



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตู
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากร

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนตู เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตู จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลังและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพที่คุ้มค่า ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ การสรรหาตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนด ตามประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ.๒๕๖๐ และ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๑

๒.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดความรู้ ความสามารถและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนด

๒.๓ การย้าย การโอน การให้พนักงานส่วนตำบล และการรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ต้องได้รับพิจารณาให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

๓. นโยบายการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมอบอำนาจให้ปลัด อบต. หรือรองปลัด อบต. ทำการแทนโดยให้ เป็นไปตามกฎหมาย เรื่องที่กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ระบุให้เป็นอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น ปลัด อบต.อาจมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองปลัด อบต.ปฏิบัติราชการแทน

กรณีไม่มีปลัด อบต.หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้รองปลัด อบต.เป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ามีรองปลัด อบต.หลายคน ให้นายก อบต.แต่งตั้งรองปลัด อบต.คนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทนได้

กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอำนาจการกอง หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้ นายก อบต. แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลในกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ คนใดคนหนึ่งที่เหมาะสมควรให้เป็นผู้รักษาราชการแทนได้

กรณีที่มิคนดำรงตำแหน่งนั้นว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้นายก อบต. ที่เห็นสมควรรักษาราชการในตำแหน่งนั้น

ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำชับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย

๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนดู่ ได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ นำมาซึ่งการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนค่าตอบแทน ในแต่ละครึ่งปีงบประมาณนั้นๆ

๖. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน

๗. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

เพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท และเพื่อให้การบังคับใช้มาตรการทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายพิสุทธ์ศักดิ์ ชุมนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตอนดู่