

รายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖
รอบ ๖ เดือน
(เดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ - เดือน มีนาคม ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง
อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

**รายงานการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลอึง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖
รอบ ๖ เดือน (เดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ - เดือน มีนาคม ๒๕๖๖)**

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลอึง ได้ตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลอึง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยได้ดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลอึง ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ) ในการกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น/โครงสร้างส่วนราชการ ในการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ซึ่ง มติ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลอึง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการรอบปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลอึง ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

๒. การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ โครงการอบรมหลักสูตร “แนวทางการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการคัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๒ มกราคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเกษศิริ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ผู้เข้ารับการอบรม นางพัทยา กล่อมปัญญา ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒.๒ หลักสูตรหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในที่ไม่เคยได้รับวุฒิบัตรด้านการตรวจสอบภายใน

- ภาพรวมงานตรวจสอบภายในและบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน
- มาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายใน
- การบริหารหน่วยงานตรวจสอบภายใน
- การกำกับดูแล การบริหารจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

๒.๓ หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (หลักสูตรพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง)

- หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ

- การบริหารจัดการความเสี่ยง
- การควบคุมภายใน
- การใช้ Excel เพื่อช่วยการตรวจสอบ

ผู้เข้ารับการอบรม นางสาวปติดา พงศ์พีระ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน

๒.๔ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE) รุ่นที่ ๓ ผู้เข้ารับการอบรม นางธัญญาภรณ์ วิเศษสังข์ ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้

๒.๔ โครงการอบรมหลักสูตร “การใช้โปรแกรม Canalize pro ๒.๐ ประมาณราคาและเขียนแบบงานชุดลอกคลอง ลำห้วย สระน้ำและขุดดินวางท่อระบายน้ำ” ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมศรีลำตวน อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ผู้เข้ารับการอบรม นายชานูวัฒน์ พุทธา ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน

๒.๕ โครงการอบรมหลักสูตร เตรียมความพร้อมในการปิดงบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ สำหรับงานทะเบียนทรัพย์สินในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-lass) ฐานข้อมูลทรัพย์สิน งบการเงิน ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่

๑. นางประกิจ กำจัด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. น.ส.วิไลลักษณ์ ลินลาด ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๓. น.ส.นภัทร เรืองฤทธิ์ ตำแหน่ง นักวิชาการคลังชำนาญการ
๔. นางธัญญาภรณ์ วิเศษสังข์ ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ
๕. น.ส.วรัชญ์ชนันท์ ชัยพิพัฒน์พงษ์ ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ

๒.๖ โครงการอบรมหลักสูตรความก้าวหน้าและคุณภาพทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่

๑. น.ส.ประพาภรณ์ อินทร์บุตร ตำแหน่ง ครู ค.ศ.๒
๒. นางบุญยัง วิจิตร ตำแหน่ง ครู ค.ศ.๑
๓. นางศศิภักดิ์ ผู้มีสัตย์ ตำแหน่ง ครู ค.ศ.๒

๒.๗ โครงการอบรมหลักสูตร เสริมสร้างและพัฒนาความรู้ด้านการงบประมาณตามกฎหมายระเบียบและหนังสือสั่งการเพื่อเป็นแนวทางจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่

๑. นางสาวจันทร์สุดา จันทเขต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๒. นางสาวชินันท์ ชาติมนตรี ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดี ความชอบ ประจำปี โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่รายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม มีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ให้มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ให้มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐) ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน (สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบ

การประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐)

การกำหนดหลักเกณฑ์จำนวนครั้งการลา การมาทำงานสายของพนักงานส่วนตำบล เพื่อประกอบประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๑. คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑.๑ เป็นพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านปล้อง

๑.๒ พนักงานส่วนตำบล จะต้องมีความประพฤติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ ข้อ ๒๐๕ (๗) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๘ (๘)

๒. คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนสองขั้นทั้งปี (๒.๐ ขั้น)

๒.๑ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างยิ่ง และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินอยู่ใน**ระดับดีเด่น**

๒.๒ มีวันลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน รวมกันไม่เกิน ๖ ครั้ง วันลาไม่เกิน ๑๐ วัน แต่สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด และมีผลงานการปฏิบัติงานดีเด่นอาจพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนสองขั้นได้

๒.๓ มาทำงานสายไม่เกิน ๓ ครั้ง

๒.๔ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น

๓. คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นครึ่งทั้งปี (๑.๕ ขั้น)

๓.๑ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินอยู่ใน**ระดับดี**

๓.๒ มีวันลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน รวมกันไม่เกิน ๑๐ ครั้ง วันลาไม่เกิน ๑๕ วัน แต่สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด และมีผลงานการปฏิบัติงานดีอาจพิจารณาผ่อนผัน ให้เลื่อนขั้นหนึ่งขั้นครึ่งได้

๓.๓ มาทำงานสายไม่เกิน ๖ ครั้ง

๓.๔ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น

๔. คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นทั้งปี (๑.๐ ขั้น)

๔.๑ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินอยู่ใน**ระดับดี**

๔.๒ มีวันลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน รวมกันไม่เกิน ๑๕ ครั้ง วันลาไม่เกิน ๒๐ วัน แต่สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด และมีผลงานการปฏิบัติงานดีอาจพิจารณาผ่อนผัน ให้เลื่อนขั้นหนึ่งขั้นครึ่งได้

๔.๓ มาทำงานสายไม่เกิน ๑๐ ครั้ง

๔.๔ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น

๕. หลักเกณฑ์ที่อาจพิจารณาให้ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๕.๑ การลาบ่อยครั้ง

พนักงานส่วนตำบล หากลาเกิน ๑๕ ครั้ง ถือว่าลาบ่อยครั้ง แต่ถ้าลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนดแต่วันลาไม่เกิน ๒๕ วัน และมีผลงานดีเด่น ก็อาจพิจารณาให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้นได้

๕.๒ การมาทำงานสายต่อเนื่อง

พนักงานส่วนตำบล ต้องมาปฏิบัติราชการ ไม่เกินเวลา ๐๘.๓๐ น. หากเลยกำหนดเวลาดังกล่าวถือว่ามาทำงานสาย และสายเกิน ๑๕ ครั้ง ถือว่ามาปฏิบัติราชการสายต่อเนื่อง อาจพิจารณาให้ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนได้

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลอั้ง ได้ประกาศแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม สำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของตน ให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๔.๑ การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมและจริยธรรม
- ๔.๒ การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๔.๓ การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- ๔.๔ การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
- ๔.๕ การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๔.๖ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๔.๗ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๔.๘ การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๔.๙ การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ๔.๑๐ สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนา ชุมชนให้

น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อม

๕. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลอั้ง มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

๕.๑ อนุญาตให้พนักงานส่วนตำบลสายงานทั่วไปสอบเปลี่ยนสายงานเป็นสายงานวิชาการ อนุญาตให้สายงานวิชาการไปสอบเปลี่ยนสายงานเป็นสายงานผู้บริหาร เป็นต้น

๕.๒ จัดให้มีกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้

๕.๓ จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน และข้อมูลที่ต้องการ รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้

๕.๔ การดำเนินการในการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพได้

โดยมีการดำเนินการในการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน และข้อมูลที่ต้องการ รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้

๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลหญ้าปล้อง เสริมสร้างและส่งเสริมคุณธรรมของข้าราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๐ ดังนี้

๖.๑ จัดโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหญ้าปล้อง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานทุกคน และเพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติ

๖.๒ การบรรจุโครงการเพิ่มประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนทัศนคติ ประสบการณ์การทำงาน จิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ในการเรียนรู้นอกสถานที่ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการบูรณาการร่วมกัน สร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน

ปัญหาและอุปสรรค

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหญ้าปล้อง ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ดีเท่าที่ควร รวมไปถึงยังไม่มีเครื่องมือที่เพียงพอรองรับในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไขปัญหา

๑. ความมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และมีความหลากหลาย

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรที่เข้ารับการอบรม นำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรในหน่วยงาน โดยจัดเวทีการนำเสนอความรู้ ระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ ที่ได้รับการอบรมเผยแพร่ความรู้สู่การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานศึกษา ค้นคว้า นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานรวมถึงจัดหาเครื่องมือใหม่ๆ เพื่อรองรับการทำงาน
