



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

ที่ อบ ๕๑๐๒๙/๕๐๕

วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

เรื่องเดิม

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ได้มีประกาศกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือ Integrity and Transparency Assessment (ITA) ในส่วนของแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data and Trans) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในข้อ 0๒๖ ให้รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยแสดงรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ อย่างน้อยประกอบด้วย

(๑) ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๒) สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล เช่น อัตรากำลัง การแต่งตั้ง/โยกย้าย การฝึกอบรม/พัฒนา เป็นต้น

(๓) ปัญหา/อุปสรรค

(๔) ข้อเสนอแนะ

และเป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อเท็จจริง

กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ได้จัดทำสรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ รายละเอียด ดังนี้

๑. โครงสร้างส่วนราชการ

๑.๑ ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน ๑๓ ส่วนราชการ ประกอบด้วย

๑.๑.๑ สำนักปลัด อบจ.

๑.๑.๒ สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑.๑.๓ กองคลัง

๑.๑.๔ กองช่าง

๑.๑.๕ กองสาธารณสุข

๑.๑.๖ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๑.๑.๗ สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๑.๘ กองสวัสดิการสังคม

๑.๑.๙ หน่วยตรวจสอบภายใน

๑.๑.๑๐ กองกิจการพาณิชย์

๑.๑.๑๑ กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๑.๑๒ กองพัสดุและทรัพย์สิน

๑.๑.๑๓ กองการเจ้าหน้าที่

/๑.๒ โรงเรียน...

๑.๒ โรงเรียนในสังกัด จำนวน ๑๒ แห่ง ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| ๑.๒.๑ โรงเรียนพิบูลมังสาหาร | ๑.๒.๒ โรงเรียนนาคำวิทยา |
| ๑.๒.๓ โรงเรียนนาสะไมพิทยาคม | ๑.๒.๔ โรงเรียนแก้งเหนือพิทยาคม |
| ๑.๒.๕ โรงเรียนเหล่างามพิทยาคม | ๑.๒.๖ โรงเรียนไรไต้ประชาคม |
| ๑.๒.๗ โรงเรียนหนองบัวฮีวิทยาคม | ๑.๒.๘ โรงเรียนโนนกลางวิทยาคม |
| ๑.๒.๙ โรงเรียนเบ็ญที่ตุเมน ๒ ชองเม็ก | ๑.๒.๑๐ โรงเรียนน้ำขุ่นวิทยา |
| ๑.๒.๑๑ โรงเรียนบัวงามวิทยา | ๑.๒.๑๒ โรงเรียนห้วยข้าพิทยาคม |

๑.๓ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัด จำนวน ๕๕ แห่ง ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|------------------------------|
| ๑.๓.๑ รพ.สต.ตำบลศรีสุข | ๑.๓.๒ รพ.สต.บ้านไทย |
| ๑.๓.๓ รพ.สต.บ้านดงยาง | ๑.๓.๔ รพ.สต.บ้านกุดกระเสียน |
| ๑.๓.๕ รพ.สต.บ้านศรีบัว | ๑.๓.๖ รพ.สต.บ้านหัวดอน |
| ๑.๓.๗ รพ.สต.ตำบลนาคำใหญ่ | ๑.๓.๘ รพ.สต.บ้านหัวทุ่ง |
| ๑.๓.๙ รพ.สต.บ้านส้มป่อย | ๑.๓.๑๐ รพ.สต.บ้านธาตุน้อย |
| ๑.๓.๑๑ รพ.สต.บ้านแดงหม้อ | ๑.๓.๑๒ รพ.สต.บ้านธาตุกลาง |
| ๑.๓.๑๓ รพ.สต.บ้านบุตร | ๑.๓.๑๔ รพ.สต.บ้านเขม |
| ๑.๓.๑๕ รพ.สต.บ้านไผ่ | ๑.๓.๑๖ รพ.สต.บ้านยางซึก |
| ๑.๓.๑๗ รพ.สต.บ้านสร้างมิ่ง | ๑.๓.๑๘ รพ.สต.บ้านหนองเมือง |
| ๑.๓.๑๙ รพ.สต.บ้านจิกเทิง | ๑.๓.๒๐ รพ.สต.บ้านหนองกุงใหญ่ |
| ๑.๓.๒๑ รพ.สต.ตำบลเหล่าเสือโก้ก | ๑.๓.๒๒ รพ.สต.บ้านดุน |
| ๑.๓.๒๓ รพ.สต.บ้านแพงใหญ่ | ๑.๓.๒๔ รพ.สต.บ้านสร้างถ่อ |
| ๑.๓.๒๕ รพ.สต.บ้านหนองบก | ๑.๓.๒๖ รพ.สต.บ้านโพนเมือง |
| ๑.๓.๒๗ รพ.สต.บ้านดงบัง | ๑.๓.๒๘ รพ.สต.ตำบลคำไฮใหญ่ |
| ๑.๓.๒๙ รพ.สต.ตำบลเหล่าแดง | ๑.๓.๓๐ รพ.สต.บ้านท่าเมือง |
| ๑.๓.๓๑ รพ.สต.บ้านโคกน้อย | ๑.๓.๓๒ รพ.สต.บ้านนาทอย |
| ๑.๓.๓๓ รพ.สต.บ้านหนองขุ่น | ๑.๓.๓๔ รพ.สต.บ้านจันทัย |
| ๑.๓.๓๕ รพ.สต.บ้านตะบ้าย | ๑.๓.๓๖ รพ.สต.บ้านภูหล่น |
| ๑.๓.๓๗ รพ.สต.บ้านห้วยหมาก | ๑.๓.๓๘ รพ.สต.บ้านบก |
| ๑.๓.๓๙ รพ.สต.บ้านนาบัว | ๑.๓.๔๐ รพ.สต.บ้านตุงสูง |
| ๑.๓.๔๑ รพ.สต.บ้านเวินบึก | ๑.๓.๔๒ รพ.สต.บ้านหนองผือน้อย |
| ๑.๓.๔๓ รพ.สต.บ้านห้วยไผ่ | ๑.๓.๔๔ รพ.สต.บ้านหนองแสงใหญ่ |
| ๑.๓.๔๕ รพ.สต.บ้านวังอ่าง | ๑.๓.๔๖ รพ.สต.บ้านโนนยาง |
| ๑.๓.๔๗ รพ.สต.บ้านวัด | ๑.๓.๔๘ รพ.สต.บ้านโนนน้อย |
| ๑.๓.๔๙ รพ.สต.บ้านนาตุ้ | ๑.๓.๕๐ รพ.สต.บ้านนาเรือง |
| ๑.๓.๕๑ รพ.สต.บ้านนาจาน | ๑.๓.๕๒ รพ.สต.บ้านนาดี |
| ๑.๓.๕๓ รพ.สต.ตำบลทรายมูล | ๑.๓.๕๔ รพ.สต.บ้านสว่างตก |

๒.จำนวนบุคลากร ณ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

- ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๒๑๘ คน
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๐ คน
- พนักงานจ้าง จำนวน ๑๗๕ คน

โรงเรียนในสังกัด

- ข้าราชการครู จำนวน ๔๓๕ คน
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๖ คน
- พนักงานจ้าง จำนวน ๖๓ คน

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ข้าราชการ(รพสต.) จำนวน ๑๘๒ คน

๓. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเห็นควรมีหนังสือแจ้งกองยุทธศาสตร์และงบประมาณเพื่อทราบและให้นำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ประกาศลงเว็บไซต์ของหน่วยงานต่อไป

(นางรุ่งอุบล ไร่ทรายบุญ)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

(นายอภิศักดิ์ ทองกลิ้ง)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

(นายสมหมาย กอดแก้ว)
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

-ทราบ
-ลงนามแล้ว
(นายกานต์ กัลป์ตินันท์)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

(นางสาวพุทธชาติ ปิณฑา)
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

(นางสาวสุภาณี เรืองศรีเผือก)
เจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๑.นโยบายด้าน โครงสร้างการบริหาร	<p>๑.กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น</p> <p>๒.มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้</p> <p>๓.มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้</p> <p>๔.มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. มีการแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น</p> <p>๒. มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาบุคลากร แผนอัตรากำลังสามปี ฯลฯ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ</p>	เป็นแนวทางปฏิบัติที่สามารถทำให้การบริหารภารกิจงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยมีแผนงานเป็นตัวกำหนดทิศทางในการทำงาน
๒.นโยบายเกี่ยวกับ ผลผลิตหรือ ประสิทธิภาพของ ทรัพยากรบุคคล	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลังสามปีและภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔.ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร</p> <p>๕.ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม</p>	<p>๑.ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>๒. ดำเนินการจัดทำคู่มือการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประชาสัมพันธ์ในเวปไซด์ อบจ.อุบลฯ</p> <p>๓. ดำเนินการส่งบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี เข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้</p> <p>๓.๑ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้</p>	เป็นแนวทางปฏิบัติที่ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาความรู้ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และพัฒนาทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
	<p>เป็นธรรมเนียมที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๖. จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน</p> <p>๗. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรสายงานผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๒ รุ่นๆละ ๒ คน - หลักสูตรสายงานนักบริหารงานต้น) จำนวน ๒ รุ่นๆละ ๑ คน - หลักสูตรสายงานนักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) จำนวน ๑ คน - หลักสูตรสายงานนักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ คน - หลักสูตรสายงานเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย - หลักสูตรสายงานเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๒ รุ่นๆละ ๑ คน - หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ จำนวน ๖ คน - หลักสูตรเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น “เกษียณสร้างสุข” (Happy Retirement) จำนวน ๑ คน <p>๓.๒ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีดำเนินการจัดฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
		<p>- โครงการปฐมนิเทศ ข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุใหม่และรับโอนมารับราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน ๙๐ คน</p> <p>๓.๓ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามทักษะสมรรถนะตามตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับภารกิจงาน จำนวน ๑๐ หลักสูตร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๒๙ คน</p> <p>๔. กิจกรรมข้อคิดคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>๕. มีการนำสมรรถนะมาใช้ประกอบการประเมินเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น และมีการนำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี</p> <p>๖. มีการจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเผยแพร่ในเว็บไซต์ อบจ.อุบลฯ</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๓.นโยบายด้าน อัตรากำลังและการ บริหารอัตรากำลัง	<p>๑. ทบทวน และ ปรับปรุง โครงสร้างองค์กระบวนงานและ กรอบอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับภารกิจงาน</p> <p>๒. การบริหารกำลังคนให้ สอดคล้องกับความจำเป็นตาม พันธกิจขององค์กร</p> <p>๓.การพัฒนาผลิตผลและความ คุ่มค่าของกำลังคน</p> <p>๔.การพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศการบริหารกำลังคน</p> <p>๕. จัดทำแผนการสืบทอด ตำแหน่งงานและการบริหาร จัดการคนดีและคนเก่งของ องค์กร</p>	<p>๑. มีการดำเนินการปรับปรุง โครงสร้างกรอบอัตรากำลังภายใน ส่วนราชการ(ข้าราชการและ พนักงานจ้าง) เนื่องจากมีปริมาณ งานเพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้การ ปฏิบัติราชการสอดคล้องกับ ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ใน ปัจจุบัน เกิดความเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด อุบลราชธานี</p> <p>๒. มีการลงประกาศเพื่อ ประชาสัมพันธ์ แผนหรือ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของอบจ.อุบลราชธานี ทาง เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด อุบลราชธานี</p> <p>๓. มีการจัดทำฐานข้อมูลระบบ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยใช้ โปรแกรมในระบบ excel เพื่อ สะดวกในการค้นหาข้อมูลเพื่อ ประกอบการขอเครื่องราชย์</p>	เป็นแนวทางปฏิบัติที่สามารถทำ ให้การปฏิบัติเป็นไปตามอำนาจ หน้าที่ และเป็นไปตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตาม กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี(put the right man on the right job)
๔.นโยบายด้าน สวัสดิการและ ความสัมพันธ์ใน องค์กร	<p>๑.ปรับปรุงระบบแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน</p> <p>๒.ปรับปรุงสภาพความ ปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๓.ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้ องค์กร</p> <p>๔.ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ</p>	<p>๑. มีวัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานครบถ้วน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องสแกนเนอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต wifi</p> <p>๒. มีการติดตั้งอุปกรณ์ถึง ดับเพลิงภายในสำนักงาน</p> <p>๓. มีการพ่นสารเคมีกำจัด ยุงลายภายในบริเวณสำนักงาน</p>	เป็นมาตรการที่สามารถสร้าง แรงจูงใจในการอยากมา ปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
	๕.ปรับปรุงช่องทางการสื่อสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. มีการพ่นน้ำยาทำความสะอาด เพื่อป้องกันโรค covid-๑๙ ๕. มีการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ๖. มีให้คำแนะนำการบริหารงานบุคคลผ่านทางช่องทาง Line และประชาสัมพันธ์การถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี	
๕.นโยบายด้านการสร้างและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้ ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร ที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. มีการประชุมเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อร่วมปรึกษา หาแนวทางแก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน ยกตัวอย่างเช่น การประชุมเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบ เรื่อง e-laas (การบันทึกบัญชีด้วยระบบคอมพิวเตอร์) การประชุมเพื่อซักซ้อมความเข้าใจในการจัดทำงบประมาณประจำปี ๒ จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้เพื่อประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้แก่บุคลากรในสังกัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๑๒ เรื่อง	เป็นแนวทางปฏิบัติที่สามารถให้บุคลากรในสังกัดเข้าถึงองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานได้โดยง่าย และรวดเร็ว เนื่องจากเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน

ปัญหา/อุปสรรค -

ข้อเสนอแนะ -