



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

ที่ นช ๗๑๑๐๑/

วันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ได้ประกาศนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน เมื่อปีงบประมาณ ๒๕๖๒ เพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ให้มีการทำงานอย่างมีระบบและต่อเนื่อง และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์วางไว้ นั้น

ดังนั้น สำนักปลัด อบต.วังตะเคียน จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางเนาวรัตน์ อัมปรีชา)
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)

(นางสาวอารีย์ วงศ์กำภู)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

(ลงชื่อ)

(นางนิภา วิจิตรวงศ์)
หัวหน้าสำนักปลัดฯ

(ลงชื่อ)

(นางสาวพิมพินี มิ่งมณี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

(ลงชื่อ)

(นายวิรัช พวงมณี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย
กลยุทธ์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน
อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

**ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน**

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนได้ประกาศนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรของพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่มีการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องไม่มองข้าม และนำมาเพื่อประเมินผลการสำเร็จของงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นคณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ได้จัดทำคู่มือเพื่อวัดระดับ สร้างตัวชี้วัด ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนขึ้น โดยใช้ตัวชี้วัดจากประกาศนโยบายดังกล่าวตามประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า(Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑.จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง ๒.ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓.จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔.จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑.เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจ การถ่ายโอน ๒.บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามที่กำหนด ๓.จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔.จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	๑.สร้างและปรับกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ๒.มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒.ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓.รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบสารสนเทศจากภายนอก ๔.กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๕.จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการ IT ของบุคลากร	๑.พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒.จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

	๖.ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๗.จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต. ๘.การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑.จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒.จัดทำมาตรฐาน การสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓.จัด การฝึ ก อ บ ร ม ให้ ต ร ง กั บ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔.พัฒนากระบวนการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕.มีระบบประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖.มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน	๑.การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒.จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑.วางแผนใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒.สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๓.สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๔.จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑.การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๒.การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต

	๕.สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖.กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๗.คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กองท้องถิ่นจังหวัด	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	๑.มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒.มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม ๓.จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔.นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน ๕.สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	๑.มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการทำมีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒.มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงาน	๑.ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ของบุคคลในการทำงาน ๒.จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓.จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๔.ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายอย่างยิ่ง ๕.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	๑.มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒.มีรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑.มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒.บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑.มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๒.มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓.มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรม

		สัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรใน หน่วยงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	๑.บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการ เรียนรู้ ๒.มีแผนการจัดการความรู้ ๓.รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่ องค์ความรู้	๑.หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ ๒.องค์ความรู้ที่จัดกระจายอยู่ ได้รับการรวบรวม ๓.มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรี ยรู้ด้วย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ	๑.มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรม อย่างทั่วถึง ๒.ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดี ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม	๑.มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒.การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

การดำเนินการนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อวัดระดับความสำเร็จของบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

(ผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)

.....

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	๑. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่ จำนวน ๑ ราย เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ๒. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีความรู้) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ ราย เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ แผนอัตรากำลังและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจาก ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. เป็นนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓. ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ) ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่(ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๔. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ ตำแหน่ง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนการฐานข้อมูลสารสนเทศข้อมูลสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	๑. บันทึกข้อมูลระบบบุคลากรแห่งชาติ ในระบบข้อมูลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒. การจัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ตามแผนอัตรากำลัง ๓. มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน ๔. ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่มีอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของ ผู้บริหารยุคใหม่เพื่อให้ ความสำคัญกับบุคลากรผู้ ปฏิบัติควบคู่กับประสิทธิภาพ ปฏิบัติงาน	๑. จัดให้มีผู้บริหารเข้าร่วมประชุม เพื่อรับมอบนโยบายจากจังหวัด และการเป็นตัวแทนในการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการที่สำคัญในจังหวัดเพื่อสร้างภาวะ ความเชื่อมั่นผู้นำ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำมาเป็นหลักการบริหารองค์กร ๒. การบริหารได้รับการแต่งตั้ง เป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ที่สำคัญระดับอำเภอและจังหวัด ซึ่งสิ่งเหล่านี้แสดงถึงวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมการณ์เป็นผู้นำของ ผู้บริหาร
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ บุคลากร	๑. โครงการพัฒนาสถานที่ทำงาน น่ายุหน้าทำงาน ด้วยกระบวนการ ๕ ส. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ๒. กิจกรรม Big Cleaning ประจำปี ๒๕๖๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูงไว้กับ หน่วยงาน	๑. มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานผู้อาชีพแต่ละสายงาน ๒. สำนักรางแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของคนส่วนมาก และส่วนที่ขาด
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน	๑. ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน และประกาศมาตรฐานแห่งคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน และ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ๒. จัดกิจกรรมวันผู้สูงอายุ เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัด ตระหนักถึงความเมตตา และร่วมกิจกรรมวันผู้สูงอายุ ๓. จัดกิจกรรมตามโครงการจัดงานวันเฉลิมพระเกียรติ ๑๒ สิงหาคม มหาราชินี ประจำปี ๒๕๖๒ เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วน ตำบลวังตะเคียน ได้เทิดทูนพระคุณของแม่และยกย่องบทบาทของแม่ที่มีต่อครอบครัวและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ ตรงกับสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	๑. มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน ๒. ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่มีอยู่
ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	๑. มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๒. มีการนำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาถ่ายทอดให้แก่บุคลากรในองค์กรเดียวกัน ๓. จัดทำคู่มือต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรทุกมิติ ทุกทิศทาง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ	๑. ร่วมประชุมเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการในที่ประชุมประจำเดือน เพื่อให้แต่ละคนได้เสนอการดำเนินงานในรอบเดือนและสร้าง ภาพการเป็นผู้นำ พร้อมกับกล้าแสดงออกในที่สาธารณะ

การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑. บรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)
 - ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย
๒. บรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)
 - ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ ราย
๓. บรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป
 - ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ ราย