



ประกาศเทศบาลตำบลห้วยซ้อ  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลห้วยซ้อ อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

เทศบาลตำบลห้วยซ้อ จึงกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**๑. นโยบายการวางแผนกำลังคน**

มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้อัตรากำลังตำแหน่งของเทศบาลตำบลห้วยซ้อ ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

**๒. นโยบายการสรรหา คนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน**

เทศบาลตำบลห้วยซ้อ ดำเนินการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลห้วยซ้อ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การสรรหาพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด เชียงรายกำหนด

๒.๒ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย

**๓. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

วางแผน สนับสนุน และส่งเสริม ให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

**๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากร**

เทศบาลตำบลห้วยซ้อ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน

๔.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๔.๓ นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๔.๔ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้ป็นมืออาชีพ

๔.๕ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายกำหนด

๔.๖ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลห้วยซ้อ

#### **๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ตามประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับและการต่อสัญญาจ้าง

#### **๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน**

มีการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และเผยแพร่ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง อีกทั้งจัดทำโครงการเพื่อส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

#### **๗. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลมีการอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

#### **๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต**

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่ง ไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็น และการสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาล

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสุรินทร์ วงศ์อินแก้ว)

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยซ้อ



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
(พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



จัดทำโดย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล



# นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

## เทศบาลตำบลห้วยซ้อ อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและกำกับการดำเนินงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้าสู่องค์กร โดยยึดหลักการคุณธรรมในการดำเนินงาน ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องมองบทบาท ตนเองเลยออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาท และกระบวนการที่คนใหม่ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของ ความสามารถ ความสัมพันธ์ และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืนให้กับบุคลากรในองค์กร เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบุคคล แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคลเพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

### ๑. นโยบายวางแผนกำลังคนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้กรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลห้วยซ้อ ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจน เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

### ๒. นโยบายการสรรหาคณะบุคคล เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

การสรรหาคณะบุคคลเชิงรุกเป็นสิ่งที่ยึดถือให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เทศบาลตำบลห้วยซ้อ มีการดำเนินการวางแผนกำลังคน การสรรหาคณะบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลห้วยซ้อ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. การสรรหาพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด เชียงรายกำหนด

๒. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และ ประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการ ตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย

### ๓. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

วางแผน สนับสนุน และส่งเสริม ให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการ บริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

### ๔. นโยบายพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลห้วยซ้อ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของพนักงาน เทศบาลหรือพนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละ ตำแหน่ง

๓. นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นมืออาชีพ

๕. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายกำหนด

๖. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลห้วยซ้อ

### ๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลห้วยซ้อ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนาระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จาก เป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังตลอดจนประเมินผลขีด ความสามารถต่างๆ ( Corporate Competency ) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงาน และผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน**

มีการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และเผยแพร่ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง อีกทั้งจัดทำโครงการเพื่อส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

**๗. นโยบายการสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพ**

จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลมีการอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

**๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต**

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง ไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวะปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็น และการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาล



## การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

### นโยบายการวางแผนกำลังคน

รายการ	ตัวชี้วัด
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลห้วยซ้อในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลห้วยซ้อพิจารณา</p> <p>๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงานเทศบาลให้ตรงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ</p>

### นโยบายการสรรหา คนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การสรรหา คนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ	<p>๑. มีการประกาศ รับโอน(ย้าย) รับสมัครพนักงานจ้าง โดยระบบเปิด เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์</p> <p>๒. การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดี มีสรรหาและคัดเลือกเป็นไปด้วยความโปร่งใส</p>

### นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

รายการ	ตัวชี้วัด
การบรรจุและแต่งตั้ง	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายกำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/ มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๔. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุพนักงานจ้างได้ตาม กรอบอัตรากำลัง</p>

### นโยบายการพัฒนาบุคลากร

รายการ	ตัวชี้วัด
การพัฒนาบุคลากร	๑. พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง อย่างน้อยรับได้รับการพัฒนาความรู้ อย่างน้อย ร้อยละ ๗๐

### นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/ เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง แต่ละกอง/ ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคล ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็น เงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้ สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผล การปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการในแต่ละ ตำแหน่งละเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาลให้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกัน ด้วยผลงาน

### นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
ส่งเสริมจริยธรรมและการรักษา วินัย	๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้รับทราบหลักเกณฑ์ของประมวล จริยธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. เทศบาลได้ดำเนินโครงการ หรือ จัดส่ง พนักงานเทศบาลและพนักงาน จ้างเข้าร่วมอบรมโครงการส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัย ๓. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรม และการรักษาวินัยของพนักงาน เทศบาล มีไม่เกิน ๓ เรื่อง ต่อปี

### นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

รายการ	ตัวชี้วัด
การสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	๑. การเลื่อนระดับ ของพนักงานเทศบาล เป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่กำหนด ๒. เปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาล ได้เข้ารับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ



นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

รายการ	ตัวชี้วัด
การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. จัดกิจกรรม ยกย่อง ชมเชย บุคลากร คัดเลือกพนักงานดีเด่น ๒. จัดกิจกรรม ส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดี ระหว่าง พนักงานเทศบาลทุกระดับ ๓. สร้างแรงจูงใจ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ