

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนนิม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลคอนนิม จึง กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลังและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. นโยบายการสรรหาบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ การสรรหาตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนดตามประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก และการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ และ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑

๒.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในตำแหน่งต่างๆ จะยึดความรู้ ความสามารถและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนด

๒.๓ การย้าย การโอน การให้โอนพนักงานส่วนตำบล และการรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ต้องได้รับพิจารณาให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

๓. นโยบายการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบลนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมอบอำนาจให้ปลัด อบต. หรือรองปลัด อบต. ทำการแทนโดยให้เป็นไปตามกฎหมาย เรื่องที่กฎหมายระเบียบข้อบังคับ ระบุให้เป็นอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น ปลัด อบต. อาจมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองปลัด อบต. ปฏิบัติราชการแทนกรณีที่ไม่มีปลัด อบต. หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้รองปลัด อบต. เป็นผู้รักษาการแทน ถ้ามีรองปลัดอบต.หลายคน ให้นายก อบต. แต่งตั้งรองรองปลัดอบต. คนหนึ่งเป็นผู้รักษาการแทนกรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้นายก อบต. แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลในกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ คนใดคนหนึ่งที่เหมาะสมควรให้เป็นผู้รักษาการแทนได้กรณีที่มีคนดำรงตำแหน่งนั้นว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้นายก อบต. ที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำชับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย

๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน และทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยกันได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ นำมาซึ่งการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.ลูกจ้างประจำและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนดพร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนค่าตอบแทน ในแต่ละครั้งปีงบประมาณนั้น ๆ

๖. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน

๗. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กรจัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท และเพื่อให้การบังคับใช้มาตรการทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ