



รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

งานกาาเจ้าหน้าที สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช

ความเป็นมา

บุคลากร ถือเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ของหน่วยงานให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เพื่อให้สำนักงานปลัดดำเนินการกิจได้อย่างราบรื่น ตามตามเป้าหมาย บุคลากรจึงต้องมีความพร้อมทั้งความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม อีกทั้งต้องมีคุณภาพรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช และตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา งานการเจ้าหน้าที่มีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ งานการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีกิจกรรม/โครงการต่างๆ มากมาย โดยมุ่งเน้นประเด็นความรู้ที่บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโคราช ต้องการพัฒนาใช้การแลกเปลี่ยนประเด็นความรู้ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยมุ่งหวังให้บุคลากรทุกคนได้เข้าถึงความรู้ พัฒนาตนเองให้มีทักษะที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การดำเนินชีวิตประจำวัน และสามารถให้ความช่วยเหลือผู้อื่นได้ ก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโคราชมีการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร ดังนี้
 - ๑.๑ จริยธรรม
 - ๑.๒ มุ่งเน้นผู้บริหาร
 - ๑.๓ การทำงานเป็นทีม
 - ๑.๔ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 - ๑.๕ มีความรับผิดชอบ
 - ๑.๖ มีความสามารถในการปรับตัว
 - ๑.๗ มีความใส่ใจในคุณภาพการปฏิบัติงาน
๒. ให้มีการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะงานในการปฏิบัติงานที่แสดงให้เป็นคุณลักษณะ ดังนี้
 - ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
 - การรักษาระเบียบวินัยและจรรยาบรรณ
 - ความอดุสาหะ
 - การปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา
๓. เพื่อให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโคราชได้รับการสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวกับงาน และความต้องการของตนเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราชได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

การดำเนินการ

๑. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๒. จัดทำสมรรถนะการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล

/๑. นโยบายการวิเคราะห์...

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

ไม่มีการดำเนินการ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓. ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามระเบียบข้อกฎหมาย

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการ

๑. มีการประชุมประจำเดือน ระหว่างคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกเดือน
๒. ส่งบุคลากรในสังกัด อบต.โคราช เข้ารับการอบรมตามสายงาน

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

การดำเนินการ

๑. จัดทำคำสั่งให้พนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ได้รับเงินเพิ่มเป็นกรณีพิเศษ สั่ง ณ วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๕
๒. จัดทำคำสั่งผู้มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรสาธารณสุขผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือ โรคโควิด ๑๙ สั่ง ณ วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๕
๓. มีการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

การดำเนินการ

๑. จัดทำโครงการจัดงานประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ประจำปี ๒๕๖๕

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ไม่มีการดำเนินการ

๘. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

การดำเนินการ

๑. จัดทำคู่มือการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. การวิเคราะห์ อัตรากำลัง	องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช มีความ มุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากร สามารถขับเคลื่อนภารกิจในความ รับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้ มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนด อัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสวัสดิการสังคม รวมถึงการปรับปรุง โครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความ รับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้อง และเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายของ องค์กร	๑. ทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและ ภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบลโคราช ปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ๒. จัดทำสมรรถนะ และนำ สมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือใน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับปรุงตำแหน่ง การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การ วางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน ๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของ สายอาชีพ ๔. จัดทำระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของ งานและสมรรถนะหลัก ๕. จัดทำแผนการสืบทอด ตำแหน่งงาน และการบริหาร จัดการคนดีและคนเก่งของ องค์กร	๑. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าของสาย อาชีพ ๒. จัดทำสมรรถนะการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒. การสรรหาและ คัดเลือก	องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. เปิดโอกาสให้บุคคลทุกคนที่มีความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างลง มาสมัครเข้าทำงานโดยเสมอภาค ๒. คำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด ๓. ดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ	-ไม่มีการดำเนินการ	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓. ด้านบริหารผล การปฏิบัติราชการ	องค์การบริหารส่วนตำบลโคราษ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหาร ผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือ สำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของ หน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าว อย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลโคราษ ได้มี นโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่าง เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการ กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความ สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจใน ความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน รายบุคคล ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายใน ระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับ หรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของ ทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่าน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่ม ประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงิน ประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น	๑. กระจายอำนาจการ ประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่ ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่ง เป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น เพื่อความเหมาะสมและเป็น ธรรม ๒. มีการจัดทำข้อตกลงการ ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบที่กำหนดไว้ ๓. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่ คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมี ประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ๔. มีการติดตามและ ประเมินผลด้วยการประชุม ประจำเดือนและคณะกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๓. ประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดอบรม	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร ๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช ๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	๑. มีการประชุมประจำเดือน ระหว่างคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกเดือน ๒. ส่งบุคลากรในสังกัด อบต.โคราช เข้ารับการอบรมตามสายงาน	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕. สวัสดิการและ ค่าตอบแทน	องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช คำนึงถึง การจัดสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้ กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อ เป็นการเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญ กำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและ พึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริม ความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน และสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่อง ทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน ตามความจำเป็นและ เหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ	๑.ปรับปรุงระบบแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ๒.ปรับปรุงสภาพความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓.ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร ๔.ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ ๕.ปรับปรุงช่องทางการสื่อสาร ด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์	๑. จัดทำคำสั่งให้พนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มี ลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ได้รับเงินเพิ่มเป็นกรณีพิเศษ สั่ง ณ วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๕ ๒. จัดทำคำสั่งผู้มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ สำหรับบุคลากรสาธารณสุขผู้ปฏิบัติงาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือ โรคโควิด ๑๙ สั่ง ณ วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๕ ๓. มีการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็น กรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและการ สร้างความผูกพันใน องค์กร	องค์การบริหารส่วนตำบลโคราซ เห็น ความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็น อีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหาก พนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคี ผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการ รักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบาย ในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล โคราซ จะดำเนินการจัดสรรงบประมาณ ตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปี เพื่อส่งเสริม ให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงาน ร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการ ทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการ ป้องกันทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง	๑.จัดหางบประมาณสนับสนุน การทำกิจกรรมสร้างความ ผูกพันในองค์กร ๒.จัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ๓.จัดสรรงบประมาณตั้งไว้ใน ข้อบัญญัติประจำปีเพื่อส่งเสริม งานด้านคุณธรรมจริยธรรม	๑. จัดทำโครงการจัดงานประเพณีแห่เทียน เข้าพรรษา ประจำปี ๒๕๖๕	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗. ด้านการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยี สารสนเทศ	องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช เล็งเห็น ความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และ เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการ ปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทัน ต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช จึงไม่ปิด กั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีการ ทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายใน การนำเสนองาน การส่งงาน การรายงาน ผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่ เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึง งานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และ สนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็น ฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงาน รายบุคคลในด้านดังกล่าว	๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูล บุคลากร ๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบ สารสนเทศด้านการบริหาร จัดการบุคลากร ๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับ ระบบสารสนเทศด้านการ บริหารจัดการบุคลากรให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้ งานระบบ และเพิ่มขีด ความสามารถของบุคลากรเพื่อ รองรับการพัฒนาในระบบใน อนาคต	ไม่มีการดำเนินการ	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๘. ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	องค์การบริหารส่วนตำบลโคราชเห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อที่จะสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด และส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ก.แนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร องค์กรต้องสร้างกระบวนการ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้เกิดขึ้น โดยต้องมีการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ข.แนวทางในการเข้าถึงองค์ความรู้ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ หน่วยงานจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลงาน การวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในรับองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องมีการเลือกองค์ความรู้ และกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้อง หลังจากนั้นต้องสรุปว่า อะไรคือข้อมูลสารสนเทศ องค์ความรู้ ตัวชี้วัดที่ต้องมี หลังจากนั้น จึงรวบรวมและจัดเก็บในแต่ละขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานต้องมีการกำหนดความถี่ในการจัดเก็บ ผู้รับผิดชอบและวิธีการจัดเก็บ ซึ่งเมื่อได้ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้น จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมทั้งถ่ายทอดใช้ในการบริหารงานทั้งระดับองค์กรและระดับกระบวนการเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางขององค์กร ค.การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้ ๑.การสร้างทีม (Team Work) ในการสร้างจะต้องชี้แจง Concept KM กับบุคลากรทุกระดับ ๒.หาเครือข่ายเพื่อช่วยขับเคลื่อนทั้งองค์กร โดยใช้บุคลากรที่มีคุณภาพทั้งหมดที่มีอยู่ รวบรวมรายละเอียดทำเป็นเครือข่ายขององค์กร ๓. สร้างเครือข่ายให้กับหน่วยงานภายในองค์กร โดยกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ปัญหาเป็นตัวตั้งและนำปัญหาเหล่านั้นมาแก้ปัญหา ๔. สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร โดยการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ Best Practice เป็นตัวตั้ง และกระตุ้นให้เกิดการและเปลี่ยนในเรื่องที่เกี่ยวข้องหลายๆ ทีมงาน และกระตุ้นให้แต่ละทีมกำหนดแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง และรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบ โดยดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ยกย่องชมเชยและให้รางวัล ง. การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่องค์กรตามแนว PMQA ๑. ส่วนราชการต้องมีระบบฐานข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติ รวมทั้งผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดตามคำรับรองปฏิบัติราชการที่ครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย ๒. ส่วนราชการทบทวนฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่า และต้องมีฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าเพิ่มเติม ๓. ส่วนราชการต้องมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเหมาะสม ๔. ส่วนราชการต้องมีระบบการติดตาม เฝ้าระวัง และเตือนภัย (Warning System) เช่น การกำหนดระบบเตือนภัยแบบสัญญาณไฟจราจร การจัดห้องปฏิบัติการที่บ่งชี้ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ๕. ส่วนราชการต้องมีระบบบริหารความเสี่ยงของระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ ๖. ส่วนราชการต้องจัดทำแผนการจัดการความรู้ และนำไปปฏิบัติ จะต้องแสดงผลการจัดการความรู้ KM Action Plan อย่างน้อย ๓ องค์ความรู้ ตามแนวทางที่กำหนด และรายงานผลการดำเนินงานตามแผน โดยดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ได้สำเร็จครบถ้วนทุกกิจกรรม	๑.จัดทำคู่มือการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ไม่มีการสรรหาพนักงานจ้างที่ตำแหน่งว่าง
๒. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณหมวดเงินเดือน
๓. บุคลากรในสังกัด อบต.โคราข เข้ารับการฝึกอบรมไม่ครบทุกตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ควรปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เหมาะสมกับงบประมาณ อัตรากำลัง และปริมาณงาน
๒. จัดส่งบุคลากรในสังกัด อบต.โคราข เข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานให้ครบทุกตำแหน่ง