



ประกาศเทศบาลตำบลมาบอำมฤต

เรื่อง ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามที่เทศบาลตำบลมาบอำมฤต ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ (๑) การสรรหา (๒) การพัฒนา (๓) การธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ และ (๔) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

ในการนี้ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ องค์กรจะต้องดำเนินการวางแผน ส่งเสริม การพัฒนา และการถ่ายทอดความรู้ พร้อมทั้งมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียน ของบุคลากรในหน่วยงาน และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลมาบอำมฤต จึงมอบหมายให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามนโยบายที่เกี่ยวข้อง ข้างต้น จึงดำเนินการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เทศบาลตำบลมาบอำมฤต ได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) และฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งแผน อัตรากำลังดังกล่าวมีการทบทวนภารกิจของหน่วยงานให้สอดคล้องกับภาระงานและโครงสร้างส่วนราชการใน ปัจจุบัน แต่ยังมีตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานบริหารและสายงานปฏิบัติที่มีอัตรากำลังว่าง ประกอบกับการ ลาออกจากราชการของพนักงานจ้างและการเกษียณอายุราชการของพนักงานจ้าง ทำให้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เทศบาลตำบลมาบอำมฤต มีผลดำเนินการสรรหาบุคลากรได้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนอัตรากำลัง ที่วางไว้จากสาเหตุการขาดแคลนพนักงานเทศบาลที่จะมาบรรจุแต่งตั้งของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จาก เหตุผลดังกล่าวทำให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการสอบแข่งขันบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงาน เทศบาล และดำเนินการสอบคัดเลือกและคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงสายงานบริหาร โดยการ ให้องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานบริหารที่ว่าง ร้องขอให้คณะกรรมการกลาง การสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) และคณะกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสาย งานบริหาร ดำเนินการและเรียกใช้บัญชีดังกล่าวมาบรรจุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ร้องขอ แต่ทั้งนี้เทศบาล ตำบลมาบอำมฤต ก็ยังไม่ได้รับการเรียกใช้บัญชีมาบรรจุเนื่องจากมีผู้ผ่านการสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกหรือ การคัดเลือกไม่เพียงพอต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ

ในส่วนของพนักงานจ้างสามารถดำเนินการเป็นไปตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ซึ่งประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร (ก.ท.จ.) กำหนดให้เทศบาลดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคล ยึดหลัก “สมรรถนะ” ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ตามเทศบาลกำหนดในรูปแบบ คณะกรรมการ

/สรุปผลการดำเนินการ..

สรุปผลดำเนินการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

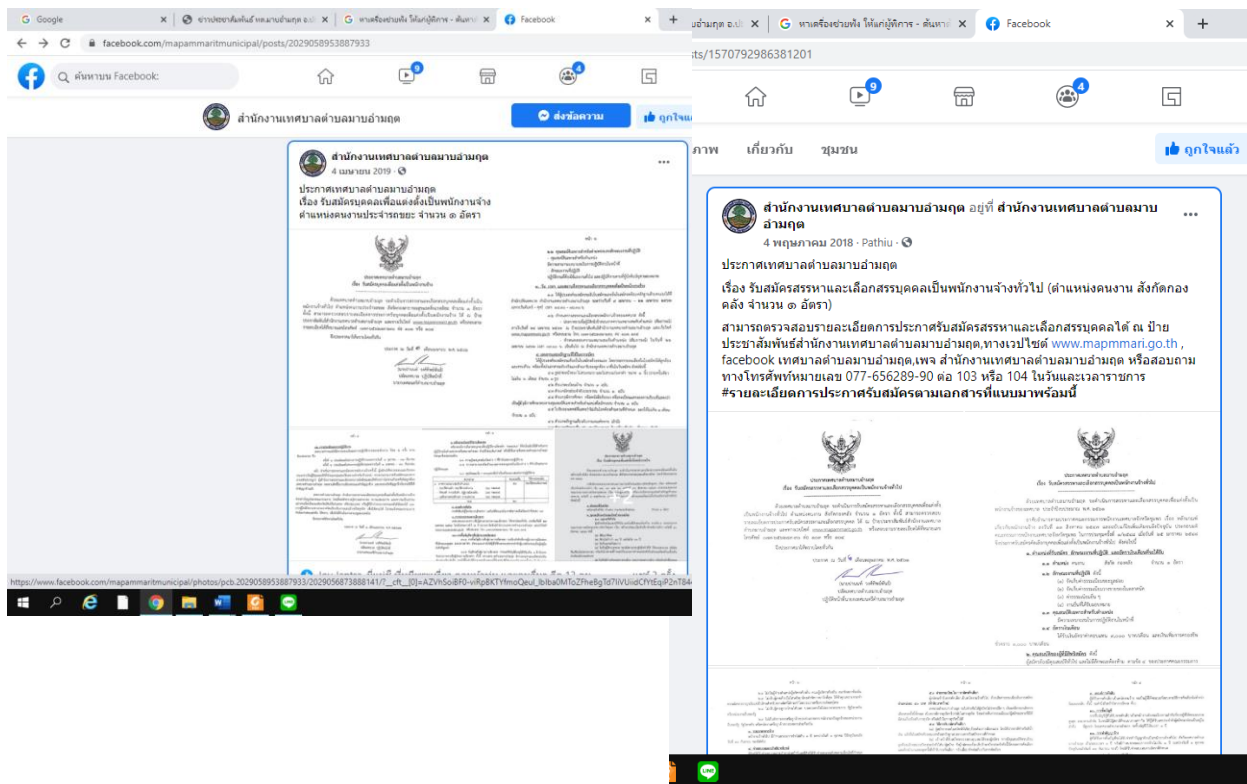
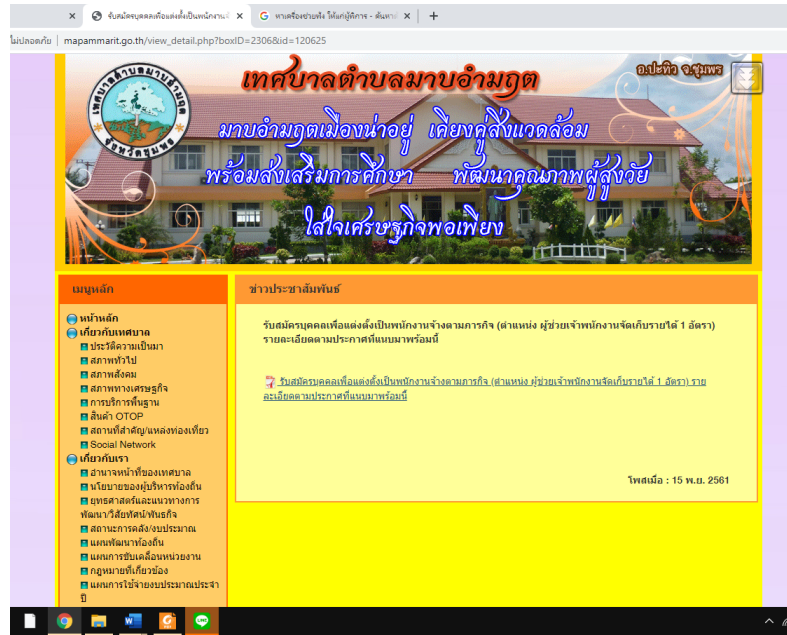
| ประเภท | จำนวนอัตรากำลัง | ตำแหน่งว่าง | คิดเป็นร้อยละ |
|----------------------|-----------------|-------------|---------------|
| พนักงานเทศบาล | | | ๙๐.๖ |
| - สายงานบริหาร | ๘ | ๓ | |
| - สายงานปฏิบัติ | ๒๕ | ๕ | |
| - ลูกจ้างประจำ | ๑ | - | |
| พนักงานจ้าง | | | |
| - ตามภารกิจ | ๒๖ | ๑ | |
| - ทั่วไป | ๓๔ | ๑ | |
| จำนวนบุคลากร | ๙๔ | ๑๐ | |

เทศบาลตำบลมาบอำมฤต ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีอัตรากำลังว่างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องดังนี้

สรุปการดำเนินการสรรหาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

| ลำดับ | การสรรหา | ผลดำเนินการ |
|-------|--|--|
| ๑ | การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างที่ว่าง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ กองคลัง - เรียกใช้บัญชีพนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ผ่านการคัดเลือก ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก กองการศึกษา ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ - ตำแหน่งคนงาน กองสาธารณสุขฯ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ | - นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง ตามประกาศ ก.ท.จ.ชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ พนักงาน ข้อ ๑๙ (๘) เพื่อดำเนินการเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงาน โดยยึดสมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ เทศบาลกำหนด - นายกเทศมนตรีประกาศแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ตาม ประกาศ ก.ท.จ.ชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวพนักงานจ้าง ข้อ ๒๐ |
| ๒ | รายงานตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหารที่ว่าง ให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลประเภท อำนวยการท้องถิ่น | นายกเทศมนตรีรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง กรณีให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหา ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงาน เทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกและการสอบ คัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๒ และฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่ (๑) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๒) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๓) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) |

ทั้งนี้ การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง มีการเผยแพร่
ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้มีการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะได้สรรหาและเลือกสรรผู้ที่มี
ความรู้ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน



๒. ด้านการพัฒนา

การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละตำแหน่ง จำเป็นต้องมี แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่สอดคล้องกับตามจำเป็น และตามความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วย หน่วยงานแต่ละส่วนราชการมีกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง และให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะประจำสายงาน

/ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒..

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เทศบาลตำบลมาบอำมฤต ดำเนินการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากร คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๐ ซึ่งมีพนักงานเทศบาลได้เข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน จำนวน ๑๔ สายงาน และมีพนักงานเทศบาลที่ไม่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้จำนวน ๒ สายงาน ได้แก่ นักจัดการทะเบียนและบัตร และสายงานสัตวแพทย์ ซึ่งหน่วยงานควรมีร้อยละการพัฒนาความรู้ทักษะให้แก่บุคลากรร้อยละ ๙๐ ขึ้น หรือบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ตามสายงานอย่างน้อยคนละ ๑ ครั้งต่อปี ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ผู้รับผิดชอบงานด้านนี้จึงได้ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน และพนักงานจ้างที่สนใจ สมัครระบบ E-learning หลักสูตรการพัฒนาความรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อจะได้ใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

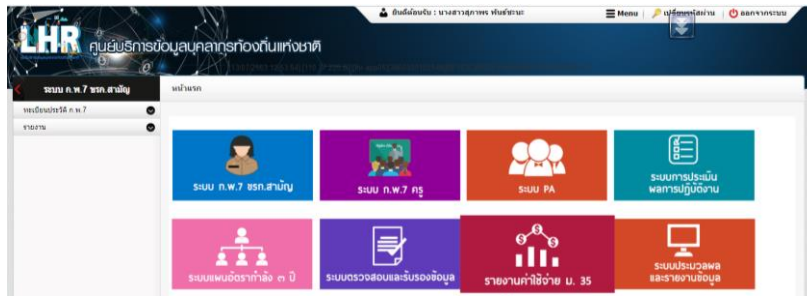
| ลำดับ | ตำแหน่งตามสายงาน | จำนวนเข้ารับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ตามสายงาน (ครั้ง) | หมายเหตุ |
|-------|----------------------------|---|----------|
| ๑ | นักบริหารงานท้องถิ่น | ๒ | |
| ๒ | นักบริหารงานการคลัง | ๔ | |
| ๓ | นักบริหารงานทั่วไป | ๒ | |
| ๔ | นักบริหารงานช่าง | ๑ | |
| ๕ | นักทรัพยากรบุคคล | ๑ | |
| ๖ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๓ | |
| ๗ | นิติกร | ๓ | |
| ๘ | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | - | |
| ๙ | เจ้าพนักงานธุรการ | ๓ | |
| ๑๐ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ๑ | |
| ๑๑ | ครูสายงานการสอน | ๒ | |
| ๑๒ | นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | ๑ | |
| ๑๓ | นักวิชาการสุขาภิบาล | ๑ | |
| ๑๔ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | |
| ๑๕ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | |
| ๑๖ | สัตวแพทย์ | - | |

การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ สำหรับพนักงานจ้างใช้ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๙ บุคลากรทุกคนได้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใส หรือไม่ยุติธรรม เมื่อผู้บังคับบัญชาขั้นต้นและหัวหน้าส่วนราชการประเมินผลแล้วมีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ไตร่ตรอง ลงความเห็นร่วมกันเสนอคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือคณะกรรมการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างพิจารณาเพื่อเสนอความเห็นต่อนายกเทศมนตรีให้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนค่าตอบแทนแล้วแต่กรณี ซึ่งหลักเกณฑ์วิธีการและขั้นตอนที่กำหนดโปร่งใส เปิดเผยได้ รวมทั้งเทศบาลตำบลมาบอำมฤต ได้มีการประกาศชมเชยผู้ปฏิบัติงานได้ผลการปฏิบัติทั้งปี จำนวน ๒ ครั้ง ได้ระดับดีเด่นให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และบุคลากรจะรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานและพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและท้องถิ่น ต่อไป

สุดท้าย การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารหน่วยงาน จะได้รับความพึงพอใจจาก ผู้ปฏิบัติงานเพียงใด หรือผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นที่จะสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน อย่างไร จำเป็นต้องมีการประเมินความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บริหาร ซึ่งเทศบาลตำบลมาบอำมฤต ดำเนินการประเมินความพึงพอใจปีละ ๒ ครั้ง สำหรับในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๘๒.๓๕ อยู่ในระดับมาก แยกแต่ละประเด็นดังนี้

- (๑) ด้านระบบการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๘.๓๙ ระดับปานกลาง
- (๒) ด้านความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๘๖.๓๑ ระดับมาก

จากผลการประเมินความพึงพอใจดังกล่าว ผู้บริหารเทศบาลตำบลมาบอำมฤต มอบหมายให้ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/ผู้อำนวยการกองทุกกอง นำผลการประเมินมาปรับปรุง สนับสนุน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสังกัด ต่อไป



๓. ด้านการบำรุงรักษาไว้ และแรงจูงใจ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เทศบาลตำบลมาบอำมฤต ดำเนินการจัดทำเอกสาร และประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากร พร้อมให้คำปรึกษา มีการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ lhr.dla.go.th ได้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน สามารถสืบค้น ข้อมูลใช้ประโยชน์ได้ทันที การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีกระบวนการดำเนินการที่มีความเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ มีการพิจารณาความดีความชอบให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานทั้งปีดีเด่น นำไปประกอบกรสรรหาและคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสาธารณะภายในองค์กร ประกอบด้วยพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างรวม ๒ ท่าน โดยมีบุคลากรภายนอกมาร่วมพิจารณาคัดเลือก โดยดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถ เป็นคนดี คนเก่ง



ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีนโยบายกำกับองค์กรที่ดีด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ในสำนักงานเทศบาลตามเกณฑ์สำนักงานสีเขียว (Green Office) โดยมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติดังนี้

- (๑) เพื่อสร้างจิตสำนึกของบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงผลกระทบของการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน ที่มีผลต่อสิ่งแวดล้อม
- (๒) ส่งเสริมให้บุคลากรและผู้มาติดต่อราชการกับเทศบาลตำบลมาบอำมฤต ร่วมมือในการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สุขอนามัย และดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
- (๓) เลือกซื้อเลือกใช้สินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) ใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๕) ป้องกันและควบคุมมลพิษ โดยการจัดการขยะ น้ำเสีย อย่างมีประสิทธิภาพ
- (๖) สร้างสภาพแวดล้อมของสำนักงานเทศบาลตำบลมาบอำมฤต ให้มีพื้นที่สีเขียวและเอื้อต่อการทำงาน



ซึ่งดำเนินการตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๕๘ จนถึงปัจจุบัน สร้างความปลอดภัยในการทำงาน ด้วยการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีคณะกรรมการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมเทศบาลตำบลมาบอำมฤต กำหนดแผนและมาตรการด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมในสำนักงาน มาตรการลดค่าใช้จ่าย และควบคุมการดำเนินงานของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งสิ้นจำนวน ๙ มาตรการ ได้แก่

- (๑) การจัดการน้ำเสีย
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบในสำนักงานเทศบาล
- (๓) มาตรการใช้สถานราชการ
- (๔) การกำหนดพื้นที่สูบบุหรี่
- (๕) การคัดแยกขยะ
- (๖) มาตรการประหยัดทรัพยากรอื่น ๆ ได้แก่ กระดาษ อุปกรณ์เครื่องเขียนหรืออุปกรณ์ประจำสำนักงาน
- (๗) การประหยัดน้ำอุปโภค บริโภค
- (๘) การประหยัดน้ำมันเชื้อเพลิง
- (๙) มาตรการประหยัดพลังงานไฟฟ้าและสารารณูปโภค



ทั้งนี้ มีการดำเนินการด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร โดยการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานในการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ กองทุนสุขภาพ สปสช. สำนักงานประกันสังคม โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ เป็นต้น การจัดกิจกรรม Big Cleaning กิจกรรมปลูกต้นไม้ กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาท้องถิ่น ร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นและบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ



๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

เทศบาลตำบลมาบอำมฤต ดำเนินการประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการ จรรยาวิชาชีพขององค์กร จรรยาชีพของข้าราชการ กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม และขั้นตอนการลงโทษ และจัดทำแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ระยะ ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) สำหรับปี พ.ศ.๒๕๖๒ ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมอบรมพัฒนาจิตสำนึกและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น รวมทั้งอบรมกฎหมาย ระเบียบที่ใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต



เพื่อให้การบังคับวินัยข้าราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ เทศบาลตำบลมาบอำมฤต จัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่บุคลากรรายบุคคล ตั้งแต่แต่ระดับหน่วยงาน ส่วนราชการ ฝ่าย/งาน และจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนปลัดเทศบาล คำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าสำนักปลัด เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง หรือมอบหมายงานเพื่อให้งานกระชั้นมีสายงานบังคับบัญชาที่กระหัด เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายปานนท์ วงศ์ทิพย์พันธ์)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลมาบอำมฤต