



รายงานผลการดำเนินงาน  
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลสี่เหลี่ยม อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
๑. แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	ประกาศใช้ แผน อัตรากำลัง ๓ (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เสร็จสิ้น ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๖ ปี	๑.จัดทำ ฐานข้อมูล บุคคลให้ ถูกต้องเป็น ปัจจุบัน ๒. ปรับปรุง โครงการสร้าง และอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับ ข้อเท็จจริงใน ปัจจุบัน ๓. การวางแผน ให้เหมาะสมกับ ภารกิจ เป้าหมาย อัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลัง	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัด	-ไม่มี-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	มติ ก.อบต.บุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) - อบต.สีเหล็กมประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ ให้มีผลบังคับใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
<p>๒.ดำเนินการ สรรหาและ เลือกสรร บุคลากร ที่มี ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับ ตำแหน่ง</p>	<p>ร้อยละของ บุคลากรที่ ได้รับการ สรรหา</p>	<p>บุคลากรได้รับ การสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง ตรง ตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง</p>	<p>งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัด</p>	<p>-ไม่มี-</p>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p>	<p>- ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงาน ส่วนตำบล สายทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้ ๑.วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ รับโอนย้าย ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ๒.วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ รับโอนย้าย ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ๓.วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ รับโอนย้าย ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา ส่วนตำบล สายวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้ ๑.วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ รับโอนย้าย ตำแหน่ง นักตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา</p>

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
๓.ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน อย่าง โปร่งใสเที่ยง ธรรม	ร้อยละของ บุคลากร ได้รับการ ประเมินไม่ ต่ำกว่าระดับดี	๑.พนักงาน ส่วนตำบล ๒. พนักงาน จ้าง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	-ไม่มี-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบ ๑ เม.ย. และรอบ ๑ ต.ค. พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับการ ประเมินครบทุกคน และผลการประเมินไม่ต่ำ กว่าระดับ ดี ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ ราย
๔.ประกาศ คุณธรรมและ จริยธรรม ประมวล จริยธรรม	ร้อยละของ บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม	๑.พนักงาน ส่วนตำบล ๒. พนักงาน จ้าง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	-ไม่มี-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-พนักงานทุกคนรับทราบประกาศคุณธรรม จริยธรรม และประมวลจริยธรรม -พนักงานทุกคนรับทราบแนวทางการ ดำเนินงานตามคุณธรรม จริยธรรม -พนักงานเข้าร่วมโครงการพระพุทธประโคนชัย มหา มิ่งมงคล จำนวน ๒๒ ราย -พนักงานร่วมกิจกรรมเข้าวัดฟังธรรมวัน เข้าพรรษา จำนวน ๘ ราย

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
๕. การรักษา วินัย	ร้อยละของ บุคลากรไม่ถูก ลงโทษทาง วินัย	๑. พนักงานส่วน ตำบล ๒. พนักงานจ้าง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล	- ไม่มี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ทุกคนรับทราบมาตรการทางวินัยและ หลักเกณฑ์ทางวินัย
๖. จัดทำ แผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	ประกาศใช้ แผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) เสร็จ สิ้นภายใน เดือน กันยายน ๒๕๖๖	๑. จัดทำฐานข้อมูล บุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุง แผนพัฒนาบุคลากร ให้เหมาะสมกับ ข้อเท็จจริงใน ปัจจุบัน ๓. การวาง แผนพัฒนาบุคลากร ให้เหมาะสมกับ ภารกิจ เป้าหมาย	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล	- ไม่มี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙	- มติ ก.อบต.บุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) - องค์การบริหารส่วนตำบลสี่เหลี่ยม ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เมื่อ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ให้มีผลบังคับใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
๗. ประชาสัมพันธ์ แผนการ ฝึกอบรม	ร้อยละของ บุคลากร รับทราบ หลักสูตรการ อบรม	๑. พนักงาน ส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	- ไม่มี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ทุกคนรับทราบแผนการฝึกอบรมทั้ง ปีงบประมาณ ของแต่ละตำแหน่ง ตามหลักสูตร ต่างๆ
๘. โครงการ ๕ ส. ภายใน สำนักงาน	ร้อยละของ บุคลากรที่ เข้าร่วม กิจกรรม	๑. พนักงาน ส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	- ไม่มี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	มีสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดีขึ้น
๙. รวบรวมองค์ ความรู้	จำนวนองค์ ความรู้	แผนการจัดการ องค์ความรู้ใน องค์กร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล	- ไม่มี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ทุกคนได้รับทราบถึงองค์ความรู้
๑๐. การให้ ความรู้ในการ คัดเลือกเพื่อ เลื่อนและแต่งตั้ง ในระดับที่สูงขึ้น	ร้อยละของ บุคลากรที่ ได้รับการ เลื่อนระดับ ในระดับที่ สูงขึ้น	บุคลากรได้ เลื่อนระดับทัน ตามระยะเวลา ตามเกณฑ์ มาตรฐาน กำหนดไว้	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล	- ไม่มี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๑. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสอบได้ และได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
๑๒. โครงการ อบรมป้องกัน อัคคีภัย	ร้อยละของผู้ เข้ารับการ ฝึกอบรมมี ความรู้และ ทักษะ เกี่ยวกับ เทคนิคการ ป้องกัน อัคคีภัย	๑. พนักงาน ส่วนตำบล ๑๖ ราย ๒. พนักงานจ้าง ๕ ราย	งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณ ภัยสำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบลสี่เหลียม	๒๐,๐๐๐ บาท	วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ อบต. ร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ วิธีการควบคุมและการดับเพลิงขั้นต้นอย่างถูกวิธี เพื่อสามารถตอบโต้เหตุไฟไหม้ต่างๆ ไม่ให้รุกราม รวมถึงสามารถใช้อุปกรณ์ดับเพลิงเบื้องต้นได้ อย่างถูกต้องและปลอดภัย

**สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖**

องค์การบริหารส่วนตำบลสี่เหลี่ยม มีการรวบรวมสถิติการถือครองตำแหน่งอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่งที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโสความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาล ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>สำนักปลัด</b>								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	



<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	

<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองการศึกษา</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลสี่เหลี่ยม</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอ จัดสรร
ครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	รับเงินกรมา
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	รับเงินกรมา (ว่างเต็ม)
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	รับเงินอบต.
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
นักพัฒนาชุมชน ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม

<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u>								
ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>				

**สถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖**

บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสี่เหลียม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ มีจำนวนทั้งสิ้น ราย

พนักงานส่วนตำบล ๑๗ ราย

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ ราย

พนักงานจ้างทั่วไป ๑ ราย

บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๓ ราย

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เข้ารับการอบรมหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกสายงาน ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสี่เหลียม  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

พนักงานส่วนตำบล ๒๐ ราย

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการที่ฝึกอบรม และวัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่
๑	นายสุทัศน์ ลิประโคน	หัวหน้าสำนักปลัด	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีของ อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ระหว่างวันที่ ๓๐ มีนาคม - ๑ เมษายน ๒๕๖๖	ณ โรงแรมอัลวาเรซ อ.เมืองบุรีรัมย์ จ.บุรีรัมย์
๒	นายสมเจตน์ สังข์อินทร์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีของ อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ระหว่างวันที่ ๓๐ มีนาคม - ๑ เมษายน ๒๕๖๖	ณ โรงแรมอัลวาเรซ อ.เมืองบุรีรัมย์ จ.บุรีรัมย์
๓	นางสายฝน ศรีวัฒน์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้าน งานสารบรรณ ตามระเบียบงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อ การปฏิบัติงานทางเอกสารทางราชการให้ถูกต้องตามระเบียบและการ บริหารงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์” ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๖	ณ โรงแรมบุรีเทลบุรีรัมย์ อ.เมืองบุรีรัมย์ จ.บุรีรัมย์
๔	นางสาววรัญญา เข็มบุปผา	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้าน งานสารบรรณ ตามระเบียบงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อ การปฏิบัติงานทางเอกสารทางราชการให้ถูกต้องตามระเบียบและการ บริหารงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์” ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๖	ณ โรงแรมบุรีเทลบุรีรัมย์ อ.เมืองบุรีรัมย์ จ.บุรีรัมย์

๕	นายวระเศรษฐ์ ภาวะเกตุ	ผู้อำนวยการกองช่าง	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพงานด้านทรัพยากรบุคคล สิทธิประโยชน์ความก้าวหน้าในอาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพการเงินการคลังของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการเบิกจ่ายและข้อกักตัวของหน่วยงาน ตรวจสอบในด้านการศึกษา ด้านงานช่าง ด้านบริหารงานทั่วไป งานสาธารณสุข และงานสวัสดิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๖ กันยายน ๒๕๖๖	ณ โรงแรมเดอิตตา ปรีนเซส อ.เมืองบุรีรัมย์ จ.บุรีรัมย์
๖	นายสมศักดิ์ พวงจำปี	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ภายใต้รูปแบบการจำแนกงบรายจ่าย/ประเภทรายจ่ายฉบับใหม่ การเตรียมความพร้อมและวิธีปฏิบัติของ อปท. ในการเป็นหน่วยรับงบประมาณตรงกับทางสำนักงานงบประมาณ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖	ณ โรงแรมอัลวาเรซ อ.เมืองบุรีรัมย์ จ.บุรีรัมย์
๗	นางสุภัทรา เทียมมณีรัตน์	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพงานด้านทรัพยากรบุคคล สิทธิประโยชน์ความก้าวหน้าในอาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพการเงินการคลังของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการเบิกจ่ายและข้อกักตัวของหน่วยงาน ตรวจสอบในด้านการศึกษา ด้านงานช่าง ด้านบริหารงานทั่วไป งานสาธารณสุข และงานสวัสดิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๖ กันยายน ๒๕๖๖	ณ โรงแรมเดอิตตา ปรีนเซส อ.เมืองบุรีรัมย์ จ.บุรีรัมย์
๘	นายไพโรวัลย์ พัฒนพันธ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพงานด้านทรัพยากรบุคคล สิทธิประโยชน์ความก้าวหน้าในอาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพการเงินการคลังของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการเบิกจ่ายและข้อกักตัวของหน่วยงาน ตรวจสอบในด้านการศึกษา ด้านงานช่าง ด้านบริหารงานทั่วไป งานสาธารณสุข และงานสวัสดิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๖ กันยายน ๒๕๖๖	ณ โรงแรมเดอิตตา ปรีนเซส อ.เมืองบุรีรัมย์ จ.บุรีรัมย์
๙	นางสาวจุฑามาศ ล้อมประโคน	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ภายใต้รูปแบบการจำแนกงบรายจ่าย/ประเภทรายจ่ายฉบับใหม่ การเตรียมความพร้อมและวิธีปฏิบัติของ อปท. ในการเป็นหน่วยรับงบประมาณตรงกับทางสำนักงานงบประมาณ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖	ณ โรงแรมอัลวาเรซ อ.เมืองบุรีรัมย์ จ.บุรีรัมย์

๑๐	นางสาวดวงจันทร์ พลศรี พิมพ์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญ งาน	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพงานด้านทรัพยากรบุคคล สิทธิประโยชน์ความก้าวหน้าในอาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพการเงินการคลังของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการเบิกจ่ายและข้อกักตัวของหน่วยงาน ตรวจสอบในด้านการศึกษา ด้านงานช่าง ด้านบริหารงานทั่วไป งานสาธารณสุข และงานสวัสดิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๖ กันยายน ๒๕๖๖	ณ โรงแรมเดอิตตา ปรีนเซส อ.เมืองบุรีรัมย์ จ.บุรีรัมย์
๑๑	นางสาวเนตนาภา รัตน์ประ โคน	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพงานด้านทรัพยากรบุคคล สิทธิประโยชน์ความก้าวหน้าในอาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพการเงินการคลังของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการเบิกจ่ายและข้อกักตัวของหน่วยงาน ตรวจสอบในด้านการศึกษา ด้านงานช่าง ด้านบริหารงานทั่วไป งานสาธารณสุข และงานสวัสดิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๖ กันยายน ๒๕๖๖	ณ โรงแรมเดอิตตา ปรีนเซส อ.เมืองบุรีรัมย์ จ.บุรีรัมย์
๑๒	นางสาวมยุรี ทะเลรัมย์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพงานด้านทรัพยากรบุคคล สิทธิประโยชน์ความก้าวหน้าในอาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพการเงินการคลังของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการเบิกจ่ายและข้อกักตัวของหน่วยงาน ตรวจสอบในด้านการศึกษา ด้านงานช่าง ด้านบริหารงานทั่วไป งานสาธารณสุข และงานสวัสดิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๖ กันยายน ๒๕๖๖	ณ โรงแรมเดอิตตา ปรีนเซส อ.เมืองบุรีรัมย์ จ.บุรีรัมย์
๑๓	จำเอกอานนต์ มาบกลาง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัยชำนาญงาน	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ภายใต้รูปแบบการจำแนกงบรายจ่าย/ประเภทรายจ่ายฉบับใหม่ การเตรียม ความพร้อมและวิธีปฏิบัติของ อปท. ในการเป็นหน่วยรับงบประมาณตรงกับทาง สำนักงบประมาณ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖	ณ โรงแรมอัลวาเรซ อ.เมืองบุรีรัมย์ จ.บุรีรัมย์

## ปัญหาและอุปสรรค

### ๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลสี่เหลี่ยม มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการ อีกทั้งยังไม่มีส่งเสริมสนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ยังไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ เท่าที่ควรทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

### ๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ ปัญหาขาดกำลังใจในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบ

๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

## ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

### ๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนขึ้น

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชัดความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้วควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงาน ในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมืองและความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาสอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

### ๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงานโดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้าง วัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน