนดการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานในแต่ละส่วนราชการให้มีการวิเคราะห์อัตรากำลังคน ปริมาณงาน ภารกิจเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังคน นำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี พิจารณา

๑.๒ มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวนตำแหน่ง เพิ่มหรือลดจำนวนตำแหน่งปรับปรุงตำแหน่งทุกประเภท ทุกระดับให้เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

## **๒. หลักเกณฑ์ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร**

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องมีการบริหารส่วนตำบลปราณบุรีให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่ความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพและจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๒ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติ ให้ดำเนินการตามแผนการสรรหา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด

๒.๓ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องมีประกาศรับสมัครผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ และช่องทางการสื่อสารอื่นๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี อีกทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## **๓. หลักเกณฑ์ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

๓.๑ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุ และแต่งตั้งตามลำดับในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

๓.๒ การย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่ง ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลเดียวกัน ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้สั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

## **๔. หลักเกณฑ์ด้านการพัฒนาบุคลากร “พัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง ยิ่งขึ้น”**

๔.๑ ให้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความชัดเจนและเป็นระบบ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีความรู้ความชำนาญมากขึ้น ในการพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสร้างผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ต่อไป

๔.๒ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดส่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรต่างๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่ส่วนราชการจัดขึ้น พัฒนาส่วนราชการให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” โดยอาศัยกระบวนการ “การจัดการความรู้” มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการนันทนาการบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากร เช่น e-learning หรือ e-exam

### **๕. หลักเกณฑ์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ**

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องเป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการนั้น รวมทั้งต้องเป็นไปด้วยคุณธรรม ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators – KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนด เป้าหมายการทำงานของบุคลากรร่วมกัน ซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางในการ พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดนั้นๆ เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดี เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

### **๖. หลักเกณฑ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต**

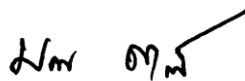
มีระบบการจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากร มีการสร้างสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี ที่เหมาะสมในที่ทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัย เช่น จัดโครงการหรือกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยและความหลากหลาย ของบุคคลภายในองค์กร เพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็น อันจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน ภายใต้อาคารที่ร่มรื่นเหมาะสม จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชน ที่ปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม

### **๗. หลักเกณฑ์ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากร**

พนักงานส่วนตำบลต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกัน มิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย อย่างไรก็ตาม องค์กร บริหารส่วนตำบลปรารถนาจะเน้นการส่งเสริมและป้องกันมากกว่าการลงโทษ เพื่อสร้างวัฒนธรรมอันดีขององค์กร ให้เป็นที่ยอมรับ และเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยจัดทำเป็นคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นปัจจุบัน รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้ รายงานนายกองค้การบริหารส่วนตำบลปราณบุรีทราบโดยทันที

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายบำรุง ตริเพชร)

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี