

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



เทศบาลตำบลฉวาง
อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
๑. การวางแผนกำลังคน					
การวางแผนกำลังคน	๑. เพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับปริมาณงาน การกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงาน เทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนการพัฒนา ๕. เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลัง ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิด ประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจ ตามอำนาจ หน้าที่ ที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	๑. ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด นครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ๒. ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการ พนักงานเทศบาล จังหวัด นครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗	ไม่มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังยังคงใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ https://www.chawangcity.go.th/select_news.php?news_id=๙๙๐	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องประสานงาน ติดต่อกับหน่วยงาน ภายใน ที่ต้องการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังนั้น ๆ และเกิด ความล่าช้าในการส่งข้อมูล มายังฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ทำให้ไม่ทันระยะเวลา ที่ คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ควรดำเนินการตาม นโยบายการบริหาร งานบุคคลของเทศบาลตำบล ฉวางให้เป็นไปตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ 

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร					
การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร (การบรรจุ แต่งตั้งพนักงาน เทศบาล และการจ้าง พนักงานจ้าง)	เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลฉวาง และ เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. พนักงานเทศบาล ได้รับการ บรรจุแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล จังหวัด นครศรีธรรมราช ๒. การสรรหาพนักงานจ้าง ไม่มีการ ร้องเรียนร้องทุกข์	๑. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง พนักงาน เทศบาล ตาม กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน - ราย ๒. ดำเนินการสรรหาและ เลือกสรร พนักงานจ้าง จำนวน - ราย	หลายตำแหน่งยังขาด บุคลากร มาบรรจุและแต่งตั้ง	ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน ได้ ของคณะกรรมการกลาง ก า ร ส อ บ แข่งขัน พนักงานส่วนท้องถิ่น ใน ตำแหน่งที่ว่าง 

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและ อุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปี ที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (การประเมินผล การปฏิบัติงานของ พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)	๑. เพื่อให้เป็นการสร้างขวัญและ กำลังใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ๒. เพื่อเป็นการปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของ พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๓. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ในเรื่อง การบริหารงาน บุคคล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การให้ออกจาก ราชการ การจูงใจ ให้รางวัล และการ บริหารงานบุคคล ให้ปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ยิ่งขึ้น ๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ มุ่งเน้นระบบการ บริหารผลงาน (Performance Management) ที่ เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับ หน่วยงานไปสู่ระดับ รายบุคคล เพื่อให้ผลการ ปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นไปตาม เป้าหมายขององค์กร หรือ หน่วยงานสามารถวัดและ ประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ได้ อย่างเป็นรูปธรรม	๑. ภายในเดือนกันยายน ของทุกปี ให้เทศบาล ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานเทศบาลในสังกัด ทราบโดยทั่วกัน https://www.chawangcity.go.th/select_news.php?news_id=๑๒๓๓ ๒. ในแต่ละรอบการ ประเมินให้ผู้ประเมิน และรับ การประเมิน มีหน้าที่ กำหนดและ จัดทำข้อตกลง ร่วมกัน ในแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนด ผลสัมฤทธิ์ของงาน ๓. ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด	๑. ดำเนินการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ๒. ดำเนินการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	แบบ ประเมิน ผลการ ปฏิบัติงาน จัดส่ง มายัง ฝ่ายการ เจ้าหน้าที่ ล่าช้า ไม่เป็นไป ตามระยะเวลา ที่ กำหนด	ควรจัดทำแบบ ประเมิน ให้เป็นไป ตามประกาศ หลักเกณฑ์ และ จัดส่ง มายังฝ่ายการ เจ้าหน้าที่ ภายใน ระยะเวลาที่ กำหนด



ประเด็น นโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย					
การส่งเสริม จริยธรรม และ การรักษาวินัย	เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัย ของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติตน ตามประมวลจริยธรรม พนักงาน ส่วนท้องถิ่น	พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง มีคุณธรรม จริยธรรม	๑. นำประกาศ ก.ถ. เรื่อง “ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วน ท้องถิ่น” มาเผยแพร่ ให้บุคลากรทุกส่วนราชการรับทราบ และ ถือปฏิบัติโดยทั่วกัน https://www.chawangcity.go.th/select_news.php?news_id=๑๓๔๑ ๒. ประกาศกำหนดนโยบาย มาตรการ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรม https://www.chawangcity.go.th/select_news.php?news_id=๑๓๘๔ ๓. ออกคำสั่งให้พนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ เดินทางไปราชการ ณ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น เพื่อเข้ารับการ ฝึกอบรม หลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่ เพื่อให้ เรียนรู้แนวทาง ประพฤติตนเป็น ข้าราชการที่ดี	- บุคลากรทุกคนได้รับการ ส่งเสริม จริยธรรม และ รักษาวินัย ให้ปฏิบัติตน ตามประมวลจริยธรรม พนักงานส่วน ท้องถิ่น - ผู้บริหารเทศบาล ให้ความสำคัญกับการ ส่งเสริมจริยธรรม และการ รักษาวินัย	ควรปรับปรุง นโยบาย มาตรการ หลักเกณฑ์ระเบียบข้อ บังคับเกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรม ของเทศบาลตำบล ฉวาง ให้เป็น ปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
๕. การสรรหาคณบดีคนเก่ง					
การสรรหาคณบดีคนเก่ง - การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ - การคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็น ต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุ บุคคลเป็นพนักงานเทศบาล	ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามคุณสมบัติ ที่กำหนด และสามารถสรรหาคณบดี คนเก่ง เหมาะสมกับภารกิจงานของ เทศบาลตำบลฉวาง	๑. ขอใช้บัญชีผู้สอบ แข่งขันได้ จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒. ดำเนินการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	ผู้สอบแข่งขันได้ ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างของเทศบาลตำบลฉวาง	ไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ หรือ หกคน บัญชีสอบแข่งขัน จึงทำให้ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งตามที่ขอใช้บัญชีฯ	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
๖. การพัฒนาบุคลากร					
การพัฒนาบุคลากร - การทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและ สายอาชีพตามสมรรถนะ - การจัดฝึกอบรม และ ศึกษา ดูงาน - การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทัวถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และ ทักษะการทำงานที่ เหมาะสม สอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร ๒. มุ่งพัฒนาบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม ให้กับบุคลากรในองค์กร	๑. พัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ความสามารถ และ ทักษะที่เหมาะสม ๒.บุคลากร นำ ความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ ที่ได้รับ จากการพัฒนา มาปรับ ใช้ปฏิบัติงาน ตาม อำนาจหน้าที่ของตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จัดโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน จำนวน ๑ หลักสูตร ๒. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลฉวาง เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงาน ภายนอก จำนวน ๖ ราย ๓. รายงานผลการดำเนินงานด้านการ พัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑.เนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ทำให้บุคลากรไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ ๒. การติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรยังขาด ความต่อเนื่อง	๑. ปรับรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ๒.ส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการ พัฒนาตนเองส่งเสริมในการพัฒนาตนเองใน ทุก ๆ ด้าน ๓. ควรมีการติดตามผล และ ประเมินผลการ ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง อย่างเป็นระบบ จะ สัก ต่อการพัฒนาบุคลากร มี ประสิทธิภาพ และเกิด ความ เป็นรูปธรรม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต					
การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร ๒. เพื่อเสริมสร้าง ความมั่นคง ขวัญ กำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร	การจัดสถานที่ทำงาน การแบ่งสัดส่วน ชัดเจน สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ดูแลด้านความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สิ่งแวดล้อมที่ดี ในสถานที่ทำงาน	๑. เข้าร่วมโครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office) โดยนำมาตรฐานสำนักงาน สีเขียว มาใช้บริหารจัดการ สภาพแวดล้อม ของอาคารสำนักงาน ๒. จัดโครงการดับเพลิงขั้นต้น และการ ฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ ประจำปี ๒๕๖๕ เพื่อให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อม รับมือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน มีแนวทางปฏิบัติ ในทิศทางเดียวกัน ๓. สถานที่ทำงานน่าอยู่ คุณภาพแสง เสียง และอากาศมีความเหมาะสม มีพื้นที่สีเขียว มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ห้องน้ำสะอาด และมีพื้นที่สูบบุหรี่ชัดเจน	พื้นที่บริเวณรอบอาคารสำนักงาน ในยังมีบางจุด ยังมี การเกาะอาศัยของ นกพิราบ ซึ่งเป็นสัตว์ พาหะนำโรค	แจ้งให้ หน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินการ แก้ปัญหานกพิราบ โดยการติดตั้งอุปกรณ์ สำหรับกำจัดนกมา เกาะตามบริเวณรอบ อาคารสำนักงาน



ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
๙. การรับโอนพนักงานเทศบาลพนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่น					
การรับโอนพนักงาน เทศบาลพนักงานส่วน ตำบล และข้าราชการ ประเภทอื่น	เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงาน ส่วนตำบล และ ข้าราชการประเภทอื่น มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติ ราชการ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น	๑. เทศบาลตำบล ฉวาง มีบุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ดำเนินการตามที่ ระเบียบฯ กำหนด	พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการ ประเภทอื่น ได้ มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติ หน้าที่ ราชการด้านต่าง ๆ และมีประสิทธิภาพ มาก ยิ่งขึ้น	๑. พนักงานเทศบาล หรือ ข้าราชการประเภทอื่น ส่ง เอกสารไม่ครบถ้วน ทำ ให้ เกิดความล่าช้าในการยื่น เอกสารให้คณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัด นนทบุรีพิจารณา ๒. การประสานงาน เจ้าหน้าที่ ที่ผู้รับผิดชอบไม่ ชัดเจน	ประสานงาน เจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบ เบื้องต้น และระบุเอกสารที่ เกี่ยวข้องให้ถูกต้อง 

ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เทศบาลฉวาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

รายละเอียดข้อมูล	ประเภททั่วไป (ระดับชำนาญงาน)	ประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการ)
การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	จำนวน ๐ ราย	จำนวน ๐ ราย

๒. การโยกย้าย

รายละเอียดข้อมูล	จำนวน
๒.๑ การย้ายพนักงานเทศบาล ไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน	จำนวน ๐ ราย
๒.๒ การย้ายพนักงานเทศบาล ไปดำรงตำแหน่งสายงานอื่นในระดับเดียวกัน	จำนวน ๐ ราย

Amv ✓

๓. การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ

๓.๑ การจัดฝึกอบรม โดยฝ่ายพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามเทศบัญญัติงบประมาณ รายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕				จำนวน หลักสูตร	
				๑	
๓.๒ การจัดส่งบุคลากรเทศบาลตำบลฉวางเข้าร่วมโครงการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	ผู้บริหาร เทศบาล	สมาชิกสภา เทศบาล	พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	๕	๖	๔	-	๔

Amv ✓

สรุปรับโอน และให้ โอนพนักงานเทศบาล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่	ส่วนราชการ	รับโอนพนักงาน เทศบาล (จำนวน)	ให้โอนพนักงานเทศบาล (จำนวน)	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดเทศบาล	-	-	
๒	กองคลัง	๑	๑	
๓	กองช่าง	-	-	
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	
๕	กองการศึกษา	-	-	
๖	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	-	-	
	รวม	๑	๑	

Amv ✓

สรุปอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลฉวาง

ที่	ส วนราชการ	พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	หมายเหตุ
		คนครอง	คนครอง	คนครอง	คนครอง	
	ปลัดเทศบาล	๑	-	-	-	
	รองปลัดเทศบาล	๑	-	-	-	
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๕	๒	๗	-	
๒	กองคลัง	๒	-	-	-	
๓	กองช่าง	๑	-	-	-	
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒	๑	-	-	
๕	กองการศึกษา	๑	-	-	-	
๖	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	
	รวม	๑๓	๓	๗	-	

รวมจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ คน

