



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก
อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีส่วนส่งเสริมให้การดำเนินงานและผลงานขององค์กรดีขึ้น เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจไปสู่การปฏิบัติ ทำให้ภารกิจขององค์กรสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง แต่ในองค์กรต่างๆ ประกอบด้วยบุคลากรหลากหลายรูปแบบ มีทั้งที่มีผลปฏิบัติงานดี ไม่ดี และกลุ่มที่ไม่พึงปรารถนาขององค์กร บุคลากรที่มีศักยภาพสูงหรือคนเก่ง จึงเป็นปัจจัยหลักที่สามารถช่วยส่งเสริมองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน ในอนาคตและพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพสูงจึงเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องเร่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการสร้างสรรค์ผลงานและเสริมความก้าวหน้าให้กับองค์กร เป็นกลยุทธ์ในการนำพาให้องค์กรมีการพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต องค์กรหลายแห่งจึงเริ่มให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการคนเก่งและคนดี เช่น การนำ Competency หรือขีดความสามารถมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการคนเก่งและคนดี ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกคนเก่งคนดี การฝึกอบรมคนเก่งและคนดี และการจูงใจและรักษาคคนเก่งคนดี องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าซึก จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมในการพัฒนาองค์กรยุคดิจิทัล ในขณะเดียวกันยังเป็นการสร้างคนให้มีความพร้อมในการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างต่อเนื่อง

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าซึก จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนา โดยนโยบายและกลยุทธ์ฯ ดังกล่าว จะมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

๑.๒ วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี รวมถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

๒.๕ เพื่อรักษาศักยภาพของบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้อยู่กับองค์กรต่อไป

๑.๓ เป้าหมาย

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะสั้น

ในส่วนของผู้บริหาร

พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก สามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม จริยธรรม

พนักงานมีความรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในส่วนของพนักงานส่วนตำบล

- (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ
- (๒) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ ๑ หลักสูตร/โครงการ
- (๓) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว

ในส่วนของผู้บริหาร

- (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก มีศักยภาพในการบริหารจัดการ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- (๒) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการได้

ในส่วนของพนักงานส่วนตำบล

- (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เป็นองค์กรที่น่าอยู่
- (๒) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาและความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑.๔ ประโยชน์

๔.๑ ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาของการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกและสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

๔.๒ สร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

๔.๓ ช่วยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกให้มีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

บทที่ ๒

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๒.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๒.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

๑) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะคติ ที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ตามเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง รุนใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

๒.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าซึก

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๒.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการ

เปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม

จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

บทที่ ๓

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรและวางแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดจำนวนและอัตราให้แก่แต่ละสายงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งยังมีการปรับปรุงอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม โดยการผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัด)

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ถือปฏิบัติตามกระบวนการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ด้วยความเสมอภาคและโปร่งใส โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และถือปฏิบัติตามความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัด)

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ให้ความสำคัญและกำหนดแนวนโยบายเกี่ยวกับการมีจริยธรรมและวินัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีการประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง และประกาศแสดงเจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และ การรักษาวินัยตามที่กำหนด ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความตระหนัก ยึดมั่นในการประพฤติตน ปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบ ควบคู่กับการมีคุณธรรมจริยธรรม

๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่สอดคล้องกับโครงสร้างและอัตรากำลัง โดยมีกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรมตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนด ดำเนินการสรรหาผ่านช่องทางที่หลากหลายเพื่อให้เข้าถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

๖. การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกมุ่งส่งเสริมและพัฒนาทักษะความรู้ ให้กับพนักงานทั้งที่ดำเนินการเองและจัดส่งตามหน่วยงานดำเนินการต่างๆ เพื่อให้ นำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารงานให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กรและประชาชน

๗. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในสายอาชีพทั้งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยการเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่งของแต่ละสายงาน หรือส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่ง

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงานและประชาชนผู้รับบริการ จึงกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อให้เกิดความสมดุลของสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ความปลอดภัย ความมีสุขอนามัย และความสุขในการทำงานของพนักงาน เช่น โครงการสำนักงานสีเขียว เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม , กิจกรรม ๕ ส และกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย เป็นต้น

บทที่ ๔

แผนงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑. การวางแผน อัตรากำลัง	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
	๑.๒ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
๒. การบรรจุ และ แต่งตั้งบุคลากร	๒.๑ ดำเนินการสรรหาบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
	๒.๒ รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลมาปฏิบัติงานแทนตำแหน่งว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
๓. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
	๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
	๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
๔. การส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัยของบุคลากร	๔.๑ จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ อบต.ท่าซึก	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
	๔.๒ นโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
	๔.๓ โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหาร และสมาชิก สภาท้องถิ่น	๑๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	

โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๕.๑ ดำเนินการสรรหาบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
	๕.๒ รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลมาปฏิบัติงานแทนตำแหน่งว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
๖. การพัฒนาบุคลากร	๖.๑ กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม	๗๕๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
	๖.๒ โครงการอบรมกฎหมายทั่วไป ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙	๓๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
	๖.๓ โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านเทคโนโลยี	๒๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
	๖.๔ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน	๕๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
	๖.๕ โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก	๓๐๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
	๖.๖ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา	๑๐๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
๗. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๗.๑ จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (CAREER PATH)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
	๗.๒ เลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๘.๑ โครงการสำนักงานสีเขียวเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	๓๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
	๘.๒ กิจกรรม Big Cleaning Day	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
	๘.๓ กิจกรรม ๕ ส.	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	

บทที่ ๕

การติดตามผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|--------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก | เป็นประธาน |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นคณะทำงาน |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นคณะทำงานและเลขานุการ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งสรุปรายงานผล และข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก