



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต
อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานขององค์กร

วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด

“ บ้านเมืองน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ร้อยเรียงวัฒนธรรม ก้าวล้ำเทคโนโลยี ทุกชีวิมีความสุข”

พันธกิจองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด

“เป็นองค์กรหลักในการ แก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาให้กับท้องถิ่น”

- จัดให้มีและบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม
- จัดหาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภคทางการเกษตร
- ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา
- ส่งเสริมสนับสนุนกิจการสาธารณสุขและหาวิธีป้องกันโรคติดต่อและโรคร้ายแรงต่างๆ
- ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการกีฬา
- ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมให้กับคนชรา เด็ก คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการอนุรักษ์ พืชนพื ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาส่งเสริมศักยภาพการเกษตร
- ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการมีส่วนร่วม
- ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ
- ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนามูลฐาน
- ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติราชการ

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด

บุคลากรถือว่าทรัพยากรเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ดีเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบาย และกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคคลในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์กรบริหารส่วนตำบลจารพัด

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๔. นโยบายด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสนองต่อยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างไร

๑. ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์องค์กร
๒. สร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนให้ยุทธศาสตร์องค์กรบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

ส่วนที่ ๓ การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการ	สถานภาพ			หลักฐาน
	ยังไม่ดำเนินการ	กำลังดำเนินการ	ดำเนินการครบถ้วน	
๑. ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า ซึ่งนายก อบต./ปลัด อบต./ หัวหน้าส่วนราชการและผู้รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายของส่วนราชการ			✓	-แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) - แผนนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
๒. การพัฒนาและการจัดส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้าฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน			✓	- แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
๓. มีช่องทางรับข้อเสนอแนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีกว่าเดิม		✓		- ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามความต้องการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกสิ้นปีงบประมาณ
๔. มีการจัดการฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากร โดยใช้โปรแกรม LHR ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ			✓	- โปรแกรม LHR ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ
๕. มีการจัดการฐานข้อมูลให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และปรับปรุงฐานข้อมูลอยู่เสมอ			✓	- โปรแกรม LHR ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ http://lhr.dla.go.th
๖. การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผู้รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง			✓	- คู่มือการปฏิบัติงาน - ระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง
๗. มีการนำสารสนเทศจากฐานข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			✓	- การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

การดำเนินการ	สถานภาพ			หลักฐาน
	ยังไม่ดำเนินการ	กำลังดำเนินการ	ดำเนินการครบถ้วน	
๘. มีการกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจนในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี			✓	- ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔
๙. มีการดำเนินการตามแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และมีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า			✓	- รายงานการดำเนินงานต่างๆที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว
๑๐. การกำหนดแนวทางปฏิบัติ วิธีการ เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนด			✓	- คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน/รายงานการประชุม/เอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
๑๑. การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเปิดเผย โดยประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน ระยะเวลาอย่างเปิดเผย			✓	- การตีตประกาศหลักเกณฑ์/หนังสือแจ้งเวียน
๑๒. การจัดโครงสร้างระบบการทำงาน เช่น การมอบหมายการปฏิบัติงานการมอบอำนาจการตัดสินใจ			✓	- คำสั่งรักษาราชการแทน/คำสั่งมอบหมายงาน/คำสั่งมอบอำนาจการตัดสินใจ
๑๓. ส่วนราชการมีวิธีการบริหารจัดการพัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ ยานพาหนะ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระบบป้องกันภัยต่างๆ			✓	- ทะเบียนคุมวัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ - ระบบอินเทอร์เน็ต
๑๔. มีการนำเสนอผลการสำรวจความต้องการของพนักงานมาดำเนินการแก้ไขเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสม		✓		- จัดทำแบบสำรวจความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน
๑๕. มีช่องทางการสื่อสารข้อมูลภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน			✓	- เว็บไซต์องค์กร/หนังสือแจ้งเวียน/การประชุมประจำเดือน/Line/Facebook

ส่วนที่ ๔ สรุปข้อมูลสถิติของส่วนราชการ

๔.๑ กรอบอัตรากำลัง

จำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด

- มีผู้ครองตำแหน่ง	๑๙	ตำแหน่ง
- ตำแหน่งว่าง	-	ตำแหน่ง

จำนวนพนักงานครูส่วนตำบลทั้งหมด

- มีผู้ครองตำแหน่ง	๗	ตำแหน่ง
- ตำแหน่งว่าง	-	ตำแหน่ง

จำนวนลูกจ้างประจำทั้งหมด

มีผู้ครองตำแหน่ง	๑	ตำแหน่ง
------------------	---	---------

จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจทั้งหมด

- มีผู้ครองตำแหน่ง	๑๓	ตำแหน่ง
- ตำแหน่งว่าง	-	ตำแหน่ง

จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป

- มีผู้ครองตำแหน่ง	๑๔	ตำแหน่ง
--------------------	----	---------

๔.๒ งบประมาณประจำปี ๒๕๖๔

๗๓,๗๐๑,๔๐๐ บาท

- งบประมาณด้านบุคลากร ๒๖,๘๒๗,๖๐๐ บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน

ที่รัฐบาลจัดสรรให้)

จำนวน

๔.๓ โครงสร้างกำลังคน

จำนวนพนักงานส่วนตำบลปัจจุบันที่มีผู้ครองตำแหน่งจำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับ

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	-
	ชำนาญงาน	๓
	อาวุโส	-
	รวม	๓
วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒
	ชำนาญการ	๗
	ชำนาญการพิเศษ	-
	เชี่ยวชาญ	-
	รวม	๙
อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔
	กลาง	-
	สูง	-
	รวม	๔
บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑
	กลาง	๑
	สูง	-
	รวม	๒
พนักงานครู	คศ.๑	๑
	คศ.๒	๕
	รวม	๖
รวมทั้งหมด		๒๔

- ชาย ๑๐ คน
- หญิง ๑๔ คน

- ชาย ๔ คน
- หญิง ๖ คน

- ชาย ๑๑ คน
- หญิง ๘ คน

၂၆၁၂

- บรรจุใหม่ - คน
- รับโอน - คน

การสูญเสียข้าราชการในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔

- ลาออก - คน
- ให้โอน - คน
- เกษียณอายุราชการปกติ - คน
- วินัย (ปลดออก ไล่ออก) - คน
- เสียชีวิต - คน
- อื่นๆ..... - คน

การเข้าปฏิบัติงานของพนักงานจ้างในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔

รวมการเข้าปฏิบัติงานของพนักงานจ้างในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔

จำนวน - คน

การสูญเสียพนักงานจ้างในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔

- ลาออก - คน
- ขาดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม - คน
- วินัย (ไล่ออก) - คน
- รวมพนักงานจ้างที่สูญเสียในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน - คน

๔.๕ การพัฒนาข้าราชการ/พนักงานจ้าง

มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

๔.๖ การดำเนินการทางวินัย

จำนวนการลงโทษทางวินัยในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำแนกตามประเภทการลงโทษ

ประเภทตำแหน่ง	งดโทษ	โทษทางวินัย					รวม
		ภาคทัณฑ์	ตัดเงินเดือน	ลดเงินเดือน	ปลดออก	ไล่ออก	
ทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-
วิชาการ	-	-	-	-	-	-	-
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานครู	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-	-	-	-

๔.๗ การร้องเรียน/ร้องทุกข์

จำนวนการร้องเรียน/ร้องทุกข์ของข้าราชการและพนักงานจ้างในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔

-ไม่มี-

รายชื่อพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ คน

โดยเจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในสายงานอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี
มีดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สายงาน	โครงการ/หลักสูตรที่เข้ารับการอบรม
๑	นายวีระ สายลุน	ปลัด อบต.	บริหารงานท้องถิ่น	ประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง ทิศทางการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ ระหว่างวันที่ ๒๖ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรมเชียงใหม่ภูคำ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
๒	นายอิศรานุวัฒน์ เทียนแก้ว	รองปลัด อบต.	บริหารงานท้องถิ่น	โครงการฝึกอบรมเรื่องการเตรียมพร้อมเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น และการยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินก่อนและหลังพ้นจากตำแหน่ง ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมบ้านสวนคุณตากอล์ฟ รีสอร์ท อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี
๓	นางสาวอุไรวรรณ ดาศรี	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร เทคนิคการทบทวนแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ พ.ศ.๒๕๗๐ ให้สอดคล้องกับระบบ EMENSCR ขึ้น รุ่นที่ ๖ ระหว่างวันที่ ๒๖ - ๒๘ ก.พ. ๒๕๖๔ ณ โรงแรมเจริญธานีขอนแก่น อำเภอเมือง จ.ขอนแก่น
๔	นางมณี หอมสุต	ผอ.กองคลัง	บริหารงานการคลัง	โครงการอบรมสัมมนาชี้แจงการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) xitoexu ๒๕๖๔ จำนวน ๓ รุ่น ในวันที่ ๑๔ - ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมทองธารินทร์ จังหวัดสุรินทร์

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สายงาน	โครงการ/หลักสูตรที่เข้ารับการอบรม
๕	นายเกียรติศักดิ์ พิสุทธิสกุลศิลป์	ผอ.กองช่าง	บริหารงานช่าง	โครงการฝึกอบรมเรื่องการเตรียมพร้อมเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น และการยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินก่อนและหลังพ้นจากตำแหน่ง ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมบ้านสวนคุณตากอล์ฟ รีสอร์ท อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี
๖	นางพัชรินทร์ ผลเจริญ	ผอ.กองการศึกษาฯ	บริหารงานการศึกษา	โครงการอบรมสัมมนาชี้แจงการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) xitoexu ๒๕๖๔ จำนวน ๓ รุ่น ในวันที่ ๑๔ - ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมทองธารินทร์ จังหวัดสุรินทร์
๗	นายเบ็กรีก ไตรรัตน์	นักวิเคราะห์ฯ	วิเคราะห์นโยบายและแผน	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร เทคนิคการทบทวนแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ พ.ศ.๒๕๗๐ ให้สอดคล้องกับระบบ EMENSCR ขึ้น รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๙ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมลายทอง อำเภอเมือง จ.อุบลราชธานี
๘	นายอดิสร ละเมียดดี	นักพัฒนาชุมชน	พัฒนาชุมชน	โครงการอบรมสัมมนาชี้แจงการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) xitoexu ๒๕๖๔ จำนวน ๓ รุ่น ในวันที่ ๑๔ - ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมทองธารินทร์ จังหวัดสุรินทร์
๙	นางสาวจารุณี วังงาม	นักทรัพยากรบุคคล	การเจ้าหน้าที่	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายสำคัญที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๓ - ๕ เมษายน ๒๕๖๔ ณ โรงแรมลองพีช ชะอำ อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	สายงาน	โครงการ/หลักสูตรที่เข้ารับการอบรม
๑๐	นายพุดพิงษ์ สำราญ	นักจัดการงานทั่วไป	เลขานุการและจัดการงานทั่วไป	โครงการอบรมสัมมนาชี้แจงการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) xitoexu ๒๕๖๔ จำนวน ๓ รุ่น ในวันที่ ๑๔ – ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมทองธารินทร์ จังหวัดสุรินทร์
๑๑	นางสาวรุ่งขวัญ เรืองชาญ	นักวิชาการสาธารณสุข	งานสาธารณสุข	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่นบรรจุใหม่(เพิ่มเติม) รุ่นที่ ๘๘ ระหว่างวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน – ๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ขอยคลอง ๘ ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัด ปทุมธานี
๑๒	นางสาวสมจิต มีธรรม	นักวิชาการเงินและบัญชี	การเงินและบัญชี	โครงการอบรมสัมมนาชี้แจงการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) xitoexu ๒๕๖๔ จำนวน ๓ รุ่น ในวันที่ ๑๔ – ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมทองธารินทร์ จังหวัดสุรินทร์
๑๓	นางกิริติ จันทร์หอม	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการพัสดุ	โครงการอบรมสัมมนาชี้แจงการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) xitoexu ๒๕๖๔ จำนวน ๓ รุ่น ในวันที่ ๑๔ – ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมทองธารินทร์ จังหวัดสุรินทร์

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สายงาน	โครงการ/หลักสูตรที่เข้ารับการอบรม
๑๔	นายชด สังกสินจันทร์	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงานจัดเก็บ รายได้	โครงการอบรมสัมมนาชี้แจงการประเมิน ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) xitoexu ๒๕๖๔ จำนวน ๓ รุ่น ในวันที่ ๑๔ - ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมทองธารินทร์ จังหวัดสุรินทร์
๑๕	นายสุทัศน์ สันทอง	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงานโยธา	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร สวัสดิการ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานวิจัยและกรณีศึกษาโทษทาง วินัยเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการ สำหรับผู้บริหารท้องถิ่นข้าราชการส่วน ท้องถิ่นและพนักงานจ้าง
๑๖	นายบุญสม สำนักนิตย์	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงานโยธา	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร สวัสดิการ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานวิจัยและกรณีศึกษาโทษทาง วินัยเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการ สำหรับผู้บริหารท้องถิ่นข้าราชการส่วน ท้องถิ่นและพนักงานจ้าง
๑๗	นางอรอนิดา ทาระจันทร์	นักวิชาการศึกษา	วิชาการศึกษา	โครงการอบรมสัมมนาชี้แจงการประเมิน ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) xitoexu ๒๕๖๔ จำนวน ๓ รุ่น ในวันที่ ๑๔ - ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมทองธารินทร์ จังหวัดสุรินทร์

องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต มีพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จำนวน ๑๘ สายงาน

พนักงานส่วนตำบลได้ฝึกอบรมความรู้

หลักสูตรตามสานงาน จำนวน ๑๗ สายงาน

คิดเป็นร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมตามสายงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

$$๑๗/๑๘*๑๐๐ = ๙๔.๔๔ \%$$