



ผลการดำเนินการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ



อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

คณะทำงานจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (KM) องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

# ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

## ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ประกาศ นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2562 โดยคณะทำงานจัดการ ความรู้ในองค์กร (KM) เป็นคณะทำงานพิจารณาการจัดทำประกาศดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการศึกษา เป็นแนวทาง การในการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่ได้วางเอาไว้

ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระดับบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่ง ที่ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล จะต้องไม่มองข้าม และนำมาเพื่อประเมินผลการสำเร็จของงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ดังนั้น คณะทำงานจัดการความรู้ในองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จึงได้จัดทำคู่มือ เพื่อวัดระดับสร้าง ตัวชี้วัด ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วน ตำบลนาคำขึ้น โดยใช้ตัวชี้วัดจากประกาศนโยบายดังกล่าวตามประเด็นยุทธศาสตร์จำนวน 10 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	1. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน 2. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน 3. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	1. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน 2. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงใน ปัจจุบัน 3. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน 4. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการ ทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2	1. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการ ถ่ายโอน	1. สร้างและปรับกระบวนการทัศน วัฒนธรรมในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	2. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด 3. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ 4. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	บริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ 2. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3</b> การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ 3. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก 4. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง 5. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร 6. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง 7. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต. 8. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล	1. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4</b> พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และ	1. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง 2. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน	1. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>พฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<p>(Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p> <p>3. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร</p> <p>4. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่</p> <p>5. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด</p> <p>6. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน</p>	<p>2. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5</b> การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<p>1. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ</p> <p>2. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต</p> <p>3. สสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ</p> <p>4. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>5. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น</p> <p>6. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>1. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>2. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	7. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่นจังหวัด	
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6</b> การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	1. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ 2. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม 3. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง 4. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน 5. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	1. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management 2. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7</b> การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงาน	1. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ของบุคคลในการทำงาน 2. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม 3. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร 4. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น 5. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	1. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล 2. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 3. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8</b></p> <p>การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง</li> <li>2. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</li> <li>2. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</li> <li>3. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน</li> </ol>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 9</b></p> <p>พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้</li> <li>2. มีแผนการจัดการความรู้</li> <li>3. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้</li> <li>2. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม</li> <li>3. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</li> </ol>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 10</b></p> <p>การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง</li> <li>2. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</li> <li>2. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</li> </ol>

การดำเนินการนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อวัดระดับความสำเร็จของงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2563

(ผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

\*\*\*\*\*

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</b> การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<ol style="list-style-type: none"><li>1. เสนอขอความเห็นชอบ การเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ 4 เป็น เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ 5</li><li>2. เสนอขอความเห็นชอบ การเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ 2 เป็น เจ้าพนักงานธุรการ 3</li><li>3. เสนอขอความเห็นชอบ เลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา 4 เป็น นักวิชาการศึกษา 5</li><li>4. บรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก 6 ราย เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ</li></ol>
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2</b> การวางแผนอัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	<ol style="list-style-type: none"><li>1. กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (ประจำรถบรรทุกน้ำ) จำนวน 2 อัตรา เพื่อรองรับภารกิจด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>2. กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (กองคลัง) เพื่อรองรับภารกิจด้านงานบริหารงานคลัง</li><li>3. กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ประจำรถบรรทุกน้ำ) 1 อัตรา เพื่อรองรับภารกิจด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>4. พนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ลาดออก จึงสรรหาทดแทน เพื่อรองรับภารกิจการบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด จำนวน 1 อัตรา</li><li>5. พนักงานจ้าง ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (กองช่าง) ลาดออก จึงสรรหาทดแทน เพื่อรองรับภารกิจการบริหารงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา</li><li>6. ปรับยุบตำแหน่งนักการภารโรง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย จำนวน 1 อัตรา</li></ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3</b></p> <p>การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บันทึกข้อมูลบำเหน็จบำนาญข้าราชการท้องถิ่น ในระบบข้อมูล ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>2. บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับระบบการจ่ายตรง ของกองทุนหลักประกันสุขภาพ สปสช. เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านสุขภาพ</li> <li>3. การจัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ตามแผนอัตรากำลัง</li> <li>4. บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อจัดการฐานข้อมูลบุคลากรของ อบต.</li> <li>5. บันทึก/แก้ไข ข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกตั้งของผู้บริหารและสภาท้องถิ่น เพื่อจัดการฐานข้อมูลเลือกตั้งของท้องถิ่น</li> <li>6. บันทึกข้อมูลแผนอัตรากำลัง CMMS ในระบบข้อมูล ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น</li> </ol>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4</b></p> <p>พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของ ผู้บริหารยุคใหม่ที่มีความสำคัญกับ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม เพื่อรับมอบนโยบายจากจังหวัด และการเป็นตัวแทนในการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการที่สำคัญในจังหวัดเพื่อ สร้างภาวะความเป็นผู้นำ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำมาเป็นหลักบริหารองค์กร</li> <li>2. ผู้บริหารได้รับการแต่งตั้งเป็น คณะกรรมการ สปสช. เขต 4</li> <li>3. คณะกรรมการได้รับการแต่งตั้ง เป็นคณะ อนุกรรมการ ก.อบต. ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้แสดงถึงวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมการเป็นผู้นำของ ผู้บริหาร</li> </ol>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5</b></p> <p>การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ บุคลากร</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สสำรวจและประชุมคณะกรรมการกลุ่มเพื่อปรับปรุงสวัสดิการในองค์กร</li> <li>2. การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดตรวจสุขภาพประจำปี พร้อมกับทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย</li> </ol>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพแต่ละสาย</li> <li>2. สสำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเพื่อ ปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของคนส่วนมาก และส่วนที่ขาด</li> <li>3. คัดเลือกพนักงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่นประจำปี(พนักงานดีเด่น)</li> </ol>



ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
<p>การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<p>4. จัดกิจกรรมผู้อยู่สุขใจ ผู้ไปสุขสันต์ สานสัมพันธ์ความสามัคคี น้อง-พี่ นาคำ</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7</b> การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ</li> <li>2. อบรมคุณธรรมจริยธรรม ให้กับพนักงานในสังกัด</li> <li>3. จัดกิจกรรมวันผู้สูงอายุ เพื่อให้พนักงานในสังกัด ตระหนักถึงความมีอาวุโส และร่วมกิจกรรมวันผู้สูงอายุ</li> </ol>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8</b> การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงาน job description</li> <li>2. มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน</li> <li>3. ส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่มีอยู่</li> <li>4. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร ศึกษาดูงาน</li> </ol>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 9</b> พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การแต่งตั้งคณะทำงานจัดการเรียนรู้ในองค์กร (KM)</li> <li>2. และจัดทำคู่มือต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรทุกมิติ ทุกทิศทาง</li> </ol>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 10</b> การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร่วมประชุมเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการในที่ประชุมประจำเดือน เพื่อให้แต่ละคนได้เสนอการดำเนินงานในรอบเดือน และสร้างภาวะการณ์เป็นผู้นำของผู้นำเสนอ พร้อมกับกล้าแสดงออกในที่สาธารณะ</li> </ol>

ภาคผนวก