



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนด อัตราดำเนินของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ ปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบ กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายสมบัติ หล้าธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

งานการเจ้าหน้าที่	
ปลัด อบต.	
หัวหน้าส่วน	
เจ้าหน้าที่	
ผู้พิมพ์	

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีผลต่อเทศบาล ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงการจำแนกกระดั้คุณภาพทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของพนักงานส่วนตำบล โครงสร้างพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ ในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด ๐๑								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจ้างทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	



หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสันทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม ๑๑								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น								
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน ๑๒								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น								
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙๒	๙๒	๙๒	๙๒	-	-	-	



๒.๗ การจำแนกคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญา โท หรือ เทียบเท่า	ปริญญา เอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๒	๑๐	๘	-	๒๐
ข้าราชการหรือพนักงาน ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	-	-	-	๖	๖	-	๑๒
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	๑	-	-	๑
พนักงานจ้าง	-	๖	๗	๒๖	๑	-	๔๐
รวม	-	๖	๙	๔๓	๑๕	-	๗๓

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงวิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัด ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น(๒)	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงาน สาธารณสุขฯ ๕) นักบริหารงาน การศึกษา ๖) นักบริหารงาน สวัสดิการ ๗) นักบริหารงาน การเกษตร	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการคลัง ๗) นักวิชาการจัดเก็บ รายได้ ๘) นักวิชาการสาธารณสุข ๙) นักวิชาการศึกษา	๑) เจ้าพนักงานธุรการ (๒) ๒) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๓) เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ๔) เจ้าพนักงานพัสดุ ๕) นายช่างโยธา

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕	
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๒
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๓
วิชาการ	-	-	๒	๕	๓	-	-	-	๑๐
ทั่วไป	-	-	-	๑	๒	-	๑	-	๔
ข้าราชการหรือพนักงาน ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	-	-	-	-	๔	๒	๓	๓	๑๒
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑
พนักงานจ้าง	-	๖	๘	๑๒	๕	๖	๓	๑	๔๐
รวม	-	๖	๑๐	๑๘	๑๕	๙	๘	๗	๗๓

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของเทศบาลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๒	ครู	๑	-	-	๑
๓	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-
รวม		๑	-	-	๑



บทที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารและคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงกำหนด เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงจำนวน ๑๕๙ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับ



การปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาวินัยตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของการปฏิบัติงานที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศ โดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.ท.กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวัง จากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศ โดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากร ซึ่งจะเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แก

ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะ การสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถ นำแนวคิดที่ได้รับการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนา บุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ และ ทักษะคิด (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็ก ที่ต้องใช้ เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการ ฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่ บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชา หรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้น มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงาน ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบ การปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาทักษะความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐาน การทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากร ที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไข ปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือ ผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึง การใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่ง ผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดแนวทางแก้ไข

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ มักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Mult Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงกำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัลมนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเห็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต การมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข



๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงเพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

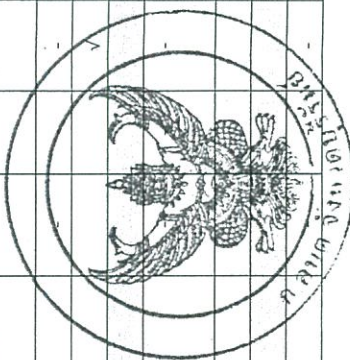


๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงวิเศษและสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์พัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายบุญเกิด วรรณสุทธิ์	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	ปริญญาโท (ร.ม.)	๓ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง				
๒	นายธนฤทธิ์ จันทรมาม	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	ปริญญาโท (ร.ม.)	๖ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	✓			
๓	ส้านักปลัด อบต.									
๔	นางตุลารัตน์ พลจันทร์	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงาน อบต.)	ต้น	ปริญญาโท (ร.ม.)	๖ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น			✓	
๕	ว่าง	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๖	สืบทอดวิชา ชุมวิเศษ	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	ปริญญาโท (ร.ม.)	๓ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล		✓		
๗	นางสาวเกษร สีลาเนา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	ปริญญาตรี (บ.บ.)	๑๐ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	✓			
๘	นายบรรลือ สุขเย็นดี	นิติกร	ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (บ.บ.)	๕ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนิติกร		✓		
๙	นายอลงกต เทียมตรี	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (ศ.บ.)	๘ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	✓			
๑๐	นางเจษฎาภรณ์ ดีสุทธิ์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	ปวส. (เทคนิคยานยนต์)	๑๐ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			✓	
๑๑	นางอริสา ปัญญาเดชาพันธ์	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	ปริญญาตรี (บ.บ.)	๖ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง ระดับต้น		✓		
๑๒	นางพรเพ็ญ จันทรมาม	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	ปริญญาตรี (บ.บ.)	๑๗ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	✓			
๑๓	ว่าง	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	ปริญญาตรี (บ.บ.)	๑๒ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการคลัง				
๑๔	ว่าง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	-	-	-				ว่าง
๑๕	นายชาญยุทธ สิมส์ตา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	-	-	-				ว่าง
๑๖	ว่าง	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก.	ปวท. (การจัดการทั่วไป)		หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ				
๑๗	นายบัญชา เลิศล้ำ	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	-	-	-				
๑๘	ว่าง	นายช่างโยธา	ชำนาญการ	ปริญญาตรี (ว.บ.)	๑๖ ปี	หลักสูตรนายช่างโยธา				

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๘	นายวิสุทธิ์ พิมพ์นันท	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	ปวท. (คอมพิวเตอร์)	๑๒ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ			✓	
๑๙	นางสาวสุภาวดี กองสารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	ต้น	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๒๐	นางสาวสุนทรี จอกทอง	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	ปริญญาตรี (ส.บ.)	๖ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	✓			
๒๑	นางสาวสุภาวดี กองสารณสุข	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๒๒	นางกรรณ พุมพิลา	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (บ.บ.)	๑๐ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	✓			
๒๓	นายสุวิทย์ ห่อโสม	นักบริหารงานการศึกษา	ปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (ว.บ.)	๒ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา	✓			
๒๔	นางจิตภา อุนกัณฑ์	นักบริหารงานสวัสดิการฯ	ต้น	ปริญญาโท (ร.ม.)	๖ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการฯ ระดับต้น				
๒๕	นางสาววิไล ศรีสุพรรณ	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	-	-	-			-	ว่าง
๒๖	นางสาววิไล ศรีสุพรรณ	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	ปริญญาตรี (ร.บ.)	๑๒ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน			✓	
๒๗	นางสาววิไล ศรีสุพรรณ	นักบริหารงานเกษตร	ต้น	-	-	-			-	ว่าง
๒๘	ว่าที่ร้อยตรี ปภาวีน เจริญศิริ	ผู้อำนวยการเกษตร	ชำนาญการ	ปริญญาโท (ร.ม.)	๑๒ ปี ๖ เดือน	-			-	
๒๙	นายอรรถพร กองสารณสุข	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	-	-	-			-	ว่าง



บทที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์การให้บริการส่วนตำบลชุมแสงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การให้บริการส่วนตำบลชุมแสงเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงจัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

"ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐"

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงจัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์การให้บริการส่วนตำบลชุมแสงดังนี้

๑) พัฒนาศูนย์การให้บริการส่วนตำบลชุมแสงให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศูนย์การให้บริการส่วนตำบลชุมแสงให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศูนย์การให้บริการส่วนตำบลชุมแสงตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงจัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

"มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน"

๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาศูนย์การให้บริการ ๓ ปี เพื่อพัฒนาศูนย์การให้บริการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับกรอบปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง



๒) องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงเพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

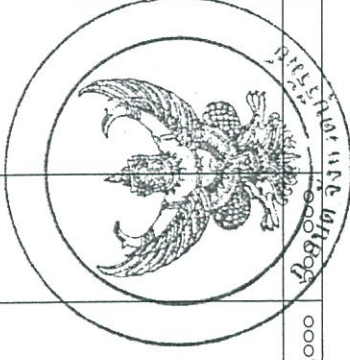
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๙๐)	-	-	-	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๙๐)	๑	๑	๑	๕๕๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	• หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑					
	• หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	๑	๑	๑	๑					
	• หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑					
	• หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑					
	• หลักสูตรนิติกร	๑	๑	๑	๑					
	• หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑					
	• หลักสูตรวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑					
	• หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑					
	• หลักสูตรนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑					
	• หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑					
	• หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑					
	• หลักสูตรนักสหกรณ์	๑	๑	๑	๑					
รวม			๕	๙	๒	๖๕๐,๐๐๐	๖๕๐,๐๐๐	๖๕๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี		งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑๗	๑๗	๑๗	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๗	๑๗	๑๗	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรบริหารส่วนตำบลชุมแสง
รวม			๓๔	๓๔	๓๔	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๗	๑๗	๑๗	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒) การฝึกอบรม	องค์การบริหารส่วนตำบลแสง
รวม			๓๔	๓๔	๓๔	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การจัดสัมมนา ๓) การศึกษาดูงาน	องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐		

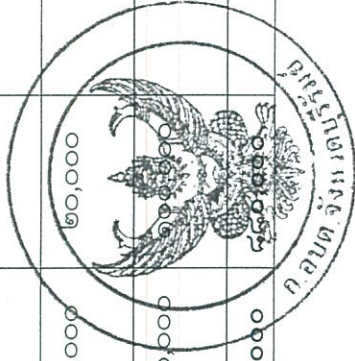
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านพุทธศักราชรับขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร	๑) โครงการจัดตั้งกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
	๒) โครงการอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน พนักงานส่วนตำบล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การศึกษาดูงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
รวม			๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๖๔๐,๐๐๐	๖๕๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒	๒	๒	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึกและคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๙๒๐,๐๐๐	๙๓๐,๐๐๐	๘๘๐,๐๐๐	



บทที่ ๕

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ

ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีประกอบด้วย

๑. นายกององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
 ๒. ปลัดองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
 ๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
 ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
 ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกององค์ปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๗๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติม ให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัด ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน องค์กร เป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็น ได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความ จำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอน ภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ

ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม

จำนวน 60,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนกรณีองค์การบริหารส่วนตำบล
ชุมแสงไม่ได้เป็นหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง และมีความจำเป็นต้องส่งเจ้าหน้าที่
ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง เข้าร่วมการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
-เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม
และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.2557

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

จำนวน 50,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร
และนอกราชอาณาจักรของพนักงานและพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ
ค่าเช่าที่พักและค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นต้องจ่ายเนื่องในการเดินทางไปราชการ
-ตามระเบียบระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
ของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2555 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561
-หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว5306 ลงวันที่
13 มิถุนายน 2568 เรื่อง วิธีการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ค่าใบเสร็จและแบบบัญชีต่างๆ

จำนวน 15,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใบเสร็จและแบบบัญชีต่างๆ
ที่ใช้ในการกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
-เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่าย
ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2562

โครงการออกบริการจัดเก็บภาษีนอกสถานที่

จำนวน 20,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายตามโครงการออกบริการจัดเก็บภาษีนอกสถานที่
-เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่าย
ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
-เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570)
เพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2565 หน้า 21 ลำดับ 1

โครงการออกสำรวจภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และภาษีป้าย

จำนวน 40,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายตามโครงการออกสำรวจภาษีที่ดิน
และสิ่งปลูกสร้าง และภาษีป้าย
-เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่าย
ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
-เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570)
เพิ่มเติม ครั้งที่ 1/2566 หน้า 26 ลำดับ 1



รายจ่ายเกี่ยวกับการรับรองและพิธีการ

ค่ารับรอง

จำนวน 20,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการรับรองในการจัดการประชุมราชการ

-เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่าย

ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562

-เป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0808.2/ว 0766

ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2563

รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ

ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม

จำนวน 60,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนกรณีองค์การบริหารส่วน

ตำบลชุมแสงไม่ได้เป็นหน่วยงานจัดฝึกอบรมเองและมีความจำเป็น

ต้องส่งเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

เข้าร่วมการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น

-เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึก

อบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.2557

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

จำนวน 50,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและ

นอกราชอาณาจักร ให้แก่เจ้าหน้าที่ อบต.ชุมแสง ที่ได้รับอนุมัติ

ให้เดินทางไปราชการ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก

และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นต้องจ่ายเนื่องในการเดินทางไปราชการ

-เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

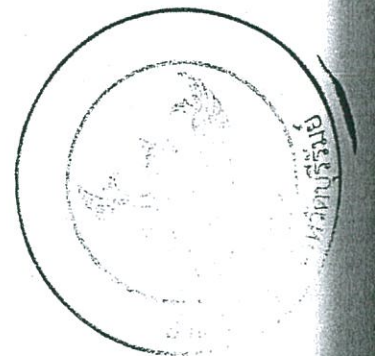
ไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2555 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง

(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561

-หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว5306 ลงวันที่

13 มิถุนายน 2568 เรื่อง วิธีการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ค่าใช้จ่ายในการจ้างเหมาบุคคลภายนอกในการปฏิบัติงาน
หน่วยบริการแพทย์ฉุกเฉิน

จำนวน 432,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างเหมาบุคคลภายนอก
ในการปฏิบัติงานหน่วยบริการแพทย์ฉุกเฉิน ทีมกู้ชีพ

กู้ภัย จำนวน 4 ราย ระยะเวลา 12 เดือน

-เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิก

จ่ายค่าใช้จ่ายในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น พ.ศ. 2562

-เป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท

0808.2/ว 7302 ลงวันที่ 30 กันยายน 2565

รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่าย
งบรายจ่ายอื่น ๆ

ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม

จำนวน 30,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนกรณีองค์การบริหารส่วน

ตำบลชุมแสงไม่ได้เป็นหน่วยงานจัดฝึกอบรมเองและมีความจำ

เป็นต้องส่งเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงเข้า

ร่วมการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น

-เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการ

ฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น

พ.ศ.2557

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

จำนวน 30,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร

และนอกราชอาณาจักร ให้แก่เจ้าหน้าที่ อบต.ชุมแสง

ที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง

เดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น

ต้องจ่ายเนื่องในการเดินทางไปราชการ

-เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายใน

การเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2555

และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561

-หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว5306 ลงวันที่

13 มิถุนายน 2568 เรื่อง วิธีการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ค่าจ้างเหมาบริการเช่าเครื่องถ่ายเอกสาร

จำนวน 42,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเช่าเครื่องถ่าย

เอกสารสำหรับใช้ในการปฏิบัติราชการ

-เป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท

0808.2/ว7302 ลงวันที่ 30 กันยายน 2565 เรื่อง

หลักเกณฑ์การดำเนินการจ้างเอกชนและการเบิกจ่ายเงิน

ค่าจ้างเหมาบริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ค่าจ้างเหมาบริการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์

จำนวน 108,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าจ้างเหมาบริการปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือด้านงาน

ด้านพัฒนาชุมชนและงานสังคมสงเคราะห์ เช่น

งานรับลงทะเบียนผู้ป่วยเอดส์ งานรับลงทะเบียนเด็กแรกเกิด

งานรับลงทะเบียนรับเงินสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามประเพณี

งานสำรวจข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคม งานจัดเก็บเอกสาร

ในสำนักงาน งานเดินหนังสือภายในสำนักงาน งานส่งหนังสือ

ภายนอกสำนักงาน งานจัดเตรียมเอกสาร/เตรียมสถานที่อบรม/

ประชุม งานอำนวยความสะดวกประชาชนที่มาติดต่อราชการ

และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 1 ราย ระยะเวลา 12 เดือน

-เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่ายค่า

ใช้จ่ายในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. 2562

-หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว 7302

ลงวันที่ 30 กันยายน 2565

รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบ
รายจ่ายอื่น ๆ

ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม

จำนวน 40,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนกรณีองค์การบริหารส่วน

ตำบลชุมแสงไม่ได้เป็นหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง และมีความ

จำเป็นต้องส่งเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

เข้าร่วมการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น

-เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายใน

การฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น

พ.ศ.2557



ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

จำนวน 20,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ให้แก่เจ้าหน้าที่ อบต.ชุมแสง ที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง เดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น ต้องจ่ายเนื่องในการเดินทางไปราชการ

-เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2555

และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561

-หนังสือกระทรวงมหาดไทย ค่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว5306 ลงวันที่ 13 มิถุนายน 2568 เรื่อง วิธีการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ค่าวัสดุ

รวม 120,000 บาท

วัสดุสำนักงาน

จำนวน 40,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าวัสดุต่างๆที่จำเป็นต้องใช้ในสำนักงาน เช่น กระดาษ แฟ้ม ปากกา ดินสอเครื่องใช้สำนักงานต่างๆ ฯลฯ

-เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562

- หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0808.2/ว 1095 ลงวันที่ 28 พฤษภาคม 2564

วัสดุงานบ้านงานครัว

จำนวน 10,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าจัดซื้อวัสดุงานบ้านงานครัว เช่น ผงซักฟอก สบู่ ถังมีด แก้วน้ำ ไม้กวาด แปรง น้ำยาดับกลิ่น น้ำดื่ม ฯลฯ

-เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562

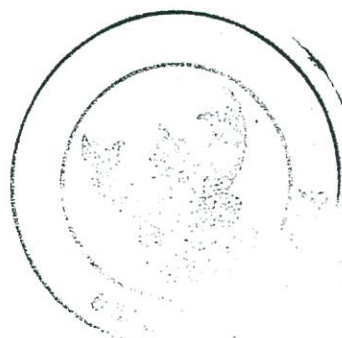
วัสดุโฆษณาและเผยแพร่

จำนวน 10,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าวัสดุโฆษณาและเผยแพร่ เช่น แผ่นป้าย ประชาสัมพันธ์ กระดาษเขียนโปสเตอร์ เมมโมร์การ์ด เอกสารเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ฯลฯ

-เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562

-หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0808.2/ว1095



งานไฟฟ้าสาธารณะ จำนวน 3 ราย ระยะเวลา 12 เดือน

รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะ

รายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ

ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม

จำนวน 20,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนกรณี

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ไม่ได้เป็นหน่วยงาน

จัดฝึกอบรมเอง และมีความจำเป็นต้องส่งเจ้าหน้าที่

ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง เข้าร่วมการฝึกอบรม

กับหน่วยงานอื่น

-เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการ

ฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2557

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

จำนวน 10,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

ในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ให้แก่เจ้าหน้าที่

อบต.ชุมแสง ที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการ เช่น

ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอื่น

ที่จำเป็นต้องจ่ายเนื่องในการเดินทางไปราชการ

-เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่าย

ในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2555

และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561

-หนังสือกระทรวงมหาดไทยที่ มท 0808.2/ว 4657

ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2565

ค่าวัสดุ

รวม 325,000 บาท

วัสดุสำนักงาน

จำนวน 15,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าวัสดุต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ใน

สำนักงาน เช่น กระดาษ แฟ้มปากกา ดินสอ

เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ ฯลฯ

-เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่าย

ค่าใช้จ่ายในการบริการงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562

-หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0808.2 /ว 1095

ลงวันที่ 28 พฤษภาคม 2564

-หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0810.3/ว 7506

ลงวันที่ 7 ตุลาคม 2565



รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่าย
งบรายจ่ายอื่นๆ

ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม

จำนวน 10,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนกรณีองค์การบริหาร
ส่วนตำบลชุมแสงไม่ได้เป็นหน่วยงานจัดฝึกอบรมเองและมี
ความจำเป็นต้องส่งเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
เข้าร่วมการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น

-เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม
และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2557

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

จำนวน 10,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร
และนอกราชอาณาจักร ให้แก่เจ้าหน้าที่ อบต.ชุมแสง
ที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง
ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น
ต้องจ่ายเนื่องในการเดินทางไปราชการ

เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่าย

ในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2555

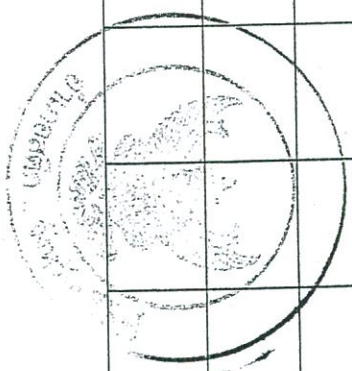
และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561

-หนังสือกระทรวงมหาดไทย ค่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว5306 ลงวันที่
13 มิถุนายน 2568 เรื่อง วิธีการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

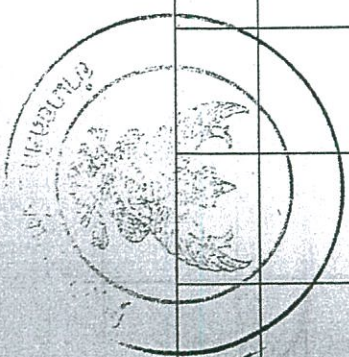


ข้อมูลบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

งบกลาง	งบกลาง	แผนงาน											งบกลาง	รวม
		บริหารงานทั่วไป	แผนงานการรักษาดูแลสุขภาพภายใน	แผนงานการศึกษา	แผนงานสาธารณสุข	แผนงานสังคมสงเคราะห์	แผนงานเกษตรและชุมชน	แผนงานสร้างความรู้และเพิ่มพูนของชุมชน	แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	แผนงานการเกษตร	แผนงานงบกลาง		
งบกลาง	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม											370,000.	370,000.	
	เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน											17,000.	17,000.	
	เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ											15,632,400.	15,632,400.	
	เบี้ยยังชีพความพิการ											5,664,000.	5,664,000.	
	เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์											120,000.	120,000.	
	เงินสำรองจ่าย											300,000.	300,000.	
	รายจ่ายตามข้อผูกพัน													
	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.บ.ท.)											653,380.	653,380.	
	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญ (ข.ค.บ.)											81,000.	81,000.	
	เงินบำเหน็จบำนาญพนักงานครู											106,000.	106,000.	
งบกลาง	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญพนักงานครู (ข.ค.บ.)											26,800.	26,800.	
	เงินสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน											100,000.	100,000.	
	เงินสมทบกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น											210,000.	210,000.	



งบ ดำเนินงาน	ค่าใช้จ่าย												
		ค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมในการจัดขยะ และค่าธรรมเนียมต่างๆ ที่จำเป็นต่อทางราชการ						180,000.					180,000.
	รายการเกี่ยวกับการรับรองและพิธีการ												
	ค่ารับรอง	120,000.			20,000.							5,000.	145,000.
	ค่าใช้จ่ายในพิธีทางศาสนา/รัฐพิธี									50,000.			50,000.
	รายการเกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายบ รายจ่ายอื่น ๆ												
	2. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ				50,000.	30,000.	20,000.						100,000.
	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	350,000.			60,000.			10,000.			10,000.		430,000.
	ค่าใช้จ่ายสำหรับการเลือกตั้ง	1,000,000.											1,000,000.
	ค่าใบเสร็จและแบบบัญชีต่างๆ	15,000.											15,000.
	ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมและสัมมนา										10,000.		10,000.
	1. ค่าธรรมเนียม และค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมและสัมมนา					30,000.							30,000.
	ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมและสัมมนา							20,000.					20,000.



งบ ดำเนินงาน	คำใช้สอย										
		1. ค่าธรรมเนียม และ ค่าลงทะเบียน ในการฝึกอบรม และสัมมนา									40,000.
	1. ค่าธรรมเนียม และ ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม และสัมมนา				60,000.						60,000.
	ค่าธรรมเนียม และค่าลงทะเบียน ในการฝึกอบรมและสัมมนา	360,000.			100,000.						460,000.
	โครงการกิจวัตรวิชาชีพในหน่วยงาน ในแหล่งน้ำสาธารณะ								100,000.		100,000.
	โครงการแข่งขันกีฬาด้าน ยาเสพติด							50,000.			50,000.
	โครงการแข่งขันกีฬาภายในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กตำบลชุมแสง				25,000.						25,000.
	โครงการช่วยเหลือประชาชนตาม อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น กรณีการให้ความ ช่วยเหลือเกษตรกรผู้มีรายได้น้อย								20,000.		20,000.
	โครงการช่วยเหลือประชาชน ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีการ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ				20,000.						20,000.
	โครงการช่วยเหลือประชาชน ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีการ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต					20,000.					20,000.

