

รายงานการปฏิบัติราชการตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ
อำเภอรามัน จังหวัดยะลา



คำนำ

รายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นกระบวนการวัดผลการบริหารและปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะร่อ ว่ามีผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพของบริการ และความคุ้มค่าของภารกิจ ว่าตรงตามเป้าหมายภารกิจหรือไม่ รวมทั้งประเมินความพึงพอใจของประชาชน ตลอดจนเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะร่อ ซึ่งการประเมินดังกล่าวจะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินการเพื่อเสนอแนวทางแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติงาน เสนอให้ผู้บริหารพิจารณาผลการประเมินและสั่งการในการที่จะนำผลที่ได้จากการประเมินมาใช้ในการเสนอแนวทางปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริม พัฒนา ขยาย หรือยุติการดำเนินการ และพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

ท้ายที่สุดนี้ต้องขอขอบคุณประชาชนผู้รับบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะร่อ ที่ให้ความร่วมมือในเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อนำมาซึ่งผลสรุปความพึงพอใจในครั้งนี้

คณะผู้จัดทำ
๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

**รายงานสรุปผล และการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕**

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอเพื่อเป็นมาตรฐานและเป็นแนวทางปฏิบัติของแต่ละส่วนราชการ เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดมีการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักความโปร่งใส ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับ กฎ ข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึง และการพัฒนาศูนย์บริการบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

นโยบายนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ มีดังนี้

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

- ๑.ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
- ๒.บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
- ๓.ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
- ๔.เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
- ๕.มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

- ๑.พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒.เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
- ๓.พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
- ๔.ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
- ๕.ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
- ๖.พนักงาน อบต. ได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

- ๑.เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
- ๒.ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน

/๓.ประชาชน...

๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนากระบวนการหน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.เกาะรอ

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.เกาะรอ

๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น

(หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ

(หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดการุญจิต คอร์รัปชั่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วน-ตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ดังนี้

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย การบริหารงานของสำนักงานเทศบาลเมืองเขาสยามยอต เพื่อให้การบริการและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามอำนาจหน้าที่ของกฎหมายได้รับความพึงพอใจ การบริหารงานมีประสิทธิภาพได้มีการวิเคราะห์สภาพของเทศบาลเมืองเขาสยามยอต ดังนี้

๑. จุดแข็ง

๑. คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์
๒. อยู่ใกล้ต่อเมือง การคมนาคม ติดต่อสื่อสาร สะดวกรวดเร็ว
๓. ความเข้มแข็งของชุมชน มีการประชุมประชาคมเป็นประจำทุกวันที่ ๒๐ ของเดือน
๔. การได้การสนับสนุนจากผู้นำชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน
๕. ประชาชนบางส่วนมีรายได้แน่นอนจากการรับราชการ
๖. ประชาชนมีการศึกษาในระดับที่สามารถสื่อสารกันเข้าใจง่าย
๗. ไม่มีปัญหาการเมืองท้องถิ่น
๘. ประชาชนบางส่วนมีลักษณะของกลุ่มคนดั้งเดิม เป็นคนพื้นที่
๙. การจัดตั้งชุมชนนาร่อง เพื่อการบริหารจัดการเป็นชุมชนเข้มแข็งต่อไป

๒. จุดอ่อน

๑. ไม่มีสถานที่ปฏิบัติงานที่สะดวกต่อการบริการประชาชน
๒. ภูมิประเทศอยู่แนวภูเขาจึงเกิดน้ำท่วมในฤดูฝน
๓. ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน
๔. ประชาชนให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมค่อนข้างน้อย
๕. การรวมกลุ่มของอาชีพมีเฉพาะโครงสร้างแต่ไม่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็ง
๖. การเคลื่อนย้ายของประชาชนมีค่อนข้างสูงเพราะอยู่ใกล้เมือง

๓. โอกาส

๑. รัฐบาลกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นบางส่วน
๓. รัฐบาลส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และมีการเชื่อมโยงเครือข่าย
๔. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การจัดระเบียบสังคมและการ
ทุจริตคอร์รัปชัน
๕. แนวคิดการบริหารราชการแบบบูรณาการ และการปฏิรูประบบราชการทำให้เกิดประสิทธิภาพ

๔. อุปสรรค / ข้อจำกัด

๑. กฎระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยๆทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน
๒. เกิดภัยธรรมชาติ(น้ำท่วม)
๓. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการตามแผน
๔. เกิดการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้ามีการผันผวนตลอดเวลาทำให้เกิดผลกระทบในด้านต่างๆ เช่น การ
ครองชีพ
๕. การกระจายอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลขาดความชัดเจน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานขาดการประสานและ
ความเข้าใจในภารกิจที่ถ่ายโอน
๖. รายได้ไม่เพียงพอต่อการบริการที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่ประชาชนในเขตเทศบาล
๗. หน่วยงานราชการในพื้นที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณค่อนข้างมาก
๘. พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ในการราชการทหารยากต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ
๙. ขาดแหล่งเงินทุนในการขยายงานของกลุ่มอาชีพและการลงทุน

เมื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลเมืองเขาสยามยอดแล้ว ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ดังนี้

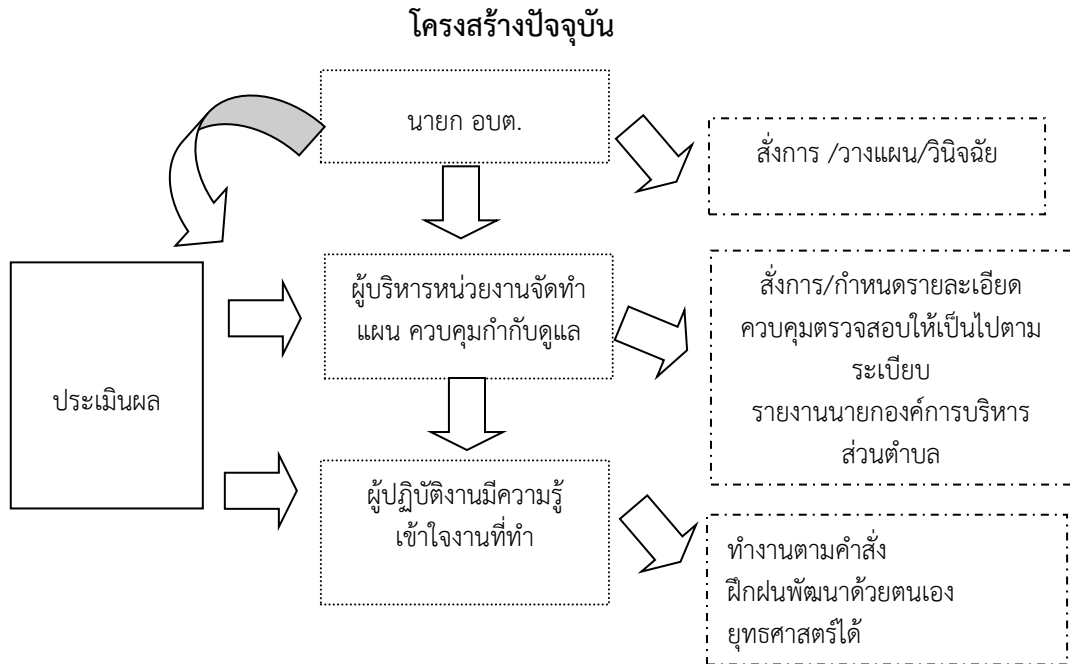
ภารกิจหลัก

๑. การแก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคม เช่น การศึกษาสาธารณสุข
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนารายได้ของประชาชน
๖. การแก้ไขปัญหาเอกสารสิทธิในที่ดินทำกินของราษฎร

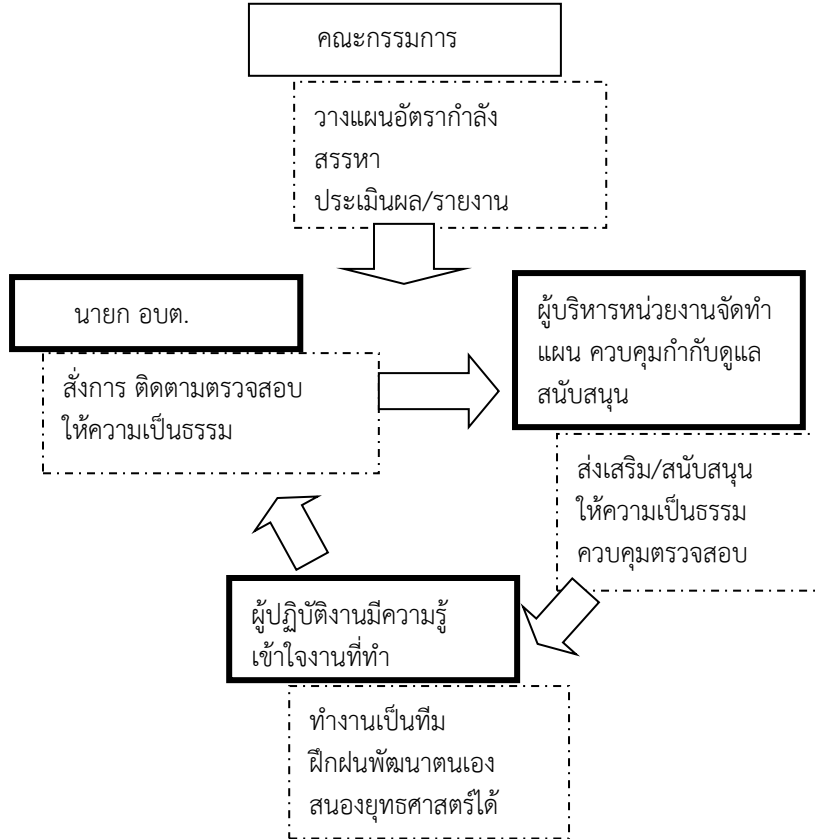
ภารกิจรอง

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. การจัดทำแหล่งเงินทุนเพื่อการพัฒนาอาชีพของประชาชน

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะร่อ จะมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอึดยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่“

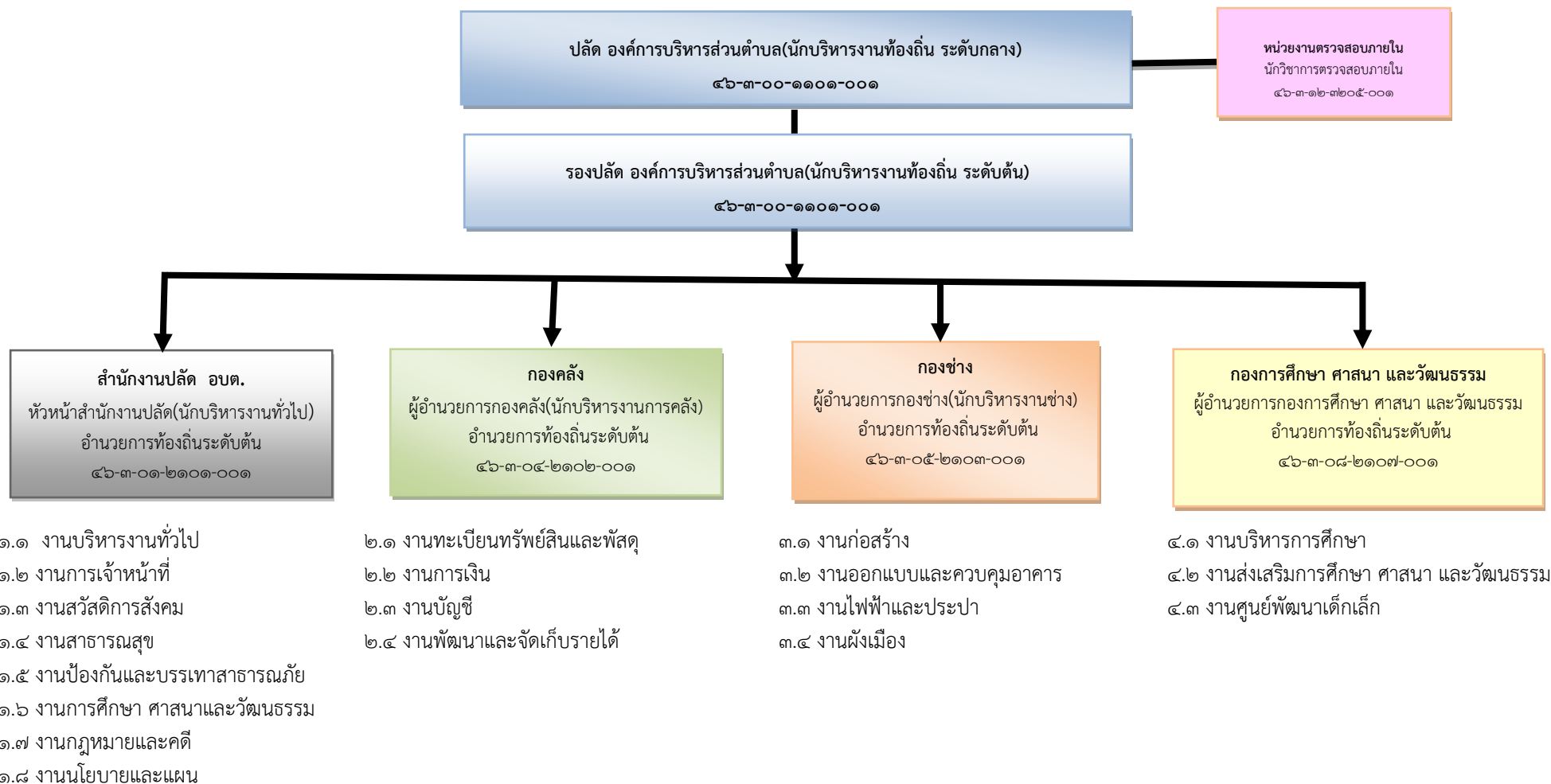
รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะร่อ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง- ด้านการบริหาร- ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างสมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- ปรุมนิเทศ- ฝึกอบรม- ศึกษาดูงาน- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ- ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ	พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖	งบ อบต.	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและ ลงโทษ	พ.ศ.๒๕๖๔๕ - ๒๕๖๖	งบ อบต.	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนใน การทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถ ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการ ประชาชน	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	งบ อบต.	

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ



มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในขั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลดบาล และนายกเทศมนตรีทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

การติดตามผล

ให้มีการติดตามผลจากโครงการที่จัดขึ้นทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตร ปรึกษากับความเห็นของหน่วยตรวจราชการ, หนังสือร้องเรียนต่าง ๆ และผลกระทบหรือเสียงสะท้อนกลับมาที่องค์การบริหารส่วนตำบล

อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกะรอ

- | | | | |
|--|-------|---|---------|
| ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง(ปลัด อบต.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น(รองปลัด อบต.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |

สำนักงานปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | | | |
|---|-------|---|---------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๓. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |

๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานนักพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. นักการภารโรง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
รวม	จำนวน	๑๒	ตำแหน่ง

จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ดังนี้

๑. ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานนักพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๑. นักการภารโรง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๒. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๓. นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๔. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(พง.-ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
รวม	จำนวน	๑๔	ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. เจ้าพนักงานพัสดุ(ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปฏิบัติงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานธุรการ(ปฏิบัติงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
รวม	จำนวน	๒	ตำแหน่ง

จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานธุรการ(ปฏิบัติงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
รวม	จำนวน	๗	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
รวม	จำนวน	๒	ตำแหน่ง

/จำนวนบุคลากร....

จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. เจ้าพนักงานธุรการ(ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
รวม	จำนวน	๕	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๓	ตำแหน่ง

จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ดังนี้

๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๔. คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

ไม่มีบุคลากรปฏิบัติงาน

จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
-----------------------------------	-------	---	---------

ปัจจัยสนับสนุน/ปัญหาอุปสรรค

ในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีปัจจัยในการสนับสนุนและผลักดันในการดำเนินการตาม โครงการ/แผนงาน ประสบความสำเร็จ ดังนี้

๑) คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ที่ ๑๙๘/๒๕๕๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

๒) ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอเรื่อง กำหนดนโยบายความโปร่งใสและตรวจสอบได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘

๓) ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอเรื่อง นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

๔) ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอเรื่อง การแสดงเจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

๕) นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ได้แสดงเจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร ต่อพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคนว่า จะปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารโดยสุจริต และป้องกันปราบปรามการทุจริตในองค์กร ด้วยสำนึก ตระหนักในความรับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตเที่ยงตรง ตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร เพื่อให้องค์กรปราศจากโทษความเสียหาย และก่อประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

ปัญหาอุปสรรค

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและผลกระทบในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ทำให้ทราบถึงปัญหาและผลกระทบต่างๆ ดังต่อไปนี้

ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการสรรหาบุคลากรให้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง

ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ควรมีการเรียกร้องให้รัฐบาลให้ความสำคัญและจัดสวัสดิการ เพิ่มขึ้น เทียบเท่ากับพนักงานรัฐวิสาหกิจ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดระเบียบการบริหารงานบุคคลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และของข้าราชการพลเรือนให้มีมาตรฐานเดียวกัน

ด้านการพัฒนาบุคลากร จัดฝึกอบรมเฉพาะตำแหน่ง และงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดย มุ่งเน้นการนำไปปฏิบัติมากกว่าการฝึกอบรมในด้านวิชาการเพียงอย่างเดียว เพิ่มจำนวน งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ มีการศึกษาวิจัยในด้านความต้องการของบุคลากร ในด้านอื่นๆ มีการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมที่เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง คณะผู้บริหาร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อและการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในทุกระดับอย่างต่อเนื่องเท่าเทียม จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน มีการติดตามประเมินผลบุคลากรทุกครั้ง ทั้งก่อนและหลังการพัฒนาตนเอง รวมทั้ง ขยายกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้น

รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (ไตรมาส ๑ - ๔)

๓.๑ โครงการปลูกต้นไม้เฉลิมพระเกียรติ

๓.๒ โครงการคัดเลือกพนักงานดีเด่น การยกระดับขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอให้มีสมรรถนะสูงกิจกรรมยกย่องชมเชย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างเหมาแรงงาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ ดีเด่น มีการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติตนในสายงาน มีศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์องค์กรเพื่อสร้างชาติตามหลัก ธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ตามการแสดงเจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร ต่อพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคนว่า จะปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารโดยสุจริต และป้องกันปราบปรามการทุจริตในองค์กร ด้วยสำนึก ตะหนักในความรับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตเที่ยงตรง ตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร เพื่อให้องค์กรปราศจากโทษความเสียหาย และก่อประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ

๓.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ มีการจัดทำหลักเกณฑ์/วิธีการรับเรื่องร้องเรียน โดยการแสดงแผนผัง ขั้นตอนไว้เพื่อให้ผู้มาติดต่อได้ทราบ

๓.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ได้จัดทำคู่มือประชาชน ประกอบด้วยการปฏิบัติงานในการบริการประชาชนตามอำนาจหน้าที่ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนที่มาติดต่อราชการ รับทราบขั้นตอนระยะเวลา ในการพิจารณาอนุญาตขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ และช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์

๓.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ มีการรับเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางต่างๆ เช่น มาด้วยตนเอง โทรศัพท์ หนังสือหรือจดหมายร้องเรียน หรือทางเว็บไซต์และจากหน่วยงานต่างๆ ศูนย์ยุติธรรม ศูนย์ดำรงธรรม จังหวัดยะลา

๓.๘ ผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ เป็นหน่วยงานที่มีความโปร่งใส พร้อมปรับปรุงกระบวนการงานเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม/ควบคุม กำกับ ดูแลการปฏิบัติงาน การประพฤติปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ปฏิบัติตาม มาตรฐานทางคุณธรรม/ส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ปฏิบัติตามมาตรฐานทาง คุณธรรม

๓.๙ สนับสนุนให้มีช่องทางในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อทำการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ในการป้องกัน และ ปราบปรามการทุจริตขององค์กร มีการเปิดช่องทางประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตขององค์กรผ่าน หน้าเว็บไซต์ โดยตรงแก่ประชาชนทั่วไป

๓.๑๐ จัดทำสื่อ/ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรให้เกิดความรู้ความเข้าใจเพื่อต่อต้านการทุจริต - มีการจัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน

ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงแผน

๔.๑ เนื่องจากเป็นปีงบประมาณแรกที่มีการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของกิจกรรม เห็นควรให้มีการจัดทำแผนฯ ทุกปีงบประมาณ

๔.๒ ควรกำหนดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน และมีความเชื่อมโยงต่อเนื่องกันทุกปีงบประมาณ

๔.๓ ควรกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ เพื่อให้ทราบว่ามีมีการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด

๔.๔ การจัดระบบรับฟังข้อร้องเรียนการแจ้งเบาะแสการทุจริตการขัดช่องทางร้องเรียน/แจ้งเบาะแส/ความคิดเห็น

- ผู้รับข้อร้องเรียน
- จัดส่งข้อร้องเรียนทางไปรษณีย์
- ศูนย์ข้อมูลข่าวสารองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ
- เว็บไซต์ www.kero.go.th
- โทร ๐ ๗๓๒๙ ๙๙๕๔

๕.๕ ควรจัดให้มีมุมอ่านหนังสือ นิตยสาร หรือหนังสือพิมพ์

๕.๖ ควรติดตั้งจอโทรทัศน์ในมุมสูงเพื่อให้ประชาชนผู้มาติดต่อสามารถรับชมข่าวสารได้อย่างทั่วถึง

๕.๗ ควรจัดมุมเครื่องดื่มระหว่างรอรับบริการ

๕.๘ ควรเพิ่มวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการให้บริการให้เพียงพอ

๕.๙ ควรดำเนินการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมในองค์กร

๕.๑๐ ควรประชาสัมพันธ์ผลการประเมินนี้แก่ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. กลุ่มผู้มารับบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ จะมีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ผู้มารับบริการส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๙ ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา และมีอาชีพเป็นเกษตรกร

๒. ผู้มารับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามตามรายการประเมินอยู่ในระดับดีมากและระดับดี ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามในระดับพอใช้และควรปรับปรุง โดยรายการประเมินทั้ง ๘ รายการ มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในระดับดีมาก เฉลี่ย ๒๒.๖๓ คน และในระดับดี เฉลี่ย ๒๗.๓๗ คน มีผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องการมีป้ายประชาสัมพันธ์และป้ายแสดงสถานที่เห็นได้ง่าย อยู่ในระดับดีมาก จำนวนมากที่สุด ๒๘ คน เนื่องจากได้รับการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการในปีที่ผ่านมา รองลงมาคือมีห้องน้ำสะอาดและเพียงพอกับความต้องการและมีน้ำสะอาดบริการอย่างเพียงพอ มีผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับดีมากในจำนวนที่เท่ากัน คือ ๒๖ คน สำหรับป้ายแสดงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่และการจัดลำดับการให้บริการมีความยุติธรรม มีผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับดีมากในจำนวนที่เท่ากัน คือ ๒๓ คน และในประเด็นเจ้าหน้าที่มีความสุภาพในการให้บริการและให้บริการด้วยความสะดวกรวดเร็ว มีระดับความพึงพอใจในระดับดี

พอกัน และคะแนนความพึงพอใจในระดับดีมากที่มีค่าคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ประเด็นการจัดสถานที่รอให้บริการ ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอให้จัดมุมหนังสือพิมพ์และติดตั้งจอโทรทัศน์ในมุมสูงเพื่อให้สามารถรับชมรายการต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง ซึ่งถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ มีงบประมาณเพียงพอควรปรับปรุงในประเด็นดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตามในประเด็นนี้ผู้รับบริการก็ยังคงมีความพึงพอใจในระดับดี

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1. ผู้รับบริการมีระดับความพึงพอใจในด้านการมีป้ายประชาสัมพันธ์และป้ายแสดงที่เห็นได้ง่าย
ดีมาก ร้อยละ ๕๖ ดี ร้อยละ ๔๔
2. ผู้รับบริการมีระดับความพึงพอใจในด้านการมีป้ายแสดงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่
ดีมาก ร้อยละ ๔๖ ดี ร้อยละ ๕๔
3. ผู้รับบริการมีระดับความพึงพอใจในด้านความสุภาพในการให้บริการ
ดีมาก ร้อยละ ๔๐ ดี ร้อยละ ๖๐
4. ผู้รับบริการมีระดับความพึงพอใจในด้านความสะอาดและรวดเร็วในการให้บริการ
ดีมาก ร้อยละ ๔๐ ดี ร้อยละ ๖๐
5. ผู้รับบริการมีระดับความพึงพอใจในด้านการจัดสถานที่รอให้บริการ
ดีมาก ร้อยละ ๓๘ ดี ร้อยละ ๖๒
6. ผู้รับบริการมีระดับความพึงพอใจในด้านห้องน้ำที่มีความสะอาดและมีเพียงพอกับความต้องการ
ดีมาก ร้อยละ ๕๒ ดี ร้อยละ ๔๘
7. ผู้รับบริการมีระดับความพึงพอใจในด้านการมีน้ำดื่มบริการอย่างเพียงพอ
ดีมาก ร้อยละ ๕๒ ดี ร้อยละ ๔๘
8. ผู้รับบริการมีระดับความพึงพอใจในด้านการจัดลำดับการให้บริการมีความยุติธรรม
ดีมาก ร้อยละ ๔๖ ดี ร้อยละ ๕๔

สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ

ในภาพรวมการบริหารและปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ มีผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ และความคุ้มค่าของภารกิจตรงตามเป้าหมายภารกิจทุกประการ โดยมีคุณภาพของการให้บริการเป็นที่พึงพอใจของประชาชนผู้มารับบริการ อยู่ในเกณฑ์การให้คะแนนที่ดีมาก โดยมีการบริหารและปฏิบัติราชการตามแนวทางการบริหารตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ทั้งนี้ อบต.เกาะรอ ยังไม่ได้ดำเนินการในด้านความคุ้มค่าของภารกิจ ในหัวข้อการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมเห็นควรเสนอผู้บริหารเพื่อให้ดำเนินการ และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ในทุกปี

ความเป็นมาของการประเมินความพึงพอใจ

เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดประชาชน มีการติดต่อประสานงานกันอยู่ตลอดเวลา ทั้งการขอรับบริการ การร้องทุกข์ การชำระภาษี และเรื่องอื่นๆอีกมาก องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก มีความประสงค์ที่จะทราบถึงความพึงพอใจของประชาชนเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกและการให้บริการ จึงใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมินผล

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจของผู้มาขอรับบริการ
- นำผลการประเมินไปเป็นแนวทางในการพิจารณา ปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริม พัฒนา ขยายหรือยุติ การดำเนินการ ในการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตกต่อไป

กลุ่มประชากรที่ได้รับการสำรวจ

กลุ่มประชากรตัวอย่างเป็นเพศชายและหญิง มีการกำหนดช่วงอายุ เป็นประชาชนผู้มาติดต่อหรือรับ บริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ทำการจัดเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และดำเนินการประเมินโดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ

แบบสอบถาม (เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ)

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจเป็นแบบสอบถามจำนวน ๑๒ ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำการกรอก ข้อมูลด้วยตนเอง

โดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้ประชุมร่วมกัน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ในวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ

สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจผู้รับบริการ

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(เดือนมกราคม - เดือนกันยายน ๒๕๖๕)

มีจำนวนผู้กรอกแบบสอบถามจากการรับบริการทั้งหมด จำนวน ๕๐ คน มีรายละเอียดดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.เพศ	ชาย	จำนวน ๒๓ คน	หญิง	จำนวน ๒๗ คน
๒.อายุ	๑.ต่ำกว่า ๑๘ ปี	จำนวน ๔ คน	๒. ระหว่าง ๑๘-๓๕ ปี	จำนวน ๑๓ คน
	๓.ระหว่าง ๓๖-๔๙ ปี	จำนวน ๒๓ คน	๔. มากกว่า ๕๐ ปี	จำนวน ๑๐ คน
๓.การศึกษา	๑.ประถมศึกษา	จำนวน ๒๗ คน	๒. มัธยมศึกษา	จำนวน ๗ คน
	๓.ปวช./ปวส.	จำนวน ๖ คน	๔. อนุปริญญา	จำนวน ๔ คน
	๕.ปริญญาตรี	จำนวน ๕ คน	๖. สูงกว่าปริญญาตรี	จำนวน ๑ คน
	๗.อื่น ๆ (ไม่มี)			
๔.อาชีพ	๑.เกษตรกร	จำนวน ๒๓ คน	๒.ลูกจ้าง	จำนวน ๖ คน
	๓.รับราชการ	จำนวน ๘ คน	๔.ประกอบธุรกิจส่วนตัว	จำนวน ๗ คน
	๖.อื่น ๆ นักเรียน / นักศึกษา	จำนวน ๖ คน		

ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้รับบริการ

ลำดับที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ			
		ดีมาก(คน)	ดี(คน)	พอใช้(คน)	ควรปรับปรุง(คน)
๑	มีป้ายประชาสัมพันธ์และป้ายแสดงสถานที่เห็นได้ง่าย	๒๘	๒๒	๐	๐
๒	มีป้ายแสดงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่	๒๓	๒๗	๐	๐
๓	ความสุภาพในการให้บริการ	๒๐	๓๐	๐	๐
๔	ความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการ	๒๐	๓๐	๐	๐
๕	การจัดสถานที่รอให้บริการ	๑๙	๓๑	๐	๐
๖	ห้องน้ำสะอาดและมีเพียงพอกับความต้องการ	๒๖	๒๔	๐	๐
๗	มีน้ำสะอาดบริการอย่างเพียงพอ	๒๖	๒๔	๐	๐
๘	การจัดลำดับการให้บริการมีความยุติธรรม	๒๓	๒๗	๐	๐

**แบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในเรื่องความคุ้มค่าของภารกิจ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ**

ที่	ประเด็นการประเมิน	มีการ ดำเนินการ	ไม่มีการ ดำเนินการ
๑.	มีการแจ้งให้ทุกส่วนทราบทิศทางการพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาว	✓	
๒.	มีการปรับปรุงระบบการบริหารให้เอื้อต่อการทำงาน เช่นการมอบอำนาจ	✓	
๓.	การบริหารงานแนวใหม่ การส่งเสริมและพัฒนาความรู้	✓	
๔.	มีการประชุมระหว่างผู้บริหารกับพนักงานและเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	✓	
๕.	มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์	✓	
๖.	มีการแปลงยุทธศาสตร์ ไปสู่แนวทางปฏิบัติตามยุทธศาสตร์	✓	
๗.	มีกระบวนการ วิธีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน	✓	
๘.	มีกลไกในการเข้าถึงความต้องการของประชาชนและประชาสัมพันธ์	✓	
๙.	มีการรวบรวม วิเคราะห์ จัดทำและปรับปรุงข้อมูลเป็นปัจจุบัน	✓	
๑๐.	มีระบบการรายงานที่สม่ำเสมอต่อเนื่องเป็นปัจจุบันและทันเหตุการณ์	✓	
๑๑.	มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างต่อเนื่อง	✓	
๑๒.	มีผู้ทรงคุณวุฒิและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทำแผนยุทธศาสตร์	✓	
๑๓.	มีระบบการหมุนเวียนงาน ระบบการประเมินผล ระบบการยกย่อง ผู้ปฏิบัติงาน	✓	
๑๔.	มีการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	✓	
๑๕.	มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ	✓	
๑๖.	มีการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมในองค์กร		✓
๑๗.	มีการจัดทำแผนและมาตรการลดค่าใช้จ่ายขององค์กร	✓	
๑๘.	มีการนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	✓	

**แบบประเมินผลการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในเรื่องผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ
(ตามประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ**

ที่	ประเด็นการประเมิน	มีการ ดำเนินการ	ไม่มีการ ดำเนินการ
๑.	มีการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	✓	
๒.	มีการจัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	✓	
๓.	มีการจัดตั้งคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	✓	
๔.	มีการจัดประชุมคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	✓	
๕.	มีคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นและประชาคมท้องถิ่นพิจารณาร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา	✓	
๖.	มีการรวบรวมข้อมูลและปัญหาสำคัญของท้องถิ่นที่มาจากการมีส่วนร่วมกับประชาชนประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	✓	
๗.	มีการวิเคราะห์ศักยภาพของท้องถิ่นเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่น	✓	
๘.	มีการกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจหลักการพัฒนาท้องถิ่น	✓	
๙.	มีการกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	✓	
๑๐.	มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่น	✓	
๑๑.	มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา	✓	
๑๒.	มีการอนุมัติและประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา	✓	
๑๓.	มีการจัดทำบัญชีกลุ่มโครงการในแผนยุทธศาสตร์	✓	
๑๔.	มีการกำหนดประเด็นและรูปแบบติดตามประเมินผล	✓	

**แบบการประเมินผลตามแผนยุทธศาสตร์ในเรื่องคุณภาพของการให้บริการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ**

ที่	ประเด็นการประเมิน (ตัวชี้วัด)	เกณฑ์การให้คะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑.	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ					✓
๒.	ร้อยละของงบประมาณที่มีการตั้งด้านการพัฒนาเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น			✓		
๓.	ร้อยละของงบประมาณที่มีการตั้งด้านการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น			✓		
๔.	ร้อยละของครัวเรือนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ลดลง			✓		
๕.	ร้อยละของชุมชนที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาโดยชุมชน			✓		
๖.	ร้อยละของจำนวนประชาชนที่มาใช้บริการข้อมูลสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต ตำบลเพิ่มขึ้น			✓		
๗.	ร้อยละของการให้บริการข้อมูลข่าวสาร			✓		
๘.	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการจัดเก็บรายได้ที่จัดเก็บเอง				✓	
๙.	ร้อยละของงบประมาณที่สามารถประหยัดได้			✓		
๑๐.	ระดับความสำเร็จเกี่ยวกับการลดขั้นตอนของการปฏิบัติงาน					✓
๑๑.	ระดับความสำเร็จของการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน					✓
๑๒.	ระดับความสำเร็จในการมอบอำนาจไปสู่ระดับล่าง					✓
๑๓.	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหาร ความรู้ในองค์กร					✓
๑๔.	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงแก้ไขบริการ					✓
๑๕.	ระดับความสำเร็จของการกำหนดเป้าหมายและการถ่ายทอดเป้าหมายของ องค์กร					✓