

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน
อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

รายงานผลการดำเนินงานบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน	- ดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) - ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน - นำเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมเพื่อพิจารณาอนุมัติ - ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ส.ค. ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ด้วยวิธีการรับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. ๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ เพิ่มจำนวน ๒ ตำแหน่ง เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ในตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ตำแหน่ง ผช.นายช่างเขียนแบบ ๓. ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างตามกรอบในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)เพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจที่เพิ่มขึ้น	ปัญหาและอุปสรรค ๑. การคำนวณระยะเวลาเพื่อประกอบการกำหนดจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการในการปฏิบัติงานขององค์กร ยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ เนื่องจากไม่มีการเก็บสถิติของแต่ละตำแหน่งอย่างถูกต้อง ๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง ข้อเสนอแนะ ๑) เห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเก็บรวบรวมสถิติงานที่ต้องปฏิบัติตลอดจนระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรายตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
					ในตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา - ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)ภายในกำหนด (ประกาศใช้แผนฯ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓)	๒) เห็นควรพิจารณาอุป เลิกตำแหน่งที่ไม่มี ความ จำเป็น หรือพิจารณา ตำแหน่งที่องค์การ บริหารส่วนตำบล สามารถดำเนิน การใน รูปแบบของการพัสดุได้ เช่นการจ้างเหมาจัดเก็บ และขนย้ายขยะมูลฝอย แรงงานทั่วไป เป็นต้น
การสรรหาผู้ มาดำรง ตำแหน่ง	๑. การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ปี เพื่อใช้ในการ กำหนดโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลังที่รองรับ การกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองชนที่ เปลี่ยนแปลงไปตาม แผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี โดยการสรรหาและเลือก บุคลากรในขอบข่ายการจ่าย เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของ ข้าราชการหรือพนักงาน	- ดำเนินการสรรหาบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ รับโอน หรือร้องขอต่อ กสอ. ให้เป็นผู้ดำเนินการสรรหา - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมตามสายงานและ การกิจตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งเพื่อนำมาพัฒนา งานในหน้าที่ให้มี ประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	- สายงานผู้บริหาร ดำเนินการร้องขอให้ กสอ. ดำเนินการสรรหาเนื่องจาก มีตำแหน่งว่างตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.ว่าง และตำแหน่งปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบลว่าง ระดับกลางว่าง - สายงานประเภทวิชาการ และสายงานประเภททั่วไป ดำเนินการส่งประกาศแจ้ง เวียน/ประชาสัมพันธ์รับโอน พนักงานส่วนตำบลและได้	ปัญหาและอุปสรรค -ไม่มี- ข้อเสนอแนะ -ไม่มี-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
	ส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างที่ใช้จ่ายจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชนและไม่เกินกว่าร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โอน หรือย้าย ๓. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งรับราชการ หรือประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรเพื่อจ้าง	- ประเมินผลการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรและติดตามผลการดำเนินการหลังเข้ารับการอบรม			ผู้มาดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป สำหรับ ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน สาธารณสุขชุมชน นักวิชาการเงินและตำแหน่ง นายช่างโยธา ได้ร้อง	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
	เป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชนเพื่อการรับรู้และเข้าถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินกระบวนการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน					
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร สมรรถนะประจำสายงาน ๒. ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด	- จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานภายในต้นรอบการประเมิน ของแต่ละรอบการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๑ เม.ย. ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	- มีประกาศหลักเกณฑ์การประเมิน - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ปัญหาและอุปสรรค ๑. การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่เป็นไปตามกรอบกำหนดระยะเวลา ๒.การประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับผู้รับ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
	ตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๓. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ	ประเมิน ของแต่ละรอบการประเมิน - จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน และคณะกรรมการพิจารณาผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน - ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรอง - ประชุมคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน - จัดทำคำสั่งการพิจารณาผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามระเบียบฯ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน				การประเมินทำการประเมินตนเองยังความรู้ความเข้าใจในการประเมินตนเอง ข้อเสนอแนะ ๑ เห็นควรกำหนดปฏิทินการดำเนินงานให้ชัดเจนและแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกคนถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด ๒) เห็นควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้และทำความเข้าใจในการประเมิน ผลการปฏิบัติงานในสวนของผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชาทุกลำดับชั้น ๓) ควรมีการประกาศหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในเกณฑ์การตัดสินในส่วนของการประเมินสมรรถนะการทำงานให้เป็นไปในแนวทาง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
						เดียวกัน
การพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความชำนาญในสายงาน เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ปัญหาและอุปสรรค -ไม่มี- ข้อเสนอแนะ -ไม่มี-
การสั่งการ/บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	๑.ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการ และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำ	- ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของพนักงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อดำเนินการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นตามความประสงค์ของบุคลากรในหน่วยงาน - ดำเนินการเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ - จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินการตามระเบียบวินัย ประมวล -	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	มีคำสั่งมอบหมายงานครบทุกส่วนราชการ และทุกคน	ปัญหาและอุปสรรค -ไม่มี- ข้อเสนอแนะ -ไม่มี-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
	ผิดหรือทุจริตให้รายงานให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชนทราบโดยเร็ว ๒. การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชนจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก ๓. ให้ข้าราชการและพนักงานจ้างรายงานผลการปฏิบัติงานรายเดือนเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลและการประเมินผล การปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จริยธรรมของข้าราชการและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน				

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
การมอบอำนาจการปฏิบัติงานและการรักษาราชการแทน	มีคำสั่งมอบอำนาจให้ปฏิบัติงานและคำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน	- จัดทำคำสั่งมอบอำนาจการปฏิบัติราชการแทนปลัด - จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนปลัด - จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนหัวหน้าส่วนราชการ ครบทุกส่วนราชการ แทนปลัด - จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนหัวหน้าส่วนราชการ ครบทุกส่วนราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	ปัญหาและอุปสรรค -ไม่มี- ข้อเสนอแนะ -ไม่มี
การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จัดกิจกรรม 5 ส.เพื่อพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน	- ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส.เพื่อพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน - อุปกรณ์/เครื่องมือ/สิ่งอำนวยความสะดวกมีความพร้อมและเหมาะสมในการทำงาน - มีอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสม ครบถ้วน เช่น ตู้ควบคุมระบบไฟ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้มีสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานมีสภาพแวดล้อมที่น่าทำงาน เช่น อาคาร สถานที่ทำงาน ห้องทำงาน สะอาด น่าทำงาน และมีความปลอดภัย	ปัญหาและอุปสรรค -ไม่มี- ข้อเสนอแนะ -ไม่มี

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน/ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการวิเคราะห์ อัตรากำลัง	๑. ทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน ๒. จัดทำสมรรถนะและคู่มือคำอธิบายสมรรถนะ เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและการปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตลอดจนการบริหารผลตอบแทน	- ดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) - ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน - นำเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครพนมเพื่อพิจารณาอนุมัติ - ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปัญหาและอุปสรรค ๑. การคำนวณระยะเวลาเพื่อประกอบการกำหนดจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการในการปฏิบัติงานขององค์กร ยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ เนื่องจากไม่มีการเก็บสถิติของแต่ละตำแหน่งอย่างถูกต้อง ๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง

		ข้อเสนอแนะ ๑) เห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเก็บรวบรวมสถิติงานที่ต้องปฏิบัติ ตลอดจนระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรายตำแหน่ง ๒) เห็นควรพิจารณาขบเลิกตำแหน่งที่ไม่มีความจำเป็น หรือพิจารณาตำแหน่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการในรูปแบบของการพัสดุได้ เช่นการจ้างเหมาจัดเก็บและขนย้ายขยะมูลฝอย แรงงานทั่วไป เป็นต้น
--	--	--

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน/ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการสรรหาและแต่งตั้ง	๑. การรับสมัคร คัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องทำการประกาศผ่านทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน และช่องทางการประชาสัมพันธ์อื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ผ่านหน่วยงานอื่นๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๓. การดำเนินการสรรหาเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ดำเนินการรวดเร็วและประหยัดงบประมาณ ๔. ปรับปรุงระบบข้อมูลบุคลากรและอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ในการใช้งานและสะดวกในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน	- จัดทำประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับราชการและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน - จัดทำบันทึกแจ้งงานประชาสัมพันธ์ และงานระบบสารสนเทศเพื่อดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่ และลงประกาศในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน - จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน - ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรให้ทราบโดยทั่วกัน - นำเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครพนมเพื่อทราบ/ขอความเห็นชอบ (แล้วแต่กรณี) ปัญหาและอุปสรรค -ไม่มี- ข้อเสนอแนะ -ไม่มี-

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน/ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ	๑. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร สมรรถนะประจำสายงาน ๒. ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ๓. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ	- จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานภายในต้นรอบการประเมิน ของแต่ละรอบการประเมิน - จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน และคณะกรรมการพิจารณาผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน - ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรอง - ประชุมคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน - จัดทำคำสั่งการพิจารณาผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามระเบียบฯ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ปัญหาและอุปสรรค ๑. การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่เป็นไปตามกรอบกำหนดระยะเวลา ๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับผู้รับการประเมินทำการประเมินตนเอง ยังความรู้ความเข้าใจในการประเมินตนเอง

		ข้อเสนอแนะ ๑ เห็นควรกำหนดปฏิทินการดำเนินงานให้ชัดเจน และแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกคนถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด ๒) เห็นควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ และทำความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานในสวนของผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชาทุกลำดับชั้น ๓) ควรมีการประกาศหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในเกณฑ์การตัดสินในส่วนของ การประเมินสมรรถนะการทำงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน
--	--	--

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน/ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน	๑. ให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชนว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับดูแล ติดตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต	- ดำเนินการจัดการฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างประจำปี เพื่อให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อบังคับต่าง ๆ รวมถึงจรรยาบรรณของข้าราชการส่วนท้องถิ่น - ดำเนินการประเมินผลก่อนเข้ารับการอบรม - ดำเนินการประเมินผลหลังเข้ารับการอบรม - รวบรวมและสรุปเพื่อรายงานให้ผู้บริหารทราบ - ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามโครงการฯ ปัญหาและอุปสรรค -ไม่มี- ข้อเสนอแนะ -ไม่มี-

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน/ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน ที่เปลี่ยนแปลงไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี โดยการสรรหาและเลือกบุคลากรในขอบข่ายการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างที่ใช้จ่ายจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน และไม่เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โอนหรือย้าย ๓. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งรับราชการหรือประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชนและช่องทางต่าง ๆ ของหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อการรับรู้และเข้าถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้การดำเนินการกระบวนการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน	- ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยใช้วิธีการประชาสัมพันธ์รับโอน หรือร้องขอต่อ กสธ. ให้เป็นผู้ดำเนินการสรรหา - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานและภารกิจตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ - ประเมินผลการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรและติดตามผลการดำเนินการหลังเข้ารับการอบรม ปัญหาและอุปสรรค -ไม่มี- ข้อเสนอแนะ -ไม่มี-

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน/ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผน ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๖ - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน ปัญหาและอุปสรรค -ไม่มี- ข้อเสนอแนะ -ไม่มี-
นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ ๒. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ๓. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ ๔. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ ๕. ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปีเพื่อยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน ๖. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ - ดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ปัญหาและอุปสรรค -ไม่มี- ข้อเสนอแนะ -ไม่มี-

	๗. จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริต เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม การให้ความรู้และส่งเสริมการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยเพื่อป้องกันการกระทำผิด ๘. รายงานผลและการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างวินัยให้บุคลากรในสังกัดและบุคลากรภายนอกได้รับทราบ		
--	---	--	--

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน/ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการใช้ประโยชน์	๑.ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการ และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชนทราบโดยเร็ว ๒. การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชนจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก ๓. ให้ข้าราชการ และพนักงานจ้างรายงานผลการปฏิบัติงานรายเดือนเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลและการประเมินผล การปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของพนักงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อดำเนินการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นตามความประสงค์ของบุคลากรในหน่วยงาน - ดำเนินการเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ - จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินการตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน ปัญหาและอุปสรรค -ไม่มี- ข้อเสนอแนะ -ไม่มี-

สรุปผลการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ประจำปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร / ชื่อโครงการฝึกอบรม	ระยะเวลา
๑.	นางสาวกาญจนา สงเคราะห์	นิติกรปฏิบัติการ	อบรมสัมมนาเสริมสร้างความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชนในหน่วยงานของรัฐ	๑๕ ธ.ค. ๒๕๖๕
๒.	นางสาวธีรจุฑา อุตาราช	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	โครงการประชุมชี้แจงแนวทางการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการฯ	๑ มี.ค. ๒๕๖๖
๓.	นางสาวอริสดี ทันบุญ	นักทรัพยากรบุคคล	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญฯ	๑๕-๑๗ มี.ค. ๒๕๖๖
๔.	นางจิรญา แสนบุตร	เจ้าพนักงานธุรการ	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญฯ	๑๕-๑๗ มี.ค. ๒๕๖๖
๕.	นางสาวมาริสา โทสวนจิต	นักวิชาการศึกษา	อบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนารูปแบบพื้นที่เกษตรกรรมฯ	๒๖-๒๘ เม.ย. ๒๕๖๖
๖.	นายพนม เทพสกุล	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	อบรมหลักสูตร พนักงานดับเพลิง รุ่นที่ ๒/๒๕๖๖	๑๙-๒๔ ก.พ. ๒๕๖๖
๗.	นางพินิจ บุญเอี่ยม	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	หลักสูตร การปรัปรุ่งบัญชี การคำนวณค่าเสื่อมราคาสะสมสินทรัพย์	๑๒-๑๔ ต.ค. ๒๕๖๕
๘.	นางพนอม อังคันทน์	ผู้อำนวยการกองคลัง	หลักสูตร การปิดบัญชี ๒๕๖๕ ของ อปท. ในระบบ E- LAAs	๑๖ ต.ค. ๒๕๖๕
๙.	นางสาวเกวณีน ของศิริ	นักตรวจสอบภายใน	ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๑๑๕	๙-๑๓ ม.ค. ๒๕๖๖
๑๐.	นายทักษิณ วิเศษอักษร	เจ้าพนักงานพัสดุ	หลักสูตร เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	๙-๑๑ มี.ย. ๒๕๖๖
๑๑.	นายจิระศักดิ์ ศิริสานต์	รองปลัด อบต.หนองชนฯ	หลักสูตรวินัยและระเบียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖-๑๘ พ.ย. ๒๕๖๕
๑๒.	นายเกษมพลท์ คาวีวงศ์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ	เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการการขับเคลื่อนโรงเรียนผู้สูงอายุจังหวัดนครพนม	๑๔ ก.พ. ๒๕๖๖
๑๓.	นางสาวรัศมี เรียมแสน	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	หลักสูตร แนวทางการตรวจสอบ การปรับปรุงบัญชีฯ	๒๓-๒๕ มี.ย. ๒๕๖๖
๑๔.	ว่าที่ร้อยตรีหญิงวิวรรณ เรืองวรรณ	นักวิชาการเงินและบัญชีฯ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งานระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒๔-๒๗ เม.ย. ๒๕๖๖
๑๕.	นายสรพงษ์ ศรีวรชัย	ผู้อำนวยการกองช่าง	การใช้โปรแกรมการประมาณระยะเวลาก่อสร้าง และโปรแกรมคำนวณฯ	๑๙-๒๑ พ.ค. ๒๕๖๖
๑๖.	นายภัทรศักดิ์ โทนหงส์ชา	นักพัฒนาชุมชน	บรรจุ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖	

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินอื่นๆ	
1	ว่าง	ปริญญาตรี	19-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	19-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	548,040 (ค่ากลางเงินเดือน)	84,000 (7000*12)	84,000 (7000*12)	716,040 (ว่างเดิม)
2	นายจิระศักดิ์ ศิริสานต์	ปริญญาโท (รป.ม.)	19-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	19-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	475,560 (39,630*12)	42,000 (3,500*12)		517,560
	สำนักปลัด อบต.											
1	ว่าง	ปริญญาตรี	19-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	19-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3500*12)		435,600 (ว่างเดิม)
2	นางสาวอริณี ทันบุญ	ปริญญาตรี (บช.บ.)	19-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	19-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	435,720 (36310*12)			36,310
3	นางสาวธีรจุฑา อุตราช	ปริญญาตรี (รป.ศ.)	19-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	19-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	342,720 (28560*12)			28,560
4	ว่าง	ปริญญาตรี	19-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	19-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่าง/ขอใช้บัญชี
5	นางสาวกาญจนา สงเคราะห์	ปริญญาตรี	19-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	19-3-01-3105-001	นิติกร	ปฏิบัติการ	185,040 (15420*12)			15,420
6	นางฐิรญา แสนบุตร	ปริญญาตรี (รป.ศ.)	19-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	19-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	216,720 (18,060*12)			18,060
7	ว่าง	-	19-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	19-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่าง/รับโอน
8	ว่าง	-	19-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปง./ชง.	19-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่าง/ขอใช้บัญชี
9	นายพนม เทพสกุล	ป.ตรี (ช่างกล)	19-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	19-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	140,400 (11,700*12)			11,700
10	-		-	-	-	19-3-01-3106-001	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
11	นางสาวเกวลี วงศ์คำจันทร์	ปริญญาตรี (ศบ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	180,960 (15,080*12)			15,080
12	นายชวลิต วะชุม	ปริญญาตรี (วทบ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	171,480 (14,290*12)			14,290
13	นายวิทยา ศรีนาทม	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	133,320 (11,110*12)			11,110

[illegible]

1	นายสรพงษ์ ศรีวรชัย	ปริญญาตรี (โยธา)	19-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	19-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	342,720 (28,560*12)	42,000		384,720
2	-	-	-	-	-	19-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)			กำหนดเพิ่ม
3	-		19-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	19-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่าง/ขอใช้บัญชี
4	-	-	-	-	-	19-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ปจ./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)			กำหนดเพิ่ม
5	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายพิทักษ์ โมธรรม	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	180,960 (15,080*12)			15,080
6	นายสุพจน์ โมธรรม	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	168,720 (14060*12)			14,060
7	นายพรชัย สุภาพ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	149,760 (12480*12)			12,480
8	นายนิคม กาเทพ	ม.3	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	168,720 (14060*12)			14,060
9	นายชานน คำฮัง	ปวส.(โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	149,160 (12430*12)			12,430
10	นายอุดมศิลป์ สิมมา	ปวส.(มีทักษะ)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	112,800 (9400*12)			9,400
11	น.ส.อุไรวรรณ คำแสน	ปริญญาตรี (พช.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11500*12)			11,500
	พนักงานจ้างทั่วไป											
12	นายฤกษ์ แก้วพิลา	ป.ตรี (ว.ท.บ.)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	108,000 (9000*12)	-		9,000
13	นายเกรียงไกร เกิดชวนา	ม.6	-	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	-	108,000 (9000*12)	-		9,000
14	นายสนธยา หมีนสาย	ม.6	-	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	-	108,000 (9000*12)	-		9,000
15	นางสุนีย์ แพงสาร	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9000*12)	-		9,000
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
1	นางสาวรติมี เรียมแสน	ปริญญาโท (คม.)	19-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	19-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	356,160 (29680*12)	42,000 (3500*12)		398,160
2	น.ส.มาริสา โทสวนจิตร	ปริญญาตรี (วท.บ)	19-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	19-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	180,720 (15060*12)	-		15,060

3	-	-	-	-	-	19-3-08-3803-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)			กำหนดเพิ่ม
4	-	-	-	-	-	19-3-08-3803-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)			กำหนดเพิ่ม
5	นางลัดดาวัลย์ ศรีแก้ว	ปริญญาโท (ค.ม.)	19-3-08-6600-193	ครู	ค.ศ.2	19-3-08-6600-193	ครู	ค.ศ.2	379,560 (31630*12)	42,000 (3500*12)		421,560
6	นางนุชนาฏ ศรีสมจักร	ปริญญาโท (ค.ม.)	19-3-08-6600-194	ครู	ค.ศ.3	19-3-08-6600-194	ครู	ค.ศ.3	377,520 (31460*12)	67,200 (5600*12)	67,200 (5600*12)	511,920
7	นางดาราวลัย ภากักดี	ปริญญาตรี (ค.บ.)	19-3-08-6600-195	ครู	ค.ศ.2	19-3-08-6600-195	ครู	ค.ศ.2	378,480 (31540*12)	42,000		420,480
8	น.ส.สุรัสวดี เอกจักรแก้ว	ปริญญาโท (ค.ม.)	19-3-08-6600-196	ครู	ค.ศ.2	19-3-08-6600-196	ครู	ค.ศ.2	367,200 (30600*12)	42,000		409,200
9	น.ส.พรรณนา โพธิ์ทะโลม	ปริญญาตรี (ค.บ.)	19-3-08-6600-197	ครู	ค.ศ.2	19-3-08-6600-197	ครู	ค.ศ.2	373,800 (31150*12)	42,000		415,800
10	นางวาริช เขียงขวาง	ปริญญาตรี (ค.บ.)	19-3-08-6600-198	ครู	ค.ศ.2	19-3-08-6600-198	ครู	ค.ศ.2	347,160 (28930*12)	42,000		389,160
11	นางฉวีวรรณ น้อยนาง	ปริญญาโท (ค.ม.)	19-3-08-6600-199	ครู	ค.ศ.2	19-3-08-6600-199	ครู	ค.ศ.2	378,360 (31530*12)	42,000		420,360
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
12	น.ส.มาลัย พาะโปะ	ป.ศร(การประชาสัมพันธ์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	149,160			12,430
13	น.ส.แสงจันทร์ คากยวงศ์	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	191,640			15,970
14	นางรัตนดาพร บุตรเวียงพันธ์	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	191,640			15,970
15	นางเตือนใจ ไชยรบ	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	189,720			15,810
16	นางณัฐธิตา จวนสง	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	184,200			15,350
17	นางสาวนุชนาฏ ะชุม	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	133,320			11,110
18	น.ส.ณัฐชญา คำสูงเนิน	ปวส. (คอมฯ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	112,800			9,400
19	-	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	112,800 (9,400*12)			กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป												
20	น.ส.ปานิชดา ทมถา	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000			9,000
21	นางสาวสุนันทา พุทธกัฏ	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000			ลด/ยุบ
22	น.ส.ปณยาพร การะเกด	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000			9,000
23	น.ส.กุลสตรี บุญใบ	ปริญญาตรี(รัฐศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000			9,000
24	รอกการจัดสรรตำแหน่ง (ถ่ายโอน)	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ก่อนเกณฑ์วัดศรีบุญสงค์	-	-			กำหนดเพิ่ม
25	รอกการจัดสรรตำแหน่ง (ถ่ายโอน)	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคำแม่นาง	-	-			กำหนดเพิ่ม

26	รอกการจัดสรรตำแหน่ง (ถ่ายโอน)	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน่าน	-	-			กำหนดเพิ่ม
27	รอกการจัดสรรตำแหน่ง (ถ่ายโอน)	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชัยมงคล	-	-			กำหนดเพิ่ม
28	รอกการจัดสรรตำแหน่ง (ถ่ายโอน)	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเทพนิมิต	-	-			กำหนดเพิ่ม
29	รอกการจัดสรรตำแหน่ง (ถ่ายโอน)	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาดี	-	-			กำหนดเพิ่ม
	กองสวัสดิการสังคม											
1	นายเกษมพิล คาวีวงศ์	ปริญญาตรี (คป.)	19-3-11-2105-001	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	19-3-11-2105-001	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	422,640 (35,220*12)	42,000		464,640
2	นายภัทรศักดิ์ โทณหงษ์	ปริญญาตรี (วิทย์)	19-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	19-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	180,720 (15,060*12)			15,060
3	-	-	-	-	-	19-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)			กำหนดเพิ่ม
4	-	-	-	-	-	19-3-11-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)			กำหนดเพิ่ม
5	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายโชคชัย สิมมา	ปริญญาตรี (สัตวศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	138,000 (11,500*12)			11,500
1	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน นางสาวเกวณีน ขงศิริ	ปริญญาตรี (บช.)	19-3-12-3201-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	19-3-12-3201-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	185,040 (15,420*12)	-		15,420