

สรุปแบบประเมินผลความต้องการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ 2563

		%	
ชาย	47	55.29	85
หญิง	38	44.71	
		100.00	
21-30	14	16.47	85
31-40	14	16.47	
41 - 50	47	55.29	
มากกว่า 50	10	11.76	
ไม่ระบุ	0	0.00	
		100.00	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	54.12	85
ปริญญาตรี	34	40.00	
ปริญญาโท	5	5.88	
สูงกว่าปริญญาโท	0	0.00	
อื่น ๆ	0	0.00	
ไม่ระบุ	0	0.00	
		100.00	
ข้าราชการ	29	34.12	85
ลูกจ้างประจำ	4	4.71	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	20	23.53	
พนักงานจ้างทั่วไป	32	37.65	
		100.00	
สำนักปลัด	27	31.76	85
กองช่าง	16	18.82	
กองคลัง	13	15.29	
กองการศึกษา	12	14.12	
กองสาธารณสุข	17	20.00	
		100.00	

1. ท่านได้รับการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 2. ท่านได้รับการสอนงานและแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน
 3. ท่านได้เข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานอบต. จัดเอง
 4. อบต. หนองน้ำแดงได้ส่งท่านไปอบรมกับหน่วยงานอื่น
 5. ท่านได้รับการฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
 6. ท่านได้รับการอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 7. ท่านได้รับการฝึกอบรมปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่
 8. ระบบติดตามการพัฒนาบุคลากร
 8. ท่านได้รับการฝึกทักษะในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน
- %

	%	
	33	18.13
	20	10.99
	0	0.00
	23	12.64
	43	23.63
	23	12.64
	0	0.00
	40	21.98
	27	0.00

100.00 85

ที่ท่านคาดหวังจากการฝึกอบรม

กับความรู้เพิ่มขึ้น

เกณฑ์ตนเองเพื่อใช้ปฏิบัติในหน่วยงาน

นำความรู้มาพัฒนางานให้ดีขึ้น

กับความรู้ความเข้าใจมากขึ้น

มาใช้และประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ เพื่อเกิดประโยชน์กับประชาชนในพื้นที่ให้มากที่สุด

กับประสบการณ์ตลอดจนความรู้เพิ่มเติมที่ได้รับจากการฝึกอบรม

ความรู้ และเทคนิคความคิดใหม่ๆ

ความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้มีความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ความรู้มาพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย

ความรู้มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

นำความรู้มาพัฒนาและใช้ในการดำเนินงาน

กับความรู้ใหม่เพื่อมาใช้ในการพัฒนางาน

นำความรู้มาใช้ในการทำงานได้

กับความรู้เพิ่มเติมจากระเบียบหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการตามนโยบายที่เป็นเรื่องใหม่ที่ยังไม่ชำนาญ

ความรู้ที่ได้รับกลับมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานองค์กร ทั้งในเรื่องการให้บริการประชาชน การบริหารงาน ตามระเบียบ

ของราชการในแต่ละงานให้เกิดประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นประโยชน์

นำทักษะการบริหาร

นำความรู้ความสามารถทักษะในการทำงานให้มีความชำนาญมากขึ้นและความผิดพลาดลดลง

ความรู้เพิ่มขึ้น

พูนความรู้ ความสามารถการเรียนรู้เฉพาะตำแหน่งเพิ่มขึ้น และระบบการสื่อสาร เทคโนโลยีการสื่อสารสารสนเทศ

บุคคลสมัยที่พัฒนา

นางานที่ปฏิบัติ

พัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ไม่ขัดต่อระเบียบต่างๆ ที่ปรับปรุงตลอดเวลา

นำความสามารถและเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการจัดเก็บค่าธรรมเนียมต่างๆ

นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน

นำความรู้มาพัฒนาในการปฏิบัติงาน

มาใช้ในการทำงาน

นำความรู้ความสามารถ

รู้เพื่อนำมาใช้ในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

เข้าใจงานตัวเองมากขึ้น

ได้นำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

สามารถนำมาปฏิบัติจริงได้ สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด
ชาติได้ในการฝึกอบรมนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพมากที่สุด

ความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

นำความรู้มาพัฒนาหรือประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน

สามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้ในขั้นต้น

งานเคยฝึกอบรมในเรื่องใดบ้างตลอด 3 ปี

อบรมคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างของ อบต.

รัฐมนตรีข้าราชการใหม่

หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

หลักสูตร การจัดทำข้อบัญญัติท้องถิ่น ตาม พรบ.สาธารณสุข พ.ศ. 2535

งานการบริหารงานบุคคล

การเลือกตั้ง

การเข้าสู่ระบบแห่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงการให้ความรู้ตามโครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

โครงการจัดทำงบประมาณรายจ่าย ปี 2562

การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานของ อบต.

อบรมกฎหมายทางด้านสาธารณสุข พ.ร.บ.สาธารณสุข ปี พ.ศ. 2535

อบรมการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น

อบรมการเลือกตั้ง

จัดทำแผน

บริหารงานบุคคล

ปฏิบัติงานสาธารณสุข

บริหารงานที่เป็นเลิศ

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ อบต.

โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในระดับท้องถิ่น

โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมและงานพัฒนาชุมชน

เกณฑ์ใหม่ของการเลื่อนระดับประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการฯ

รัฐมนตรีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่นที่ 20

ปรับปรุงตำแหน่งและการเลื่อนระดับ

กฎและแนวทางการดำเนินการกฎหมาย ป.ป.ช. (ใหม่) รุ่นที่ 4

บริหารงานบุคคลของ อปท. และการบันทึกข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ
การฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบการจัดซื้อจัดจ้างฯ ปี 2562
บัญชีคอมพิวเตอร์ e-laas (กรมส่งเสริม)
การประชุมซักซ้อมความเข้าใจการเบิกจ่ายเงินและการบันทึกรายการบัญชีของทุนฯ
ศูนย์แจ้งการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานในภาครัฐ
การปฏิบัติงานของ อปท. ตามประกาศคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
การสัมมนาศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ
การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมฯ ในการจัดการเลือกตั้งท้องถิ่น
การเพิ่มประสิทธิภาพมาตรฐานการบัญชีภาครัฐฯ สำหรับ อปท.
การเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารภาครัฐฯ
การเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในระบบ GFMIS
บ.ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง
บำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือน และภาษีป้าย
ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง
การฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์
บ E-GP
สูตรบริหารจัดการ ศพด. 2562
Thailand
การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการบริหารจัดการ ศพด.
การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการจัดทำรายงานประเมินตนเอง
เชิงปฏิบัติการในสถานที่จริงโครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
บริหารจัดการงบประมาณด้านการศึกษา
ระเมินการภายใน และภายนอก ของสถานศึกษา ศพด.
การจัดซื้อ จัดจ้าง ในระบบ E-GP
การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม (Active Learning)
กรรมการเลือกตั้ง ปี 2561
บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานพัฒนาเด็กเล็กปฐมวัยแห่งชาติ
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
สิงชั้นก้าวหน้า
สิงชั้นต้น
สูตร Open Water

หลักสูตรการใช้เลื่อนเชือกเพื่อการกู้ภัย

หลักสูตร EMR

หลักสูตรอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

Type Technician Rescue

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ประสงค์ในการในองค์กรเข้ารับการอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ ทักษะ

การปฏิบัติงานให้มีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ตลอดจนการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ส่งเสริมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะ และพัฒนาด้านความรู้

สามารถให้เกิดประโยชน์และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

บุคลากรทุกคนควรให้ความสนใจ และความร่วมมือที่จะเข้าอบรม การอบรมแต่ละโครงการ / กิจกรรม ควรเป็นการอบรมที่

สอดคล้องงาน หน้าที่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติมากที่สุดก่อน

บุคลากรทุกคนควรได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 2 หลักสูตรต่อปี เพราะมีความเกี่ยวข้องกับการประเมิน ส.ม.ศ. โดยเฉพาะ

การที่ทำงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๖ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง

เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายสุทิน บางประสิทธิ์	นายก อบต.หนองน้ำแดง	ประธาน กรรมการ
๒	นายวิจิต อกอุ่น	ปลัด อบต.หนองน้ำแดง	กรรมการ
๓	นายสิขพงศ์ ศรีระบุตร	รองปลัดอบต.	กรรมการ
๔	นายเอกพงศ์ เนขุนทด	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕	นายสรารุทร สายบุตร	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๖	นายธีร์วัช บรรจงปรุ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗	นายประเสริฐ ภิรมยา	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๘	นางปิยนดา วรรณวิเศษ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๙	นางสาวคณปพร วิลัยหล้า	บุคลากร	เลขานุการ

ประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธานฯ

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วผมขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตามที่ได้มีคำสั่งที่ ๗๙๓/๒๕๖๒ เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ในวันที่ที่ขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ทุกท่านมาประชุมเพื่อปรึกษาหารือการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ซึ่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๒๖๙ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดต่าง ๆ จะให้เลขานุการช่วยชี้แจงต่อไป

/ระเบียบวาระที่ ๑...

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

นายสุทิน บางประสิทธิ์ สำหรับในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ซึ่งก็จะได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง ให้มีการเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่จะเข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้นในอนาคต

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ

๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

นายสุทิน บางประสิทธิ์ ขอเชิญท่านปลัดอบต.หนองน้ำแดง ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ทราบในส่วน of รายละเอียดต่าง ๆ ครับ

อบต.หนองน้ำแดง

นายวิจิต ออกούν ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๒๖๙ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อ ๒๗๐ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ได้เรียนเชิญทุกท่านมาประชุมในวันนี้ก็เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รายละเอียดในการจัดทำแผนจะให้เลขานุการช่วยชี้แจงดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

การ

นางสาวคนปร วิสัยหล้า ตามที่สำนักงานปลัดได้แจกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไปแล้วนั้นเพื่อสำรวจความประสงค์ของบุคลากรในองค์การว่าต้องการฝึกอบรมในด้านใดบ้าง เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเพิ่มสมรรถนะของแต่ละบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อนำมารวบรวมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของแต่ละส่วนราชการในองค์การให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น จึงสรุปรายละเอียดจากแบบสอบถามได้ดังนี้

ขานุกร

๑. ปัญหาจากนโยบาย/การบริหารงาน ได้แก่
 - ๑.๑ ในการบริหารงานมีความปรารถนาที่จะให้ อบต. เป็นศูนย์กลางของความร่วมมือจากทุกฝ่าย เป็นเวทีการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่น มีศักยภาพในการพัฒนาแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนอย่างแท้จริง ส่งเสริมการเข้มแข็งให้แก่ชุมชน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ อบต.
 - ๑.๒ ไม่ชัดเจนในการปฏิบัติ ทำงานเป็นกระจุก
 - ๑.๓ เนื่องจากการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการบริหารงานของ อบต. เพื่อให้ไปสู่ความสำเร็จในทุกด้านตามนโยบายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ ต้องคำนึงถึงแผนพัฒนา ๓ ปี และงบประมาณเป็นหลักในการบริหารงาน การแก้ปัญหาให้สมบูรณ์และมีคุณภาพรวดเร็วเป็นไปได้ยาก อาจเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น พื้นที่ งบประมาณ ระยะเวลาเงื่อนไขของกฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติในการปฏิบัติงานที่ยุ่งยากและซับซ้อนมากเกินความจำเป็น
 - ๑.๔ ในบางเรื่องกรมส่งเสริมฯ มีคำสั่งหรือนโยบายให้ท้องถิ่นนำมาปฏิบัติ แต่ยังไม่มีความหมาย หรือระเบียบมารองรับ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความเสียหายจากการตรวจสอบจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ดังนั้นนโยบายแต่ละเรื่องควรมีความชัดเจน แน่นนอนแล้วจึงสั่งให้ท้องถิ่นดำเนินการต่อไป
 - ๑.๕ เนื่องจากแนวนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลยังไม่เข้มงวดทำให้นโยบายไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดได้
๒. ปัญหาจากงบประมาณ ได้แก่
 - ๒.๑ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณไม่เป็นไปตามประมาณที่ตั้งไว้ในข้อบัญญัติในครั้งแรกทำให้มีการโอนเพิ่ม (ลด) งบประมาณบ่อยครั้ง
 - ๒.๒ ควรมีการบริหารงบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพี่น้องประชาชน บริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ควรมีการปรับปรุงขั้นตอนและวิธีการในการจัดเก็บภาษีที่ อบต. จัดเก็บเอง ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับองค์กร
 - ๒.๓ เนื่องจากมีพื้นที่ขนาดใหญ่ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การซ่อมแซมไม่ทั่วถึง
 - ๒.๔ งบประมาณในการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในแต่ละปีมีจำกัด และวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่มีอายุการใช้งานทำให้บางส่วนชำรุด เสียหาย และไม่สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ
 - ๒.๕ ข้อจำกัดของ อบต. ต้องรอรับการจัดสรรงบประมาณรายได้และเงินอุดหนุนจากรัฐ ศักยภาพของการจัดเก็บภาษีโดย อบต. เองยังไม่ดีพอ และยังไม่เป็นไปตามแผนงานการจัดเก็บรายได้ที่วางไว้ เมื่อรอรัฐจัดสรรงบประมาณ ๓ เดือนแรกต้องใช้จ่ายเงินสะสมซึ่งก็มีข้อจำกัดของกฎหมาย โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำเพื่อประชาชนตามอำนาจหน้าที่ภารกิจ จึงไปกระจุกในช่วง ๖ เดือนหลังของปีงบประมาณจึงไม่สามารถดำเนินการตามโครงการ กิจกรรมที่ตั้งไว้ได้ ๑๐๐ %

เลขานุการ

๒.๖ เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีมีน้อยทำให้การพัฒนาของ อปท. ไม่ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน และการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรก็น้อยทำให้การส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างไปอบรมมีข้อจำกัดด้านงบประมาณจึงทำให้การฝึกอบรมสามารถจัดส่งผู้เข้าอบรมได้อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ซึ่งระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติงานได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมทำให้การปฏิบัติงานอาจเกิดข้อผิดพลาดได้

๓. ปัญหาจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ ได้แก่

๓.๑ มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงานระบบ (e-LAAS) ก่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

๓.๒ ขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำไปวัน ๆ ขาดความละเอียดรอบคอบต่อการปฏิบัติงาน ขาดความพร้อมในการทำงาน ไม่ให้ความสำคัญของงาน เกียงงานดองงาน

๓.๓ เนื่องจากต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

๓.๔ ต้องแนะนำให้ความรู้ ความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่โดยผ่านข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ เช่น ประกาศตามเสียงตามสายตามหมู่บ้านต่าง ๆ

๓.๕ ลงพื้นที่ทำประชาคมทุกหมู่บ้าน

๓.๖ ลงในสื่อโซเชียลต่าง ๆ Face book , LINE ฯลฯ

๓.๗ การทำงานในองค์กรมีหลายส่วนราชการ หลายฝ่าย หลายงาน เชื่อว่าบุคคลทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในงานตามตำแหน่งของตัวเองดี แต่ขาดการพูดคุย การเชื่อมโยงการทำงาน การประสานงาน การทำงานเป็นทีม การรู้เขารู้เรา จึงทำให้ขบวนการ ขั้นตอนการทำงานมีปัญหาอุปสรรคในเรื่องของระยะเวลา การพัฒนาล่าช้า หรืออีกนัยหนึ่งขาดการพูดคุย และอธิบายการเชื่อมโยงของงานที่มีความสัมพันธ์ของแต่ละกอง แต่ละฝ่าย จึงเป็นประเด็นปัญหาของการทำงาน

๓.๘ ขาดความรู้ที่ถูกต้องเหมาะสมและสมบูรณ์เพียงพอ จำเป็นต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

๓.๙ การตัดสินใจของผู้แก้ปัญหา เช่น ไม่กล้าตัดสินใจ ตัดสินใจผิดพลาด

๓.๑๐ ปัญหาข้อทักท้วงต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ในการจัดทำโครงการ การเบิกจ่ายงบประมาณ ซึ่งบางครั้งเราไม่ทราบว่ามีข้อทักท้วงดังกล่าว หรือข้อทักท้วงดังกล่าวอนุโลมใช้กับองค์กรปกครองท้องถิ่นหรือไม่ หรือบางครั้งมีการทักท้วงไปยังเทศบาล ซึ่งมีลักษณะโครงการที่จัดทำคล้าย ๆ กับองค์กรปกครองท้องถิ่น ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดและมีการเรียกเงินคืนแก่ผู้จัดทำโครงการ

๓.๑๑ ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาท หน้าที่ของ อปท. ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า และปัญหาพนักงานส่วนตำบลยังไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมเฉพาะตำแหน่งทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ขาดเครือข่ายในการเรียนรู้ของงาน

๓.๑๒ ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาท หน้าที่ของ อปท. ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า และปัญหาพนักงานส่วนตำบลยังไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมเฉพาะตำแหน่งทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ขาดเครือข่ายในการเรียนรู้ของงาน

๔. ปัญหาจากการขาดความสามารถและทักษะ ได้แก่

๔.๑ ปัญหาจะส่งผลให้กับงานที่ปฏิบัติมีความผิดพลาดบ่อยครั้ง และงานเกิดความล่าช้า

๔.๒ ต้องฝึกอบรมอยู่เป็นประจำ

๔.๓ บุคลากรในองค์กรขาดการพัฒนาตนเอง ไม่ใส่ใจในการพัฒนาตนเองที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ คิดแบบเดิม ทำแบบเดิม ไม่แรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา มีอาชีพเสริม มีรายได้ที่ดีกว่าเงินเดือนประจำ ไม่ใส่ใจและไม่ให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่บางตำแหน่งได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่ได้จบการศึกษาโดยตรงกับสายงานที่ทำ ทำให้ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องมีการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติม

๔.๕ ความรู้ ความสามารถ เฉพาะวิชาชีพซึ่งในปัจจุบันมีเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามา

๔.๖ เนื่องจากการไม่พัฒนาตนเอง ไม่เข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน ทำให้การปฏิบัติงานขาดทักษะ ขาดความชำนาญงานในการปฏิบัติหน้าที่

๕. ปัญหาที่เกิดจากการประสานงาน ได้แก่

๕.๑ การประชาสัมพันธ์ ติดต่о สื่อสาร ในบางครั้งอาจไม่ชัดเจน ก่อให้เกิดความสับสนและเข้าใจคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน

๕.๒ ขาดการสื่อสารที่ดี ไม่พูดคุยกันให้เกิดความเข้าใจ ขาดความร่วมมือ ขาดมนุษยสัมพันธ์ ไม่มีน้ำใจให้แก่กัน

๕.๓ ขาดความร่วมมือประสานงานในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน

๕.๔ ต้องพยายามทำความเข้าใจในแต่ละส่วนงานจะทำให้การประสานงานดีขึ้น

๕.๕ การประสานงานไม่เป็นไปตามแนวทางเดียวกัน ทำให้งานสะดุดไม่สำเร็จตามเวลาและเป้าหมายที่กำหนด

๕.๖ การรับ ส่ง หนังสือราชการล่าช้า ทำให้การประสานงานเกิดข้อผิดพลาด

๕.๗ เจ้าของงาน เจ้าของโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ไม่อธิบายงาน ขาดการประชาสัมพันธ์ ขาดการประชุมซักซ้อมความเข้าใจในการทำงานก่อนเริ่มโครงการและกิจกรรม รับข้อมูลมาแล้วไม่ประชาสัมพันธ์ ไม่อธิบาย ไม่เผยแพร่ ไม่พูดคุยเกี่ยวกับปัญหาไม่เป็น

๕.๘ เกิดปัญหาในการประสานงานกับผู้นำชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งได้รับการติดต่อและประสานงานได้ล่าช้า

๖. ปัญหาอื่น ๆ ได้แก่

- ๖.๑ ปัญหาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของพื้นที่ การเก็บเอกสารของทางราชการไม่มีการปิดล็อกที่แน่นหนา และปลอดภัย
- ๖.๒ การบูรณาการแต่ละส่วนราชการใน อบต. ต่างคนต่างทำงาน ขาดการประสานงาน ต้องมีคำสั่ง/หนังสือสั่งการ ถึงทำปฏิบัติ บางครั้งละเลยหน้าที่ ไม่เข้าร่วมกิจกรรม
- ๖.๓ คนไทยขาดจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการไทย "เช้าขามเย็นขาม" ยังใช้ได้กับข้าราชการบางคน
- ๖.๔ ปัญหาความร่วมมือ ของส่วนราชการต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรม/โครงการ
- ๖.๕ ปัญหาขาดความสามัคคีในระหว่างพนักงานในองค์กร
- ๖.๖ ปัญหาในเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

-ในเรื่องการปฏิรูประบบราชการ ในรูปการบริหารท้องถิ่น : ประเทศไทย

๔.๐ ตามยุทธศาสตร์ชาติ ผลกระทบทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อตัวท่าน และหน่วยงานอย่างไร

๑. ต่อตัวท่าน ได้แก่

- ด้านบวก มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- มีจิตสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบมากขึ้น เพื่อลดการทุจริตให้น้อยลง และพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ดีในการใช้เทคโนโลยี
- เป็นผลดีสำหรับประเทศไทย ๔.๐ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาในระยะยาว ที่จะทำให้ประเทศมีความมั่นคง มั่นคง และยั่งยืน หากนำมาใช้ในหน่วยงานเป็นระบบที่ดีทั้งระบบงาน
- นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการทำงาน
- การพัฒนาวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ล้วนเป็นสิ่งที่ดี เป็นเรื่องใหม่และเราอยู่ในยุคเริ่มต้นของยุค ๔.๐ จึงมีโอกาสหลายอย่างในการสร้างสรรค์ผลงาน ผลผลิต ออกสู่ชาวโลกได้ง่ายแค่ปลายนิ้ว การหาช่องทางหาเงินมันง่ายกว่ายุคที่ผ่านมา
- ทำให้มีการทำงานเป็นระบบมีขอบข่ายชัดเจนและมีความกระตือรือร้นในการงานเพิ่มมากขึ้น
- ประเทศไทย ๔.๐ เป็นการขับเคลื่อนโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคการเงินและการธนาคาร ฯลฯ ก็จะสามารถนำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตคนในตำบลให้อยู่ดีกินดี การพัฒนาการเกษตรสมัยใหม่ และพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ ส่งเสริมการท่องเที่ยว การสร้างรายได้
- จะต้องพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองให้เท่าทันกับการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐
- ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

ชำนาญการ

- ด้านลบ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง
- เกิดผลกระทบในด้านการต่อต้านในทางปฏิบัติ
- คนไทยไม่เคยสอนเรื่องการคิดนอกกรอบ และการใช้สร้างคิดสร้างสรรค์ ในบทเรียนนอกจากวิธีการทำตามบทเรียนหรือผู้ใหญ่สอนเท่านั้น จึงคิดว่าต้องใช้เวลาในการพัฒนาตามยุค ๔.๐
- ผลกระทบในด้านการพัฒนาเทคโนโลยี เพราะในปัจจุบันเทคโนโลยีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

๒. ต่อหน่วยงานของท่าน ได้แก่

- ด้านบวก การบริหารมีความชัดเจน เป็นรูปธรรมมากขึ้น
- องค์กรมีความโปร่งใส และเป็นการยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงาน ภายในองค์กร เพื่อลดการทุจริตให้น้อยลง
- องค์กรจะมีการพัฒนาในด้านดี ๆ ทั้งองค์กรและข้าราชการพร้อมทั้ง ลูกจ้างส่งผลไปถึงประชากรที่องค์กรต้องดูแลโดยจะมีการร่วมมือการพัฒนาเพื่อทำให้ชุมชนที่ตนเองอยู่มีความสามัคคี ประองตอง และน่าอยู่ยิ่งขึ้น
- มีการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในระบบราชการจะช่วยให้มีความคล่องตัว ขับเคลื่อนภารกิจได้ดี
- ถ้ามองเห็นเรื่ององค์กร หน่วยงานราชการก็ต้องเป็นไปตามขบวนการ ขั้นตอน ระบบที่ยังมีผู้กำกับดูแล ให้คำแนะนำและสนับสนุน ซึ่งจะต้องมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับมากำกับ การที่หน่วยงานราชการจะทำอะไรในส่วนของการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรทำได้ง่ายขึ้น การส่งข้อมูลข่าวสารกระจายทั่วถึงและรวดเร็วมากขึ้น การนำเสนอผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชนรวดเร็วไปไกลทั่วโลก แต่ทุกอย่างก็ต้องขึ้นกับระบบการสื่อสารสัญญาณที่คมชัด ในการให้บริการ
- มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบระเบียบมากขึ้น ให้บริการประชาชนได้ เข้าถึงการบริการอย่างเต็มที่
- หน่วยงานจะต้องเร่งรัดพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายประเทศไทย ๔.๐
- สามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชน
- เป็นรูปแบบที่ไม่สามารถทำได้อย่างรวดเร็ว ต้องอาศัยเวลาในการดำเนินการเป็นอย่างไร เพราะประชาชนยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจจึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาในทุกกระดับ มีการปฏิรูปตามโครงสร้างเศรษฐกิจ และต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ด้านลบ ปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานภาครัฐ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเข้าใจที่สับสน คลาดเคลื่อนได้

-ในเรื่องปัญหาอุปสรรคที่ท่านพบในการปฏิบัติงาน ท่านต้องการให้หน่วยงาน
ฝึกอบรม/จัดดำเนินการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของท่านในหัวข้อใดบ้าง
สรุปรายละเอียดดังนี้

๑. แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
 - ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลัก
ธรรมาภิบาล
 - ผู้บริหารท้องถิ่น : ประเทศไทย ๔.๐ แก่เจ้าหน้าที่ระดับบริหาร
๒. ความรู้ ทักษะวิชาชีพเฉพาะ
 - ควรจัดหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความรู้
ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
๓. ความรู้ ทักษะที่จำเป็นในยุคของการปฏิรูป
 - ควรจัดหลักสูตรอบรมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะด้านอื่น ๆ ที่
นอกเหนือจากสายงานที่ปฏิบัติ
๔. ความรู้ ทักษะ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - ควรจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะความรู้เบื้องต้นด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศแก่เจ้าหน้าที่ที่สนใจ
๕. ความรู้ ทักษะทั่วไป เพื่อการพัฒนาตนเอง
 - ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะทั่วไป ที่สามารถ
นำไปใช้ดำรงชีวิตในยุคสมัยปัจจุบัน เพื่อเป็นการพัฒนาและเปิดโล
ทัศน์ของตนเอง
๖. การพัฒนาด้านเจตคติในการทำงาน
 - ควรจัดการฝึกอบรม ปาฐกถา การระดมความคิด เพื่อพัฒนาและ
เสริมสร้างเจตคติในการทำงานที่ดี
๗. ความรู้ ทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - ควรจัดหลักสูตรอบรมเพื่อให้ความรู้และทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติ
ราชการ แก่เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับราชการใหม่
๘. การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - ควรจัดโครงการที่เสริมสร้างพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม ให้
เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้มีส่วนร่วม เช่น โครงการปฏิบัติธรรม,
โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม โครงการช่วยเหลือ
ผู้ด้อยโอกาสในท้องถิ่น ฯลฯ
๙. หลักสูตร กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหารงานท้องถิ่น
๑๐. หลักสูตร กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหารงานการคลัง
๑๑. หลักสูตร กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหารงานช่าง
๑๒. หลักสูตร กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหารงานทั่วไป
๑๓. หลักสูตร สัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี พัสดุ แล
งงบประมาณ
๑๔. หลักสูตรคอมพิวเตอร์ Microsoft office (Mix office)สำหรับงานช่าง

เลขานุการ

๑๕. หลักสูตร คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่
๑๖. หลักสูตร กรณีศึกษาทางการเงิน การคลัง ในข้อทักท้วงหน่วย
ตรวจสอบและคำวินิจฉัยของศาลปกครอง
๑๗. หลักสูตร ท้องถิ่นคุณธรรมตามรอยพระยุคลบาท
๑๘. หลักสูตร นักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
๑๙. หลักสูตร สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ “วิจัยเทคโนโลยี นวัตกรรมนำประชา
รัฐพัฒนา Thailand ๔.๐
๒๐. หลักสูตร นักบริหารงานการศึกษา : ประเทศไทย ๔.๐
๒๑. หลักสูตรอื่น ๆ ได้แก่
-หลักสูตรอื่น ๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง
หรือที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้จัด หรือสถาบันพัฒนา
บุคลากรท้องถิ่นและมหาวิทยาลัยอื่น ๆ จัดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับ
สายงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง

-ในเรื่องระยะเวลาที่ท่านต้องการพัฒนาภายใน ๓ ปีระหว่างปี ๒๕๖๓ ได้แก่

๑. พัฒนาด้านประสิทธิภาพในการทำงานของทุกฝ่ายงาน
๒. พัฒนาด้านการบริหารงานที่มีความสอดคล้องและถือปฏิบัติไปใน
ทิศทางเดียวกัน
๓. ต้องใช้ระยะเวลา ๓ - ๕ ปี
๔. ต้องใช้ระยะเวลา ๒ วัน ในช่วงเดือนพฤศจิกายน -ธันวาคมของทุกปี

-ในเรื่องผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอกที่มีความเหมาะสม สามารถ ทำ
หน้าที่วิทยากรถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี ได้แก่

๑. นางพุทธิพร พลอยผักแว่น ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี
ชำนาญการพิเศษ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
นครราชสีมา โทรศัพท์๐๘๙-๘๔๖๐๖๗๐ มีความเชี่ยวชาญด้าน
การบริหารงานคลัง
๒. อาจารย์จตุพล ชมพูนิช ความเชี่ยวชาญด้านวิทยากรในการ
ฝึกอบรมการสร้างควมสามัคคีในองค์กรทำให้การปฏิบัติงานเกิด
ประสิทธิภาพ
๓. นายคมชาญ สระสมศรี ตำแหน่งนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ชำนาญการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
นครราชสีมาหัวข้อที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบล

งานการ

-ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ๑. ทุกคนควรมีจิตสำนึกในงาน รับผิดชอบหน้าที่ เรียนรู้บทบาทของตัวเอง ศึกษาระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ อำนาจหน้าที่ ภารกิจของตัวเองและขององค์กรเข้าใจการทำงาน นโยบาย รัก สามัคคีกัน มีการทำงานเป็นทีม ประเทศก็จะเจริญ
 - ๓. การจัดฝึกอบรมและรวมถึงการส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการ ฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ให้กับพนักงานในองค์กร เป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น
- จากการสรุปแบบสอบถามเพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนา บุคลากร ประจำปี ๒๕๖๓ จึงแจ้งที่ประชุมเพื่อทราบ และ นำมารวบรวมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

ประชุม

รับทราบ

อบต.หนองน้ำแดง

นายวิชิต ออกอุ่น หัวข้อในเรื่องพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยจะต้องประกอบด้วย

- ๑.๑ หลักการและเหตุผล
- ๑.๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- ๑.๓ หลักสูตรการพัฒนา
- ๑.๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- ๑.๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- ๑.๖ การติดตามและประเมินผล

จึงแจ้งที่ประชุมเพื่อทราบและเห็นควรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตาม รายละเอียดดังกล่าวครับ

ประชุม

รับทราบ

งานา

นายสุทิน บางประสิทธิ์ ตามที่ท่านปลัดอบต.หนองน้ำแดงได้กล่าวให้ทุกท่าน ทราบนั้น เป็นกรอบแนวทางของการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงว่าจะต้องมีแนวทางอย่างไรบ้าง สำหรับในส่วนของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงผมมีความคิดเห็นดังนี้

- หลักการและเหตุผล และเป้าหมายของการพัฒนา เกี่ยวกับการกำหนดแผนพัฒนา ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทั้งความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งจำเป็นอย่าง ยิ่งที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงจะต้องได้รับการพัฒนาองค์ ความรู้เหล่านี้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง

วยการกองช่าง

นายประเสริฐ ภิรมยา สำหรับหลักสูตรของการพัฒนามีหลักเกณฑ์อย่างไรบ้างครับ

งานการ

นางสาวคณปพร วิลัยหล้า สำหรับหลักสูตรของการพัฒนาเกี่ยวกับการฝึกอบรม
จะแบ่งออกเป็น ๒ หน่วยงานในการดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วย

๑. โครงการฝึกอบรม ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก เช่น กรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ
เป็นต้น
๒. โครงการฝึกอบรม ที่จัดโดยหน่วยงานภายในของ อบต.หนองน้ำแดงเอง ซึ่ง

ปัจจุบันข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้บรรจุโครงการที่
อบต.หนองน้ำแดงจะดำเนินการฝึกอบรมเอง จำนวน ๒ โครงการ ซึ่งสำนักงาน
ปลัด อบต. เป็นหน่วยงานรับผิดชอบทั้งหมดประกอบด้วย

- ๒.๑ โครงการทัศนศึกษาดูงานด้านการบริการประชาชน คณะผู้บริหาร
สมาชิกสภา อบต. ผู้นำหมู่บ้าน และพนักงาน อบต.หนองน้ำแดง
 - ๒.๒ โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง
ของอบต.หนองน้ำแดง
- ซึ่งทั้ง ๒ โครงการกำหนดดำเนินการโครงการในช่วงของแต่ละ
ปีงบประมาณ โดยกลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรม
ประกอบด้วยคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล
ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
หนองน้ำแดง

นายการกองคลัง

นายเอกพงศ์ เนชุนทด ผมว่าควรจะให้หน่วยงานของอบต.หนองน้ำแดง เป็น
ผู้ดำเนินการ เพื่อจะได้ตรงกับความต้องการของท้องถิ่นเอง และตรงตามวัตถุประสงค์
ที่ตั้งไว้ของโครงการ

ปลัด

นายสรารุท สายบุตร ควรจัดฝึกอบรมเอง เพราะดิฉันคิดว่าตรงนี้ทั้งคณะ
ผู้บริหาร พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดทุกท่าน
จะได้มีความรู้ความเข้าใจที่ตรงกันเท่าเทียมกัน ดิฉันว่าบางครั้งน่าจะดีกว่าที่เรา
ส่งตัวแทนของพนักงานไปอบรมแล้วนำความรู้มาถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงาน ซึ่งตรงนี้
อาจจะไม่ชัดเจนหรือเกิดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลได้

นายการกองช่าง

นายประเสริฐ ภิรมย์ยา แล้วจะทราบได้อย่างไรครับว่า ช่วงไหนมีโครงการอะไร
จากหน่วยงานภายนอกบ้าง

ปลัด

นายสรารุท สายบุตร สำหรับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมนี้ ดิฉันจะส่งเรื่องให้
งานธุรการกลางก่อนหากโครงการฝึกอบรมอันใดที่เกี่ยวข้องกับงานของส่วนราชการ
ใด ๆ ก็จะสามารถเอกสารและจะแจ้งให้ทราบอีกครั้ง

การ

นางสาวคณปพร วิลัยหล้า สำหรับส่วนราชการที่ได้รับการแจ้งเวียนหนังสือหรือ
ทราบ ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรม และประสงค์จะเข้าร่วมโครงการให้ทำบันทึก
ข้อความเสนอนายกฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนแล้วจึงดำเนินการในขั้นตอนต่อไปค่ะ

นายการกองคลัง

นายเอกพงศ์ เนขุนทด สำหรับงบประมาณในการเบิก-จ่าย จะแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มใหญ่ๆ ประกอบด้วย

๑. ถ้าส่งพนักงานไปอบรมตามที่หน่วยงานภายนอกจัด จะเบิก-จ่าย งบประมาณจาก ต้นสังกัดของส่วนราชการนั้นๆ ซึ่งทุกส่วนราชการตั้งไว้แล้ว
๒. ถ้าเป็นโครงการที่ อบต.จัดฝึกอบรมเอง จะเบิกงบประมาณจากเจ้าของโครงการ นั้น ๆ

รานา

นายสุทิน บางประสิทธิ์ เรื่องการติดตามประเมินผล เป็นอย่างไรครับ

อบต.หนองน้ำแดง

นายวิชิต ออกอุ่น ปัจจุบันถ้าเป็นโครงการที่ อบต.หนองน้ำแดงดำเนินการเองได้วางแนวทางไว้ว่าทุกครั้งที่มีการฝึกอบรมจะต้องมีการสอบถามความรู้ทั้งก่อนและหลังจากอบรม และแบบสำรวจความพึงพอใจ แล้วรายงานผลโครงการสรุปเป็นรูปเล่มให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น

นายการกองช่าง

นายประเสริฐ ภิรมยา เกี่ยวกับเรื่องทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโท นั้นถือเป็นการพัฒนาบุคลากรตรงจุดนี้ด้วยหรือไม่

อบต.หนองน้ำแดง

นายวิชิต ออกอุ่น เรื่องของทุนการศึกษา และการส่งบุคลากรเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือแม้แต่การส่งบุคลากรเข้าศึกษาในหลักสูตรระยะสั้น เป็นการส่งเสริมและเป็นการเพิ่มทักษะความรู้ ให้กับบุคลากรในสังกัดทั้งนั้นครับ

รานา

นายเสกสันต์ ทองสวัสดิ์วงศ์ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามกรอบแนวทางที่ที่ประชุมได้วางไว้ แล้วเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ประชุม

มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ในแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่ประชุมเสนอข้างต้น และมอบหมายให้สำนักงานปลัด อบต.หนองน้ำแดง งานบริหารงาน นำเสนอแผนพัฒนาตำบลตามกรอบแนวทางดังกล่าวข้างต้น

รานา

นายสุทิน บางประสิทธิ์ ในเรื่องของการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมเนื่องจากว่า มีข้อจำกัดเรื่องของงบประมาณอาจจะทำให้ ไม่สามารถเข้ารับการอบรมใน หลักสูตรภายนอกจัดได้อย่างทั่วถึงกัน ดังนั้นพนักงานท่านใดที่ได้รับการ ฝึกอบรมแล้วก็ขอให้สื่กับพนักงานคนอื่น ๆ ที่ยังไม่เคยเข้ารับการอบรม

เปลี่ยนกันไปอบรมบ้างนะครับ จึงขอมติที่ประชุมว่าเห็นชอบหรือไม่

ประชุม

เห็นชอบ

รานา

นายสุทิน บางประสิทธิ์ มีท่านใดจะเสนอเรื่องใดๆอีกหรือไม่

ประชุม

ไม่มี

รายนาม

นายสุทิน บางประสิทธิ์ หากไม่มีท่านใดมีเรื่องเสนอแนะเพิ่มเติมอีก
ผมก็ขอปิดประชุมครับ

ประชุมเวลา

๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวคนปพร วิสัยหล้า)

นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)



ผู้ทานรายงานการประชุม

(นายสรawat สายบุตร)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.หนองน้ำแดง

(ลงชื่อ)

(นายวิชาติ ออกอุ่น)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสุทิน บางประสิทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง