

แสดงผลการเผยแพร่หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่เจ้าหน้าที่ของ
หน่วยงานได้รับทราบทางเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม

๑.การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

๓.๑ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

● ระบบการสรรหาและคัดเลือกโดยวิธีการสอบแข่งขันของกรมการปกครอง

ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ส่วนราชการดำเนินการสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.)

เมื่อกรมการปกครองมีตำแหน่งว่าง หรือคาดว่าจะมีตำแหน่งว่างในระยะอันใกล้ และประสงค์จะดำเนินการสอบแข่งขัน จะดำเนินการสอบแข่งขันโดยรับสมัครจากผู้ผ่าน ภาค ก. ของสำนักงาน ก.พ. และดำเนินการสอบ ภาค ข. และภาค ค.

ทั้งนี้ กรมการปกครองดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ระบุในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นว. ๑๐๐๔.๑/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑

● ขั้นตอนการดำเนินการสอบแข่งขัน

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน

๑.๑ ตั้งคณะกรรมการโดยมีองค์ประกอบตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๐๔.๑/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑

๑.๒ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบแข่งขัน ถือเป็นเรื่องลับ ไม่เปิดเผยให้ผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

๒. การเตรียมการก่อนการรับสมัครสอบแข่งขัน

ขั้นตอนการเตรียมการก่อนการรับสมัครสอบแข่งขันมีรายละเอียดที่ต้องจัดเตรียมไว้ก่อนที่จะมีการรับสมัคร คือ

๒.๑ วาระประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน

๒.๒ แผนการดำเนินการสอบ

๒.๓ รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานสอบแข่งขัน

อย่างน้อยประกอบด้วย

- (๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- (๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- (๓) การย้าย การโอน หรือการเลื่อน
- (๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

หน่วยงานดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามหลักความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของตำแหน่ง โดยกำหนด คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกไว้อย่างชัดเจน และประกาศเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือช่องทางที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเท่าเทียม

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

อย่างน้อยประกอบด้วย

- (๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- (๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- (๓) การย้าย การโอน หรือการเลื่อน
- (๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๒ หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

● กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง

๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑

- มาตรา ๕๓ กำหนดว่า – การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเมื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

- มาตรา ๕๔ (๑๐) กำหนดว่า “การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการ และอาวุโส ให้อธิบดี ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง”

๒) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ เรื่อง การสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

๓) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง



หน่วยงานดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาจากผลการคัดเลือกและคุณสมบัติของผู้สมัคร

๓. การย้าย การโอน หรือการเลื่อนตำแหน่ง

๓.๓ หลักเกณฑ์การพิจารณา

หน่วยงานจะพิจารณาการย้าย การโอน หรือการเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑. ผลการปฏิบัติงานย้อนหลังตามรอบการประเมิน
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
๓. คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๔. ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของหน่วยงาน
๕. ความประพฤติ วินัย และจริยธรรมของบุคลากร
๖. ความจำเป็นและอัตรากำลังของหน่วยงาน

อย่างน้อยประกอบด้วย

- (๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- (๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- (๓) การย้าย การโอน หรือการเลื่อน
- (๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ



หน่วยงานกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย การโอน หรือการเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมของตำแหน่ง และความจำเป็นของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความเป็นธรรมต่อบุคลากร

๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๔ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

- ประกาศกรมการปกครอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมการปกครอง

โดยที่มาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด

ทั้งนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมการปกครองเป็นไปโดยโปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้ รวมทั้ง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด กรมการปกครองจึงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมการปกครองไว้ดังต่อไปนี้

อย่างน้อยประกอบด้วย

- (๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- (๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- (๓) การย้าย การโอน หรือการเลื่อน
- (๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ



หน่วยงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างชัดเจน โดยใช้ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างเป็นธรรม โปร่งใสและสามารถนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อน

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ่อกรู

แผนการดำเนินงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

เทศบาลตำบลบ่อกรู



สำนักปลัดเทศบาล

เทศบาลตำบลบ่อกรู หมู่ที่ 1 อ.เค็มบางนางบวช จ.สุพรรณบุรี

โทร. 035 575 001 www.bokru-sm.go.th

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอาจ
มีระยะเวลามากกว่า ๑ ปี ก็ได้ แต่จะต้อง
ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

*กรณีหน่วยงานใช้แผนบริหารทรัพยากร
บุคคล และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เป็นแผนฉบับเดียวกัน ต้องมีรายละเอียด
ตามองค์ประกอบด้านข้อมูลที่ครอบคลุม
ทั้งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและ
แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ่อกรุ

-๑๘-

การบริหาร ทรัพยากรบุคคล

แผนการดำเนินการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลบ่อกรุ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินงาน											
			ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔		
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑.การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	√											
	๒.การสรรหาบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป	ไม่ใช้งบประมาณ										√		
๒.การพัฒนาบุคลากร	๑.ให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามตำแหน่งตามสายงาน	๒๐๐,๐๐๐	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		
	บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ครั้งแรก ๑ ต.ค.๖๗ - ๓๑ มี.ค.๖๘) ครั้งที่หลัง ๑ เม.ย.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๘)	ไม่ใช้งบประมาณ	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	ผลการปฏิบัติราชการ ครั้งแรก ๑ ต.ค.๖๗ - ๓๑ มี.ค.๖๘) ครั้งที่หลัง ๑ เม.ย.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๘)	ไม่ใช้งบประมาณ	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
อาจมีระยะเวลามากกว่า ๑ ปี ก็ได้แต่จะต้อง
ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

**** กรณีการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่
ไม่ใช้งบประมาณ ให้แสดงให้เห็นว่าไม่ใช้
งบประมาณโดยไม่มีการเว้นว่างข้อมูล**

แสดงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่ง
บังคับใช้ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ มี
รายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย

- (๑) รายงานหรือกิจกรรมทางบริหาร
ทรัพยากรบุคคล
- (๒) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน
แต่ละรายการหรือกิจกรรมการบริหาร
จัดทรัพยากร

**การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) เน้นการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น**

- วางแผน / สรรหา / บรรจุ / แต่งตั้ง
- กำหนดกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
รวมถึงกฎระเบียบต่าง ๆ
- ประเมินผลการปฏิบัติการของบุคลากร
- ดำเนินเรื่องค่าจ้าง / สวัสดิการต่าง ๆ
- ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อดูแลสุขภาพสัมพันธ์ภายใน

**** กรณีแสดงช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ ใน
แต่ละรายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากร
บุคคล สามารถระบุเป็น วันที่ หรือเดือน หรือไตร
มาส หรือครึ่งปี หรือปี หรือมากกว่า ๑ ปี ก็ได้**

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ่อกรุ

-๒๐-

แผนการดำเนินการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลบ่อกรุ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

การบริหาร ทรัพยากรบุคคล

รหัสหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินงาน											
			ไตรมาสที่ ๑				ไตรมาสที่ ๒				ไตรมาสที่ ๓			
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๔.การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากร	๑.โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบ่อกรุ	๔,๐๕๒ บาท												✓
	๕.การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑.โครงการจัดทำบุญตักบาตรวันขึ้นปีใหม่ ๒.โครงการจัดงานประเพณีสงกรานต์และวันผู้สูงอายุ	ไม่ใช้งบประมาณ ๕๐๐,๐๐๐	✓							✓			
	๖.การสร้างความก้าวหน้าใน	๑.การเลื่อนขั้นเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		๓๑ มี.ค.๖๔) ๓๐ ก.ย.๖๔)												
		ประจำปีให้แก	ไม่ใช้งบประมาณ				✓	✓						
		ว/กอง							✓	✓				

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อาจมีระยะเวลามากกว่า ๑ ปี ก็ได้ แต่จะต้องครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลบ่อกรุ

แสดงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งบังคับใช้
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มีรายละเอียดอย่างน้อย
ประกอบด้วย

- (๑) โครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- (๒) งบประมาณแต่ละโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- (๓) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**** กรณีการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่ไม่ใช้งบประมาณให้แสดงให้เห็นว่าไม่ใช้งบประมาณโดยไม่มี
การเว้นว่างข้อมูล**

****กรณีแสดงช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ ในแต่ละรายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถระบุเป็น วันที่ หรือเดือน หรือไตรมาส หรือครึ่งปี หรือปี หรือมากกว่า ๑ ปี ก็ได้**

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) เน้นการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว เช่น การอบรมพนักงานการสร้างทักษะใหม่ การพัฒนาอาชีพ และการปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต