



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... สำนักปลัด อบต. โทร ๐-๕๓๑๘-๔๑๐๑-๒

ที่..... ชร. ๓/๑๙๐๑/-..... วันที่..... ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง..... รายงานผลการดำเนินนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว

ตามที่ นายองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้วได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้วเมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ โดยประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามนโยบายดังกล่าว จึงขอรายงานผลการดำเนินนโยบายการบริหารดังกล่าวตามประกาศซึ่งแนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(นางสาวพชรินทร์ ไตเจริญ)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด..... 

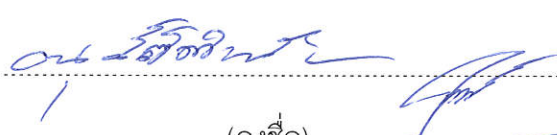
(ลงชื่อ)..... 
(น.ส.ปรมาพร เมฆขยาย)


ความเห็นรองปลัด อบต..... 

(ลงชื่อ)..... 
(นายบัญชา พูลผล)

ความเห็นปลัด อบต.....

(ลงชื่อ)..... 
(นายกำจัตต์ เชื้อเมืองพาน)

ความเห็นนายก อบต..... 

(ลงชื่อ)..... 
(นายสุทัตน์ กิจพิทักษ์)
นายก อบต.จอมหมอกแก้ว



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว

เรื่อง รายงานผลการดำเนินนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย ได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีการพัฒนาจิตใจ และกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่เป้าหมายพันธกิจขององค์กร นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้วจึงขอรายงานผลการดำเนินนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ รายละเอียดตามแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕


(นายสุทัศน์ กิจพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว

รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว อำเภอแม่อาย จังหวัดเชียงใหม่

(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
ประกาศลงวันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕)

นโยบาย	การดำเนินงานนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม
๑.นโยบายตามโครงสร้างการบริหาร	นายก อบต.จอมหมอกแก้วจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการพิจารณาสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติหรือการมอบอำนาจให้รองนายก อบต. ปลัด อบต.และหัวหน้าส่วนราชการปฏิบัติราชการแทน	โครงการปรับปรุงกระบวนการทำงานและลดขั้นตอนระยะเวลาการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๒.นโยบายตามอัตราจ้าง การบริหารอัตราจ้าง การสรรหาและเลื่อนอัตราจ้าง บุคคลเพื่ออัตราจ้างตำแหน่งตามอัตราจ้าง ตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี	๑.ดำเนินการสรรหาและเลื่อนอัตราจ้างบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามอัตราจ้างตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยยึดหลักสมรรถนะที่จำเป็นต่อองค์้องใช้สำหรับการทำงาน และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนด ดังนี้	๑.รับโอนสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ๒.มีการโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนกันในตำแหน่งป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา
		๓.รับโอนนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ขอมูลอัตราจ้าง ณ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ กลุ่มพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๓๐ อัตรา ประกอบด้วย - ข้าราชการ ๑๔ อัตรา กว่าง ๑ อัตรา - พนักงานจ้าง ๑๑ อัตรา กว่าง - อัตรา

นโยบาย	การดำเนินงานนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม
<p>๓. นโยบายการพัฒนาพนักงาน</p>	<p>๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ วิธีคิดที่ถูกตอ้ง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต. และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองของท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ อบต. และยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้</p>	<p>กลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓ อัตรา ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครู ๑ อัตรา - พนักงานจ้าง ๒ อัตรา <p>๑. อบต. จอมหมอกแก้ว ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (๑ ต.ค. ๒๕๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๕) เนื่องจากการระบาดของโรค covid-๑๙ ทำให้การพัฒนาโดยการส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับฝึกอบรม ยังอยู่ในระดับต่ำ</p> <p>๒. อบต. จอมหมอกแก้ว ได้จัดทำโครงการอบรม/สัมมนาพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงาน ลูกจ้างในสังกัด อบต. จอมหมอกแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องสุพรรณนิการ์ โรงแรมเสียงรายแกรนด์รูม ต.สันทราย อ.เมือง จ. เชียงราย โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แก่ นายก อบต. รองนายก อบต. เลขานุการนายก อบต. สมาชิกสภา</p>

นโยบาย	การดำเนินงานนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม
	<p>อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานกับเครือข่ายภาคีในสวนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวน ๕๖ คน</p>
<p>๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO)</p>	<p>๔.๑ การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation)</p> <p>๔.๒ การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)</p> <p>๔.๓ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Learning Technology)</p> <p>๔.๔ การให้อำนาจแก่บุคคล (People Empowerment)</p>	<p>๑. นายก อบต. และรองนายก อบต. พบปะประชาคมผ่านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นการพบปะประชาชนด้วยตนเอง</p> <p>๒. การประชุมประจำเดือนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกเดือน</p> <p>๑. KM การเปลี่ยนแปลงในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path)</p> <p>๒. KM การแต่งกายเครื่องแบบเจ้าหน้าที่สวนท้องถิ่น</p> <p>แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>การประชุมประจำเดือนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกเดือน</p>

นโยบาย	การดำเนินนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม
	<p>๔.๕ พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamic)</p>	<p>อบต.จอมหมอกแก้วได้จัดทำโครงการอบรม/สัมมนา พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงาน ลูกจ้างในสังกัด อบต.จอมหมอกแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องสุพรรณนิการ์ โรงแรม เชียงรายแกรนด์รูม ต.สันทราย อ.เมือง จ.เชียงราย โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แก่ นายก อบต. รองนายก อบต. เลขานุการนายก อบต. สมาชิกสภา อบต. พนักงานสวนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวน ๔๖ คน</p>
<p>๕.นโยบายการประเมินผล</p>	<p>จัดให้มีระบบการประเมินผลในแนวทางที่ จะสะท้อน ความสามารถและประสิทธิภาพของงาน อย่างเป็นธรรม โดย เป็นการประเมินผลสำเร็จของงานซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย</p>	<p>มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสวน ตำบลและพนักงานจ้างเพื่อประกอบการพิจารณาสั่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และต่อสัญญาจ้างสำหรับ พนักงานจ้าง</p>

นโยบาย	การดำเนินงานนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม
<p>๖. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ</p>	<p>๑. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างยึดถือเพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมีอภัยกับความเป็นประพฤติดิติน</p> <p>๒. เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศไทยชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรม โดยจะตองยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม</p>	<p>๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>๒. จัดกิจกรรมตามการคอร์ปชั่น ในวันที่ ๙ ธันวาคมของทุกปี</p> <p>๓. จัดทำประกาศนโยบายคุณธรรม และความโปร่งใส</p>
<p>๗. นโยบายเรื่องสันติภาพ และกิจกรรมพนักงาน</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันและการมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงเพื่อส่งเสริมสร้างสุขภาพอนามัย และดูแลสุขภาพชีวิตด้วย</p>	<p>๑. กิจกรรม ๕ ส.</p> <p>๒. กิจกรรมการสร้างฝายชะลอน้ำ (Check Dam)</p> <p>๓. กิจกรรมรวมกันปลูกป่า</p> <p>๔. โครงการเทศกาลเขาพระรษา ถีอศีล ๕ เขาวัดปฏิบัติธรรม ประจำปี ๒๕๖๕</p>

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

อบต.จอมหมอกแก้ว อ.แม่อาว จ.เชียงราย

หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคล หรือทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรทุกคน องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยถือว่าเป็นเป้าหมายหนึ่งของการพัฒนาและบริหารจัดการองค์การ ที่สามารถช่วยให้การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเกิดคุณค่ากับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้คนหรือองค์กรส่วนใหญ่มักไม่ได้คำนึงถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลว่ามีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร เนื่องจากการทำงานของฝ่ายบุคคลที่ผ่านมาเป็นการทำงานที่เน้นขั้นตอนกระบวนการ และกฎระเบียบที่ซับซ้อน แข็งตัว ไม่ยืดหยุ่นและจ้องจับผิด ไม่สนับสนุนกับทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันกลับจะเป็นการถ่วงการพัฒนาขององค์กรเสียด้วยซ้ำไป แต่ในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแนวความคิดใน “การบริหารจัดการคน” ให้ตอบสนองต่อองค์กรได้ ซึ่งเชื่อว่า คนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลผลิตและการเรียนรู้ สร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรเกิดความแข็งแกร่งและความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง การบริหารคนให้สอดคล้องกับการบริหารงานประเภทอื่นๆ ขององค์กรในลักษณะนี้ ก่อให้เกิดแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ มุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร มีการพัฒนาจิตใจ และกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่เป้าหมายพันธกิจขององค์กร ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่จึงเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบบทบาทเชิงรุก ซึ่งแตกต่างจากการบริหารงานบุคคลแบบเดิมที่เป็นการบริหารงานบุคคลเชิงรับมุ่งเน้นที่หน้าที่หรือกระบวนการ

การดำเนินนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร เพื่อให้การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็วและถูกต้อง รวมทั้งเป็นการลดขั้นตอนและลดระยะเวลาในการสั่งการ นายก อบต.จอมหมอกแก้วจึงจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการพิจารณาสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติหรือการมอบอำนาจให้รองนายก อบต. ปลัด อบต.และหัวหน้าส่วนราชการปฏิบัติราชการแทน

๒. นโยบายด้านอัตรากำลัง การบริหารอัตรากำลัง การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามอัตราว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามอัตราว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยยึดหลักสมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานและมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนด

๓. นโยบายการพัฒนา

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหาร และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาของ อบต. และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ อบต. และยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO)

๔.๑ การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) อบต.จอมหมอกแก้ว ได้ให้ความสำคัญในการใช้การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เพื่อสร้างการเรียนรู้ของบุคลากร มีการสื่อสารถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังนี้

(๑) นายก อบต.และรองนายก อบต.พบปะประชาชนผ่านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นการพบปะประชาชนด้วยตนเอง

(๒) การจัดการความรู้ในการทำงานประจำเพื่อสนับสนุนให้เกิดโครงการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานผ่านการประชุมประจำเดือนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกเดือน

๔.๒ การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) อบต.จอมหมอกแก้วมีกระบวนการจัดทำแผนงานด้านการจัดการความรู้เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้แก่นักบุคลากร มีการสร้าง ใช้ จัดเก็บ และแบ่งปัน ความรู้ในการทำงานอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสในการเรียนรู้ของบุคลากร

๔.๓ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Learning Technology) อบต.จอมหมอกแก้วมีการจัดการการ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดการความรู้ (KM) ผ่านแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔.๔ การให้อำนาจแก่บุคคล (People Empowerment) อบต.จอมหมอกแก้ว ให้อำนาจแก่บุคคล โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น รับฟัง และวางแผนการดำเนินการร่วมกัน ผ่านการประชุมประจำเดือนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกเดือน

๔.๕ พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamic) อบต.จอมหมอกแก้ว ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม และสนับสนุนให้มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ สนับสนุนและสร้างช่องทางให้บุคลากรในการเข้าถึงความรู้จากแหล่งต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอก โดยจัดให้มีการถ่ายทอดความรู้และพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การประชุม การเปิดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรทุกระดับนำความรู้และประสบการณ์เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ซึ่งเวทีการเรียนรู้อาจแบ่งได้ ๒ แบบ คือ ๑. การเรียนรู้ผ่านเวทีจริง (Collaborative Physical Workspace) เช่น การอบรม การฝึกปฏิบัติ การทดลอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการจัดเวทีแลกเปลี่ยนต่างๆ ที่มีการพบปะ พูดคุยกันโดยตรง และ ๒. การเรียนรู้ผ่านเวทีเสมือน (Collaborative Virtual Workspaces) เช่น การอบรมหรือการประชุมผ่านระบบออนไลน์ การเรียนรู้ผ่านระบบ E-Learning เป็นต้น

๕. นโยบายการประเมินผล

๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลในแนวทางที่จะสะท้อนความสามารถและประสิทธิผลของงาน อย่างเป็นธรรม โดยเป็นการประเมินผลสำเร็จของงานซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๖. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ

๑. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างยึดถือเพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติตน

๒. เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรม โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม

๗. นโยบายเรื่องสันตนาการ และกิจกรรมพนักงาน

๑. เพื่อเป็นการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงาน สนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันและการมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงเพื่อการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย และคุณภาพชีวิตด้วย

ปัญหาและอุปสรรค

การโยกย้ายพนักงานส่วนตำบลเป็นอุปสรรคในการทำงาน เนื่องจากทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ควรจ้างพนักงานจ้างในการช่วยเหลือพนักงานส่วนตำบลไว้ทุกตำแหน่ง เพื่อรองรับการทำงานให้มีความต่อเนื่อง กรณีมีการโยกย้ายพนักงานส่วนตำบล