



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐๗๓-๔๖๖๕๒๕

ที่ ปน ๕๓๓๐๑/

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลดอยแก้ว

ด้วยงานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัยและประเพณีนิยม และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

งานกาเจ้าหน้าที่ จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ

ชุตติกาญจน์

(นางสาชุตติกาญจน์ สมคิด)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาวเจ้ไสนะ มะติเยะ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดเทศบาล

(นายชัยวุฒิ คงมณี)

ปลัดเทศบาลตำบลดอยแก้ว

ความเห็นนายกเทศมนตรี

( ) เห็นชอบให้ดำเนินการตามที่เสนอมา

( ) ไม่เห็นชอบ

( ) ให้ดำเนินการแก้ไข ดังนี้ .....

(นายอาแซ มาหะมะ)

นายกเทศมนตรีตำบลดอยแก้ว



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เทศบาลตำบลตอหลัง  
อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>การวางแผนกำลังคน</p> <p>- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑. เพื่อให้เทศบาลตำบล ต่อหลัง ครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้เทศบาลตำบล ต่อหลัง การกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตำบลต่อหลัง</p> <p>๓. เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนา บุคลากรของเทศบาลตำบล ต่อหลัง</p> <p>๔. เพื่อให้เทศบาลตำบล ต่อหลัง สามารถวางแผน อัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานเทศบาล</p>	<p>๑. สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด</p>	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ตำบล ต่อหลัง ในการวิเคราะห์ พนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณา</p> <p>๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุง แผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และ นำไปสู่การ กำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน/ตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด เชียงใหม่เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น , การขอเพิ่มอัตรากำลัง ข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับเปลี่ยน ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงาน จ้างตามภารกิจ</p>	<p><b>ปัญหา อุปสรรค</b></p> <p>- เนื่องจากงบประมาณที่จำกัด ทำให้การวางแผนอัตรากำลัง จึงไม่ เพียงพอกับภารกิจถ่ายโอนที่มีมาก ขึ้น</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>- เมื่อกรมถ่ายโอนภารกิจให้กับ อปท. ก็ควรสนับสนุนบุคลากร และ งบประมาณด้านบุคลากร เพื่อมา ปฏิบัติงานนั้นๆ ด้วย</p>

## ๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป</li> <li>- การบรรจุแต่งตั้งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล</li> </ul>	<p>๑. เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน</p>	<p>- การสรรหาคำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด</p>	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธี และหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้าง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>	<p><b>ปัญหา อุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสอบบรรจุจากส่วนกลาง ทำให้บางตำแหน่งขาดแคลน ไม่สามารถบรรจุ และ แต่งตั้ง ได้ตามแผนอัตรากำลัง</li> </ul> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ</li> </ul>

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	- มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือ สมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาล ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน</p>	<p><b>ปัญหา อุปสรรค</b></p> <p>- ในบางตำแหน่งที่ว่าง จึงต้องเกลี้ยภาระงานให้กับบุคลากรตำแหน่งอื่นรับผิดชอบด้วย ทำให้บางตำแหน่งต้องมที่ภาระงานเพิ่มขึ้นจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร ให้มีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น</p>

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<p>๑. เพื่อส่งเสริมการบริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลตอหลังให้ เป็น บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ</p> <p>๒. เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตาม ศักยภาพ</p>	<p>- บุคลากรของเทศบาลตำบลตอหลัง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตามตำแหน่ง</p>	<p>เทศบาลตำบลตอหลัง ได้วางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรร และตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม</p>	<p><b>ปัญหา อุปสรรค</b></p> <p>- งบประมาณที่จำกัดในการบริหารงานของเทศบาลตำบลตอหลัง ทำให้การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรไม่หลากหลาย และไม่ครอบคลุม</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>- มีการจัดทำองค์ความรู้เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมนำมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน</p>

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
สวัสดิการและค่าตอบแทน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	- พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม	<p>๑. พระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษา ของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙</p> <p>๕. ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี</p>	<p><b>ปัญหา อุปสรรค</b></p> <p>- เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย และระเบียบ ทำให้บุคลากรบางราย อาจจะไม่ได้รับสิทธิ</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>- ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบในสิทธิสวัสดิการต่างๆ ควรใช้หลักความเป็นธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย ข้อระเบียบ และสามารถชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง</p>

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>คุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร</p> <p>- โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง</p>	<p>๑. เพื่อปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>๒ เพื่อให้บุคลากรเทศบาลตำบลคอยแก้ทำงานได้ตามเป้าหมายของกระทรวงมหาดไทย</p> <p>๓ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ และเข้าใจในหลักของการทำงานเป็นทีม คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการทำงาน</p> <p>๕ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจอันดีต่อกันเกิดความร่วมมือในการทำงาน</p>	<p>๑. บุคลากรปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>๒. บุคลากรของเทศบาลตำบล <b>ต่อหลัง</b> ทำงานตามเป้าหมายของกระทรวงมหาดไทย</p> <p>๓. ประชาชนพึงพอใจต่อการให้บริการของเทศบาลตำบล <b>ต่อหลัง</b></p> <p>๔. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน และ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและนำมาปรับใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ</p> <p>๕. บุคลากรมีความเข้าใจของการทำงานเป็นทีม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการทำงานก่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้</p> <p>๖. บุคลากรสามารถจัดเรียงการทำงานอย่างเป็นระบบ ลดขั้นตอนในการทำงานให้งานสำเร็จเร็วขึ้นและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ พนักงานเทศบาลที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้าง บรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ ทราบและเข้าใจ</p> <p>๓. จัดประชุมพนักงานเทศบาล เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวน และแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p>	<p><b>ปัญหา อุปสรรค</b></p> <p>- การดำเนินโครงการครั้งนี้ ไม่พบปัญหาใดๆ ในการดำเนินการ บุคลากรให้ความร่วมมือและสนใจที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองในด้านวิชาชีพของตัวเองเพื่อมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>- การพัฒนาศักยภาพของตัวเอง ควร มีทางเลือกของการพัฒนาศักยภาพตัวเองโดยยึดตามกรอบของ ภาระงานบุคลากร ในการทำงานที่จะนำความรู้ ประสบการณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และยังเป็นแนวทางหรือช่องทางในการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น</p>



๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร (ต่อ)

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
			<p>๔. พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและ การสร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติราชการ ที่เทศบาลตำบลดอยแก้วจัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆมาใช้ใน การปฏิบัติราชการ</p> <p>๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพัน และอยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่าง ที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร</p>	

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน</li> <li>- ทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็วทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นองค์กรในยุค Thailand ๔.๐</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือ ระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</li> <li>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้เช่น โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครูระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, Eplan E-gp, ccis</li> </ol>	<p><b>ปัญหา อุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การขาดความรู้ ความเข้าใจ ของบุคลากรในการใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปที่กรมจัดทำขึ้น เช่น E-laas, Eplan E-gp, ccis เป็นต้น</li> </ul> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรมีการฝึกอบรม และทดลองใช้งานแก่บุคลากร ที่ปฏิบัติงาน อย่างเข้มข้น</li> <li>- ควรจัดให้มีทีมวิทยากรครู ก. ในแต่ละจังหวัดเพื่อแก้ไขปัญหา ตอบข้อซักถามต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน</li> </ul>

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	<p>๑. ป้องกันและควบคุมการ บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุ เนื่องจากการปฏิบัติงานของ บุคลากร ๒. ป้องกันและควบคุมโรคอื่น เนื่องจากการปฏิบัติงานของ บุคลากร ๓. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของ บุคลากรให้มีความสมบูรณ์ทั้ง ทางร่างกาย จิตใจ และสังคม</p>	<p>๑. ช่วยป้องกันและควบคุมให้เกิดสภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน ๒. ช่วยลดความสูญเสียอันเนื่องมาจาก การเกิดอุบัติเหตุขณะบุคลากรปฏิบัติงาน ๓. ช่วยลดผลกระทบทางสังคมที่อาจ ตามมาหลังการประสบอันตรายจากการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ๔. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการปฏิบัติ ที่เป็นธรรม ไม่ขัดต่อหลักมนุษยธรรม ช่วยลดความสูญเสีย</p>	<p>เทศบาลตำบลต่อหลัง ได้ดำเนินการตาม หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลง วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การ กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการ จัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตาม พระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชี วอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมี สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้ง ส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานใน สังกัดเทศบาลตำบล ต่อหลัง ได้รับ อันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และ สุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบาย ดังกล่าว</p>	<p><b>ปัญหา อุปสรรค</b> - ไม่มี</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b> - ไม่มี</p>