



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จึงกำหนดนโยบายการ
บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่
สามารถวางแผนอัตรากำลังและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล
เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าตลอดจนเพื่อ
ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา
๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ การสรรหาตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงาน
ส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนด ตามประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก และการ
คัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ.๒๕๖๐และ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๑

๒.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ
จะยึดความรู้ ความสามารถและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น
กำหนด

๒.๓ การย้าย การโอน การให้โอนพนักงานส่วนตำบล และการรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่นประเภทอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ต้องได้รับพิจารณาให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการ
กลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

๓. นโยบายการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล อาจมอบอำนาจให้ปลัด อบต.หรือรองปลัด อบต. ทำการแทนโดยให้เป็นไป
ตามกฎหมาย เรื่องที่กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ระบุให้เป็นอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น ปลัด อบต. อาจมอบอำนาจโดยทำ
เป็นหนังสือให้รองปลัด อบต.ปฏิบัติราชการแทน

กรณีที่ไม่มีปลัด อบต. หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้รองปลัด อบต.เป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ามี
รองปลัดอบต.หลายคน ให้นายก อบต.แต่งตั้งรองรองปลัดอบต.คนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน

กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้นายก อบต.แต่งตั้งพนักงาน
ส่วนตำบลในกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ คนใดคนหนึ่งให้เห็นสมควรให้เป็นผู้รักษาราชการแทนได้

กรณีที่มิคนดำรงตำแหน่งนั้นว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้นายก อบต.ที่
เห็นสมควรรักษาราชการในตำแหน่งนั้น

.....๒.....ให้ผู้บังคับบัญชา

ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กาชับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย

๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ นำมาซึ่งการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.ลูกจ้างประจำและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนค่าตอบแทน ในแต่ละครั้งปีงบประมาณนั้น ๆ

๖. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน

๗. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

จัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท และเพื่อให้การบังคับใช้มาตรการทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖

ร้อยตำรวจตรี



(ขวรินทร์ ออบสุกลิ่น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม