



ประกาศเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง  
เรื่อง นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล  
ของ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

\*\*\*\*\*

ตาม ประกาศเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ของ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ได้ประกาศ นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลไปแล้ว นั้น

ในปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสูงสุดของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง และผู้บริหาร ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่ม ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีคุณธรรม และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงกำหนด นโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

**๑. ด้านการวางแผนกำลังคน**

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง วางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของ องค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้ง มีระบบการ ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงาน ที่องค์กรคาดหวัง

**แนวทางปฏิบัติ ดังนี้**

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับ ต่อภารกิจของเทศบาลตำบลโพธิ์ทองที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

๑.๓ จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการ บริหารผลตอบแทน

๑.๔ จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีคนเก่งขององค์กร

/๒.ด้านการสรรหา...

## ๒. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในช่วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

๒.๒ การรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นประกอบด้วย ๑) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง ๒) เทศบาลในเขตจังหวัดอ่างทอง

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาทรัพยากรบุคคล

### ๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ในเทศบาลให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้ง ตามลำดับในบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้และอาจดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล โดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันได้ในกรณีพิเศษได้

### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ เมื่อองค์กรมีตำแหน่งว่างและต้องมีบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน ให้รายงานการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ต่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๓.๒ การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง ทุนรัฐบาล หรือทุนขององค์การบริหารส่วนตำบลในสาขาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาล) เพื่อศึกษาวิชาในประเทศ

๓.๓ การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาล) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นโดยเฉพาะ

๓.๔ การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาล) กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรณีพิเศษได้

๓.๕ การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถมารับบรรจุได้เนื่องจากอยู่ในระหว่างรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และได้มีรายงานตัวเข้ารับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

๓.๖ การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ารับราชการ  
ในฐานะผู้เชี่ยวชาญ หรือชำนาญการพิเศษ

๓.๗ การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งคนพิการเข้ารับราชการ

๓.๘ กรณีอื่นๆตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาล) กำหนด

#### ๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลโพธิ์ทองส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์  
วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์องค์กร และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อน การดำเนินงาน  
ตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม  
จริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

##### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๔.๒ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ  
ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร

๔.๓ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยี  
การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๔.๔ จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge : KM.) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารทรัพยากร  
บุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง  
โดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำ

๔.๕ จัดกิจกรรม/โครงการให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ  
เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

#### ๕. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว  
ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ลดปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนและตัดสินใจ  
ในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

##### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศ  
ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน

๕.๒ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงาน  
เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๕.๓ จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับ โดยจัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge : KM.)  
เผยแพร่ในเว็บไซต์เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เพื่อลดปริมาณเอกสารและเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย

/๖.ด้านการประเมินผล...

## ๖. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะสะท้อนให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับรายบุคคล และสะท้อน ไปสู่ผลสำเร็จขององค์กร ดังนั้น เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จึงมีระบบการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน โดยมี การกำหนดตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน มาสู่ระดับส่วนราชการ และลงมาสู่ระดับบุคคล เพื่อให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงไปสู่นโยบายของหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชาระดับกอง จะได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากผู้บริหารลงมา และถ่ายทอดลงสู่ ระดับหัวหน้าส่วนราชการ และระดับบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานใน ๒ ส่วนหลักๆ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด และการประเมินสมรรถนะของบุคลากร โดยประเมินปีละ ๒ รอบ การประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม และ ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน

### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

#### ๖.๑ เมื่อต้นรอบการประเมิน

- หน่วยงานกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน และประกาศให้บุคลากรในสังกัดทุกคนทราบ
- ผู้บริหารมอบนโยบายให้กับหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของอปท.
- หัวหน้าส่วนราชการ ถ่ายทอดตัวชี้วัด และทำข้อตกลงตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน กับบุคลากรแต่ละคนในสังกัด พร้อมร่วมกันวางแผนปฏิบัติราชการโดยกำหนดเป้าหมายระดับความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมที่คาดหวัง

#### ๖.๒ ระหว่างรอบการประเมิน

- ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมของผู้รับการประเมิน

#### ๖.๓ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน

- ผู้รับการประเมิน รายงานผลการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมาย และประเมินตนเองเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อประเมินอีกครั้ง
- หัวหน้าส่วนราชการ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ แล้วเสนอผู้บริหาร
- เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาถ่วงน้ำหนักของผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของผลงาน เพื่อให้มีมาตรฐานความเป็นธรรม และเสนอความเห็นต่อนายก เทศบาล

๖.๔ จัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและสมรรถนะ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัล ประจำปี การเลื่อนและแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

### ๗. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและประพฤติปฏิบัติตัวของบุคลากรในองค์กร ยึดถือนำมาใช้ในการประพฤติตน ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๗.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ

๗.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๗.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน

### ๘. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ต้องจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

#### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๘.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๘.๒ จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานเทศบาลในหน่วยงานได้รับทราบ

๘.๓ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดอ่างทอง และเทศบาลตำบลโพธิ์ทองกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง ร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

### ๙. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

#### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๙.๑ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานเทศบาลดีเด่น พนักงาน ครูเทศบาลดีเด่น ลูกจ้างประจำดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกเทศบาลตำบลโพธิ์ทองรับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๙.๒ กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากรสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๙.๓ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๙.๔ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

๙.๕ ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

๙.๖ สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

๙.๗ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ในทุกโอกาส

#### ๑๐. ด้านการปฏิบัติราชการขององค์กร

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

#### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑๐.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม และมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้างเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกเทศบาลตำบลโพธิ์ทองทราบโดยเร็ว

๑๐.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาล) และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง (ก.เทศบาลจังหวัดอ่างทอง) กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางสาวผกามาศ ภูประดิษฐ์)

นายกเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง