



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก โทร ๐๔๒-๙๒๑๙๗๙

ที่ อด.๗๔๖๐๑/- ..... วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔  
เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อดำรงรักษาบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป นั้น

บัดนี้ การดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้เสร็จสิ้นแล้ว ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก จึงขอรายงานฯ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศกทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมบันทึก ข้อความนี้  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวรัตติกาล อินทรศิลา)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

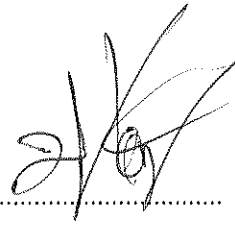
(ลงชื่อ).....

(นายธงชัย ฝ่ายกลาง)  
หัวหน้าสำนักปลัด

/ความเห็น...

ความเห็น ปลัด อบต.....

(ลงชื่อ).....

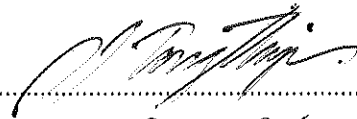


(นางมยุรี อูรินคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

ความเห็นนายก อบต.หายโศก.....

(ลงชื่อ).....



(นายจุลจิตร ทองทิพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

การดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>การวางแผนกำลังคน</p> <p>- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑. เพื่อให้ อบต. หายโศก มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้ อบต. หายโศก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ อบต. หายโศก</p> <p>๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ อบต. หายโศก</p> <p>๔. เพื่อให้ อบต. หายโศก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ใน การบรรจุ แต่งตั้งพนักงาน อบต.</p>	<p>๑. สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด</p>	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต. หายโศก ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณา</p> <p>๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุง แผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และ นำไปสู่การ กำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือลดจำนวน ตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงานตำบลให้ตรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น , การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับเปลี่ยน ตำแหน่งงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค</p> <p>- เนื่องจากงบประมาณที่จำกัด ทำให้การวางแผนอัตรากำลัง จึงไม่ เพียงพอกับภารกิจถ่ายโอนที่มี มาก ขึ้น</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- เมื่อกรมถ่ายโอนภารกิจให้กับ อบต. ก็ควรสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณด้านบุคลากร เพื่อมาปฏิบัติงานนั้นๆ ด้วย</p>

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป</li> <li>- การบรรจุแต่งตั้งหัวหน้าสำนักปลัด</li> </ul>	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>๑. เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>- การสรรหาดำเนินการอย่างโปร่งใส มี การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ระเบียนกฎหมายกำหนด</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธี และหลักเกณฑ์ ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร</p> <p>๒. สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก. อบต. อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหาบรรจุ และ แต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้าง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสอบบรรจุจากส่วนกลาง ทำให้ตำแหน่งขาดแคลน มาสามารถบรรจุแต่งตั้งได้ตามแผนอัตรากำลัง</li> <li>ข้อเสนอแนะ</li> <li>- พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และ สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ</li> </ul>

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>- เพื่อให้การปฏิบัติงานราชการ เป็น เครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้</p>	<p>- มีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของ บุคลากรทุกประเภท อย่างเหมาะสมและ เป็นธรรม ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผล การปฏิบัติราชการเพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อน ขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการ/ เลื่อนค่าตอบแทนของ พนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับ มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง และ/ส่วน เพื่อกำหนด เป็นเงื่อนไขในการ คัดเลือกบุคคลที่มี ทักษะ หรือ สมรรถนะ สูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และ เป็นเงื่อนไข ในการ กำหนดระดับตำแหน่ง ให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนก ความแตกต่าง และจัดลำดับผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ ประกอบการ ปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพงานของ ข้าราชการในแต่ละ ตำแหน่ง และเป็น การ ส่งเสริมหรือเป็น แรงจูงใจพนักงานเทศบาล ให้ปฏิบัติงาน อย่างเต็ม ความสามารถและ แข่งขันกัน ด้วยผลงาน</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค</p> <p>- ในบางตำแหน่งที่ว่าง จึงต้อง เกือบ ภาระงานให้กับบุคลากร ตำแหน่งอื่น รับผิดชอบด้วยทำให้ บางตำแหน่ง</p> <p>ต้องมีการระงับเพิ่มขึ้นจาก มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้อเสนอแนะ</p> <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงาน รายบุคคลผลักดันให้บรรลุ เป้าหมาย ในระดับองค์กร ให้มี แนวทางรองรับ หรือบดบังโทษตาม ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ ในกรณีที่เกิดการที่ไม่ผ่านการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ ประจำปี เช่น ส่งไปอบรม เพิ่ม ประสิทธิภาพ ดึงเลื่อนขั้น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การ ไม่ต่อ สัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การ ไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น</p>

๔. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>คุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร - โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง</p>	<p>๑. เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน ของบุคลากรให้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ๒ เพื่อให้บุคลากรเทศบาล ตำบลคอยแก้ตัวทำงานได้ตามเป้าหมายของ กระทรวงมหาดไทย ๓ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๔ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ และเข้าใจในหลักของการ ทำงานเป็นทีม คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาภิบาล ในการทำงาน ๕ เพื่อให้บุคลากรมีความ เข้าใจอันดีต่อกันเกิดความ ร่วมมือใน การทำงาน</p>	<p>๑. บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น ๒. บุคลากรของ อบต. หายโศก ทำงานตามเป้าหมาย กระทรวงมหาดไทย ๓. ประชาชนพึงพอใจต่อการ ให้บริการ ของ อบต. หายโศก ๔. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ใน บทบาทหน้าที่ขององค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่น ในปัจจุบัน และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและนำมาปรับใช้ใน การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ๕. บุคลากรมีความเข้าใจของการ ทำงาน เป็นทีม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำหลักจรรยาภิบาล มาใช้ในการทำงาน ก่อให้เกิดความ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ๖. บุคลากรสามารถจัดเรียงการทำงาน อย่างเป็นระบบ ลดขั้นตอน ในการทำงาน ให้งานสำเร็จเร็วขึ้น และมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. มีการจัดอบรมในกาทร ่างานและ กระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของ พนักงานเทศบาลที่สะท้อนภาพ การท างานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, จัดอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำ กิจกรรม และเพื่อสร้าง บรรยากาศในการ ทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงาน ให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ ๓. จัดประชุมพนักงานเทศบาล เพื่อให้ บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะ ความ คิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวน และแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูก พันธุ์ที่ดีในองค์กร ๔. พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วม กิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการ สร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติราชการ ที่ อบต. หายโศก จัดขึ้น และที่จัด ร่วมกับ หน่วยงานอื่นและสามารถ ประยุกต์</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค - การดำเนินโครงการครั้งนี้ แม่พบ ปัญหาใดๆในการดำเนิน การ บุคลากรให้ความร่วมมือและสนใจจะพัฒนาศักยภาพตนเองในด้าน วิชาชีพของตัวเองเพื่อมาพัฒนาการ การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ข้อเสนอแนะ - การพัฒนาศักยภาพของตัวเอง ควร มีทางเลือกของการพัฒนา ศักยภาพ ตัวเองโดยยึดตามกรอบ ของ ภาระ งานบุคลากร ในการทำงานที่ จะนำความรู้อ มา ใช้ในการปฏิบัติงาน และยังเป็ น แนวทางหรือช่องทางในการพัฒนา บุคลากรมากขึ้น</p>

				<p>หลักการต่าง ๆ มาใช้ใน การ ปฏิบัติ ราชการ ๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมใน กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความ ผูกพัน และอยู่กับองค์กร ตลอดจน ผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดง แบบอย่าง ที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของ องค์กร</p>	
--	--	--	--	--	--



๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การสรรหาคนดีคนเก่ง	สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้อง กับตำแหน่งงาน	การสรรหาดำเนินการอย่างโปร่งใส มี การดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และ วิธีการที่ระเบียบกฎหมาย กำหนด	เนื่องจาก อนาคตไทย ได้ขอความเห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลจากการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขัน พนักงานส่วนท้องถิ่น (กสจ.) ได้ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยรับสมัครทางอินเทอร์เน็ตทาง เว็บไซต์ และ กสจ. ได้ประกาศฯ เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ปัญหา อุปสรรค - ไม่มี ข้อเสนอแนะ - สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

๖. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	<p>วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อส่งเสริมการบริหาร และ พัฒนาบุคลากรของ อบต. หายโตก ให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ ๒. เพื่อสร้างคุณภาพ ของ บุคลากร ให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนา ตนเองได้เต็มตาม ศักยภาพ</p>	<p>ตัวชี้วัด - บุคลากรของ อบต. หายโตก ได้รับทักษะความรู้ความสามารถ ตามตำแหน่ง</p>	<p>ผลการดำเนินงาน อบต. หายโตก ได้วางแผนให้มี การ บริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและ เป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของ บุคลากร ให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนา ตนเองได้เต็ม ตามศักยภาพ โดยการ ดำเนินการจัดสรร และตั้งงบประมาณใน การพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนา รายบุคคล รวมถึง พัฒนาด้านทักษะและ สมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการ ปกครอง ส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือ หลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่ จัดการอบรม</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค - งบประมาณที่จำกัดในการ บริหารงานขอทำให้การ พัฒนาการมีความสามารถ ของบุคลากรไม่ หลากหลาย และไม่ ครอบคลุม ข้อเสนอแนะ - มีการจัดทำองค์ความรู้เพื่อให้ บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมนำมา ถ่ายทอด ความรู้ให้กับบุคลากรภายใน หน่วยงาน</p>

๗. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
สวัสดิการและค่าตอบแทน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และเป็น แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร	- พนักงานได้รับผลตอบแทน สวัสดิการ ประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตาม ระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๘</li> <li>๒. ปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการ รักษาพยาบาลพนักงานท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑ แก้ไขถึง ๒๕๕๙</li> <li>๓. ปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการ เกี่ยวกับการศึกษา ของ บุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๑ แก้ไขถึง ๒๕๕๙</li> <li>๔. ปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้าน ของข้าราชการ ส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙</li> <li>๕. ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี</li> </ol>	<p>ปัญหา อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เนื่องจากข้อจำกัดทางด้าน กฎหมาย และระเบียบ ทำให้ บุคลากรบางราย อาจจะไม่ได้รับ สวัสดิการ</li> <li>- ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบ ใน สวัสดิการต่าง ๆ ควรใช้หลัก ความ เป็นธรรม และถูกต้องตาม กฎหมาย ข้อระเบียบ และสามารถชี้แจงให้ บุคลากรเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง</li> </ul>

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	<p>๑. ป้องกันและควบคุมการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุ เนื่องจาก การปฏิบัติงานของ บุคลากร</p> <p>๒. ป้องกันและควบคุมโรคอันเนื่องจากการปฏิบัติงานของ บุคลากร</p> <p>๓. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของ บุคลากรให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม</p>	<p>๑. ช่วยป้องกันและควบคุมให้เกิด สภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>๒. ช่วยลดความสูญเสียอันเนื่องมาจาก การเกิดอุบัติเหตุขณะ บุคลากรปฏิบัติงาน</p> <p>๓. ช่วยลดผลกระทบทางสังคมที่อาจ ตามมาหลังการประสบ อันตรายจากการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร</p> <p>๔. ช่วยให้ผู้ใช้ปฏิบัติงานที่ได้รับบริการ ปฏิบัติ ที่เป็นธรรม ไม่ขัดต่อหลัก มนุษยธรรม ช่วยลดความสูญเสีย</p>	<p>อบต.หายโศก ได้ดำเนินการตาม หนังสือ กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลง วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การ กำหนด มาตรฐานในการบริหารและการ จัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตาม พระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การ ทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรใน สังกัด มี สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้ง ส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้ พนักงานใน สังกัดอบต.หายโศก ได้รับ อันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และ สุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้ง คณะกรรมการ คณะหนึ่งเพื่อดูแลและ ขับเคลื่อนนโยบาย ดังกล่าว</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค</p> <p>- ไม่มี ข้อเสนอแนะ</p> <p>- ไม่มี</p>