

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

ของ

**องค์การบริหารส่วนตำบลกระโศก
อำเภอบ้านยั้ง จังหวัดปัตตานี**

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช ๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการบริหารภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธาและไว้วางใจในการบริหารงานภาครัฐ

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโตะ จึงได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีอันประกอบด้วยนโยบายหลัก ๔ ด้านคือด้านรัฐสังคม และสิ่งแวดล้อม ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านองค์การ และด้านผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายหลักด้านต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ และค่านิยมร่วมสำหรับองค์การและบุคลากรทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎ ข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึง

(ลงชื่อ) วาริท गुणा

(นายวาริท गुणा)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระโตะ

วันที่ ๑๐ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๕๘

ประกาศเจตนารมณ์

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโตะ เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นปฏิบัติการกิจพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

ในฐานะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโตะ เห็นสมควรให้มีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระบบการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นการเสริมสร้างความมีศักดิ์ศรีของการเป็นหน่วยงานภาครัฐ อีกทั้งสร้างความมั่นใจ ศรัทธา และไว้วางใจจากประชาชน ผู้รับบริการ ผู้ปฏิบัติงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโตะ ได้รวบรวมหลักการ นโยบายการปฏิบัติราชการ แนวทางปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับขององค์การบริหารส่วนตำบล นำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปเป็นแนวทางยึดถือปฏิบัติในการดำเนินงาน และจะไม่ละเลยการปฏิบัติตามหลักการที่ปรากฏอยู่ในนโยบายการกำกับดูแลองค์กรฉบับนี้

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกระโตะ จะได้พิจารณาทบทวน ปรับปรุงนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของหน่วยงานเป็นประจำ เพื่อให้มีความเหมาะสม ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์

(ลงชื่อ) วาริท ภูนา

(นายวาริท ภูนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระโตะ

วันที่ ๑๐ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๕๘

หมวด ๑ ข้อมูลองค์การ

วิสัยทัศน์

“องค์กรหลักในการพัฒนาท้องถิ่น ยึดหลักธรรมาภิบาล สังคมมั่นคง ประชาชนมั่งคั่ง
อย่างยั่งยืน คู่ประชาคมอาเซียน”

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
จนถึงปัจจุบันได้กำหนดอำนาจหน้าที่หลักในมาตรา๖ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ “พัฒนา
ตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม” และองค์การบริหารส่วนตำบลกระโดได้กำหนดพันธ
กิจหลักที่จะดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ดังนี้

พันธกิจที่ ๑ พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและแก้ไขปัญหาความ
ยากจน

พันธกิจที่ ๒ พัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ

พันธกิจที่ ๓ พัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและส่งเสริมการท่องเที่ยว

พันธกิจที่ ๔ การบริหารจัดการที่ดี

พันธกิจที่ ๕ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

พันธกิจที่ ๖ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ ๗ ส่งเสริมการรักษาความมั่นคงและเสริมสร้าง สันติสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๑

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๒

การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๓

การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๔

การพัฒนาด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณี
ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕

การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

วัตถุประสงค์ในการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด มีผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง และเกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย การจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีจึงได้ยึดหลักการที่สำคัญ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- ๑) เพื่อเป็นนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับส่งเสริมธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและสามารถนำไปปฏิบัติและติดตามผลได้อย่างเป็นรูปธรรม
- ๒) เพื่อใช้เป็นแนวทางตรวจสอบธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน อันจะก่อให้เกิดความสูญเสียต่อรัฐ สังคม สิ่งแวดล้อม องค์การ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ปฏิบัติงานหน่วยงาน
- ๓) เพื่อสร้างการยอมรับ ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ ความมั่นใจและศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ ประชาชนทั่วไป และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวด ๒

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

เพื่อแสดงความมุ่งมั่นต่อการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลองค์การบริหารส่วนตำบลกระโดได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีประกอบด้วยนโยบายหลัก ๔ ด้าน และแนวทางปฏิบัติภายใต้กรอบนโยบายหลักคือ ๑) ด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม ๒) ด้านผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓) ด้านองค์การ และ ๔) ด้านผู้ปฏิบัติงาน

นโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม

นโยบายหลัก

๑. ส่งเสริม สนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัยต่อชุมชน โดยยึดถือและปฏิบัติในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและสมดุล

แนวทางปฏิบัติ

๑.๑ กำหนดมาตรการประหยัดพลังงาน

๑.๒ ให้องค์กรของรัฐบาลพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการฟื้นฟู รักษาสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของชุมชน

๑.๓ การจัดให้มีส่วนร่วมในการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

นโยบายหลัก

๒. มุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสรรค์สังคมที่ดี มีความสุข

แนวทางปฏิบัติ

๒.๑ การควบคุมและเพื่อดูแลสุขภาพของประชาชน

๒.๒ จัดโครงการเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว

นโยบายด้านผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นโยบายหลัก

๑. ส่งเสริมให้บริการที่มีคุณภาพ โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้บริการมีความสะดวกและรวดเร็ว

แนวทางปฏิบัติ

๑.๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบข้อมูลการบริการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ

๑.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาหน่วยงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารและประชาชนที่สนใจในทั่วไป

นโยบายหลัก

๒. มุ่งมั่นให้บริการ ด้วยความสุจริต โปร่งใส เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

แนวทางปฏิบัติ

๒.๑ ส่งเสริมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการของรัฐและของส่วนรวม

๒.๒ ปรับทัศนคติหรือค่านิยมของการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานภาครัฐให้มุ่งสู่ความเชื่อมั่นในหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความโปร่งใสในการดำเนินงาน

นโยบายหลัก

๓. ให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็น ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แนวทางปฏิบัติ

๓.๑ จัดช่องทางระบบการรับฟังระบบความคิดเห็นที่หลากหลาย

๓.๒ พัฒนาระบบการรับข้อร้องเรียนด้วยระบบอินเทอร์เน็ตผ่านทางFace bookของ อบต.

๓.๓ จัดทำแบบสำรวจความต้องการของผู้รับบริการและนำมาปรับปรุงงานบริการให้ดีขึ้น

นโยบายด้านองค์การ

นโยบายหลัก

๑. ส่งเสริมและจัดให้มีระบบบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานความถูกต้องของรายงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องภายใต้การกำกับดูแลและควบคุมภายในที่ดี

แนวทางปฏิบัติ

๑.๑ จัดให้มีคณะกรรมการรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการบริหารความเสี่ยงของการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของ อบต.

๑.๒ กำหนดแนวทางส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับตระหนักถึงความเสี่ยงต่อการดำเนินงานที่ผิดต่อธรรมาภิบาล

๑.๓ จัดให้มีการอบรมให้มีความรู้เรื่องกฎข้อบังคับของกฎหมายที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

๑.๔ กำหนดให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดูแลความเสี่ยงต่อการดำเนินงาน ที่ไม่สอดคล้องต่อหลักคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล

นโยบายหลัก

๒. สร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ แก่ ข้าราชการทุกระดับ โดยผลักดันให้ทุกหน่วยงานมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

แนวทางปฏิบัติ

๒.๑ ใช้ดัชนีวัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ที่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนเป็นเครื่องมือในการวางแผนและครอบคลุมผลการดำเนินงาน และมีการรายงานผลการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ

๒.๒ จัดทำแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติในวงกว้าง

๒.๓ พัฒนาระบบข้อมูล กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่ออำนวยความสะดวกให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในการเข้าถึงข้อมูลและรับทราบโดยทั่วกัน

นโยบายหลัก

๓. วางระบบประชาสัมพันธ์ให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารและผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ให้ประชาชนได้รับทราบ

แนวทางปฏิบัติ

๓.๑ ประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของอบต.ในรูปแบบต่างๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

๓.๒ เผยแพร่นโยบาย กิจกรรม และผลการดำเนินงานของอบต. อย่างสม่ำเสมอ

นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน

นโยบายหลัก

๑. มุ่งเน้นส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางปฏิบัติ

๑.๑ จัดทำกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพแข็งแรงแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๑.๒ จัดทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

นโยบายหลัก

๒. สนับสนุนให้มีระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวทางปฏิบัติ

๒.๑ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ เปิดใจรับฟังข้อมูลป้อนกลับ กล้าคิดกล้าแสดงออก และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

๒.๒ จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานที่ดี เพื่อเสริมสร้างให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒.๓ การทำงานร่วมกันเป็นทีมในลักษณะเครือข่าย (Networking)

แนวทางส่งเสริมและผลักดันการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

เพื่อให้การปฏิบัติงานมีผลดีตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด จึงกำหนดหลักปฏิบัติที่สำคัญดังนี้

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลกระโดสื่อสารให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบและมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีอย่างทั่วถึง

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลกระโดจัดระบบบริหารธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ทุกคนมั่นใจว่าบุคลากรและองค์การจะปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีฉบับนี้อย่างเคร่งครัด โดยจะถือเสมือนว่าเป็นข้อปฏิบัติขององค์การข้อหนึ่ง ที่บุคลากรทุกระดับต้องทำความเข้าใจ ยึดมั่น และปฏิบัติให้ถูกต้องในการทำงานประจำวัน และไม่มีบุคคลใดที่จะมีสิทธิ หรืออนุญาตให้บุคลากรของ อบต. คนใด กระทำการใดที่ขัดต่อนโยบายฉบับนี้

๓) องค์การบริหารส่วนตำบลกระโดคาดหวังให้บุคลากรทุกคนมีการรายงานโดยสุจริตถึงการปฏิบัติที่ขัดหรือสงสัยว่าจะขัดต่อหลักการต่างๆ ในนโยบายฉบับนี้ต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือในกรณีที่ไม่อจรายงานต่อผู้บังคับบัญชาได้ อาจขอคำปรึกษาจากผู้บริหารระดับสูง หรือผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านงานบุคคล โดยข้อมูลที่ให้นั้นให้ถือปฏิบัติเป็นข้อมูลลับ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาเองมีหน้าที่ในการสอดส่องดูแล และให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นให้ปฏิบัติให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีฉบับนี้

๔) นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีฉบับนี้ จะได้รับการพิจารณาปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันทุกปี

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลกระโดจะกำหนดแนวทางวัดและประเมินการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ต่อไปอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ



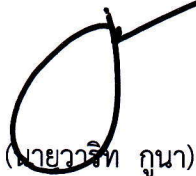
ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด
มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
ของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ใช้อยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงปฏิบัติบริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลลัพธ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด” ด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๗


(นายวาริท กูณา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด
เรื่อง การกำหนดเวลามาปฏิบัติงานราชการของพนักงานส่วนตำบล
และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด

ตามมติที่ประชุมพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด ครั้งที่ ๒ /๒๕๕๗ ลงวันที่ ๖ เดือน มกราคม ๒๕๕๗ ได้กำหนดเวลาการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ทุก
คราบและถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยเริ่มตั้งแต่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เป็นต้นไปดังนี้

๑. เจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานในเวลา ๐๘.๓๐ น-๑๖.๐๐ น

๒. เจ้าหน้าที่อยู่เวรดูแลความปลอดภัยมาปฏิบัติงานในเวลา ๐๘.๐๐ น-๑๖.๐๐ น

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

(นายวรวิทย์ กุณา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด
เรื่อง นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด

เพื่อให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ พระราชบัญญัติ
ข้อมูลข่าวสารของส่วนราชการ พุทธศักราช ๒๕๕๐ รวมทั้งสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.
๒๕๕๑-๒๕๕๗ นโยบายที่ ๘ นโยบายการบริหารจัดการที่ดี ที่กำหนดให้เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม
จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐและพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ
พร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง
เพื่อให้ภาคราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจแก่ประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด จึงได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งตรวจสอบได้
ได้มาตรฐานและเป็นแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งเป็นค่านิยมสำหรับองค์กรและบุคลากรทุกคนยึดถือเป็นแนวทาง
ปฏิบัติควบคู่กับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอื่นๆ ดังนี้

๑. มีการเผยแพร่ข้อมูลแผนงาน/โครงการ แลงงบประมาณที่ได้รับอนุมัติจัดสรรให้หน่วยงาน
ต่างๆ ได้ทราบโดยทั่วถึง

๒. เร่งรัด ติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับอนุมัติจัดสรรให้เป็นไป
ตามแผนการดำเนินงานที่ขออนุมัติอย่างเคร่งครัด โดยรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และเผยแพร่ให้
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบด้วย

๓. มุ่งเน้นให้บริการด้านความโปร่งใส มีมาตรฐาน และคำนึงถึงสิทธิของข้าราชการและ
บุคลากรอย่างเป็นธรรม และเสมอภาค

๔. มุ่งมั่นเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการจัด
เวทีการแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างความสามัคคีและสร้างสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร

๕. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการที่มีผลกระทบต่อประชาชนให้ผู้มีส่วน
ได้เสีย หรือสาธารณชนทราบ

๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามี
บทบาทในการตัดสินใจดำเนินงานและมีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
กระโด ผ่านกระบวนการตรวจสอบ และเรียกร้องในกรณีที่เกิดความสงสัยในกระบวนการดำเนินงานของรัฐ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

(นายวาริท กูนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด

วินัย 5 ประการ : กฎแห่งความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจุบันนี้แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางทั่วโลกในฐานะที่เป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ทุกประเภท ซึ่งสาระสำคัญของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังกล่าว เป็นการเน้นความสำคัญที่เป็นผู้นำ (leadership) ความคิดเชิงระบบ (System Thinking) และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งกันและกันในทีมงานนั่นเอง

องค์กรแห่งการเรียนรู้คืออะไร

ปีเตอร์ เซงก์ ได้อธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้ “ องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการกระตุ้นเร้า จูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและขององค์กรไปพร้อมกัน ”

องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความจำเป็นอย่างไร

องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจที่มีความสลับซับซ้อน มีลักษณะเป็นพลวัตและมีการแข่งขันกันในระดับโลกมากขึ้น ซึ่งองค์กรยุคใหม่จะต้องเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สาระสำคัญและการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่มีการขยายศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะ สร้างสรรค์นั้น คือ การขยายศักยภาพของสมาชิกและขององค์กรโดยมุ่งไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กรนั้น ๆ

วินัย 5 ประการ พื้นฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ปีเตอร์ เซงก์ ได้เสนอ วินัย 5 ประการ อันเป็นพื้นฐานของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery)
2. รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models)
3. การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Share Vision)
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
5. ความคิดเชิงระบบ

สรุป องค์กรใด ๆ ที่จะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาองค์กรของตนให้เป็น “ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ” ได้นั้น จะต้องมียอดประกอบที่สำคัญรวม 3 ประการ คือ

1. การพัฒนาภาวะผู้นำ โดยที่ผู้นำจะแสดงบทบาท 3 ด้านคือ
 - 1.1 ผู้ออกแบบหรือผู้นำความคิด
 - 1.2 ผู้สอน
 - 1.3 ผู้ช่วยเหลือ
2. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
3. ความคิดเชิงระบบ

อุปสรรคของ องค์กรแห่งการเรียนรู้

ประการที่หนึ่ง ความคร่ำครึขององค์กรที่มีทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลง

ประการที่สอง ความหลงระเผลอเพ้อพกกับความสำเร็จเก่าๆ ในอดีต จนไม่คำนึงถึงความเป็นจริงในอนาคต

ประการที่สาม ไม่เปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่

ประการที่สี่ ผู้นำองค์กรไร้ความสามารถ

ประการที่ห้า ผู้นำองค์กรทุกระดับไม่สนใจไม่รู้

ประการที่หก การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ไม่มีประสิทธิผล

ประการที่เจ็ด การขาดวินัย 5 ประการ ดังที่กล่าวมาแล้ว

คัดมาจาก

ธานี สุขเกษม. (2544, มิถุนายน – ตุลาคม).

“วินัย 5 ประการ : กุญแจสู่ความสำเร็จของการพัฒนา องค์กรแห่งการเรียนรู้” . ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร. 5(9) :

77 – 82.

บทที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน

๑ ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้ง อาณาเขต เขตการปกครอง ประชากร การศึกษา สาธารณสุข ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และทรัพยากรธรรมชาติ

● ประวัติศาสตร์ความเป็นมาของตำบล

ตามประวัติของตำบลกระโด เข้าใจกันว่าในสมัยก่อน เป็นสถานที่พักของพวกไพร่พล ได้มาหยุดพักชั่วคราวที่ใต้ต้นไม้ซึ่งมีขนาดใหญ่หลายคนโอบ ต้นไม้นี้มีผลลักษณะกลมแบน บริเวณนี้เมื่อมีผู้คนเดินทางมาตั้งถิ่นฐานอยู่มากขึ้นใต้ต้นไม้จึงเป็นลานกว้างชาวบ้านจึงใช้เป็นสถานที่เล่นลักษณะคล้ายกับการเล่นสบ้าในเวลาว่างจากการทำงาน การละเล่นดังกล่าวในภาษามลายูเรียกว่า “กือโด” เรียกกันต่อมาเรื่อยๆเลยเพี้ยนกลายเป็นกระโด ซึ่งเป็นที่ตั้งของหมู่ที่ ๑ บ้านกระโด จนถึงปัจจุบัน

● ที่ตั้ง

ตำบลกระโด เป็นตำบลหนึ่งในจำนวน ๑๒ ตำบลของอำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี มีการปกครองแบ่งเป็น ๕ หมู่บ้าน มีการยกฐานะสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไปเล่มที่ ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ง ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑ บ้านกระโด ตำบลกระโด อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี ห่างจากที่ว่าการอำเภอยะรัง ไปทิศตะวันออกเฉียงใต้เป็นระยะทาง ประมาณ ๙ กิโลเมตร

● เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด มีเนื้อที่ทั้งหมดโดยประมาณ ๑๐.๘๖ ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็นไร่ได้ประมาณ ๕,๕๓๗ ไร่

● อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลปิตุมุตี และตำบลวัด
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลมะมาวี และตำบลกอลำ
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลสาคอนน อำเภอมายอ
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลคลองใหม่

● ลักษณะภูมิศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด เป็นที่ราบลุ่ม โดยประมาณ ๖๐% ของพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มใช้ทำนา ส่วนอีกประมาณ ๔๐% เป็นที่ดอน ซึ่งประชาชนในตำบลจะใช้ปลูกไม้ผล ไม้ยืนต้น ทำสวน ปลูกยางพาราและเลี้ยงสัตว์

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด มีคลองส่งน้ำชลประทาน จำนวน ๒ สาย ไหลผ่าน หมู่ที่ ๑,๒,๓ และหมู่ที่ ๕ และมีคลองตามธรรมชาติอีกหลายสาย ซึ่งเมื่อเข้าฤดูฝนน้ำจะท่วมขังพื้นที่การเกษตร

● ลักษณะภูมิอากาศ

มีลักษณะภูมิอากาศแบบร้อนชื้น มี ๒ ฤดู คือ ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนกรกฎาคม กับฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนสิงหาคมถึงเดือนมกราคมของทุกปี

● การคมนาคม

สำหรับเส้นทางคมนาคม มีถนนสายหลัก ๆ ดังนี้ คือ

- ถนนลาดยางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๐ สายยะลา - ปัตตานี ผ่านหมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๓ ของตำบลกระโด มีรถยนต์โดยสารประจำทางบริการ

- ถนนลาดยางทางหลวงชนบท หมายเลข ๒๓๐๑๖ สายบ้านบาซากะจิ ตำบลกระโด อำเภอยะรัง - บ้านปาแน ตำบลสาโคงบ้าน อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี เป็นถนนที่แยกจากถนนลาดยางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๐ ผ่านหมู่ที่ ๑,๒ และหมู่ที่ ๕ ตำบลกระโด

- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและลาดยางทางหลวงชนบทหมายเลข ๒๓๐๒๐ สายบ้านปรีกี ตำบลกระโด อำเภอยะรัง - บ้านวัดโคกหญ้าคา ตำบลคลองใหม่ อำเภอยะรัง เป็นถนนแยกจากถนนลาดยางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๐ ผ่านหมู่ที่ ๓ ตำบลกระโด ไปยังตำบลคลองใหม่ ซึ่งเชื่อมต่อกับอำเภอนงอกจิกจังหวัดปัตตานี

- ถนนสายบ้านกูแบบาเดาะ ตำบลกระโด - บ้านตันพิกุล ตำบลวัด อำเภอยะรัง เป็นถนนที่แยกจากถนนลาดยางทางหลวงชนบทหมายเลข ๒๓๐๑๖ สภาพเป็นถนนลาดยาง ยาวประมาณ ๒,๙๐๐ เมตร

● เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด มีเขตการปกครองจำนวน ๕ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

- หมู่ที่ ๑ บ้านกระโด
- หมู่ที่ ๒ บ้านบาซากะจิ
- หมู่ที่ ๓ บ้านปรีกี
- หมู่ที่ ๔ บ้านกูแบบาเดาะ
- หมู่ที่ ๕ บ้านสาเราะ

● ประชากร

จากข้อมูลของสำนักทะเบียนราษฎรของอำเภอยะรัง เมื่อวันที่ ๓๑ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๔,๗๑๗ คน จำแนกเป็นชาย ๒,๓๖๑ คน หญิง ๒,๓๕๖ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๔๓๔ คนต่อตารางกิโลเมตร และมีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๙๘๗ ครัวเรือน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน	หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	บ้านกระโตะ	๕๖๓	๕๕๐	๑,๑๑๓	๒๐๘	
๒	บ้านบาซากะจิ	๗๐๓	๗๐๗	๑,๔๑๐	๓๑๖	
๓	บ้านปรี่เกี	๖๕๑	๖๓๔	๑,๒๘๕	๒๗๔	
๔	บ้านกูแบบาเตาะ	๒๔๐	๒๕๔	๔๙๔	๑๐๐	
๕	บ้านสาเราะ	๒๐๔	๒๑๑	๔๑๕	๘๙	
รวม		๒,๓๖๑	๒,๓๕๖	๔,๗๑๗	๙๘๗	

จำนวนประชากรแบ่งตามช่วงชั้นอายุ

ช่วงชั้นอายุ (ปี)	ประจำปี ๒๕๕๗		รวม
	ชาย (คน)	หญิง (คน)	
น้อยกว่า ๑ ปี	๔๔	๓๗	๘๑
๑ - ๕	๒๓๙	๑๘๙	๔๒๘
๖ - ๑๒	๓๐๓	๒๘๕	๕๘๘
๑๓ - ๑๔	๙๒	๗๓	๑๖๕
๑๕ - ๒๕	๔๙๐	๔๕๐	๙๔๐
๒๖ - ๓๕	๓๖๙	๓๔๘	๗๑๗
๓๖ - ๔๙	๓๕๘	๔๐๙	๗๖๗
๕๐ - ๕๙	๒๐๖	๒๐๖	๔๑๒
๖๐ ปี ขึ้นไป	๒๖๐	๓๕๙	๖๑๙
รวม	๒,๓๖๑	๒,๓๕๖	๔,๗๑๗

มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๔๓๔ คนต่อตารางกิโลเมตร

* ข้อมูลเมื่อวันที่ ๓๑ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

- ตัดเย็บเสื้อผ้า

- ผลผลิตทางการเกษตร
- ขนมและอาหารพื้นเมือง
- เสื้อปักดอก/ชุดปักดอก

● **กลุ่มในชุมชน**

- กลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ได้แก่ กลุ่มปักจักรกระโด, กลุ่มวานีตอ, กลุ่มขนมทองพับ และมีกลุ่มอาชีพทำขนมดอกจอก, กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า
- กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุข(อสม.)
- คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล(กพสต.)
- คณะกรรมการโครงการแก้ไขปัญหาคาความยากจน(กข.คจ.)
- คณะกรรมการการกองทุนหมู่บ้าน (กทบ.)
- ศูนย์ประสานงานองค์การชุมชนตำบลกระโด
- กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านบาศาเกะจิ
- คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

● **การศึกษา**

- โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน ๒	แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	จำนวน ๕	แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนปฐมวัยเรียน	จำนวน ๑	แห่ง
- โรงเรียนปอเนาะ	จำนวน ๒	แห่ง
- โรงเรียนตาดีกา/ศูนย์จริยธรรม	จำนวน ๖	แห่ง
- ศูนย์ กศน.ตำบลกระโด	จำนวน ๑	แห่ง

● **ศาสนา**

ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม มีมัสยิด สุเหร่า และกุโบร์หรือป่าช้าของศาสนาอิสลามหลายแห่ง ประเพณีความเชื่อต่างๆ จึงเป็นตามศาสนาอิสลามเป็นส่วนใหญ่ การถือบวชในเดือนรอมฎอน การจัดงานเมาลิดและฉลองวันตรุษอีฎิ้ลอัฎฮา (รายอปอซอ, รายอฮัจยี) และอาหารการกิน การเรียนในโรงเรียนสอนศาสนา

- มัสยิด	จำนวน ๖	แห่ง
- บาลาเซาะห์	จำนวน ๖	แห่ง

● **ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม**

ตำบลกระโด ประชาชนมีการรักษาวัฒนธรรมไทยอิสลามอันโดดเด่น มีประเพณีเมาลิด งานบุญฉลองวันตรุษอีฎิ้ลอัฎฮา (รายอปอซอ, รายอฮัจยี) วัฒนธรรมการแต่งกายแบบชาวมุสลิมทั่วไป ผู้หญิงนุ่งผ้าถุง ผู้ชายนุ่งผ้าโสร่ง และการละหมาด

● **การสาธารณสุข**

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกระโด	จำนวน ๑	แห่ง
------------------------------------	---------	------

๒.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด

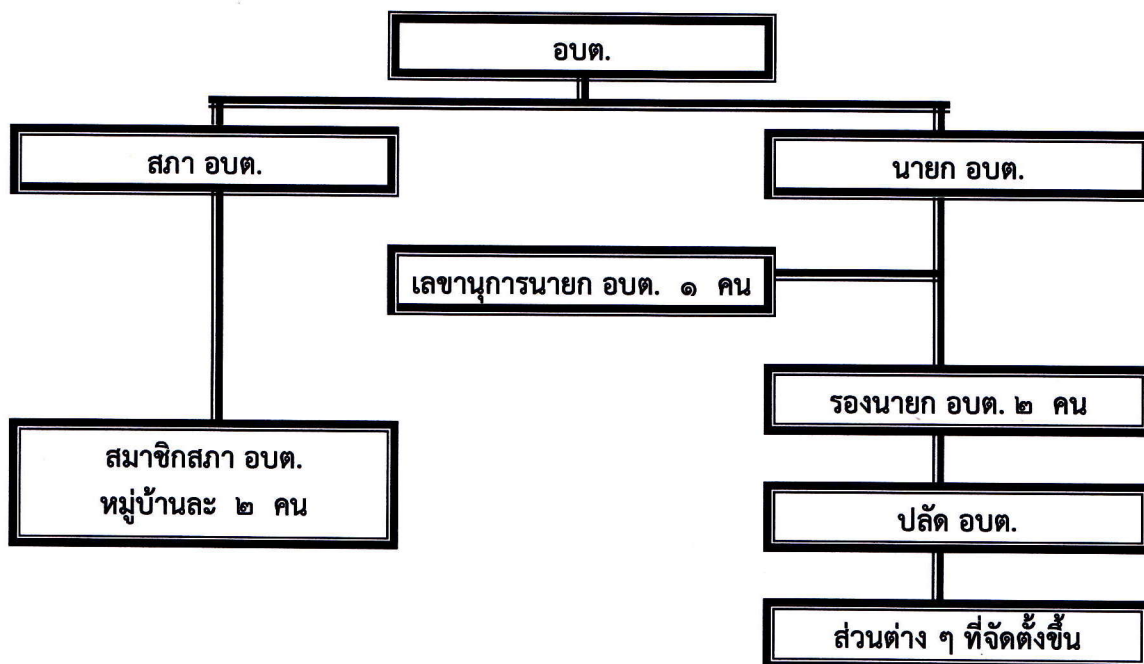
๑. จำนวนบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๕๘)

ประเภท	การศึกษา						รวม
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
พนักงานส่วนตำบล	-	-	๓	๖	๑	๑	๑๑
พนักงานจ้าง	๑	-	-	๓	-	-	๔
รวม	๑	-	๓	๙	๑	๑	๑๕

๒. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด

รายการ	รายได้ (บาท)	
	ปี ๒๕๕๖	ปี ๒๕๕๗
รายได้จัดเก็บ	๒๐๑,๕๗๕.๔๒	๒๑๒,๘๗๕.๒๖
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้	๑๓,๙๔๔,๖๐๐.๘๒	๑๑,๔๕๖,๕๒๕.๕๐
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้	๖,๗๐๓,๗๓๘.๐๐	๗,๖๔๐,๕๓๙.๐๐
รวม	๒๐,๘๔๙,๙๑๔.๒๔	๑๙,๓๐๙,๙๓๙.๗๖

โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด



แบบประเมินโครงการฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรม.....ฝึกอบรมระหว่างวันที่... เดือน พ.ศ.

ประเมินวันที่ เดือน พ.ศ.

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นของท่าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. ท่านได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการอบรมเพียงใด					
๒. การฝึกอบรมครั้งนี้เสริมสร้างเจตคติและพฤติกรรมในทางที่ดีเพียงใด					
๓. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพียงใด					
๔. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการเพียงใด					
๕. เนื้อหาวิชาในหลักสูตรเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหารเพียงใด					
๖. สัดส่วนระหว่างการฝึกอบรมภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติมีความเหมาะสมเพียงใด					
๗. วิทยากรฝึกอบรมโดยส่วนรวมมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการเสริมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ให้แก่ท่านเพียงใด					
๘. กิจกรรมการฝึกอบรมในหลักสูตรเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของท่านในระดับใด					
๙. ปริมาณงานที่มอบหมายให้ท่านปฏิบัติตลอดการฝึกอบรมมีความเหมาะสม เพียงใด					
๑๐. การทดสอบการเรียนรู้ในภาควิชาการมีความเหมาะสมเพียงใด					
๑๑. เอกสารประกอบการอบรมมีคุณภาพเพียงใด					
๑๒. อาหารที่ให้บริการมีคุณภาพเพียงใด					
๑๓. เครื่องดื่มและอาหารว่างมีคุณภาพเพียงใด					
๑๔. ที่พักสะดวก สะอาด ระเบียบเรียบร้อย เพียงใด					
๑๕. ท่านได้รับความสะดวกในการใช้บริการต่าง ๆ เพียงใด					

- สิ่งที่ท่านพึงพอใจในการฝึกอบรมครั้งนี้

.....

- สิ่งที่คุณเสนอแนะนำไปพัฒนาการฝึกอบรมในโอกาสต่อไป

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือนะ

งานการเจ้าหน้าที่

แบบสรุปการประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....ตำบลกระโตะ.....

อำเภอ.....ยะรัง.....จังหวัดปัตตานี.....

ตอนที่ ๑ ผลการประเมินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบที่ ๑ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (ม ๕ ปัจจัย ๑๖ ตัวชี้วัด)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (x)	แปลผล
ปัจจัยที่ ๑ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (ม ๔ เครื่องมือ)	๓.๘๑	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ปัจจัยที่ ๒ การวิเคราะห์งาน (ม ๑ เครื่องมือ)	๔.๒๗	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ปัจจัยที่ ๓ การสรรหา (ม ๒ เครื่องมือ)	๓.๑๔	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ปัจจัยที่ ๔ การคัดเลือก (ม ๓ เครื่องมือ)	๔.๑๗	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ปัจจัยที่ ๕ การแต่งตั้ง (การบรรจุ การรับโอน การย้าย การเลื่อน ตำแหน่ง รักษาราชการแทน และรักษาการในตำแหน่งที่ว่าง) (ม ๖ เครื่องมือ)	๔.๑๗	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	๓.๙๕	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

องค์ประกอบที่ ๒ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (ม ๖ ปัจจัย ๑๒ ตัวชี้วัด)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (x)	แปลผล
ปัจจัยที่ ๑ การเลื่อนตำแหน่ง (เลื่อนตำแหน่ง เพิ่มระดับ) (ม ๔ เครื่องมือ)	๓.๗๔	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ปัจจัยที่ ๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือน (ม ๒ เครื่องมือ)	๔.๗๗	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ปัจจัยที่ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ม ๒ เครื่องมือ)	๓.๓๓	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ปัจจัยที่ ๔ ค่าตอบแทน (ม ๑ เครื่องมือ)	๓.๔๗	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ปัจจัยที่ ๕ การย้าย (การย้ายภายในองค์กรเดียวกัน) (ม ๒ เครื่องมือ)	๓.๑๑	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ปัจจัยที่ ๖ การจูงใจ (ม ๑ เครื่องมือ)	๒.๘๘	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	๓.๕๓	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

องค์ประกอบที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ม ๓ ปัจจัย ๔ ตัวชี้วัด)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (x)	แปลผล
ปัจจัยที่ ๑ การฝึกอบรม (ม ๒ เครื่องมือ)	๓.๓๒	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ปัจจัยที่ ๒ การศึกษา (ม ๑ เครื่องมือ)	๒.๙๗	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ปัจจัยที่ ๓ การวางแผนและพัฒนาอาชีพ (ม ๑ เครื่องมือ)	๓.๐๙	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	๓.๑๓	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

องค์ประกอบที่ ๔ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (ม ๔ ปัจจัย ๑๑ ตัวชี้วัด)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (x)	แปลผล
ปัจจัยที่ ๑ พนักงานสัมพันธ์ (ม ๒ เครื่องมือ)	๔.๔๑	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ปัจจัยที่ ๒ สุขภาพและความปลอดภัย (ม ๑ เครื่องมือ)	๑.๘๕	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
ปัจจัยที่ ๓ การดำเนินการทางวินัย (การลงโทษ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์) (ม ๔ เครื่องมือ)	๓.๖๑	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ปัจจัยที่ ๔ การพ้นจากตำแหน่ง (การโอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง ออกจากราชการ) (ม ๔ เครื่องมือ)	๔.๖๔	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	๓.๖๓	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ (ม ๒ ตัวชี้วัด)

ผลลัพธ์ที่	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	แปลผล
๑. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ	๓.๘๙	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
๒. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ	๓.๖๗	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๗๘	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ ๒ ข้อเสนอโครงการ/กิจกรรมพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในงบประมาณต่อไป โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อปรับปรุง
องค์ประกอบ และผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ หรือปัจจัย หรือตัวชี้วัด หรือเครื่องมือ หรือรายการที่มีค่าเฉลี่ยรวม หรือ
ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ตั้งแต่ ๓.๕๐ ลงมา กรณีใดกรณีหนึ่งตามลำดับ

โครงการ ๑ ชื่อ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม

โครงการ ๒ ชื่อ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน

โครงการ ๓ ชื่อ โครงการเพิ่มทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

โครงการ ๔ ชื่อ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมี
ประสิทธิภาพ

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะการปรับปรุงเกี่ยวกับเครื่องชี้วัดสำหรับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะให้นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มากที่สุด

.....
.....
.....

ลงชื่อ

(นายวาท ภูนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด

ผู้รับรองการประเมินผล

แบบประเมินโครงการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐
องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี

๑. ชื่องาน / โครงการ โครงการ.....

๒. ระยะเวลาดำเนินงาน / โครงการ.....

๓. ผู้รับผิดชอบงาน / โครงการ

๔. ผลการดำเนินการ งาน / โครงการ

๔.๑ ด้านปัจจัย

๔.๑.๑ ระยะเวลาดำเนินการ

() ตรงตามที่กำหนดในแผน () เร็วกว่าที่กำหนดในแผน () ช้ากว่าที่กำหนดในแผน

๔.๑.๒ สถานที่ที่ใช้ดำเนินการมีความเหมาะสม

() มาก () ปานกลาง () น้อย

๔.๑.๓ ความเหมาะสมของโครงการกับสภาพการดำเนินการจริง

() เหมาะสม

() ไม่เหมาะสม เพราะ.....

๔.๑.๔ จำนวนเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินการ

() มีเพียงพอ

() ไม่เพียงพอ อุปกรณ์ / เครื่องมือที่ขาด คือ.....

๔.๑.๕ คุณภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินการ

() ดีมาก

() พอใช้

() ต้องปรับปรุง

๔.๑.๖ จำนวนของบุคลากรหรือผู้ดำเนินงาน

() มากเกินไป

() เพียงพอ

() น้อยเกินไป

๔.๑.๗ ความร่วมมือในการดำเนินการของผู้ร่วมงาน / ผู้เกี่ยวข้อง

() ได้รับความร่วมมือดีมาก

() ได้รับความร่วมมือพอสมควร

() ได้รับความร่วมมือน้อย

๔.๑.๘ การใช้จ่ายงบประมาณ

() มากกว่างบประมาณที่กำหนดไว้ในแผน

() พอดีกับงบประมาณที่กำหนดไว้ในแผน

() น้อยกว่างบประมาณที่กำหนดไว้ในแผน

๔.๒ ด้านผลการดำเนินงาน

๔.๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน / โครงการ เปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

() สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ทุกข้อ

() สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์บางข้อ

() ไม่ได้ผลตามวัตถุประสงค์ เพราะ.....

๔.๒.๒ ผลการดำเนินการ เปรียบเทียบกับเป้าหมายด้านปริมาณ

() สูงกว่าเป้าหมาย

() เท่ากับเป้าหมาย

() ต่ำกว่าเป้าหมาย

๔.๒.๓ ผลการดำเนินการ เปรียบเทียบกับเป้าหมายด้านคุณภาพ

() พอใจมาก

() พอใจ

() ยังต้องปรับปรุง

๔.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- () ๔.๓.๑ งาน / โครงการไม่สอดคล้องกับความต้องการหรือปัญหาของ อบต.
- () ๔.๓.๒ งาน / โครงการไม่สามารถตอบสนองนโยบาย / มาตรฐานที่ระบุไว้ในแผน
- () ๔.๓.๓ ขาดการประสานงานระหว่างคณะดำเนินงานหรือผู้เกี่ยวข้อง
- () ๔.๓.๔ ขั้นตอนการปฏิบัติงานของงาน / โครงการไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแผน
- () ๔.๓.๕ กิจกรรมของงาน / โครงการบางกิจกรรมไม่สามารถปฏิบัติได้

ได้แก่กิจกรรม.....

สาเหตุเพราะ.....

- () ๔.๓.๖ ขั้นตอนการใช้เงินงบประมาณ ลำช้า หรือไม่ได้ตรงตามแผน ลำช้าหรือไม่ได้ตามแผน สาเหตุเพราะ

- () ๔.๓.๗ เกิดผลกระทบหรือผลข้างเคียงจากการดำเนินงาน / โครงการ

(ถ้ามีโปรดระบุ).....

๔.๔ ข้อเสนอแนะและแนวทางปรับปรุงแก้ไข สำหรับการดำเนินงาน / โครงการต่อไป

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)รายงาน / ผู้ประเมิน
(.....)

(ลงชื่อ)รายงาน / ผู้ประเมิน
(.....)

(ลงชื่อ)รายงาน / ผู้ประเมิน
(.....)