



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ โทร. ๐๔๔-๐๕๖๑๓๕

ที่ ชย ๗๙๓๐๑/-

วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

เรื่องเดิม

ตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) กำหนดให้มีการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อที่ ๐๒๔ , ๐๒๖ , ๐๒๗ และ ๐๒๘

ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

นายปกรณ์ กันหา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ซึ่งรับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

๑.๑ กำหนดให้การบริหารอัตรากำลังให้ค่าใช้จ่ายบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๓๔ (จากที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๔ ของ พรบ.บริหารงานบุคคลฯ)

๑.๒ ก่อนที่จะมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ให้มีการเกลี่ยอัตรากำลังจากภารกิจที่จำเป็นน้อยกว่า เพื่อใช้ในงานที่มีภารกิจมากกว่า

๑.๓ การเพิ่ม หรือลดอัตรากำลังคนในหน่วยงาน ให้พิจารณาจากปริมาณงาน คุณภาพของงาน

๑.๔ การกำหนดตำแหน่ง ต่างๆ ให้พิจารณาเหตุผลที่ปริมาณงาน คุณภาพของงาน มากกว่าพิจารณาเหตุผลที่ตัวบุคคล

๑.๕ การเพิ่ม ลด ปรับเกลี่ยอัตรากำลัง ให้มีการวิเคราะห์ค่างาน ทุกครั้ง โดยไม่ให้ ช้ำซ้อนกับงานที่มีผู้รับผิดชอบอยู่แล้ว

๑.๖ ก่อนที่จะกำหนดตำแหน่งต่างๆ ให้ใช้วิธีการมอบหมายงาน เพื่อใช้อัตรากำลังคนให้เกิดความคุ้มค่าเสียก่อน

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

๑.๘ การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ให้มีการประกาศรับโอน โดยโปร่งใส ตรวจสอบได้ ประชาสัมพันธ์แจ้งให้ทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ เป็นการทั่วไป โดยไม่มีการเรียกรับ หรือเสนอประโยชน์อื่นใด เพื่อให้คนดี คนเก่งมาทำงาน

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

การแต่งตั้งบุคคลภายนอก เข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล จะดำเนินการโดย กสธ. ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ ก.กลางได้แต่งตั้งมาดำเนินการ การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ เพื่อให้ได้ บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ จะยึดหลักคุณธรรม ดังนี้

/๑.บรรจุ.....

๑. บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ โดยยึดความรู้และความสามารถ
๒. ยึดหลักความเป็นธรรมและมีความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลผู้มีความสามารถ

เท่าเทียมกัน

๓. มีมาตรฐานในการสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดีมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยดำเนินการโดย กสธ. ซึ่งเป็น คณะกรรมการที่ ก.กลางกำหนดให้ทำหน้าที่

๔. มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัด

๕. บุคคลที่มาบรรจุและแต่งตั้งจะเรียงลำดับบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสอบแข่งขัน ตามลำดับคะแนนที่สอบแข่งขันได้

กระบวนการสรรหาและคัดเลือก บุคคลภายนอกเข้ารับราชการจ้างเป็นพนักงานจ้าง ซึ่งตามหลักเกณฑ์กฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะเป็นการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งเป็นอำนาจในการสรรหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะดำเนินการ ดังนี้

๑. มีตำแหน่งว่าง

๒. ขออนุมัติดำเนินการ

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการและประกาศรับสมัคร

๔. ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ พร้อมประกาศ

รับสมัคร

๕. รับสมัครตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๖. ประกาศรายชื่อสมัคร

๗. ดำเนินการการสอบโดยข้อสอบอัตนัยหรือปรนัย

๘. ประกาศรายชื่อผู้สอบผ่าน โดยมีคะแนนรวมแต่ละภาคไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ เสนอ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เพื่อจ้างบุคคลที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรรต่อไป

๙. เมื่อ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เห็นชอบให้จ้างบุคคลที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรรแล้ว จะดำเนินการออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งต่อไป

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติ ราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ ดเคลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงาน จ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๑ การพิจารณาความดีความชอบให้พิจารณาโดยเน้นสมรรถนะ และผลสัมฤทธิ์ของงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ และประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยความเปิดเผย โปร่งใส มีการแต่งตั้ง

/คณะกรรมการ.....

คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ด้วยความเสมอภาค มีมาตรฐาน เกิดความเป็นธรรม เพื่อนำไปสู่การพิจารณาความดีความชอบ ที่เป็นธรรม

๔.๒ ให้พนักงานส่วนตำบล ปรับปรุงประสิทธิภาพในงานของตน โดยเน้นลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ

๔.๓ ให้หัวหน้าส่วนราชการจัดให้มีระบบการให้รางวัลและการลงโทษที่เหมาะสมกับผลงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

๔.๔ ให้ผู้บริหารทุกระดับชั้น กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการ ร่วมกับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด แล้วมีมาตรการจูงใจบุคคลที่ทำงานเกิดผลสัมฤทธิ์ บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด

๔.๕ ให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกราย ทำรายงานผลการแก้อบรม ว่าได้นำผลการอบรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในงานอย่างไรบ้าง

๔.๖ ให้พนักงานส่วนตำบล ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ในสายงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

๕.๑ กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ปีละ ๒ ครั้ง คือ จัดทำให้แล้วเสร็จภายในเดือน เมษายน และเดือนตุลาคม ของทุกปีงบประมาณ โดยมีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เมื่อถึงกำหนดระยะเวลาทุกคนต้องทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ จะกำหนดไว้สองส่วน คือ ผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๐ และ สมรรถนะ หรือ พฤติกรรมร้อยละ ๓๐ โดยการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการเป็นไปตามแบบฟอร์มที่ ก.อบต.กำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ทุกส่วนราชการประเมินโดยใช้ระบบเปิด คือ มีการติดตามความก้าวหน้าของงานที่จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ โดยมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการ ประเมินตามตัวชี้วัด โดยมีเอกสาร หลักฐานรองรับ เมื่อประเมินแล้วมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินรับทราบ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติราชการร่วมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ประเมิน และผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ถูกประเมิน เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

เมื่อสิ้นสุดการประเมิน จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการประเมิน ก่อนเสนอนายองค์การบริหารส่วนตำบลลงนามในแบบ ประเมิน เมื่อผลประเมินเสร็จสิ้น จะประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินระดับดีเด่น ให้ทราบโดยเปิดเผย

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ เห็นความสำคัญ ของการมีคุณ ธรรมจริยธรรมและ การสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คง กับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้จัดสรรงบประมาณ ในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการคุณธรรมจริยธรรมใบบการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงาน เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายหลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ การให้คุณ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๗.๑ ด้านผลงาน จะมีการประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ดีเด่น เป็นประจำทุกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และยกย่อง เชิดชูเกียรติให้บุคคลอื่นยึดถือเป็นแบบอย่าง

๗.๒ ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน จะมีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีความประพฤติดี เช่น มาทำงานตรงต่อเวลา พุ่มเทเวลาในการทำงาน แต่งกายเป็นระเบียบเรียบร้อย บริการประชาชนด้วยความ สุภาพ เรียบร้อย เป็นต้น

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

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ถือเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

๑. กำหนดให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินผล การปฏิบัติงาน มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่ง และครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบ ข้อมูล การลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนให้เหมาะสม และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น มาประกอบการพิจารณา และการประเมินผลงานได้ใช้ระบบการบริหารผลงาน (Perform ance M anagem ent) ซึ่งการประเมินจะเน้นในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักงานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่าง เป็นรูปธรรมและ พฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ อีกทั้งข้อมูลในแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน กำหนดให้มีข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การลา มาสาย และพฤติกรรมการรักษาวินัย

๒. กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต.จังหวัดกำหนดไว้ได้แก่ ได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และความ อุตสาหะ จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่า โทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ หรือความผิด ที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีข้อความผิดที่ได้ กระทำโดยประมาทหรือ ความผิดลหุโทษในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินสองเดือนในครึ่งปีไม่ ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผล อันสมควร ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อย กว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติ ราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย ในครึ่งปีมีจำนวนวั บลาจิกและลาป่วยทั่วไปไม่เกิน ยี่สิบสามวันสำหรับวันลาจิกส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วย ให้นับ เฉพาะวันทำการ เป็นต้น

๓. มีการกำหนดจำนวนวันมาสาย กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องไม่มาสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค้การบริหาร ส่วนตำบลข่อยสูง กำหนดไว้ โดยครึ่งปีแรก ของปีงบประมาณ มาสายได้ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง และครึ่งปีหลัง ของ ปีงบประมาณ มาสายได้ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง

๔. กำหนดให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน นำข้อมูล วันลา จำนวนมาสาย พฤติกรรมการปฏิบัติ-ราชการ และการรักษาวินัย มาพิจารณาความดีความชอบ ก่อนที่ จะเสนอ ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลข่อยสูง ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน

๕. เมื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนแล้ว จะประกาศให้ทุกคนทราบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

การให้โทษ เพื่อลงโทษผู้กระทำความผิด หรือสงสัยว่ากระทำความผิดในราชการ

๑. กรณีมีข้อควรสงสัยว่ามีการกระทำความผิดวินัย ศีลธรรม หรือ จรรยาบรรณ จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือ สอบสวนวินัย แล้วแต่กรณีที่ได้กระทำความผิด โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอบสวนได้ชี้แจงข้อเท็จจริงอย่างครบถ้วน ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนวินัย

๒. กรณีมีการทุจริต ประพฤติมิชอบ เข้ามาเกี่ยวข้องจะถูกดำเนินคดีอาญาและคดีแพ่งควบคู่ไปกับการดำเนินการทางวินัย และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตต่อไป

ทั้งนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะเสริมสร้างและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ทุกคน มีความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ของราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรักษาวินัย การปฏิบัติงานโดยความโปร่งใส ปลอดทุจริตปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ และ จรรยาบรรณ การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เป็นประจำทุกปีงบประมาณ

นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากการทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘ ๑๐.๖/ว ๔๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหาร และการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๔๔ เพื่อให้ บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการ ปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัด องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และ สุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

จึงรายงานผู้บริหารทราบ และเป็นหลักฐานการตรวจประเมิน ITA ต่อไป

(ลงชื่อ)



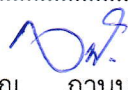
(นายปกรณ์ กันทา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กษัตริย์กรม/กษัตริย์กรม/กษัตริย์กรม

-ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด อบต.....

(ลงชื่อ)



(นายเจริญ ภาณุมาตย์)

หัวหน้าสำนักปลัด

/ความเห็น.....

- ความเห็นของปลัด อบต.....

เห็นชอบตามมติสภา อบต.....

(ลงชื่อ)

(นางลักขณา หิรัญวรรณ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

- ความเห็นของนายก อบต.....

เห็นชอบตามมติสภา อบต.....

(ลงชื่อ)

(นางลักขณา หิรัญวรรณ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่