

หนังสือรับ - ส่งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก

หน่วยงาน สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก

ข้าพเจ้า นายธัญบุรณ์ สนิธิ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ขอส่งเอกสารจำนวน ๒ รายการ ดังนี้

วัน/เดือน/ปี	รายการ	ผู้รับเอกสารส่ง	ผู้รับเอกสารคืน
๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	๑.บันทึกข้อความเรื่อง ขออนุมัติประกาศนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบล ทับสะแก จำนวน ๑ ฉบับ ๒.ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก จำนวน ๑ ฉบับ		

ลงชื่อ.....ผู้พิมพ์ / ผู้ส่ง

(นายธัญบุรณ์ สนิธิ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ.....ผู้สอบทาน

(นายธัญบุรณ์ สนิธิ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบ

(นางเรืองศิริ วิเชียรฉาย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก

วันที่.....

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติ

(นายวิบูลย์ เทียนทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก

วันที่.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก โทร/โทรสาร ๐๓๒-๖๗๒-๘๐๕

ที่ ปข ๗๓๖๐๑/ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก

เรื่องเดิม


เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๔- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รองรับภารกิจแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA)


ข้อเท็จจริง



เพื่อให้การบริหารทรัพยากรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก เห็นควรจัดทำประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก เรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก และอนุญาตให้ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ทางเว็บไซต์ w.w.w.thapsakae.go.th ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก ต่อไป


.....
(นายธัญญ์ สนิธิ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ


.....
(นายธัญญ์ สนิธิ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก


.....
(นางเรืองศิริ วิเชียรฉาย)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก 


.....
(นายวิบูลย์ เขียวทอง) 7/2/67
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รองรับการกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment -ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา
๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์การพัฒนา
๖. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

วางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกันอำนาจหน้าที่ภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๒.๑ การสรรหาตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์) กำหนด และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก และการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายบริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๒ การสรรหาตำแหน่งสายปฏิบัติที่ว่าง ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์) กำหนด และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ.๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน พ.ศ.๒๕๖๓

๒.๓ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดความรู้ ความสามารถ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์) กำหนด และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๔ การย้าย การโอน การให้โอนพนักงานส่วนตำบล และการรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ต้องได้รับพิจารณาให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์) กำหนด

๓. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในกรณีต่าง ๆ และการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ.๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และเป็นไปตามแนวทางปฏิบัติในการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในกรณีต่าง ๆ และการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒

๔. นโยบายการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล

๔.๑ กรณีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ในการสั่งหรือการปฏิบัติราชการของรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

ในกรณีที่มิใช่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามลำดับที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งไว้เป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้าไม่มีรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้รักษาราชการแทน

ในกรณีที่มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ หรือคำสั่งใด แต่งให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาราชการทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในระหว่างรักษาราชการแทนด้วย

อำนาจในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติราชการที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ หรือคำสั่งใด หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องใด ถ้ากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ หรือคำสั่งนั้น หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้น ไม่ได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ปฏิบัติราชการแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ แต่ถ้ามอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติราชการแทนให้ทำเป็นคำสั่งและประกาศให้ประชาชนทราบ

/การปฏิบัติ...

การปฏิบัติราชการแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคห้า ต้องกระทำภายใต้การกำกับดูแลและกรอบนโยบายที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้

กรณีที่ไม่มีปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ามีรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหลายคนให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นผู้รักษาราชการแทน

กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นหรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในกองหรือส่วนราชการนั้นคนใดคนหนึ่งให้เป็นผู้รักษาราชการแทนได้ แต่เพื่อความเหมาะสมแก่การรับผิดชอบการปฏิบัติราชการในกองหรือส่วนราชการนั้น นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อาจแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นคนใดคนหนึ่ง ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นผู้รักษาราชการแทนก็ได้

กรณีที่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดำรงตำแหน่งนั้นว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งนั้น ๆ ตามเห็นสมควร

ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำชับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย

๔.๒ กรณีไม่มีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน

ในกรณีที่นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้แต่งตั้งผู้รักษาราชการ หรือกรณีที่ไม่มีนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและไม่มีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน ให้รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีอาวุโสตามแบบแผนของทางราชการเป็นผู้รักษาราชการ

๔.๓ การพิจารณาลำดับอาวุโส

๔.๓.๑ ผู้ใดดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

๔.๓.๒ ถ้าเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับนั้นก่อน ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

๔.๓.๓ ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเดียวกันพร้อมกัน ผู้ใดได้รับเงินเดือนมากกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

๔.๓.๔ ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนเท่ากัน ผู้ใดมีอายุราชการมากกว่าถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

๔.๓.๕ ถ้าเป็นผู้ที่มีอายุราชการเท่ากัน ผู้ใดได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นสูงกว่า

๔.๓.๖ ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกัน ผู้ใดได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นนั้นก่อน ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

๔.๓.๗ ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกันพร้อมกัน ผู้ใดมีอายุแก่กว่าถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

/๕.นโยบาย...

๕. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

๖. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ พร้อมทั้งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างในแต่ละรอบการประเมินนั้น ๆ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๗. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๘. นโยบายการสร้างภาพลักษณ์ในสายตาอาชีพ

วางแผนพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น จูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการภายในที่ดำเนินการได้สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

/๙.นโยบาย...

๙. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายวิบูลย์ เทียนทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก