



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ (กองช่าง) โทร. ๐ ๕๕๙๖ ๐๒๑๐

ที่ ศก.๙๑๑๐๕/ต

วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตร “การปรับเงินเดือนและเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การเลื่อนเงินเดือนผู้ได้รับ การปรับเงินเดือน หลักเกณฑ์การรับ
โอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น(ใหม่) ทิศทางและการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ

เรื่องเดิม

ตามหนังสือมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ อว ๐๖๐๕.๓๓/ว ๓๔๑๒ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๗
เรื่อง ขอเชิญร่วมโครงการฝึกอบรม โดยเข้ารับการอบรมในระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมศรี
ลำดวน อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ นั้น

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ ได้พิจารณาให้ ข้าพเจ้าพันจ่าเอกประยูร โคตมูล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
กองสวัสดิการสังคม เข้าร่วมประชุมตามโครงการดังกล่าว ในระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมศรี
ลำดวน อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ตามคำสั่ง ๔๕๘/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้า
รับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ โครงการฝึกอบรมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการใช้ประโยชน์และ
แนวทางในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับวิสัยทัศน์ในการทำงาน ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ) พันจ่าเอก

(ประยูร โคตมูล)


ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

/ความเห็น...

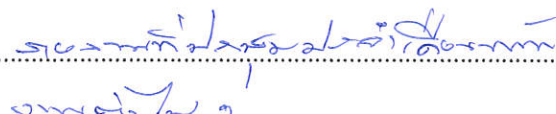
ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(ลงชื่อ)


(นายอาทิตย์ คัมเนาว์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล


.....
.....

(ลงชื่อ)


(นายพงษ์ศักดิ์ มุ่งหามกลาง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลฮีเซ


.....
.....

(ลงชื่อ)


(นายสุวรรณ โสตา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฮีเซ

แบบรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม

๑. ชื่อ- สกุล พันจ่าเอกประยูร โคตมูล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโอ๊ะโฮะ

๒. โครงการ/หลักสูตร “หลักสูตรการปรับเงินเดือนและเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง
พนักงานจ้าง การเลื่อนเงินเดือนผู้ได้รับ การปรับเงินเดือน หลักเกณฑ์การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น
(ใหม่) ทิศทางและการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น”

จัดโดย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

๓. ระยะเวลาในการเดินทางไปเข้ารับการฝึกอบรม

วันที่ ๒๐ - ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๗

๔. สถานที่ฝึกอบรม โรงแรมศรีลำตาवन อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

๕. วัตถุประสงค์ในการเข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมสังเกตการณ์

๕.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ และมีแนวทางปฏิบัติในประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการปรับ
เงินเดือนชดเชยให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๕.๒ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ และมีแนวทางปฏิบัติในประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการปรับ
เงินเดือนชดเชยให้แก่ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษา

๕.๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ และดำเนินการเกี่ยวกับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวให้แก่
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้อย่างถูกต้อง

๕.๔ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลื่อนเงินเดือนให้แก่
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ที่ได้รับการปรับเงินเดือนชดเชย ได้อย่างถูกต้อง

๕.๕ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถดำเนินการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น (ใหม่)
ได้อย่างถูกต้อง

๕.๖ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการสำคัญและทิศทางการบริหารงานบุคคลส่วน
ท้องถิ่นในเรื่องต่าง ๆ ที่จะมีการเปลี่ยนแปลง

๕.๗ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๗. เนื้อหาสรุปจากการอบรม

วิทยากรโดย นายจิรพัฒน์ น้อยเพ็ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับเงินเดือนชดเชยให้แก่ข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานจ้าง

- หลักเกณฑ์และขั้นตอนการปรับเงินเดือนชดเชยให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

วันที่ ๑ พ.ค. ๒๕๖๗ และวันที่ ๑ พ.ค.๒๕๖๘

- แนวทางปฏิบัติการปรับเงินเดือนชดเชยให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

หลักเกณฑ์และแนวทางเกี่ยวกับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

- หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

หลักเกณฑ์การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

พ.ศ. ๒๕๖๗(ใหม่)

- ความหมายข้าราชการตามกฎหมายอื่น
- คณะกรรมการคัดเลือกเพื่อรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น
- ขั้นตอนแนวทางการพิจารณาปรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น
- เกณฑ์การพิจารณาความรู้ความสามารถเพื่อรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น
- การเทียบประเภท ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งเพื่อรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น

ทิศทางและการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

- การแก้ไขและเพิ่มเติม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- อำนาจหน้าที่ของ ก.กลาง ก.จังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หลังจากแก้ไข พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ทิศทางหลักเกณฑ์การสอบคัดเลือก และคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งบริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น และสายงานผู้บริหารสถานศึกษา
- ทิศทางหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ทิศทางการโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งหรือเพื่อให้การปฏิบัติมีประสิทธิภาพ
- ทิศทางการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน ของ อปท.

๘. ประโยชน์ที่ทางราชการ/ประชาชนได้รับจากการฝึกอบรม/เข้าร่วมสังเกตการณ์

๘.๑ สามารถนำความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์ ทักษะ หรืออื่น ๆ ที่ได้รับในการอบรมนำมาเพื่อมาปรับเงินเดือน ขตเคยให้แก่ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง และครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษารวมถึงดำเนินการเกี่ยวกับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้อย่างถูกต้อง

๘.๒ นำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ ที่ได้จากการอบรมมาดำเนินการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น (ใหม่) ได้อย่างถูกต้อง รวมถึงมีความเข้าใจในหลักการสำคัญและทิศทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในเรื่องต่าง ๆ ที่จะมีการเปลี่ยนแปลง

๙. ข้อเสนอแนะ แนวความคิดที่นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานที่สอดคล้องกับข้อ ๘

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบุคคลเป็นปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายๆ แห่งการปรับปรุงประสิทธิภาพให้ได้ผลอย่างแท้จริงนั้นต้องอาศัยทั้งเวลา ความตั้งใจ และความอดทน การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบุคคลต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาองค์ความรู้ โดยเฉพาะความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องมีการพัฒนาตั้งแต่ระดับพื้นฐานในแต่ละด้าน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในแต่ละด้านอย่างแท้จริงและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

สรุปเนื้อหาการอบรม

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับเงินเดือนชดเชยให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานจ้าง

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การจัดตั้งส่วนราชการหรือการปรับปรุงโครงสร้าง

๑. การกำหนดส่วนราชการใหม่ (กองระดับตน หรือกองระดับกลาง)

๒. การปรับประเภท (สามัญ ระดับสูง หรือพิเศษ)

๓. การปรับปรุงทั้งโครงสร้างและระดับตำแหน่ง

ปรับปรุงจากงาน / สร้างกลุ่มงานเป็นฝ่าย หรือปรับปรุงจากฝ่ายเป็นกองระดับต้น

หรือปรับปรุงจากกองระดับตน เป็นกองระดับกลาง หรือปรับปรุงจากกองระดับกลาง เป็นสำนักระดับสูง

หรือการยุบรวมกองระดับกลาง แล้วยกฐานะเป็นสำนักระดับสูง)

๔. การปรับปรุงระบบงานภายใน (การกำหนดงานเพิ่ม กำหนดกลุ่มงาน หรือฝ่ายขึ้นใหม่)

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ของ อบจ.

ตำแหน่งบริหาร	ประเภท/ระดับ
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: 5px auto;"> อบรม.ครช.ข้อบัญญัติ 1,000 อบ. + ดำรงปลัด อบจ. ระดับสูง ไม่น้อยกว่า 2 ปี = 14,5000 *2 </div>
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง 1 อัตรา บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง 1 อัตรา (ปรับปรุงเป็นระดับสูงได้ ตามเงื่อนไขที่กำหนด)
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับสำนัก	อำนาจการท้องถิ่น ระดับสูง
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับกอง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง
หัวหน้าฝ่าย	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น

การกำหนดตำแหน่งรองปลัด/ หัวหน้าส่วนราชการ /หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน

๑. ตัวชี้วัดพื้นฐาน

๑.๑ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕

ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอ เฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยปีงบประมาณที่ขอคำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและที่กำหนดรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี)

๑.๒ งบเพื่อการพัฒนา

ตรารายจ่ายเพื่อการลงทุนตามระเบียบ มท.ว่าด้วยวิธีการงบประมาณฯ งบเพื่อการพัฒนาด้านบุคลากร คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ อาหารเสริมนม อาหารกลางวัน งบอุดหนุนกิจการไฟฟ้า ประปา การศึกษา ในปีที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๑.๓ อัตรารว่าง

การขอปรับปรุงส่วนราชการหรือจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ ส่วนราชการเดิมต้องมีสัดส่วนอัตรารว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.จ. สรรหา

๒. ตัวชี้วัดค่างาน

๑. ลักษณะงาน	(๑๐๐ คะแนน)
๒. การบริหารงาน การจัดการ	(๑๕๐ คะแนน)
๓. การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	(๕๐ คะแนน)
๔. การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	(๑๐๐ คะแนน)
๕. ความท้าทายในการคิดหรือความคิดสร้างสรรค์	(๑๐๐ คะแนน)
๖. ขอบเขตผลกระทบของงาน	(๑๐๐ คะแนน)
รวม	๖๐๐ คะแนน

เกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง

คะแนนรวม	ระดับตำแหน่ง
ตั้งแต่ ร้อยละ 60 ขึ้นไป	ต้น
ตั้งแต่ ร้อยละ 70 ขึ้นไป	กลาง
ตั้งแต่ ร้อยละ 80 ขึ้นไป	สูง

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่มีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕

กรณีในระหว่างปีงบประมาณมีการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงระดับตำแหน่งสูงขึ้น กรณีในระหว่างปีงบประมาณมีการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงระดับตำแหน่งสูงขึ้น ปัญหา คือ จะคิดภาระค่าใช้จ่ายตามระยะเวลาที่เหลือหรือคิดเต็มปีงบประมาณ

เพื่อแสดงถึงข้อมูลที่แท้จริง กรณีมีการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงระดับตำแหน่งสูงขึ้น จึงให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายทั้งปี (๑๒ เดือน) ไม่ว่าจะขอกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งในเดือนใด ทั้งกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งเดิมปรับปรุงระดับตำแหน่งสูงขึ้น และกรณีที่ต้องกำหนดตำแหน่งรองรับ คนเดิมเป็นการเฉพาะราย เนื่องจากหากได้รับความเห็นชอบ อปท. ก็จะต้องเตรียมรับภาระค่าใช้จ่าย ในปีต่อไปเป็นจำนวนเต็มทั้งปีงบประมาณ

ปีงบประมาณที่ผ่านมา

๑. รายการเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของปีที่ผ่านมา
๒. รายการประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนวณตามที่ รายงานประจำปีที่ผ่านมา ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ผ่านมา จ่ายจริง ตามเทศบัญญัติงบประมาณ

ปีงบประมาณที่ขอ

๑. รายการเงินเดือน ค่าจ้างให้คำนวณตามกรอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี)
๒. รายการประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนวณตามรายการที่ตรา ในเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่ขอ

ตัวอย่างการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคล

ปีงบประมาณที่ผ่านมา

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 มีกรอบอัตรากำลัง 200 อัตรา มีภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง จำนวน 8,000,000 บาท อัตราร่าง 25 อัตรา จ่ายจริงจำนวน 7,500,000 บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นตั้งไว้จำนวน 4,000,000 บาท จ่ายจริงจำนวน 3,000,000 บาท สามารถคำนวณได้ ดังนี้

- เงินเดือน/ค่าจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำลังปีที่ผ่านมา (ปี 2564) จำนวน 8,000,000 บาท

- ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงปีที่ผ่านมา (ปี 2564) จำนวน 3,000,000 บาท

รวมทั้งสิ้น (8 ล้าน + 3 ล้าน) 11,000,000 บาท

คิดเป็นร้อยละของข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม ปีที่ผ่านมา (ปี 2564) ซึ่งตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน 40,000,000 บาท คิดเป็นร้อยละ

$$\frac{11 \text{ ล้านบาท} \times 100}{40 \text{ ล้านบาท}} = 27.50$$

40 ล้านบาท

ตัวอย่างการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคล

ปีงบประมาณที่ขอ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2565 มีกรอบอัตรากำลัง 200 อัตรา ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง รวมกับ ภาระค่าใช้จ่ายที่ได้รับผลกระทบจากการปรับปรุงตำแหน่ง เป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น จำนวน 8,200,000 บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่น ที่ตั้งไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ จำนวน 4,000,000 บาท สามารถคำนวณได้ ดังนี้

- เงินเดือน/ค่าจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำลังปีที่ขอ (ปี 2565) รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่ได้รับผลกระทบจากการปรับปรุงตำแหน่ง จำนวน 8,200,000 บาท

- ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ตั้งไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติปีที่ขอ (ปี 2565) จำนวน 4,000,000 บาท รวมทั้งสิ้นจำนวน 12,200,000 บาท (8.2 ล้าน + 4 ล้าน)

คิดเป็นร้อยละของข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติมปีที่ขอ (ปี 2565) ซึ่งตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน 41,000,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.76

สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ผ่านมาและปีที่ขอปรับปรุงรวมกันเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 28.63 (27.50 + 29.76 หาร 2)

24

๑๐. รูปภาพประกอบ

