



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลท่าແลง โทรศัพท์.๐-๓๒๗๘-๔๒๔๓ โทรสาร.๐-๓๒๗๘-๔๒๔๔
ที่ พบ (สป.).....๑๕๙...../๒๕๖๕ วันที่ ๒๐ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลท่าແลง

๑. เรื่องเดิม

ตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) กำหนดให้มีการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อที่ ๐๒๕, ๐๒๖, ๐๒๗ และ ๐๒๘

๒. ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. ข้อเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

นางสาวดารินี รุ่งเรือง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ซึ่งรับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลท่าແลง จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

๑.๑ กำหนดให้การบริหารอัตรากำลังให้ค่าใช้จ่ายบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๓๕ (จากที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ ของ พรบ.บริหารงานบุคคลฯ)

๑.๒ ก่อนที่จะมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ให้มีการเกลี่ยอัตรากำลังจากการกิจที่จำเป็นน้อยกว่า เพื่อใช้งานที่มีการกิจมากกว่า

๑.๓ การเพิ่ม หรือลดอัตรากำลังคนในหน่วยงาน ให้พิจารณาจากปริมาณงาน คุณภาพ ของงาน

๑.๔ การกำหนดตำแหน่ง ต่างๆ ให้พิจารณาเหตุผลที่ปริมาณงาน คุณภาพของงาน มากกว่า พิจารณาเหตุผลที่ตัวบุคคล

๑.๕ การเพิ่ม ลด ปรับเกลี่ยอัตรากำลัง ให้มีการวิเคราะห์ค่างาน ทุกครั้ง โดยไม่ให้ ข้าช้อน กับงานที่มีผู้รับผิดชอบอยู่แล้ว

๑.๖ ก่อนที่จะกำหนดตำแหน่งต่างๆ ให้ใช้วิธีการมอบหมายงาน เพื่อใช้อัตรากำลังคนให้เกิดความคุ้มค่าเสียก่อน

๑.๗ การกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ให้กำหนด โดยพิจารณาจากนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ ของ อบต.วังไคร้ นโยบายรัฐบาล ตลอดจนงานที่ต้องรับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่างๆ ด้วย

๑.๘ การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ให้มีการประกาศรับ โอนโดยป้องใส ตรวจสอบได้ ประชาชนสัมพันธ์แจ้งให้ทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ เป็นการทั่วไป โดยมีการ เรียกรับ หรือเสนอประโยชน์อื่นใด เพื่อให้ได้คนดี คนเก่งมาทำงาน

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

การแต่งตั้งบุคคลภายนอก เข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล จะดำเนินการโดย กสท. ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ ก.กลางได้แต่งตั้งมาดำเนินการ การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งจะดำเนินการ

ความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ เพื่อให้ได้ บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพุทธิกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการในการสร้างและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ จะยึดหลักคุณธรรม ดังนี้

๑. บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ โดยยึดความรู้และความสามารถ
๒. ยึดหลักความเป็นธรรมและมีความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลผู้มีคุณสมบัติอย่างเท่าเทียมกัน
๓. มีมาตรฐานในการสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยดำเนินการโดย กสศ. ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ ก.กลางกำหนดให้ทำหน้าที่
๔. มีความšeดวก รวดเร็ว และประหด
๕. บุคคลที่มาบรรจุและแต่งตั้งจะเรียงลำดับัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสอบแข่งขัน ตามลำดับคะแนนที่สอบแข่งขันได้

กระบวนการสรรหาและคัดเลือก บุคคลภายนอกเข้ารับการจ้างเป็นพนักงานจ้าง ซึ่งตาม หลักเกณฑ์กฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะเป็นการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งเป็นอำนาจในการสรรหาของ องค์กรบริหารส่วนตำบลวังไคร้ จะดำเนินการ ดังนี้

๑. มีตำแหน่งว่าง
๒. ขออนุมัติดำเนินการ
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการและประกาศรับสมัคร
๔. ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ พร้อมประกาศรับสมัคร
๕. รับสมัครตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๖. ประกาศรายชื่อสมัคร
๗. ดำเนินการการสอบโดยข้อสอบอัตนัยหรือปอนด์
๘. ประกาศรายชื่อผู้สอบผ่าน โดยมีคะแนนรวมแต่ละภาคไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ เสนอ ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี เพื่อจ้างบุคคลที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรรต่อไป
๙. เมื่อ ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี เห็นชอบให้จ้างบุคคลที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรรแล้ว จะดำเนินการออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งต่อไป

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลท่าแลง ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้การกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการตั้งกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผล การปฏิบัติงาน ประจำปี เทศบาลตำบลท่าแลง ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่าง เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุ เป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตาม ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่ บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔.นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๑ การพิจารณาความดีความชอบให้พิจารณาโดยเน้นสมรรถนะ และผลสัมฤทธิ์ของงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ และประเมินผลการปฏิบัตราราชการด้วยความเปิดเผย โดยที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ด้วยความเสมอภาค มีมาตรฐาน เกิดความเป็นธรรม เพื่อนำไปสู่การพิจารณาความดีความชอบ ที่เป็นธรรม

๔.๒ ให้พนักงานเทศบาล ปรับปรุงประสิทธิภาพในงานของตน โดยเน้นลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ

๔.๓ ให้หัวหน้าส่วนราชการจัดให้มีระบบการให้รางวัลและการลงโทษที่เหมาะสมกับผลงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

๔.๔ ให้ผู้บริหารทุกระดับขั้น กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการ ร่วมกับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด และมีมาตรการจูงใจบุคคลที่ทำงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด

๔.๕ ให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกราย นำรายงานผลการฝึกอบรม ว่าได้นำผลการอบรมมาใช้เพิ่ม ประสิทธิภาพในงานอย่างไรบ้าง

๔.๖ ให้พนักงานเทศบาล ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ในสายงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน

๕.นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

๕.๑ กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ปีละ ๒ ครั้ง คือ จัดทำให้แล้วเสร็จภายในเดือน เมษายน และเดือนตุลาคม ของทุกปีงบประมาณ โดยมีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เมื่อถึงกำหนดระยะเวลาทุกคนต้องทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

การจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ จะกำหนดไว้สองส่วน คือ ผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๐ และ สมรรถนะ หรือพฤติกรรมร้อยละ ๓๐ โดยการจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการเป็นไปตามแบบฟอร์มที่ ก.อบต. กำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ทุกส่วนราชการประเมินโดยใช้ระบบเปิด คือ มีการติดตาม ความก้าวหน้าของงานที่จัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ โดยมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการ ประเมินตามตัวชี้วัด โดยมีเอกสาร หลักฐานรองรับ เมื่อประเมินแล้วมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมิน รับทราบ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติราชการร่วมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ประเมิน และผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ถูกประเมิน เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ให้มีผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

เมื่อสิ้นสุดการประเมิน จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการประเมิน ก่อนเสนอรายกเทศมนตรีลงนามในแบบ ประเมิน เมื่อผล ประเมินเสร็จสิ้น จะประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินระดับดีเด่น ให้ทราบโดยเปิดเผย

๖.นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลตำบลท่าแลง เน้นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและ การสร้างความผูกพันใน องค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรม มีการทำงาน ร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คู่ กับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลลังไคร้ ได้ จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีกิจกรรมร่วมกัน

เช่นการ คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงาน เกี่ยวกับการการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจ พοเพียง

๗.นโยบายหลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ การให้คุณ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๗.๑ ด้านผลงาน จะมีการประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นประจำทุกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และยกย่องเชิดชู เกียรติให้บุคคลอื่นยึดถือเป็นแบบอย่าง

๗.๒ ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน จะมีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีความพฤติดี เช่น มาทำงานตรงต่อเวลา ทุ่มเทเวลาในการทำงาน แต่งกายเป็นระเบียบเรียบร้อย บริการประชาชนด้วยความสุภาพ เรียบร้อย เป็นต้น

๗.๓ การพิจารณาความดีความชอบ คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนจ้าง หรือ ค่าตอบแทน โดยพิจารณาตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความโปร่งใส เสมอภาคและ เป็นธรรม

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ถือเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเทศบาลตำบลท่าแลง กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

๑. กำหนดให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้บังคับบัญชาขั้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่ง และครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบข้อมูล การลา พฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนให้เหมาะสม และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น มาประกอบการพิจารณา และการประเมินผลงานได้ใช้ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ซึ่งการประเมินจะเน้นในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัด หรือลักษณะบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและ พฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ อีกทั้งข้อมูลในแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนกำหนดให้มีข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การลา มาสาย และพฤติกรรมการรักษาวินัย

๒. กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนต้อง อยู่ในหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต.จังหวัดกำหนดไว้ได้แก่ ได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และความอุตสาหะ จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิจารณาพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิด ที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือ ความผิดลหุโทษ ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินสองเดือน ในครึ่งปีไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผล อัน สมควร ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการ มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย ในครึ่งปีมีจำนวนวันลาภิจและลาป่วยทั้งไปไม่เกิน ยี่สิบสาม วันสำหรับวันลาภิจส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ เป็นต้น

๓. มีการกำหนดจำนวนวันมาสาย กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องไม่มาสายเกินจำนวนครั้งที่นายกเทศมนตรี กำหนดไว้ โดยครึ่งปีแรก ของปีงบประมาณ มาสายได้ไม่เกิน ๘ ครั้ง และครึ่งปีหลัง ของปีงบประมาณ มาสายได้ไม่เกิน ๔ ครั้ง

๔. กำหนดให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน นำข้อมูลวัน ลา จำนวนมาสาย พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และการรักษาวินัย มาพิจารณาความดีความชอบ ก่อนที่จะเสนอ ให้นายกเทศมนตรีดำเนินการ ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน

๕. เมื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนแล้ว จะประกาศให้ทุกคนทราบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และยกย่องเชิดชูเกียรติที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

การให้โทษ เพื่อลงโทษผู้กระความผิด หรือส่งสัญญากระทำการความผิดในราชการ

๑. กรณีมีข้อความสั้นๆว่ามีการกระทำผิดวินัย ศีลธรรม หรือ จรรยาบรรณ จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือ สอบสวนวินัย แล้วแต่กรณีที่ได้กระทำความผิด โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอบสวนได้เข้าแจ้งข้อเท็จจริงอย่างครบถ้วน ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนวินัย

๒. กรณีมีการทุจริต ประพฤติมิชอบ เข้ามาเกี่ยวข้องจะถูกดำเนินคดีอาญาและคดีแพ่งควบคู่ไป กับการดำเนินการทางวินัย และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตต่อไป

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลท่าแลง จะเสริมสร้างและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ทุกคน มีความรู้ และ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ของราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรักษาวินัย การปฏิบัติงานโดยความ โปร่งใส ปลอด ทุจริตปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ และ จรรยาบรรณ การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เป็นประจำทุกปีงบประมาณ

๑.นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลท่าแลง เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยี สารสนเทศ ที่ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจาก ทำให้การ ปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่องค์กร ดังนั้นองค์กรบริหารส่วนตำบลวังไคร้ จึงไม่ ปิดกั้น บุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การ รายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถ เข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ด้วยตัวเอง ตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๕๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือ สำรวจทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill SelfAssessment)เพื่อรวบรวมเป็น ฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๒.นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เทศบาลตำบลท่าแลง ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ฯ ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมีให้พนักงานในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลวังไคร้ ได้รับ อันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และ สุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคนหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อน นโยบายดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเป็นหลักฐานการตรวจประเมิน ITA ต่อไป

(ลงชื่อ)

(นางสาวดารินี รุ่งเรือง)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดฯ


(นางณภัทร จันทร์เจ้ม)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดเทศบาล

.....
.....
.....
(ลงชื่อ) 

(นายปิยะฉัตร เพพย์พงษ์)

ปลัดเทศบาลตำบลท่าແลง

ความเห็นนายกเทศมนตรี

.....
.....
(ลงชื่อ) 

(นายพรชัย ภู่ระหงษ์)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าແลง