บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลกาบเชิง
ที่ สร ๗๖๕๐๑ / **วันที่** ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕
เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกาบเชิง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลกาบเชิง

๑. เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลกาบเชิงได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกาบเชิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไปแล้วนั้น เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกาบเชิง ทุกส่วนราชการ ทั้งคณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาล ในการส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนารับทราบปัญหาและเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเองตามสายงาน และตามงานที่ได้รับหมอบหมาย และได้ปรับปรุงการดำเนินงานและการบริหารงานของเทศบาล เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายรวดเร็วและทันท่วงทีมากขึ้น

๒. ข้อเท็จจริง

จึงขอรายงานผลการดำเนินการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดตามบัญชีสรุปผลการดำเนินงานที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวกฤตยา รสหอม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

.....

(นายวนัส พรหมบุตร)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

.....

(นายบัญญพนต์ สุจินดา)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลกาบเชิง

ความเห็น/คำสั่ง ของนายกเทศมนตรีตำบลกาบเชิง

.....

(นายสาคร คงสุข)
นายกเทศมนตรีตำบลกาบเชิง

รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลกาบเชิง อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ เพื่อประกาศใช้ทัน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด เสนอขอความเห็นชอบต่อคณกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์	๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลกาบเชิงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ ๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกาบเชิง ๔. เพื่อให้เทศบาลตำบลกาบเชิงสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล	- สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด	๑.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกาบเชิง ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภทและระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีพิจารณา ๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือลดจำนวน/ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ	- ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลมีแนวโน้มสูงขึ้น ทำให้ไม่อาจขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ - หน่วยงานต้องทบทวนและกำหนดมาตรการที่จะลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - การสรรหาพนักงานจ้าง	- เพื่อช่วยให้สามารถสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน	- การสรรหาดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ระเบียบกฎหมายกำหนด	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด ๒. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/ มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔. มีแผน และสามารถ สรรหาพนักงานจ้าง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง	- บัญชีผู้สอบแข่งขันได้มีผู้สอบผ่านจำนวนน้อย แต่อัตราว่างมีมากกว่า และหมดบัญชีแล้ว - เมื่อตำแหน่งที่ร้องขอหมดบัญชีลง เทศบาลจึงได้มีการประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดัน ให้ภารกิจของหน่วยงาน สามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	การดำเนินไปตามหลักเกณฑ์และข้อตกลง	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธี การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละ กอง/ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการ คัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือ สมรรถนะ สูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และ เป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น	- ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และมีหลักฐานเชิงประจักษ์

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและ มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการ ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการ ส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาล ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และแข่งขันกันด้วยผลงาน	
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย - ให้บุคคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลกาบเชิง เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคคลากรในสังกัด	- เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล	- จำนวนพนักงานที่รับทราบและปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม	๑. มีการจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลกาบเชิง เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากรในสังกัด ตามประกาศเทศบาลตำบลกาบเชิง เรื่องประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลกาบเชิง ๒. ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานและเจ้าหน้าที่รับทราบ	- พนักงาน เจ้าหน้าที่ ของเทศบาลตำบลกาบเชิง มีความประพฤติเรียบร้อย ปฏิบัติตนเหมาะสม เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง - การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง	- เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทน อัตรากำลังที่ว่าง	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการสรรหา	การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง **<u>ขั้นตอนการดำเนินการ</u>** ๑. เมื่อเทศบาลพิจารณาการใช้กำลังคนให้มีความเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการก็จะกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นทิศทางในการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ๒. เทศบาลจะดำเนินการประกันรับสมัครสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างให้เป็นไปตามระเบียบ/หลักเกณฑ์ ๓. เมื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นที่เรียบร้อยแล้ว พนักงานจ้างตามภารกิจจะต้องรายงานขออนุมัติจ้างให้ ก.ท.จ. จังหวัดสุรินทร์เป็นผู้ให้ความเห็นชอบ ส่วนพนักงานจ้างทั่วไปเทศบาลสามารถเสนอตามประกาศที่รับสมัครเนื่องจาก ก.ท.จ.จังหวัดสุรินทร์ ได้เห็นชอบเป็นหลักการกรณีการแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป ๔. เทศบาลออกคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้าง รายงานเอกสารที่เกี่ยวข้องส่งตัวเพื่อปฏิบัติงานตามสั่งการต่อไป	-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖. การพัฒนาบุคลากร - จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	- เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้เข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลกาบเชิง โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาหลายๆมิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลกาบเชิง	๑. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๑ เล่ม ๒. ก.ท.จ.สุรินทร์ ให้ความเห็นชอบ และประกาศบังคับใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป	๑. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ๒. ส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่	- เป็นการส่งเสริมการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ อีกทั้งได้เปิดโลกทัศน์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับหน่วยงานอื่น เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ - คัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. เพื่อให้บุคลากรในเทศบาลตำบลกาบเชิง มีความก้าวหน้าในสายอาชีพมีการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ๒. เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน	- ความสำเร็จของจำนวนพนักงานที่ได้ร้องขอและได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	**งานเลื่อนระดับ** <u>ขั้นตอนการดำเนินการ</u> ๑. งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด แจ้งพนักงานเทศบาลผู้มีคุณสมบัติประเมินผลงาน ๒. พนักงานเทศบาล จัดทำบันทึกแจ้งขอรับการประเมินคุณสมบัติและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานเป็นระดับชำนาญงาน	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			๓. งานการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบข้อมูลคุณสมบัติต่างๆและดำเนินการ ตามระเบียบ/หลักเกณฑ์ ๔. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานเป็นระดับชำนาญงาน ๕. คณะกรรมการดำเนินการประชุมพิจารณาตามระเบียบหลักเกณฑ์ ๖. คณะกรรมการรายงานผลการพิจารณาการประเมินคุณสมบัติและประเมินผลงาน ๗. รายงานขอความเห็นชอบเลื่อนและแต่งตั้ง ไปยังอำเภอเมืองสุรินทร์ ก.ท.จ.จังหวัดสุรินทร์ ๘. หลังจาก ก.ท.จ. จังหวัดสุรินทร์ มีมติเห็นชอบและอำเภอกาบเชิง แจ้งมติให้ทราบแล้ว ดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้ง รายงานเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงาน และบันทึกข้อมูลในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ <u>ผลการดำเนินงาน</u> - ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีพนักงาน มีพนักงานเทศบาลขอรับการประเมินคุณสมบัติและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับ	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			ชำนาญงาน จำนวน ๒ ราย ดั้งนี้ -นางสาวสันทนี ทองเหลื่อม ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน เห็นชอบเลื่อนและแต่งตั้งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ -นายธีรเดช ธนาบูรณ์ ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน เห็นชอบเลื่อนและแต่งตั้งนายช่างโยธาชำนาญงาน วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔	
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต - การพิจารณาความดีความชอบตามผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเสมอภาค ละสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ความผาสุกและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความสำเร็จต่อการดำเนินงานให้สำเร็จลุลวงตามหลักเกณฑ์	การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจประจำปี **<u>การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล</u>** **<u>ขั้นตอนการดำเนินการ</u>** ๑.ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการกำหนดโควตาแล้ววงเงินเลื่อนขั้น ๒.บันทึกข้อความขออนุมัติดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและประชุมคณะกรรมการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ๔. บันทึกรายงานผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			จะทำคำสั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือน และเอกสารประกอบต่างๆเช่น รายงานการประชุมพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ฯลฯ ๕.รายงานการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้อำเภอ จังหวัดทราบ **<u>การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล</u>** **<u>ขั้นตอนการดำเนินการ</u>** ๑.ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้น ๒.บันทึกข้อความขออนุมัติดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและประชุมคณะกรรมการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ๔. ประกาศฐานในการคำนวณและอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณ เพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล ๕. บันทึกรายงานผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน จะทำคำสั่งการเลื่อนเงินเดือน แบบรายงานต่างๆ และเอกสารประกอบต่างๆเช่น รายงานการประชุมพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ฯลฯ ๖. แจ้งคำสั่งการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			๗.รายงานการเลื่อนเงินเดือนให้อำเภอ จังหวัดทราบ **<u>การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล</u>** **<u>ขั้นตอนการดำเนินการ</u>** ๑. เมื่อส่วนราชการได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองฯ เพื่อตรวจสอบพิจารณาผลคะแนน และจัดส่งผลคะแนนให้กับคณะกรรมการพิจารณา เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามระเบียบ/หลักเกณฑ์ ๒. วงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔	