



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี โทร๐๔๒-๑๙๐๑๓

ที่ นพ ๘๐๔๐๑/

วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ได้จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) และแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ไปแล้ว นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ได้มีการบริหารและพัฒนา ศักยภาพพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยการบรรจุแต่งตั้ง รับโอน ให้โอน เกษียณอายุ ลาออก และ ส่งเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานต่างๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบ มาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายธิปไตย สุริยนต์)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....

(นายวีระศักดิ์ กองโพธิ์ชัย)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

(นายสุรศักดิ์ พ่อสียา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ราชอาณาจักรแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายโกเมศ คงอยู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ประเด็นตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน (อธิบายรายละเอียด)
<p>๑. การสรรหาและการคัดเลือก จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องต่อภารกิจ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง ยึดหลักการสรรหาคandidate คนเก่ง มีความรู้ความสามารถ เข้าสู่ระบบราชการด้วยการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและโปร่งใส ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต กำหนดอย่างเคร่งครัด</p>	<p>๑. หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังโดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การกำหนดประเภท และระดับตำแหน่งหรือไม่ อย่างไร <input type="checkbox"/> ไม่มี <input checked="" type="checkbox"/> มี (อธิบาย) วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังคนเพื่อกำหนดและลดอัตราตำแหน่งให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่</p> <p>๒. หน่วยงานมีติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่องหรือไม่ อย่างไร <input checked="" type="checkbox"/> ไม่มี <input checked="" type="checkbox"/> มี(อธิบาย) ติดตามผลเพื่อปรับปรุงกรอบอัตรากำลังปี(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่๒)</p> <p>๒. ในรอบ ๖ เดือนที่ผ่านมามีการสรรหาคandidate ในองค์กร (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว จ้างเหมาบริการ) หรือไม่ และดำเนินการให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง อย่างไร <input type="checkbox"/> ไม่มี <input checked="" type="checkbox"/> มี (อธิบาย) สรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา</p>
<p>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต กำหนดอย่างเคร่งครัด</p>	<p>- ในรอบ ๖ เดือนที่ผ่านมามีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในองค์กร (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว จ้างเหมาบริการ) หรือไม่ และดำเนินการให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง อย่างไร <input type="checkbox"/> ไม่มี <input checked="" type="checkbox"/> มี (อธิบาย)</p> <p>๑. บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา โดยดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. แต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา ดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยเคร่งครัด</p>

ประเด็นตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน (อธิบายรายละเอียด)
<p>๓. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>วางแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นคง ความก้าวหน้าในสายงาน โดยให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ</p>	<p>๑. หน่วยงานมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ ให้มีทักษะในการปฏิบัติงาน หรือไม่ อย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มี (อธิบาย) มีการจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในตำแหน่งเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ</p> <p>๒. หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง หรือไม่ ถ้ามีโดยวิธีการใด (เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้, E-learning, การอบรม เป็นต้น)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มี (อธิบาย) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ในการประชุมประจำเดือนทุกเดือน</p> <p>๓. หน่วยงานมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานหรือไม่ อย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มี (อธิบาย) ส่งเสริมการเจริญเติบโตในสายงานคือการพัฒนาให้ความรู้แลกเปลี่ยน ในสายงานต่างๆ</p> <p>๔. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากร หรือไม่ อย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี (อธิบาย) เป็นภารกิจของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงฯ โดยหน่วยงานส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมกับส่วนกลาง</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มี (อธิบาย) มีการอบรมให้ความรู้ในหน่วยงานอย่างเช่นการจัด Knowledge Management</p> <p>๕. หน่วยงานมีการพัฒนาความรู้ ปลุกฝังค่านิยม และส่งเสริมวัฒนธรรมให้เกิดการเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มี (อธิบาย) มีการดำเนินโครงการองค์กรคุณธรรมจริยธรรม และมีแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม</p>

ประเด็นตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน (อธิบายรายละเอียด)
<p>๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงาน/ลูกจ้างประเภทต่างๆ ในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน</p>	<p>- หน่วยงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม มาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน อย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มี (อธิบาย) มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละบุคคล ซึ่งพิจารณาทั้งจากผลการปฏิบัติงานและความประพฤติ ความหลักการครองงาน และการครองตน โดยมีเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาที่ชัดเจน โปร่งใสตรวจสอบได้</p>
<p>๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ</p> <p>พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานในองค์กร รวมถึงการให้รางวัลจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. หน่วยงานมีพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรหรือไม่ อย่างไร (เช่น การปรับภูมิทัศน์ห้องทำงาน การตรวจสุขภาพ ประกันชีวิต สวัสดิการด้านอื่นๆ เป็นต้น)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มี (อธิบาย) มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร อาทิ การปรับภูมิทัศน์ห้องทำงาน จัดให้มีห้องรับประทานอาหาร การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น</p> <p>๒. หน่วยงานมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองหรือไม่ อย่างไร (เช่น กิจกรรมสัมพันธ์ต่างๆ)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มี (อธิบาย) มีกิจกรรมสานสัมพันธ์บุคลากรในโอกาสต่างๆ เช่น กิจกรรมขอพรผู้บริหารในวันขึ้นปีใหม่ กิจกรรมกีฬาสานสัมพันธ์ภายในองค์กร กิจกรรมทานอาหารร่วมกันในวันประชุมประจำเดือนของ สนง. เป็นต้น</p> <p>๓. หน่วยงานนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มาใช้พิจารณาการให้รางวัลจูงใจ หรือสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน อย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มี (อธิบาย) ผู้บริหารกล่าวชมเชยเป็นการเปิดเผยต่อสาธารณชนภายในองค์กร และยกย่องให้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน</p>

ประเด็นตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน (อธิบายรายละเอียด)
	๔. หน่วยงานมีการพิจารณาบุคคลเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น/ การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่หน่วยงานจะได้รับ <input type="checkbox"/> ไม่มี <input checked="" type="checkbox"/> มี (อธิบาย) เลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลในระดับที่สูงขึ้นในระดับ ปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ
๖. การใช้ประโยชน์ ๖.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากรในสังกัดอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	- ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้แก่บุคลากรอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ <input type="checkbox"/> ไม่มี <input checked="" type="checkbox"/> มี (อธิบาย) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ ให้แก่บุคลากรในสังกัดอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โปร่งใสเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๖.๒ ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแลบุคลากรในสังกัด ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความมุ่งมั่น พุ่มเท เสียสละ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อตนเองและต่อหน่วยงาน โดยปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด	- ผู้บังคับบัญชาควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติตามระเบียบวินัย <input type="checkbox"/> ไม่มี <input checked="" type="checkbox"/> มี (อธิบาย) ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลบุคลากร ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย โดยปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด

หมายเหตุ

หากนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลข้อใด มีการดำเนินการโดยต้นสังกัด และหน่วยงานได้นำมาใช้/ปรับใช้ ในหน่วยงาน สามารถนำมาตอบในแบบรายงานผลการดำเนินการได้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๒
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
รวม	๒	๒	๒	๒				
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
งานบริหารงานทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑				
คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๒	๒	๒	๒				
งานบุคคล								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑				
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานนิติการ								
นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-		
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการเกษตร								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-		๑	๑		+๑		กำหนดใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-		
งานสาธารณสุขชุมชน								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ กู้ภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๒๐	๒๐	๒๑	๒๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กรมสรรพหา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กรมสรรพหา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				
งานบริหารงานทั่วไป								
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กรมสรรพหา)
งานออกแบบควบคุมอาคาร/งานก่อสร้าง								
วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กรมสรรพหา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ			๑	๑		+๑		กำหนดใหม่
งานสาธารณูปโภค								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานแผนที่ภาษี								
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๘	๘	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารการศึกษา								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการสังคม/งานส่งเสริม								
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑			ว่าง
รวมทั้งสิ้น	๖๐	๖๑	๖๓	๖๓				

มีตำแหน่งว่างและผู้ครองตำแหน่งดังนี้

พนักงานส่วนตำบล มี ๒๑ ตำแหน่ง มีคนครอง ๑๖ ตำแหน่ง ว่าง ๕ ตำแหน่ง

พนักงานครู มี ๙ ตำแหน่ง มีคนครอง ๘ ตำแหน่ง ว่าง ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ มี ๒๕ ตำแหน่งมีคนครอง ๒๒ ตำแหน่ง ว่าง ๓ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป มี ๘ ตำแหน่ง ไม่ว่าง

ปัญหา/อุปสรรค

- การสรรหาพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งขาดแคลนไม่ได้ เนื่องจากผู้ไม่ใช่เป้าหมายแรกของผู้ที่ผ่านการสอบแข่งขัน หรือผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนในกรณีสรรหาโดยการรับโอน
- การเลื่อนขั้นเงินเดือน, เลื่อนเงินเดือน, ค่าตอบแทนผู้ที่ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นให้ครบทุกคนไม่ได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านวงเงิน

ข้อเสนอแนะ

- ควรส่งเสริมการจัดอบรมและเข้าร่วมอบรมในรูปแบบออนไลน์ และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เป็นการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อเข้ารับการอบรมที่จัดแบบออฟไลน์
- การสรรหาพนักงานส่วนตำบล ให้ยืดหยุ่นในตำแหน่งที่ขาดแคลน เช่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งที่ขาดแคลน
- การประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน, เลื่อนเงินเดือน, ค่าตอบแทนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความยืดหยุ่นขึ้น

สถิติผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรอบรม/ประชุม	สถานที่/จังหวัด	ว/ด/ป อบรม
๑	นางนุชนาด เลิศสงคราม	ปลัดอบต.	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ บทบาทอำนาจหน้าที่ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นพร้อมกรณีศึกษาการชี้แจงความผิดของหน่วยงาน ป.ป.ช.และ สตง. ๒. การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ภายใต้แนวทางการใช้จ่ายเงินเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗	นครพนม อุบลราชธานี	๒๗-๒๙ ม.ค. ๒๕๖๖ ๒-๔ มิ.ย. ๒๕๖๖
๒	นายสุรศักดิ์ พ้อสียา	รองปลัด อบต.	๑. โครงการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโครงการและการจัดทำรายงานแก่ผู้ได้รับสนับสนุนเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมอนุรักษ์พลังงาน ๒. การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ภายใต้แนวทางการใช้จ่ายเงินเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗	ขอนแก่น อุบลราชธานี	๘-๙ มิ.ย. ๒๕๖๖ ๒-๔ มิ.ย. ๒๕๖๖
๓	นายวีระศักดิ์ กองโพธิ์ชัย	หัวหน้าสำนักปลัด	-	-	-
๔	จำเอกทวีศักดิ์ ด้วงโต๊ด	เจ้าพนักงานธุรการ	หลักสูตรการเขียนหนังสือราชการการเก็บรักษาการยืมและการทำลายเอกสารตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ ๒๕๒๖	มุกดาหาร	๒๒-๒๔ ก.พ. ๒๕๖๖
๕	น.ส.พจนา ด้วงคำภา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	การจัดทำแผนงานเพื่อบันทึกแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ เพื่อลงในระบบ e-plan ให้สัมพันธ์กับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นงบประมาณ ๒๕๖๕ พร้อมการตรวจสอบข้อมูลการเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบ E-LASS ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นครพนม	๒-๔ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรอบรม/ประชุม	สถานที่/จังหวัด	ว/ด/ป อบรม
๖	นายธิปไตย สุริยนต์	นักทรัพยากรบุคคล	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล รุ่นที่ ๓๐	ปทุมธานี	๑-๒๑ ธ.ค. ๒๕๖๖
๗	ว่าง	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-
๘	จำเริญไพบูรณ์ คำไพ	ป้องกัน	เวทีสานพลังสร้างนวัตกรรมสู่สุขภาพที่ยั่งยืน	กรุงเทพมหานคร	๖-๑๐ ก.ค. ๒๕๖๖
๙	นายถาวร ปาทะหา	นิติกร	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ภายใต้ แนวทางการใช้จ่ายเงินเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗	อุบลราชธานี	๒-๔ มิ.ย. ๒๕๖๖
๑๐	นางสุรรัตน์ สมเทพ	ผู้อำนวยการกองคลัง	โครงการปิดบัญชีสถานศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๕ ด้วยโปรแกรม Excel อัตโนมัติ	ขอนแก่น	๒-๔ ก.ย. ๒๕๖๖
๑๑	ว่าง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-
๑๒	น.ส.ธารทิพย์ ผาใต้	นักวิชาการพัสดุ	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร ท้องถิ่นการจัดซื้อจัดจ้างขั้นพื้นฐานสำหรับพัสดุมือใหม่และ รู้เท่าทันการจัดซื้อจัดจ้างการบริหารสัญญาหรือข้อตกลงไปสู่ ความเป็นมืออาชีพด้วยเทคนิควิธีการปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน ความเสี่ยงพร้อมกรณีศึกษา	นครพนม	๓-๔ มิ.ย. ๒๕๖๖
๑๓	ว่าง	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	-	-
๑๔	ว่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	-	-	-
๑๕	นายวัชรพงษ์ เชื้อสาทุม	นายช่างโยธา	แนวทางและวิธีการปฏิบัติว่าด้วยหลักเกณฑ์การคำนวณราคา กลางงานก่อสร้างของราชการ การจัดทำใบแสดงปริมาณงาน BOQ	นครพนม	๑๖-๑๘ ก.พ. ๒๕๖๖
๑๖	ว่าง	วิศวกรโยธา	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรอบรม/ประชุม	สถานที่/จังหวัด	ว/ด/ป อบรม
๑๗	นางสาวสุวรรณา แสงผา	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาพ.ศ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	นครพนม	๒๓-๒๕ ก.พ. ๒๕๖๖
๑๘	ผกาภาศ พรหมสุรีย์	นักวิชาการศึกษา	โครงการปิดบัญชีสถานศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๕ ด้วยโปรแกรม Excel อัตโนมัติ	ขอนแก่น	๒-๔ ก.ย. ๒๕๖๖
๑๙	นางสาวรุจิรา ศรีพรหมชา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ	-	-	-
๒๐	นางสาวกนกทิพย์ นามเปื่อย	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-
๒๑	นางสาวไพไลวรรณ กิริสุ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	การประเมินงานด้านการตรวจสอบภายใน (ว ๗๓) และรายงานผลการตรวจสอบผ่านการควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง พร้อมฝึกปฏิบัติการจัดทำแผนและวิธีการตรวจสอบตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด	อุดรธานี	๒๗-๒๙ ม.ค. ๒๕๖๖

พนักงานครูส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรอบรม/ประชุม	สถานที่/จังหวัด	ว/ด/ป อบรม
๑	นางอุทัยวรรณ นวลตา	ครู ค.ศ.๒	ฝึกปฏิบัติการเขียนแผนจัดประสบการณ์แบบ active learning สำหรับครูปฐมวัยและการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษา อปท. ตามเกณฑ์ วPA	นครพนม	๑๐-๑๑ ธ.ค. ๒๕๖๖
๒	นางสาวศิริพร ยะจันโท	ครู ค.ศ.๓	การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช ๒๕๖๐ ที่นำไปสู่การจัดทำแผนจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับ บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นรุ่นที่ ๘	นครพนม	๒๕-๒๗ ก.พ. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรอบรม/ประชุม	สถานที่/จังหวัด	ว/ด/ป อบรม
๓	นางสาวเอมอร ขอดเมชัย	ครู ค.ศ.๓	การเชื่อมโยงหลักสูตรสถานศึกษาสู่การพัฒนาาระบบประกันคุณภาพศึกษาและการนำผลการจัดการศึกษา (SAR) ไปจัดทำ การประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครู/ผู้บริหารสถานศึกษา (วPA) ของ อปท.	นครพนม	๑๗-๑๙ ก.พ. ๒๕๖๖
๕	นางราตรี ศรีดาราช	ครู ค.ศ.๒	การเชื่อมโยงหลักสูตรสถานศึกษาสู่การพัฒนาาระบบประกันคุณภาพศึกษาและการนำผลการจัดการศึกษา (SAR) ไปจัดทำ การประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครู/ผู้บริหารสถานศึกษา (วPA) ของ อปท.	นครพนม	๑๗-๑๙ ก.พ. ๒๕๖๖
๖	นางเพ็ญศรี อินธง	ครู ค.ศ.๑	การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช ๒๕๖๐ ที่นำไปสู่การจัดทำแผนจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับ บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรบริหารส่วน ท้องถิ่นรุ่นที่ ๘	นครพนม	๒๕-๒๗ ก.พ. ๒๕๖๖
๗	นางกรกนก เขื่อนอก	ครู ค.ศ.๒	การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช ๒๕๖๐ ที่นำไปสู่การจัดทำแผนจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับ บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรบริหารส่วน ท้องถิ่นรุ่นที่ ๘	นครพนม	๒๕-๒๗ ก.พ. ๒๕๖๖
๘	นางอนงค์พร ใจถวิล	ครู ค.ศ.๑	การเชื่อมโยงหลักสูตรสถานศึกษาสู่การพัฒนาาระบบประกันคุณภาพศึกษาและการนำผลการจัดการศึกษา (SAR) ไปจัดทำ การประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครู/ผู้บริหารสถานศึกษา (วPA) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นครพนม	๑๗-๑๙ ก.พ. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรอบรม/ประชุม	สถานที่/จังหวัด	ว/ด/ป อบรม
๙	นส.ชูจิตร์ วิเชียรล้ำ	ครู ค.ศ.๑	การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช ๒๕๖๐ ที่นำไปสู่การจัดทำแผนจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับ บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วน ท้องถิ่นรุ่นที่ ๘	นครพนม	๒๕-๒๗ ก.พ. ๒๕๖๖

พนักงานจ้าง

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรอบรม/ประชุม	สถานที่/จังหวัด	ว/ด/ป อบรม
๑	นางสาวมัลลิกา จันทร์ไตรรัตน์	ผช.จพง.เสริมการท่องเที่ยว	-	-	-
๓	นายเทวิน สอนลม	ผช.จพง.ป้องกันฯ	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการป้องกันและระงับอัคคีภัย	อบต.หนองฮี	๑๑ พ.ค. ๒๕๖๖
๔	นายชาติพยักน์ โพธินาม	พนักงานขับรถ	-	-	-
๕	นายชาญณรงค์ แสงผา	ผช.จพง.การเกษตร	-	-	-
๖	นายสัจจา มูลเมือง	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	-	-
๗	นายทศพล นวนงาม	พนักงานขับรถขยะ	-	-	-
๘	นางสาวจารุวรรณ จิตมาตย์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-
๙	นางสาวพรนัช ปิยะโคตรกุล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	โครงการฝึกอบรมการบันทึกบัญชีวัสดุคงคลังพร้อมโปรแกรม วัสดุคงคลัง เพื่อจัดทำรายงานวัสดุคงเหลือ (แบบ อปท.-วส.) การจัดฐานข้อมูลผู้ชำระภาษีเพื่อชำระ ผ่านระบบธนาคาร	นครพนม	๑๘-๒๐ มี.ค. ๒๕๖๖
๑๐	นางสาวพิสสุตา เขียดคำ	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	-
๑๑	นางสาวธัญญารัตน์ สมเทพ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูก สร้างจังหวัดนครพนมพ.ศ ๒๕๖๕ ๒. โครงการปิดบัญชีสถานศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๕ ด้วยโปรแกรม Excel อัตโนมัติ	นครพนม ขอนแก่น	๕-๗ ส.ค. ๒๕๖๖ ๒-๔ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรอบรม/ประชุม	สถานที่/จังหวัด	ว/ด/ป อบรม
๑๒	นายณัฐกรณ์ ดั่งโต๊ด	ผู้ช่วยช่างโยธา	แนวทางและวิธีการปฏิบัติว่าด้วยหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างของราชการ การจัดทำใบแสดงปริมาณงาน BOQ	นครพนม	๑๖-๑๘ ก.พ. ๒๕๖๖
๑๓	นางสาวเตือนใจ มุลสุรินทร์	ผู้ช่วยธุรการ	-	-	-
๑๔	นายจิระศักดิ์ พรหมแก้ว	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	โครงการอบรมช่างไฟฟ้าประจำหมู่บ้านการป้องกันไฟฟ้าลัดวงจรและการเกิดอัคคีภัยในอาคาร	อบต.หนองฮี	๒ พ.ค. ๒๕๖๖
๑๕	นายพัชร กุลอ๊ก	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	ฝึกรอบรมหลักสูตรแนวทางปฏิบัติอำนาจหน้าที่วิธีบังคับใช้กฎหมายขุดดินและถมดินกฎหมายควบคุมอาคารและกฎกระทรวงควบคุมอาคาร ที่ประกาศใหม่ทุกฉบับรวมทั้งวิธีการดำเนินคดีและอุทธรณ์คำสั่ง เจ้าพนักงานท้องถิ่น	นครราชสีมา	๒๕-๒๗ มี.ค. ๒๕๖๖
๑๖	ว่าง	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	-
๑๗	ว่าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-
๑๘	นางหนูมาตร์ เทพสุรินทร์	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	โครงการพัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็กด้านการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามมาตรฐานสถาน พัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ	อบต.หนองฮี	๑๕-๑๗ มี.ค. ๒๕๖๖
๑๙	นส.กนิษฐา ดั่งโต๊ด	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	โครงการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้นแบบสู่ตำบลถนนปลอดภัย ๖๔-๖๕ โครงการขยายผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบในการสร้างกลไกปกป้องคุ้มครองทางสังคม ผ่านงานความปลอดภัยทางถนนโดยการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ออนไลน์	๑๘ ก.พ. ๒๕๖๖
๒๐	นางโสมศรี โสภภาพรม	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช ๒๕๖๐ ที่นำไปสู่การจัดทำแผนจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับ บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรบริหารส่วน ท้องถิ่นรุ่นที่ ๘	นครพนม	๒๕-๒๗ ก.พ. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรอบรม/ประชุม	สถานที่/จังหวัด	ว/ด/ป อบรม
๒๑	นส.ขวัญฤทัย กิมาลี	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	เทคนิคการจัดกิจกรรมเพื่อรับการประเมินตามตำแหน่งของข้าราชการครูหรือเพราะนักครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	ออนไลน์	๒๒ ต.ค. ๒๕๖๖
๒๒	นส.กนกวรรณ มาภา	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช ๒๕๖๐ ที่นำไปสู่การจัดทำแผนจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับ บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นรุ่นที่ ๘	นครพนม	๒๕-๒๗ ก.พ. ๒๕๖๖
๒๓	นส.จารุรัตน์ นามวงศ์	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช ๒๕๖๐ ที่นำไปสู่การจัดทำแผนจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับ บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นรุ่นที่ ๘	นครพนม	๒๕-๒๗ ก.พ. ๒๕๖๖
๒๔	นางสายรุ้ง พ้อสียา	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	-
๒๕	นส.นราพร ขอดมีชัย	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	-