



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลอย
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลอย จึงประกาศหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป

หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ประกาศการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลอย เป็นอำนาจนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลอย

๑.๑ มาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

๑.๓ ผู้สมัครจะต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามหมวด ๑ ข้อ ๖ และหมวด ๔ ข้อ ๕๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง พ.ศ.๒๕๕๘ แก้ไข (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลอย ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานในปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลอย

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง พ.ศ.๒๕๕๘ แก้ไข (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๓. การย้าย การโอน หรือการเลื่อน

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลอย ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานในปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลอย

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๘ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๘

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๑

๓.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

๓.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลอย ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานในปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลอย

๔.๑ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลอย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลอย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

๔.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๔.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่องหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓

หลักเกณฑ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๕๘ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี ดังต่อไปนี้

หลักสูตรการพัฒนา พนักงานแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนางานเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

วิธีการพัฒนาข้าราชการ

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม
๓. การศึกษาดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นเหมาะสม เป้าหมายการพัฒนา พนักงานทุกคน ทุกตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปีของแผนการพัฒนางานส่วนตำบล

การพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร เพื่อให้สามารถบริหารงานบรรลุเป้าหมายนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลตอนกลาง กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร ๓ ระดับ ได้แก่ การพัฒนาการบริหาร ระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง

๑. ผู้อำนวยการระดับต้น หลักสูตรการอบรมสำหรับผู้บริหารระดับต้น มีดังนี้
 - หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
 - หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
 - หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
 - หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม

๒. ผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล การพัฒนาส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรม โดยนำเอาความรู้ได้จากการฝึกอบรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและการบริหารงานขององค์กร

-หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น

๓. ผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลการพัฒนาส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรม โดยนำเอาความรู้ได้จากการฝึกอบรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและการบริหารงานขององค์กร

-หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง

การพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลตอนกลาง ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ หรือสายงานผู้ปฏิบัติจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรในสายผู้ปฏิบัติ ทุกสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนกลาง
๒. การศึกษาดูงาน การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสายงานผู้ปฏิบัติให้มีโอกาสศึกษาดูงาน จะได้รับความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น
๓. การพัฒนาทักษะความชำนาญ เป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานหากบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานให้มีความชำนาญแล้ว ที่สำคัญสามารถพัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม

๔. การส่งเข้าอบรมร่วมกับสถาบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน สถาบันที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญในเรื่องปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจในงานที่เกี่ยวข้อง
๕. การนิเทศงานจะให้บุคลากรได้รับเพิ่มพูนความรู้และรักการเสนอแนะแนวทางเพื่อนำไปใช้แก้ไข ปัญหาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแก่องค์กร
๖. การสับเปลี่ยนงาน การสับเปลี่ยนงานในหน้าที่จะส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดความชำนาญมีทักษะงานด้านอื่นๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ด้านต่างๆ ให้กับบุคลากร

การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่

การพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุรับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายสังคม พรหมแสงใส)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลอย