

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย

1. ด้านแผนอัตรากำลัง

ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- หนังสือสำนักงาน ก.ท.,ก.ท.จ.และก.อบต. ด่วนมากที่ มท 0809.2/ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566
- ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล.อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด
- คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล.อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล.อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล.อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

หลักการและเหตุผล

- วัตถุประสงค์
 - เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลประทายมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
 - เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลประทายมีการกำหนดตำแหน่งการจัดทำแผนอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประทายตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

- เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างว่าถูกต้องหรือไม่
- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย
- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลประทายสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่และยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลประทายสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

2. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลประทายซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประทายเป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล 1 คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลประทายตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย
2. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลประทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ
4. จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย
5. ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก

ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. หนังสือสำนักงาน ก.ท.,ก.ท.จ.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 3 ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 เรื่อง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ.2562(ฉบับที่ 3)

2. หนังสือสำนักงาน ก.ท.,ก.ท.จ.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 48 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2562 เรื่อง ประกาศ ก.จ.,ก.ท.จ. และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.2562

3. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง(ฉบับที่ 5) พ.ศ.2558

4. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2559

3. ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. หนังสือสำนักงาน ก.ท.,ก.ท.จ.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 692 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2559 เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะงาน

2. หนังสือสำนักงาน ก.ท.,ก.ท.จ.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 24 ลงวันที่ 2 มิถุนายน 2560 เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

3. หนังสือสำนักงาน ก.ท.,ก.ท.จ.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 8 ลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2560 เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

4. ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.1 ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์กรเริ่มตระหนักและให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศปรับใช้ในองค์กรมากขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรในสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การดำเนินงานขององค์กร จะต้องมีการวิเคราะห์ ประเมินผล และกำกับติดตามสถานการณ์ต่างๆอย่างใกล้ชิด เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจเป็นสิ่งที่อยู่ใกล้ๆตัวเรา ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ปัจจัยหลักๆได้แก่

ปัจจัยภายนอก

ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคมและวัฒนธรรม ล้วนแล้วแต่มีผลต่อองค์กรเป็นอย่างมาก มีการปรับเปลี่ยนนโยบายทางเศรษฐกิจอยู่เสมอ การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร รวมถึงการเข้ามาของวัฒนธรรมต่างชาติส่งผลให้คนในสังคมหรือในองค์กรต่างๆต้องปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงนั้นๆที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้น หากองค์กรใดมีระบบสารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำ ครบถ้วนและทันต่อเหตุการณ์ก็จะสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วและถูกต้องกว่า

ปัจจัยภายใน

นอกจากจะมีปัจจัยต่างๆจากภายนอกองค์กรที่เข้ามามีอิทธิพลต่อองค์กรแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นๆภายในองค์กรที่เราต้องคำนึงถึงด้วย เช่น ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านสารสนเทศ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านบัญชีและการเงิน เป็นต้น ซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องยอมรับว่า การที่จะดำเนินการต่างๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเสียก่อน ดังนั้น ระบบสารสนเทศในการบริหารงานด้านบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่ควรจะละเลย และต้องพยายามส่งเสริมให้เพิ่มขึ้นในองค์กรของตน

4.2 การพัฒนาบุคลากรในองค์กร

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประทายตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA)

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA) เป็นเครื่องมือการพัฒนาองค์กรตามยุทธศาสตร์หลักในการยกระดับคุณภาพระบบราชการไทยให้มีศักยภาพและขีดความสามารถเทียบเท่าระดับสากลโดยในการปรับระบบการจัดการขององค์กรให้คล่องตัวนั้น ในองค์กรต้องมีความรู้ 2 ด้าน คือ ความรู้เฉพาะด้าน(Specialist) และความรู้ด้านการบริหารงาน(Generalist) เป็นความรู้ที่มององค์กรในภาพรวมในการบริหารงานทั้งระบบ ต้องนำแนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์(Strategic Management) มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ การจัดการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารจัดการภายในให้อยู่รอดยั่งยืน ท่ามกลางปัจจัยภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง องค์กรต้องมีการวิเคราะห์ ติดตามคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพิจารณาเพื่อปรับการบริหารงานภายในให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงภายนอกดังกล่าว โดยการจัดระบบให้เกิดความเป็นทีม คนในองค์กรต้องเรียนรู้ร่วมกัน มีความเข้าใจร่วมกันซึ่งเครื่องมือที่สามารถช่วยได้คือ การพัฒนาคุณภาพ โดยมององค์รวมของการบริหารองค์กร คือ การจัดการห่วงโซ่แห่งคุณค่า(Value Chain) เพื่อสร้างสินค้าและบริการที่มีคุณค่าที่เหมาะสมกับผู้ให้บริการและมีส่วนได้ส่วนเสียโดยองค์กรมีงาน 2 ด้านคือ งานหลัก(Primary Activities) ซึ่งต้องมีการประสานงานร่วมกันทั้ง 2 ส่วน มีความเป็นทีม โดยนำหลักคิดด้านการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร(TQM : Total quality Management) มาปรับใช้ แนวทางนี้ได้้นำหลักการการจัด

กระบวนการที่ดีมาเป็นหลักการพัฒนางองค์กร หลักคิด TQM นี้ในประเทศญี่ปุ่น Dr.Kano ได้เปรียบองค์กรเป็น
เสมือนบ้าน ซึ่งมีรากฐาน มีโครงสร้างหรือเสา 3 ต้น และหลังคา โดยมองเสาด้านแรกเป็น TQM Concept หรือ
แนวคิดเสาด้านที่สองคือ Vehicles เป็นการขับเคลื่อนให้แนวคิดเป็นรูปธรรม เสาด้านที่สาม คือ The Technuques
& Tools เป็นเทคนิควิธีการและเครื่องมือในการใช้

สำหรับในประเทศสหรัฐอเมริกาได้ประยุกต์แนวคิด TQM ดังกล่าวมาสู่ Baldring Model มาพัฒนา
เป็นรางวัล Malcolm Baldring National Award (MBNQA) ซึ่งในประเทศไทยนำมาประยุกต์ใช้เป็น TOA
(Thailand Quality Award) สำหรับองค์กรภาคเอกชนและต่อมามีการนำมาปรับให้สอดคล้องกับระบบราชการ
โดยปรับเกณฑ์ดังกล่าวให้สอดคล้องกับระบบราชการไทยเป็น PMQA (Public Management Quality Award)
เพื่อพัฒนาระบบราชการไทยต่อไป

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลประทายได้พิจารณาว่าเพื่อเป็นการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลประทายตระหนักถึงการพัฒนาคุณภาพระบบราชการ ให้มีศักยภาพและขีด
ความสามารถเทียบเท่าระดับสากลจึงได้ดำเนินการจัดอบรมการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบลประทาย โดยใช้กรอบ
แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA) เป็นเครื่องมือในการยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติ
ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลประทายไปสู่ระดับมาตรฐานสากลต่อไป

2. เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับพระราช
กฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี บุคลากรสามารถกำหนดกรอบแนวทางในการ
ประเมินตนเองและใช้เป็นบรรทัดฐานการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
ประทาย

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในระบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
(PMQA)

2. ผู้เข้ารับการอบรม สามารถกำหนดกรอบ แนวทางในการพัฒนาตนเองและใช้เป็นบรรทัดฐานการ
ติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. องค์การบริหารส่วนตำบลประทายจะมีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ จะมีภาพลักษณ์ที่ดีได้รับความ
นิยมชมชอบจากผู้รับบริการ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และจะมีส่วนทำให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน
การพัฒนาความสามารถ

การประเมินผล

- ผลผลิต จำนวนผู้เข้ารับการอบรม โดยตรวจสอบจากบัญชีรายชื่อผู้เข้ารับการอบรม
- ระดับความพึงพอใจ การมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นตามแบบสอบถาม

- ผลสัมฤทธิ์ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาในการอบรม โดยใช้แบบทดสอบ ก่อน - หลัง การอบรม

5. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. หนังสือสำนักงาน ก.ท.,ก.ท.จ.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 13 ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2561 เรื่อง ประกาศ ก.จ.,ก.ท.จ. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561

2. หนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม 0023.2/ว 4597 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2562 เรื่องประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล(แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.2562 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2562

3. หนังสือสำนักงาน ก.ท.,ก.ท.จ.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 26 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2562 เรื่อง ประกาศ ก.จ.,ก.ท.จ. และ ก.อบต.เรื่อง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2562

4. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการรักษาพยาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2557 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561

5. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

6. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562

7. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 37 พ.ศ.2555(การลา)

8. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541 และแก้ไขเพิ่มเติม

9. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.2555 และแก้ไขเพิ่มเติม

10. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ.2536

11. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2500 และแก้ไขเพิ่มเติม

12. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561

6. ด้านส่งเสริมคุณธรรมเพื่อการจัดการธรรมาภิบาล

ประกาศและข้อบังคับ

1. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย เรื่อง นโยบายมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ลงวันที่ 11 มกราคม 2560

2. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย เรื่อง แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย ลงวันที่ 11 มกราคม 2560

3. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย เรื่อง เจตนารมณ์ตามนโยบายการป้องกันการทุจริต ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2558

4. ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พ.ศ. 2557 ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2557

5. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลประทาย เรื่อง นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี