



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก โทร ๐๔๒-๙๒๑๙๗๙

ที่ อด ๗๔๖๐๑/- วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการดำเนินตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก

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

บัดนี้ การดำเนินตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้เสร็จสิ้นแล้ว ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก จึงขอรายงานฯ ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลห้วยโศกทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมบันทึก ข้อความนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวสาธินี พิมพ์ภักดี)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

รักษาราชการในตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....


จำเอก.....

(จักรพันธ์ แก้วกขาน)

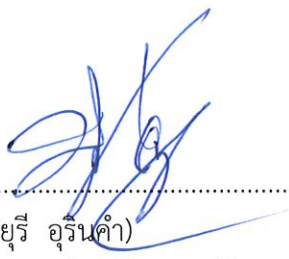
หัวหน้าสำนักปลัด

/ความเห็น...


ความเห็น รองปลัด อบต.....

(ลงชื่อ).....
(นายถาวร สีหาไชย)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็น ปลัด อบต.....

(ลงชื่อ).....
(นางมยุรี อูรินคำ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

ความเห็นนายก อบต.หายโศก.....

(ลงชื่อ).....
(นายจุลจิตร ทองทิพย์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

การดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตราค่าจ้าง

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>การวางแผนกำลังคน</p> <p>- การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี</p>	<p>๑. เพื่อให้ อบต. หายโศก มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้ อบต. หายโศก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ อบต. หายโศก</p> <p>๓. เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างการพัฒนาบุคลากรของ อบต. หายโศก</p> <p>๔. เพื่อให้ อบต. หายโศก สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงาน อบต.</p>	<p>๑. สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย กำหนด</p>	<p>๑. ใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของ อบต. หายโศก ในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างเพื่อจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งอัตราค่าจ้าง จัดทำแผน ๓ ปี พิจารณา</p> <p>๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุง แผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และ นำไปใช้ในการ กำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือลดจำนวนตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงานตำบลให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น , การขอเพิ่มอัตราค่าจ้างข้าราชการ/พนักงานจ้าง ปรับเปลี่ยน ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค</p> <p>- เนื่องจากงบประมาณที่จำกัด ทำให้การวางแผนอัตราค่าจ้างไม่ เพียงพอกับภารกิจภายในท้องถิ่น มาก ขึ้น</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- เมื่อกรมถ่ายโอนภารกิจให้กับ อบต. ก็ควรสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณด้านบุคลากร เพื่อมาปฏิบัติงานนั้นๆ ด้วย</p>

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - การสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป - การบรรจุแต่งตั้งหัวหน้า สำนักงาน	๑. เพื่อช่วยให้สามารถสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ ที่สอดคล้อง กับ ตำแหน่งงาน	- การสรรหาทำดำเนินการอย่าง โปร่งใส มี การดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และ วิธีการที่ระบียบ กฎหมายกำหนด	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการจัดสรรหาตาม วัตถุประสงค์ของคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพง ๒. สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบ ระยะเวลาดำเนิน การสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก. อบต. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้งได้ตามกรอบ ๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงาน จ้าง ได้ตามกรอบอัตราจ้าง	ปัญหา อุปสรรค - การสอบบรรจุจากส่วนกลาง ทำให้ตำแหน่งขาดแคลน มา สามารถบรรจุแต่งตั้งได้ตามแผน อัตราจ้าง ข้อเสนอแนะ - พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มี ประสิทธิภาพ และ สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็ม ศักยภาพ

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- เพื่อให้การปฏิบัติราชการ เป็น เครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้</p>	<p>- มีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของ บุคลากรทุกประเภท อย่างเหมาะสมและ เป็นธรรม ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผล การปฏิบัติราชการเพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อน ชั้นเงินเดือนของ ชำรงการ/ เลื่อนค่าตอบแทนของ พนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับ มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง แต่ละ กอง/ส่วน เพื่อกำหนด เป็นเงื่อนไขในการ คัดเลือกบุคคลที่มี ทักษะ หรือ สมรรถนะ สูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และ เป็นเงื่อนไข ในการ กำหนดระดับตำแหน่ง ให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่วัดสามารถจำแนก ความแตกต่าง และจัดลำดับผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน และ ประเมินประสิทธิภาพ เพื่อใช้ ประกอบการ ปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพงานของ ชำรงการในแต่ละ ตำแหน่ง และเป็น การ ส่งเสริมหรือเป็น แรงจูงใจพนักงานเทศบาล ให้ปฏิบัติงาน อย่างเต็ม ความสามารถและ แข่งขันกัน ด้วยผลงาน</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - ในบางตำแหน่งที่ว่าง จึงต้อง เกตีย์ การระงับให้กับบุคคลากร ตำแหน่งอื่น รับผิดชอบด้วยทำให้ บางตำแหน่ง ต้องมทการระงับเพิ่มขึ้นจาก มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้อเสนอแนะ -การประเมินผลการปฏิบัติงาน รายบุคคลผลักดันให้บรรลุ เป้าหมาย ในระดับองค์กร ให้มี แนวทางรองรับ หรืออบทลงโทษตาม ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ ในกรณีทีบุคลากรที่ ไม่ผ่านการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ ประจำปี เช่น ส่งไปอบรม เพิ่ม ประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การ ไม่ต่อ สัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การ ไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น

๔. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างค่านิยมองค์กร

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>คุณธรรมจริยธรรมและการสร้างค่านิยมองค์กร - โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง</p>	<p>๑. เพื่อปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตวิธีการทำงาน ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ๒. เพื่อให้บุคลากรรอบต.หายโสภ ทำงานได้ตาม เป้าหมายของกระทรวงมหาดไทย ๓. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๔. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ และเข้าใจในหลักการการทำงานเป็นทีม คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการทำงาน ๕. เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจอันดีต่อกันเกิดความร่วมมือในการทำงาน</p>	<p>๑. บุคลากรปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ๒. บุคลากรของ อบต.หายโสภ ทำงานตามเป้าหมาย กระทรวงมหาดไทย ๓. ประชาชนพึงพอใจต่อการให้บริการ ของ อบต.หายโสภ ๔. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ใน บทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในปัจจุบัน และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและสามารถปฏิบัติงาน การท างานให้เกิดประสิทธิภาพ ๕. บุคลากรมีความเข้าใจของการ ทำงาน เป็นทีม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการทำงาน ก่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ๖. บุคลากรสามารถจัดเรียงการทำงาน อย่างเป็นระบบ ลดขั้นตอนในการทำงาน ให้งานสำเร็จเร็วขึ้น และมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์พื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของ พนักงานที่สะท้อนภาพ การทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, จัดอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมกันจัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้าง บรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงาน ให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ ๓. จัดประชุมพนักงานเทศบาล เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวน และแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๔. พนักงานทุกระดับเข้าร่วม กิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและการ สร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติงานราชการ ที่ อบต.หายโสภ จัดขึ้น และที่จัด ร่วมกับหน่วยงานอื่นและสามารถ ประยุกต์</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค - การดำเนินการครั้งนี้ไม่พบปัญหาใดๆในการดำเนินการ บุคลากรให้ความร่วมมือและสนใจที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองในด้านวิชาชีพของตัวเองเพื่อมาพัฒนาการ การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ข้อเสนอแนะ - การพัฒนาศักยภาพของตัวเองควรมีทางเลือกของการพัฒนา ศักยภาพ ตัวเองโดยยึดตามกรอบของ ภาระ งานบุคลากร ในการที่จะนำความรู้ ประสบการณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ มา ใช้ในการปฏิบัติงาน และยังเป็นแนวทางหรือช่องทางในการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น</p>

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

๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การสรรหาคนดีคนเก่ง	สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับ ตำแหน่งงาน	การสรรหาตำแหน่งการดำเนินงาน มี การดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และ วิธีการที่ระบบกฎหมาย กำหนด	เนื่องจาก อดต.หายได้ขอความ เห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน ส่วนตำบลจากกรมไอซ์บียูซีผู้ สอบแข่งขันได้ ตามหนังสืออ้างอิง คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขัน พนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) ได้ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยรับสมัครทางอินเทอร์เน็ตทาง เว็บไซต์ และ กสถ.ได้ประกาศฯ เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิบบัญชีผู้ สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อ บรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น	ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ - ไม่มี ข้อเสนอแนะ - สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็ม ศักยภาพ

๖. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<p>๑. เพื่อส่งเสริมการบริหาร และพัฒนาบุคลากรของ อบต. หายโตก</p> <p>๒. เพื่อสร้างคุณลักษณะของ บุคลากร ให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ตาม ศักยภาพ</p>	<p>- บุคลากรของ อบต. หายโตก ได้รับทักษะความรู้ความสามารถตามตำแหน่ง</p>	<p>อบต. หายโตก ได้วางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากร ให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็ม ตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรร และตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนา รายบุคคล รวมถึง พัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการ ปกครอง ส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือ หลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดอบรม</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณที่จำกัดในการบริหารงานขอทำให้นักการพัฒนาคาดความรู้ความสามารถของบุคลากรไม่ หลากหลาย และโครงสร้างองค์กรไม่ ครบอบคลุม - ข้อเสนอแนะ - มีการจัดทำองค์ความรู้เพื่อใ้บุคลากรที่รับการฝึกอบรมนำมาถ่ายทอด - ความรู้ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน

๗. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
สวัสดิการและค่าตอบแทน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	- พนักงานได้รับผลตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย อย่างเป็นธรรม	<p>๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบ</p> <p>กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการ รักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๔</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบ</p> <p>กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการ เกี่ยวกับการศึกษา ของ บุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๔</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบ</p> <p>กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้าน ของข้าราชการ ส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๕. ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ</p> <p>ปัญหา อุปสรรค</p> <p>- เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย และระเบียบ ทำให้บุคลากรบางราย อาจจะไม่ได้รับ สวัสดิการ</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบใน สวัสดิการต่างๆ ควรให้หลัก ความ เป็นธรรม และถูกต้องตาม กฎหมาย ระเบียบ และสามารถชี้แจงให้ บุคลากรเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง</p>

๕. 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. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของบุคลากรให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม</p>	<p>๑. ช่วยป้องกันและควบคุมให้เกิด สภาพ ความปลอดภัยในการ ทำงาน</p> <p>๒. ช่วยลดความสูญเสียอันเนื่องมาจาก การเกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน</p> <p>๓. ช่วยลดผลกระทบทางสังคมที่อาจ ตามมาหลังการประสบอันตรายจากการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>๔. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ ปฏิบัติ ที่เป็นธรรม ไม่ขัดต่อหลัก มนุษยธรรม ช่วยลดความสูญเสีย</p>	<p>อปต. ทยโยศก ได้ดำเนินการตาม หนังสือ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๕๘ ลง วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การ กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตาม พระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๕ เพื่อให้บุคลากรในสังกัด มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความปลอดภัยและถูกหลักขณะ รวมทั้ง ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้พนักงานใน สังกัดอปต. ทยโยศก ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และ สภาพอนามัย โดยแต่งตั้ง คณะกรรมการ คณะหนึ่งเพื่อดูแลและ ขับเคลื่อนนโยบาย ดังกล่าว</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ</p> <p>ปัญหา อุปสรรค</p> <p>- ไม่มี</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- ไม่มี</p>