



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดเทศบาลตำบลฤๅค้ำ อำเภอรอนนวิวาส จังหวัดสกลนคร
ที่ สน ๕๕๔๐๑/ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
รอบครั้งปีแรก (๑ ต.ค.๖๕-๓๑ มี.ค.๖๖)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลฤๅค้ำ

ตามทีผู้บริหารเทศบาลตำบลฤๅค้ำ ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลฤๅค้ำ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment - ITA) เป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในการปฏิบัติราชการ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเทศบาลตำบลฤๅค้ำได้ดำเนินการติดตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รอบครั้งปีแรก (๑ ต.ค.๖๕-๓๑ มี.ค.๖๖) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางอิสราภักษ์ ผิวงาม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็น หัวหน้าสำนักปลัดฯ

-ความเห็นรองปลัดฯ

.....
.....

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นางอภิรตา จันท์มาลา)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)

(นายวัฒนา โลกสินไลน์)

รองปลัดเทศบาลฯ

ความเห็นปลัดเทศบาล

.....
.....

ว่าที่ร้อยตรี

(วัชรระ สระแถม)

ปลัดเทศบาลตำบล

ความเห็นนายกเทศบาลตำบลฤๅค้ำ

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นายพงพา หลานเศรษฐา)

นายกเทศมนตรีตำบลฤๅค้ำ

รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลกุตุเรือคำ
อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

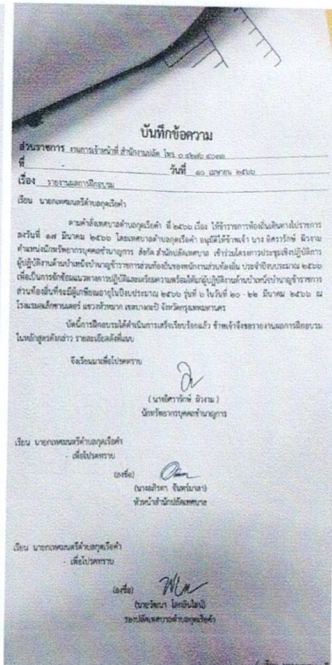
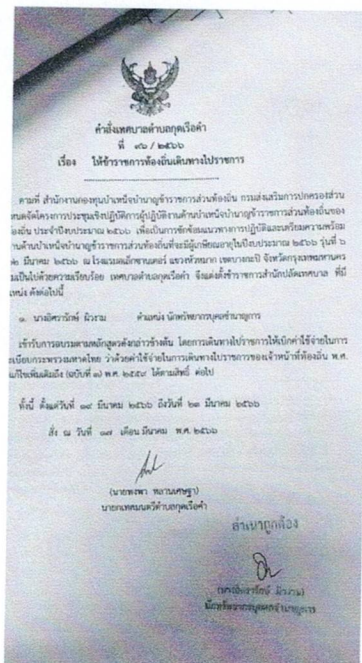
นโยบาย	การดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
<p>๑. วางแผนการบริหาร อัตรากำลังให้มีความ เหมาะสมและสอดคล้องกับ บทบาทและภารกิจของ องค์กร</p>	<p>๑. ร่วมกันวิเคราะห์อัตรากำลังในองค์กรเพื่อร่วมกัน วางแผนกำลังคนในการขอเพิ่มอัตรากุคลากรเพื่อตอบสนองต่อ ภารกิจในการบริการประชาชน</p> <p>๒. มีการนำข้อมูลในแผนอัตรากำลังสามปี (งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) มาวิเคราะห์ประกอบข้อมูลในฐานข้อมูลใน ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น(LHR)</p>	<p>ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p>
<p>๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูล บุคลากรเพื่อวางแผน อัตรากำลังให้มีความ ครบถ้วน สมบูรณ์และเป็น ปัจจุบัน</p>	<p>การดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนครที่ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;">    </div>	<p>ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p>

๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เทศบาลตำบลกุดเรือคำ ได้ส่ง พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างครูเทศบาล เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ โดยใช้งบประมาณตามเทศบัญญัติ เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หมวดค่าใช้สอยประเภท ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตั้งไว้ทั้งสิ้น ๒๒๕,๕๐๐ บาท

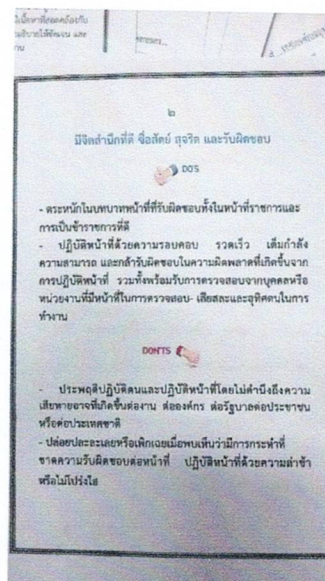
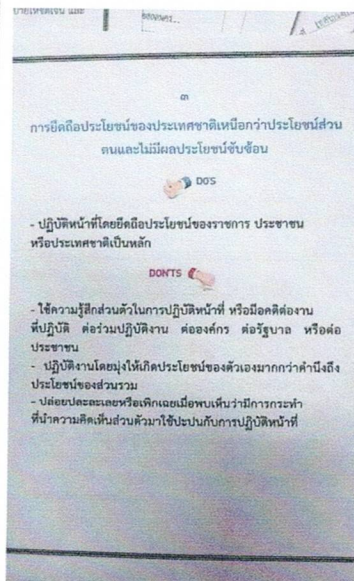
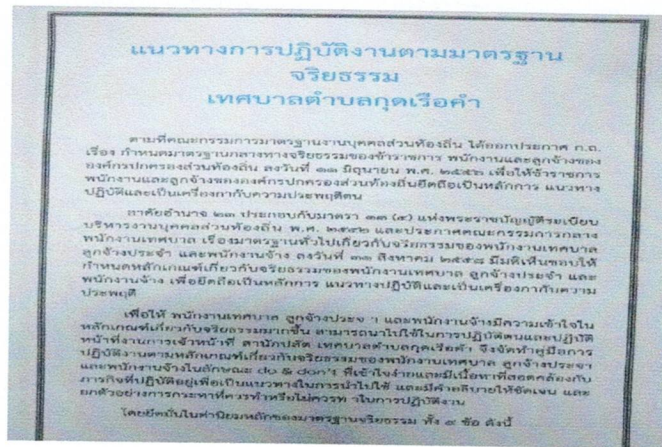
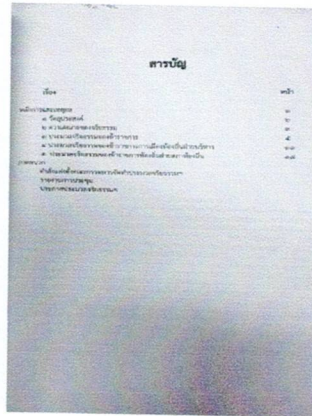
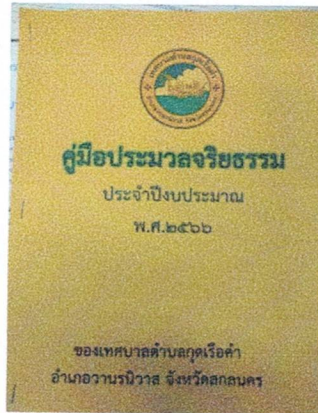
ใช้งบประมาณตามเทศบัญญัติ เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หมวดค่าใช้สอยประเภท ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตั้งไว้ทั้งสิ้น ๒๒๕,๕๐๐ บาท



๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลฤๅงคำ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

จัดทำคู่มือ ประมวลจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อให้พนักงานเทศบาลตำบลฤๅงคำ ยึดถือปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด โดยไม่ได้อำนาจงบประมาณในการดำเนินการ

ไม่ได้ใช้งบประมาณ



๕. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรมีความรักสามัคคี คุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพจิตใจที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน

นายพงพา หลานเศรษฐา (นายกเทศมนตรีตำบลกุดเรือคำ) พร้อมด้วยคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ดำเนินการจัดกิจกรรมทำบุญถวายข้าวเปลือก ถวายวัดป่าบ้านนาและทำบุญเทศบาลตำบลกุดเรือคำ มีประชาชนหัวหน้าส่วนราชการพนักงานเทศบาลร่วมทำบุญตักบาตร โดยมีพระญาณสิทธาจารย์ (หลวงปู่สัมภาส โกวิท) เจ้าอาวาสวัดกุดเรือคำ เป็นประธานฝ่ายสงฆ์ ณ อาคารอเนกประสงค์เทศบาลตำบลกุดเรือคำ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

วันที่ ๔-๕ มกราคม ๒๕๖๖



ภาคผนวก

แนวทางการปฏิบัติตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลคูเต๋อ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ
๑. จัดโครงสร้างองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาล ๒. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลคูเต๋อ	- ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๔ และ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล ตำบลคูเต๋อ
๒. บริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กร	๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๒. ประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	- ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างแทนในตำแหน่งที่ว่าง ได้แก่ ๑. พนักงานชั่วคราว ๑ อัตรา •รับ,โอนตำแหน่ง ๑. นักรีวิวการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ ๑ อัตรา ๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน ๑ อัตรา
๓. พัฒนาระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากร	๑. จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการทำงาน ปฏิบัติงาน	- จัดทำสมรรถนะเป็นรูปแบบ และแจ้งพนักงานทุกคน ทราบเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินต่างๆ แยกเป็น -สมรรถนะหลัก -สมรรถนะผู้บริหาร -สมรรถนะประจำสายงาน
	๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร LHR	-ฐานข้อมูลครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน
	๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้ระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต	-ผู้รับผิดชอบใช้ระบบสารสนเทศด้านบุคลากร มีความรู้และเข้าใจการปฏิบัติงาน -ส่งเสริมให้มีการศึกษาและอบรมเพิ่มเติม
	๔. ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการด้านการบริหารจัดการบุคลากร	-ฐานข้อมูลครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ
<p>๔.บริหารจัดการค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการสำหรับพนักงานเทศบาล</p>	<p>๑.สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.จัดสวัสดิการอื่นๆ ตามกฎหมาย เช่น ประโยชน์ตอบแทนอื่น</p> <p>๓.ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>-ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว</p> <p>-การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน เพิ่มค่าตอบแทน ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการในรูปแบบคณะกรรมการ -มีการตั้งงบประมาณเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น</p> <p>-กรณีพิเศษไปรษณีย์ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พร้อมทั้งมีการตรวจประเมินฯ และเบิกจ่าย</p> <p>-การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์</p>
<p>๕.บริหารผลการปฏิบัติงานให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑.ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๒.จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>-การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์</p> <p>-จัดทำสมรรถนะเป็นรูปเล่ม และแจ้งพนักงานทุกคนทราบเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินต่างๆ แยกเป็น -สมรรถนะหลัก -สมรรถนะผู้บริหาร -สมรรถนะประจำสายงาน</p>
<p>๖.ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกระดับอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑.ส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>-ส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบแก่บุคลากร</p> <p>-มีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่บุคลากรภายในเพื่อทราบและถือปฏิบัติ</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ
	<p>๒.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังสามปี(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และดำเนินการตามแผน</p> <p>๓.จัดทำแผนและเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>๔.พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>-แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>-มีแผนและเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>-ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา ให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>-พิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p>
<p>๗.บริหารจัดการพนักงานเทศบาลผู้มีความรู้สูง</p>	<p>๑.สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>-ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว</p> <p>-การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน เพิ่มค่าตอบแทน ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการในรูปแบบคณะกรรมการ</p> <p>-มีการตั้งงบประมาณเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส)ในเทศบาลอยู่ถึงงบประมาณรายจ่ายประจำปี พร้อมทั้งมีการตรวจสอบประเมิน และเบิกจ่าย</p>
<p>๘.ส่งเสริมให้พนักงานยึดมั่นคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๒.จัดสวัสดิการอื่นๆ ตามกฎหมาย เช่น ประโยชน์ตอบแทนอื่น</p> <p>๑.ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร</p>	<p>-การฝึกอบรม</p> <p>-มีนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>-ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ</p> <p>-ข้อบังคับเทศบาลตำบลคูเรือคำ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ</p> <p>-ประกาศเจตนารมณ์ พัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ
		<ul style="list-style-type: none"> -แผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต -ประกาศเจตนารมณ์ป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน -นโยบายกำกับดูแลองค์กรที่ดี -นโยบายไม่รับของขวัญ (no gift policy)
๙.เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	๑.กำหนดแนวทางให้พนักงานเทศบาลมีพฤติกรรมและปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน	<ul style="list-style-type: none"> -นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม -ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ -ข้อบังคับเทศบาลตำบลคูเรือฯ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ *ประกาศเจตนารมณ์ พัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม -แผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต -ประกาศเจตนารมณ์ป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน -นโยบายกำกับดูแลองค์กรที่ดี -นโยบายไม่รับของขวัญ (no gift policy) -สร้างสัมพันธ์ภาพในองค์กร เช่น กิจกรรมการผูกแขนพนักงานเทศบาลเนื่องในโอกาสต่างๆ เช่น ตลอดดูปุตรวันเกิด โอน(ย้าย) เป็นต้น
๑๐.เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑.สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว -การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน เพิ่มค่าตอบแทน ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการในรูปแบบคณะกรรมการ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ
	<p>๒.ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและความปลอดภัย อาชีวอนามัย</p>	<ul style="list-style-type: none"> -มีการตั้งงบประมาณเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น -การจัดซื้ออุปกรณ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -มีการเดินสายไฟเนินระเบียบ สายไฟอยู่ในสภาพดีและปลอดภัย -ห้องน้ำได้มาตรฐาน สะอาด มีการระบายอากาศ แสงสว่างเพียงพอ -มีผู้ยาสามีอยู่ประจำบ้าน/ชุดปฐมพยาบาล - มีการติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิงเพียงพอพร้อมทั้งมีการตรวจเช็คสภาพพร้อมใช้งาน ประจำอยู่ในจุดพร้อมใช้งาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสำนักงาน -ห้องทำงานแสงสว่างเพียงพอ -เครื่องถ่ายเอกสาร ตั้งแยกจากห้องทำงานเพื่อความปลอดภัย -ประตูหน้าต่าง อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน -มีที่รองรับขยะมูลฝอยแยกประเภทเพียงพอ
<p>๑๑.เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน</p>	<p>๑.สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> -ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน -ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว -การพิจาราราคือขึ้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน เพิ่มค่าตอบแทน ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน -หน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการในรูปแบบคณะกรรมการ -มีการตั้งงบประมาณเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ
	<p>๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและความปลอดภัย อาชีวอนามัย</p>	<p>การจัดวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการเดินสายไฟเป็นระเบียบ สายไฟอยู่ในสภาพดี และปลอดภัย - ห้องน้ำได้มาตรฐาน สะอาด มีการระบายอากาศ แสงสว่างเพียงพอ - มีตู้ยาสามัญประจำบ้าน/ชุดปฐมพยาบาล - มีการติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิงเพียงพอพร้อมใช้งาน - ตรวจเช็คสภาพพร้อมใช้งาน ประจำอยู่ในจุดพร้อมใช้งาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสำนักงาน - ห้องทำงานแสงสว่างเพียงพอ - เครื่องถ่ายเอกสาร ตั้งแยกจากห้องทำงานเพื่อความปลอดภัย - ประดูหน้าต่าง อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน - มีที่รองรับขยะมูลฝอยแยกประเภทเพียงพอ