



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลดอนเชียง สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๔๒๗๒ ๙๐๙๑
ที่ สน.๕๒๙๐๑.๑/- วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๑
เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลดอนเชียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลดอนเชียง

ตามที่เทศบาลตำบลดอนเชียงได้ประกาศนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดอนเชียง เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๑ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลดอนเชียง ให้มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นั้น

ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดอนเชียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางปัทมาภรณ์ คำภูแสน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาววิไลวัลย์ ภูวิเลิศ)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(นางสาวนิตยา ช่างสอน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายชัยสิทธิ์ นาชัยเพชร)
ปลัดเทศบาลตำบลดอนเชียง

(นางทองพูน จอกทอง)
นายกเทศมนตรีตำบลดอนเชียง



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑



เทศบาลตำบลดอนเชียง
อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ระดับความสำเร็จโครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลดอนเชียง

ตามที่เทศบาลตำบลดอนเชียง ได้ประกาศนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดอนเชียง เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๑ โดยคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ ในองค์กร (KM) เป็นคณะกรรมการพิจารณาการจัดทำประกาศดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลดอนเชียงให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่วางเอาไว้ นั้น

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่มีการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องไม่มองข้าม และนำมาเพื่อประเมินผลความสำเร็จของงานในเทศบาลตำบลดอนเชียง ดังนั้น คณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กรของเทศบาลตำบลดอนเชียง จึงได้จัดทำคู่มือเพื่อวัดระดับสร้างตัวชี้วัด ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลดอนเชียงขึ้น โดยใช้ตัวชี้วัดจากประกาศนโยบายดังกล่าวตามประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า career path ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าใน อาชีพ	๑. จะทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า (career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะสมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตาม ภารกิจการถ่ายโอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่ กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตาม ภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับ วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการแนว ใหม่	๑. สร้างและปรับกระบวนการ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ แนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>การพัฒนาระบบ</p> <p>ฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ</p> <p>สนับสนุนการปฏิบัติงาน</p> <p>ด้านการบริหารทรัพยากร</p> <p>บุคคล</p>	<p>๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้านไอทีอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ</p> <p>๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก</p> <p>๔. กำหนดให้ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง</p> <p>๕. จัดทำแผนงานโครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้านไอทีของบุคลากร</p> <p>๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง</p> <p>๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของเทศบาล</p> <p>๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล</p>	<p>๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะไอทีของบุคลากรงานการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน coaching เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับคอมพิวเตอร์ PC competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มขึ้นเพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหารโดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่นผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน coaching เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างไรและมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๓. สำรวจความพึงพอใจความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖. กำหนดให้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่ายเช่นผู้บริหารระดับสูงผู้บริหารสำนักกองท้องถิ่นจังหวัด 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖</p> <p>การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม ๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน ๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงเช่น Talent management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติ ของบุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้าน การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอย่าง เป็นรูปประธรรม ๓. จะทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้าน คุณธรรมจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพ และมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม ขององค์กร 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใส ในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรม ของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากร บุคคลและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับ สมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับให้ ระบบการประเมินสมรรถนะการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำรายละเอียดของ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๒. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรม สัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรใน หน่วยงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่ รักการเรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการ เผยแพร่องค์ความรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ ๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ ได้รับการรวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ รวบรวมแล้วให้บุคลากรอื่นได้เรียนรู้ ด้วย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการ	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและเปิด โอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้ เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและ ยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการ อบรม 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ

การดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อวัดระดับความสำเร็จของงานบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
(ผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>๑. เลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลใหม่หรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน ๑ ราย เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๑. สรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยการประชาสัมพันธ์รับโอน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)</p> <p>๒. บรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (แทนตำแหน่งที่ว่าง) ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ เพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนการข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. การบันทึกข้อมูล ระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. การบันทึกข้อมูล ระบบทะเบียนบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ของ สปบช. เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านสุขภาพ</p> <p>๓. การจัดทำคำสั่ง แบ่งงาน มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุมเพื่อรับมอบนโยบายจากอำเภอ จังหวัด และการเป็นตัวแทนในการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการที่สำคัญในอำเภอ จังหวัด เพื่อสร้างภาวะความเป็นผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำมาเป็นหลักการบริหารองค์กร</p> <p>๒. ผู้บริหารได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการต่างๆ ที่สำคัญระดับอำเภอ และจังหวัด แสดงถึงวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหาร</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<p>๑. โครงการสถานที่ทำงาน น่ายู่ น่ายางาน ด้วยกระบวนการ ๕ ส ประจำปี ๒๕๖๑ ๒. โครงการกิจกรรมวันเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๑ โดยให้พนักงานร่วมกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ๓. โครงการจัดงานวันท้องถิ่นไทย ประจำปี ๒๕๖๑ โดยให้พนักงานร่วมพัฒนาเทศบาล ๔. โครงการจัดการแข่งขันกีฬาชุมชนสัมพันธ์ ประจำปี ๒๕๖๑ โดยให้พนักงานสามารถเข้าร่วมการแข่งขันได้</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<p>๑. มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพแต่ละสายงาน ๒. สำราจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของคนส่วนมากและส่วนที่ขาด</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แกพนักงาน</p>	<p>๑. ประกาศประมุขจริยธรรมของข้าราชการเทศบาลตำบลดอนเชียงและประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลดอนเชียงเพื่อถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ๒. การจัดกิจกรรมวันผู้สูงอายุเพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดเทศบาลตำบลดอนเชียงตระหนักถึงความมีอาวุโสและร่วมกิจกรรมวันผู้สูงอายุ</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<p>๑. จัดทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงาน Job Description ๒. มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน ๓. การส่งบุคลากรไปฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่มีอยู่</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>๑. การแต่งตั้งคณะทำงานจัดการเรียนรู้ในองค์กร Km ๒. จัดทำคู่มือต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรทุกระดับทุกทิศทาง</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>	<p>๑. การร่วมประชุมเสนอผลงานการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการในที่ประชุมประจำเดือน เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้เสนอการดำเนินงานในรอบเดือนและสร้างภาพการณเป็นผู้นำของผู้นำเสนอพร้อมกับการกล้าแสดงออกในที่สาธารณะ</p>

