



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคอนนิม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนนิม เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลคอนนิม จึงกำหนด นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

1. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลังและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประ โยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความ คุ่มค่า ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

2. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

2.1 การสรรหาตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนด ตามประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก และการ คัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ.2560 และ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3) พ.ศ.2561

2.2 การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ใน ตำแหน่งต่างๆ จะยึดความรู้ ความสามารถและเป็น ไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จังหวัด ขอนแก่นกำหนด

2.3 การย้าย การโอน การให้โอนพนักงานส่วนตำบล และการรับโอนข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ต้องได้รับพิจารณาให้ความเห็นชอบจาก คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

3. นโยบายการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล นายกององค์การบริหารส่วนตำบลอาจมอบอำนาจให้ ปลัด อบต.หรือรองปลัด อบต. ทำการแทน โดยให้เป็นไปตามกฎหมาย เรื่องที่กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ระบุให้เป็นอำนาจ ไว้เป็นอย่างอื่น ปลัด อบต. อาจ มอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองปลัด อบต.ปฏิบัติราชการแทน กรณีที่ไม่มีปลัด อบต. หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้รองปลัด อบต.เป็นผู้รักษา ราชการแทน ถ้ามีรองปลัดอบต.หลายคน ให้นายก อบต. แต่งตั้งรองรองปลัดอบต.คนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือมีแต่ไม่สามารถ ปฏิบัติราชการได้ให้นายก อบต. แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลในกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ คนใดคนหนึ่งให้เห็นสมควรให้ เป็นผู้รักษาราชการแทนได้ กรณีที่มีคนดำรงตำแหน่งนั้นว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้นายก อบต.ที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้น ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุม กำชับ ดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย

4. นโยบายการพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนจิม ได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็น บุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ นำ มาซึ่ง การประยุกต์ใช้ในการ)ปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่าง เหมาะสม

5. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนค่าตอบแทน ในแต่ละครั้งปีงบประมาณนั้น ๆ

6. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงาน ส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อ ความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน

7. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร จัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท และเพื่อให้การบังคับใช้มาตรการทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่ง ทางการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประกาศ ณ วันที่ 14 เดือน ธันวาคม พ.ศ.2563



(นายสมบัติ ชำกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอนจิม