

รายงานการประชุมคณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยะรัง
ครั้งที่ ๔ /๒๕๖๕
วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลยะรัง

รายชื่อผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายชูลกีฟลี เอ็งปียา	นายก อบต.ยะรัง	ชูลกีฟลี	
๒	นายสาการียา สือนิ	รองนายก อบต.ยะรัง	สาการียา	
๓	นายอิบรอเอ็ง ซอแนะ	รองนายก อบต.ยะรัง	อิบรอเอ็ง	
๔	นายแชะห์อับดุลเราะห์มาน อาเย๊ะแซ	เลขานุการนายก อบต.ยะรัง	แชะห์อับดุลเราะห์ มาน	
๕	นายอดินันท์ วาเยะ	รองปลัด อบต.ยะรัง	อดินันท์	
๖	นายแวอุซ็ิง มะลี	ผู้อำนวยการกองช่าง	แวอุซ็ิง	
๗	นางสาวแวซ็ิตะ แวะหะยี้	ผู้อำนวยการกองคลัง	แวซ็ิตะ	
๘	นางรุสนี หะยี้เต๊ะ	หัวหน้าสำนักงานปลัด	รุสนี	

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวต่วนมารีนี เต่นอุดม ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายชูลกีฟลี เอ็งปียา (นายก อบต.ยะรัง) - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

นายอดินันท์ วาเยะ (รองปลัด อบต.ยะรัง) มีท่านใดจะแก้ไขเพิ่มเติมรายงานการประชุมขอเชิญครับ ถ้าไม่มีผม
ขอมติที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ ครับ

ที่ประชุม มีมติรับรองรายงานการประชุมด้วยเสียงเป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอให้ที่ประชุมเพื่อทราบ

นายชูลกีฟลี เอ็งปียา (นายก อบต.ยะรัง) ขอเรียนเชิญรองปลัดนำเรียนชี้แจงในเรื่องการพัฒนาองค์การ
(Organization Development หรือ OD)

นายรุสลัน ดาราแม็ง
(รองปลัด อบต.ยะรัง)

๑. การพัฒนาองค์กร (Organization Development หรือ OD)

การพัฒนาองค์กร (Organization Development) หรือที่นิยมเรียกกันว่า OD เป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาท้าทายการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

องค์ประกอบหลักของการพัฒนาองค์กร (Organization Development)

๑. มีพื้นฐานทางด้านสังคมศาสตร์

แม้ว่าปัจจุบันเทคนิคการพัฒนาองค์กรได้ขยายตัวและบูรณาการเข้ากับเทคนิคการบริหารอื่นๆ เช่นการบัญชีและการเงิน การปรับปรุงเทคโนโลยีสำนักงานและการดำเนินการ เป็นต้น แต่ไม่ว่าเราจะพัฒนาองค์กรไปในรูปแบบใดเราก็ต้องประยุกต์โดยการนำความเข้าใจและหลักทางสังคมศาสตร์และมนุษย์สัมพันธ์มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในทิศทางที่ต้องการ

๒. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมาชิกขององค์กร

โดยหลักการเชื่อว่ามนุษย์ทุกคน มีความสามารถและต้องการจะมีสภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นผู้บริหารจะต้องจัดโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และบรรยากาศที่สร้างความพอใจในการทำงาน และพร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๓. เพิ่มความสามารถในการทำงานขององค์กร

การพัฒนาองค์กร จะศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหในระดับต่างๆ ขององค์กร ตั้งแต่ระดับบุคคล หน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

สาเหตุที่องค์กรต่างๆ ต้องทำการพัฒนา

๑. ความซับซ้อนและความหลากหลายขององค์กร

การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าในสังคมปัจจุบัน ทำให้องค์กรหลายแห่งต้องปรับตัวจนมีโครงสร้างที่ซับซ้อน และมีรูปแบบที่หลากหลายขึ้น ซึ่งเราจะเห็นรูปแบบ การปรับตัวในระดับต่างๆ เช่น การรีอับระบบ (Reengineering) การแตกออกเป็นหน่วยธุรกิจย่อย (Business Unit) การลดระดับการบังคับบัญชา (Delaying) หรือการลดขนาดองค์กร (Downsizing) เป็นต้น ทำให้มีการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อบุคลากรที่ปฏิบัติทั้งในเชิงกายภาพและจิตใจ ทำให้ฝ่ายบริหารไม่เพียงแต่ต้องตัดสินใจเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร แต่จะต้องสามารถวางแผนและ

๒. พลวัตของสภาพแวดล้อม

การขยายตัวและเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม การเมือง เทคโนโลยี และโลกาภิวัตน์ ตลอดจน สภาพแวดล้อมในการดำเนินงานต่างๆ เช่น ลูกค้า คู่แข่งขัน ต่างก็มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของทั้งองค์กรและบุคลากร ประกอบกับแผนพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานในระดับมหภาคของประเทศ ที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพ

นายอดิพันธ์ วาเยะ
(รองปลัด อบต.ยะรัง)

ชีวิตของประชากร ได้สร้างแรงผลักดันให้องค์กรธุรกิจต้องปรับตัวและ ดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของแรงงานเพื่อให้มี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

๓. ความยืดหยุ่นและการตอบสนองต่อปัญหา

องค์กรต้องมีความยืดหยุ่นต่อแรงกดดันและสามารถตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเหมาะสม เนื่องจากการเปลี่ยนแปลง และความผันผวนของสภาพแวดล้อม อาจสร้างโอกาสหรืออุปสรรคใหแก่องค์กรได้ โดยโอกาสและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอาจจะมีรูปแบบที่แตกต่างจากอดีต ทำให้องค์กรต้องสามารถตอบสนองต่อปัญหาได้อย่างเป็นระบบ และตรงประเด็น ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความพร้อมของ องค์กร ในการรับรู้และตระหนักถึงปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุ และการ แก้ไขที่ถูกต้อง ผ่านทางทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ และเข้าใจ ความสัมพันธ์ระหว่างตนเอง กลุ่ม องค์กร และสภาพแวดล้อมอย่างดี

๔. แรงผลักดันของเทคโนโลยี

ปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพในการทำงานของธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใน อุตสาหกรรมทำให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีของตนเอง เพื่อให้ สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทัดเทียมหรือเหนือกว่า องค์กรอื่นๆ มิเช่นนั้นก็จะถูกคู่แข่งแซงหน้า และอาจจะต้องออกจากการ แข่งขันไปในที่สุด ซึ่งเราสมควรให้ความสนใจกับเทคโนโลยีด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) หรือ

IT ได้แก่ คอมพิวเตอร์ ชุดคำสั่ง อุปกรณ์สื่อสาร และระบบ Internet จะ เป็นกลจักรสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพ และความคล่องตัวใหแก่องค์กร ผ่านระบบการจัดการข้อมูลที่เหมาะสม ที่ช่วยให้การตัดสินใจแก้ไขปัญหามี ความถูกต้องและเหมาะสมกับข้อจำกัดของสถานการณ์

๔.๒ เทคโนโลยีการผลิตและการปฏิบัติงาน

(Production/Operations Technology) เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ช่วย ให้การผลิตมีประสิทธิภาพ และผลผลิตสูงขึ้น ตลอดจนช่วยในการ ปฏิบัติงานของบุคคลให้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่ม ผลิตภาพ (Productivity) ในการดำเนินงานของธุรกิจ

๔.๓ เทคโนโลยีการบริหารงาน (Management Technology) เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะช่วยให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการวางแผน การปฏิบัติการ และการควบคุม เช่น Benchmarking การบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management : TQM) หรือ การรื้อปรับระบบ (Reengineering) เป็นต้น โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทั้งโครงสร้างและการทำงานขององค์กรให้ก้าวหน้าและทันสมัย ซึ่งจะช่วยสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

นายอดิพันธ์ วาเยะ
(รองปลัด อบต.ยะรัง)

แข่งขันเราจะเห็นว่า พัฒนาการและการใช้งานเทคโนโลยีทั้งสามด้านอย่างเหมาะสมจะมีอิทธิพล และช่วยเร่งการพัฒนาผลิตรวมขององค์กร ดังนั้นการที่เราจะสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้อง และลงตัวจะต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่เพียงแต่มีความรู้ในงานที่ตนทำ แต่จะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยสามารถประสานประโยชน์และสร้างสมดุลระหว่างงานและระบบให้ได้อย่างเต็มที่

๕. การตื่นตัวด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม

นอกจากแรงผลักดันของกระแสการดำเนินงาน และปัจจัยแวดล้อมภายนอกดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารในองค์กรต่างๆ ยังจะต้องตื่นตัวและให้ความสำคัญกับการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม ลูกค้าและพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอันดับหนึ่งขององค์กร ที่สมควรได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และมีมนุษยธรรม เพื่อให้เขามีความพอใจ และเต็มใจปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและเสียสละให้แก่องค์กร โดยพร้อมจะปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือขอบเขตการทำงานของตน เพื่อให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงเราจะเห็นได้ชัดว่า พลวัตความซับซ้อนและความเกี่ยวข้อยกันของปัจจัยแวดล้อมและแรงผลักดันภายในองค์กรนับเป็นสาเหตุของปัญหาและโอกาสในการอยู่รอดและเจริญเติบโตขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องกล้าตัดสินใจอย่างกล้าหาญ และเด็ดขาดที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กร ก่อนที่เหตุการณ์เล็กๆ จะลุกลามเป็นปัญหาร้ายแรงต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

นายชวลิตฟีลี เอ็งเปีย
(นายก อบต.ยะรัง)

ผมเห็นควรมีการพัฒนาองค์กรเป็นประจำทุกปี เพื่อสร้างทีมเวิร์คที่ดี ลดความขัดแย้งในองค์กร และให้ทุกคนมีทิศทางการทำงานภายใต้หลักการเดียวกัน และมีความรักต่อองค์กร จึงขอมอบหมาย หัวหน้าสำนักปลัด ประสานต่อไปยังนักทรัพยากรบุคคล ให้ดำเนินการโครงการกิจกรรมตามที่กำหนด

นางรุสณี หะยีเต๊ะ
(หัวหน้าสำนักปลัด)

รับทราบ

นายชุลกีฟลี เฮ็งปียา
(นายก อบต.ยะรัง)

ขอเรียนเชิญหัวหน้าสำนักปลัดชี้แจงผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

นางรุสณี หะยีเต๊ะ
(หัวหน้าสำนักปลัด)

ตามบันทึกข้อความของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอยะรัง ที่ ปน ๐๐๒๓.๑๔/ว ๐๖๗๙ ลว.๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๒ แจ้งว่า สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีประกาศ เรื่อง ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๔ ประเภทหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีทั้งหมด ๗,๘๕๒ หน่วยงาน โดยใช้เครื่องมือประเมิน ๑.แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ๒. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(EIT)ภายนอก และ ๓.แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) มีตัวชี้วัดการประเมิน ๑๐ ตัวชี้วัด ซึ่ง อบต.ยะรัง ได้คะแนนรวม ๕๖.๑๖ อยู่ในระดับ D ผลการประเมิน คือ ไม่ผ่าน ด้วยเหตุผล ไม่สามารถนำข้อมูลเอกสารได้ทัน ไม่มีผู้รับผิดชอบนำขึ้นเว็บไซต์โดยตรง เห็นควรเสนอที่ประชุมเพื่อมอบหมายผู้รับผิดชอบหลักค่ะ

ที่ประชุม

พิจารณา และมีมติเห็นชอบให้ นางสาวสุรียาณี ซอแนะ จ้างเหมาบริการในสำนักปลัด ซึ่งจบการศึกษาอนุปริญญาตรี เอกคอมพิวเตอร์ธุรกิจ โดยให้ติดตามงานจากเจ้าของงานเพื่อนำข้อมูลเข้าเว็บไซต์ และให้หัวหน้าสำนักปลัดตรวจทานอีกครั้ง เพื่อให้เป็นตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินการตามมาตรฐานคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน ทั้งนี้ ในปีงบประมาณถัดไป จักต้องดำเนินการนำข้อมูลขึ้นเว็บไซต์ให้ทันภายในเวลาที่กำหนด

นางรุสณี หะยีเต๊ะ
(หัวหน้าสำนักปลัด)

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

นายชุลกีฟลี เฮ็งปียา
(นายก อบต.ยะรัง)

มีท่านใดจะเสนอหรือเพิ่มเติมเรื่องอื่นเชิญครับ ถ้าไม่มีผมปิดการประชุมในวันนี้ สวัสดีครับ

เลิกประชุม

เวลา

๑๒.๓๐

น.

(ลงชื่อ) ถ้วนมารี ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาวถ้วนมารี เต่นอุดม)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

(ลงชื่อ) อดิพันธ์ ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายอดิพันธ์ วาเยะ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยะรัง

(ลงชื่อ) ชูลกีฟลี ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายชูลกีฟลี เฮ็งปียา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยะรัง