บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐ ๕๔๓๖ ๙๗๕๗ ต่อ ๖๐๓

ที่ - **วันที่** ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการฝึกอบรม

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบ้านสา

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านสา ที่ ๔๗๓/๒๕๖๗ เรื่อง ให้พนักงานเทศบาลเดินทางไปราชการนอกเขตจังหวัด ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗ โดยเทศบาลตำบลบ้านสาอนุมัติให้ข้าพเจ้า นางภามณฑ์ ธนาศักดิ์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เข้ารับการอบรม หลักสูตร มาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารงานบุคคล(ใหม่) สิทธิประโยชน์ การได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง การช่วยราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงระบบเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในรุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๒๓ – ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมโลตัส ปางสวนแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ นั้น

บัดนี้การฝึกอบรมได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ข้าพเจ้าจึงขอรายงานผลการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางภามณฑ์ ธนาศักดิ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ.....เพื่อโปรดทราบ.....

(นางสาวขวัญชนก ทำนา)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....เพื่อโปรดทราบ.....

(นายธานินทร์ ปัญญาดี)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล.....เพื่อโปรดทราบ/เรียนเชิญนายกฯ ในการประชุมครั้งต่อไป.....

(นายธานินทร์ ปัญญาดี)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านสา

ความเห็นของนายกเทศมนตรี.....ทราบ.....

(นายนภปนนท์ สุรินทร์โท)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านสา

แบบรายงานผลการเข้าระบบการฝึกอบรม/ร่วมสังเกตการณ์ (ทั้งในประเทศ/ต่างประเทศ)

๑. ชื่อ – สกุล : นางภามณฑ์ ธนาศักดิ์
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล **ระดับ** ชำนาญการ
สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบ้านสา อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

๒. โครงการ/หลักสูตร หลักสูตร "มาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารงานบุคคล (ใหม่) สิทธิประโยชน์การได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง การช่วยราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงระบบเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น"

จัดโดย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

๓. ระยะเวลาในการเดินทางไปเข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมสังเกตการณ์
ระหว่างวันที่ ๒๓ – ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

๔. สถานที่ฝึกอบรม โรงแรมโลตัส ปางสวนแก้ว อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

๕. วัตถุประสงค์ในการเข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมสังเกตการณ์

๒.๑ เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอนการเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ใหม่)

๒.๒ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจ้างผู้สูงอายุปฏิบัติงานใน อปท. (ใหม่)

๒.๓ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน (ใหม่)

๒.๔ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิที่ ก.จ. ก.ท. ก.อบต. และ ก.พ. รับรองเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง (ใหม่)

๒.๕ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปรับเงินเดือนชดเชยกรณีผลกระทบจากการปรับเงินเดือนแรกบรรจุ (ให้สอดคล้องกับมติ ครม.)

๒.๖ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายค่าตอบแทนการขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว (ใหม่)

๒.๗ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๘ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๙ เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับระบบเงินเดือน และการเปลี่ยนแปลงระบบเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑๐ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๖. งบประมาณในการฝึกอบรม/เข้าร่วมสังเกตการณ์
ค่าลงทะเบียนอบรม ๔,๕๐๐ บาท (สี่พันห้าร้อยบาทถ้วน)

๗. สรุปเนื้อหาสาระที่ได้รับจากการฝึกอบรม

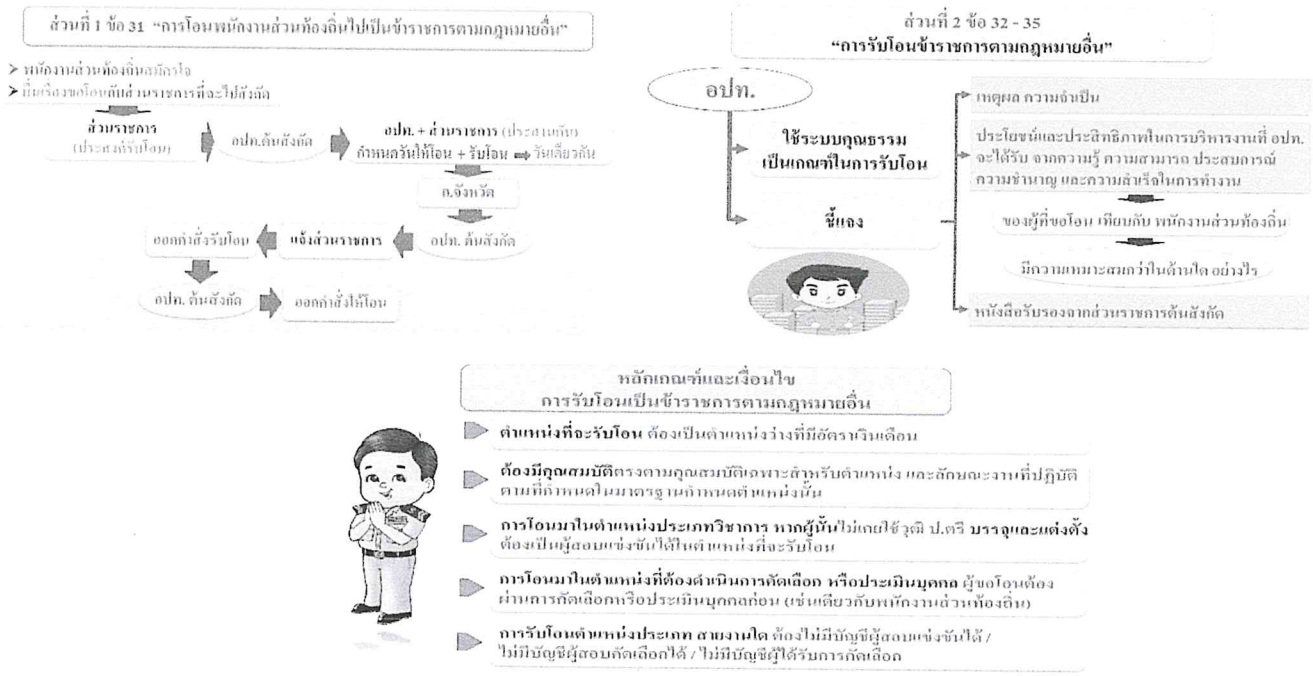
จากการอบรมโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “มาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารงานบุคคล (ใหม่) สิทธิประโยชน์ การได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง การช่วยราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงระบบเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น” ระหว่างวันที่ ๒๓-๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗ มีการบรรยาย อภิปราย สัมมนา ตอบข้อซักถาม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาที่เกี่ยวข้องและปัญหาที่เกิดขึ้นจริง และอาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนมีการทดสอบก่อนการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม ในเนื้อหาตามหลักสูตรการอบรมดังกล่าว ดังนี้

- ก่อนการเริ่มการฝึกอบรม มีการทดสอบเพื่อวัดความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่จะมีการอบรม เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้มีการประเมินความรู้ของตนเองในเรื่องที่จะอบรม และวิทยากรได้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการบรรยาย ชี้แจงเพิ่มเติมในระหว่างการอบรม โดยเฉพาะในเรื่องที่ผู้เข้าอบรมยังมีความเข้าใจคาดเคลื่อนอยู่

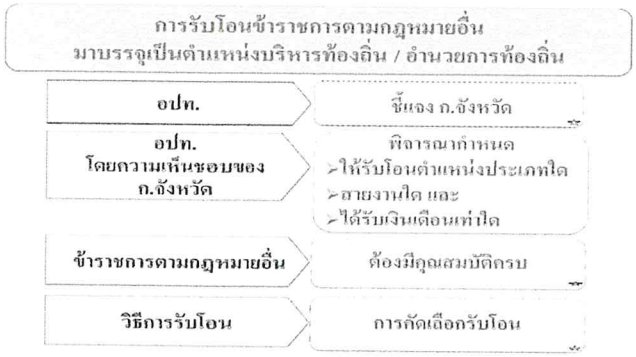
- เนื้อหารการบรรยาย/อภิปราย สรุปได้ ดังนี้

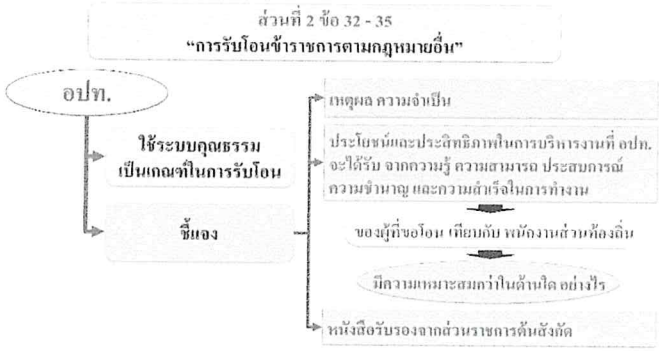
๗.๑มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอนการเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ใหม่) ซึ่ง ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. มีมติกำหนดประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอนการเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. .....โดยยกเลิกข้อ ๓๑ , ๓๒ , ๓๓ , ๓๔ และข้อ ๓๕ ของประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอนการเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

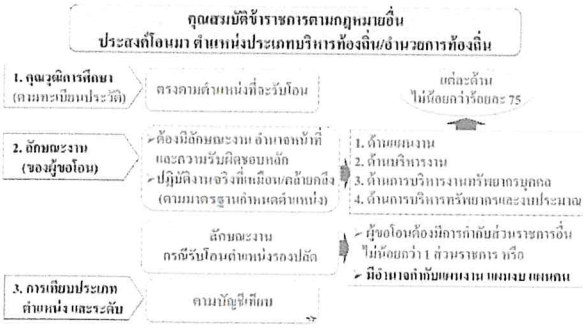
(๑) การโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไปเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น

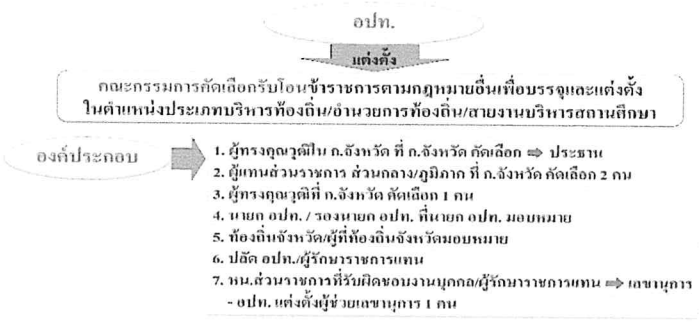


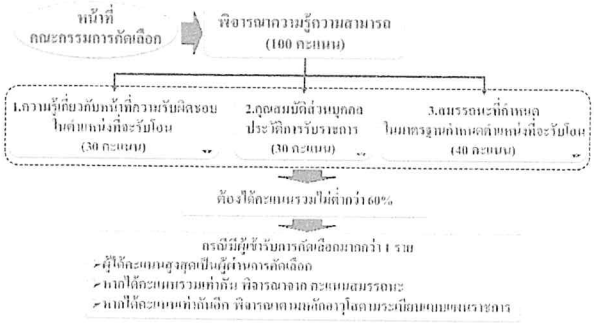
(๒) การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น มาเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งประเภท**บริหารท้องถิ่น** และประเภท**อำนวยการท้องถิ่น**

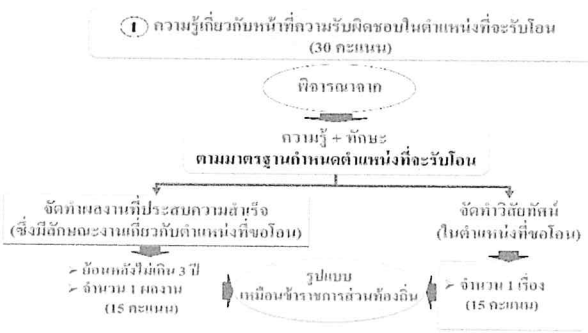


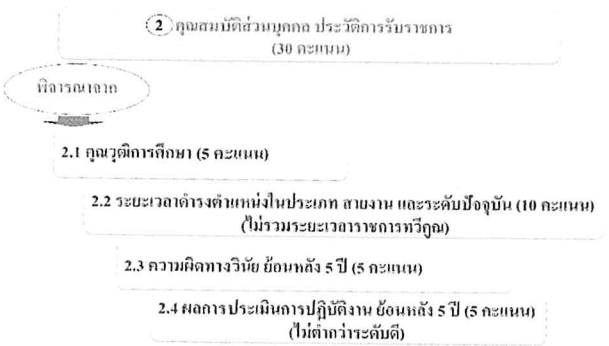


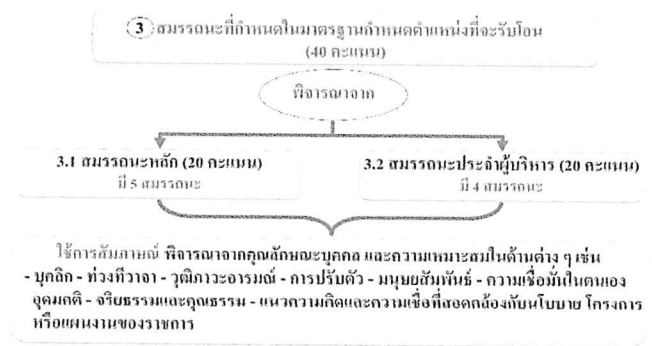




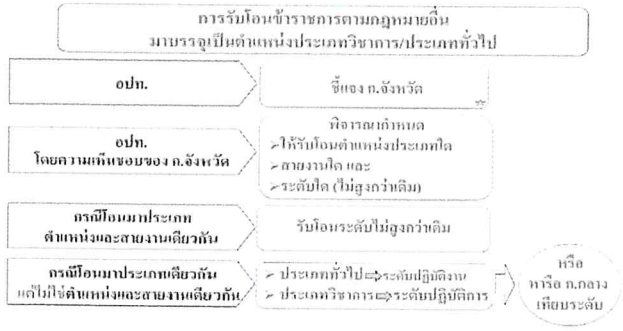


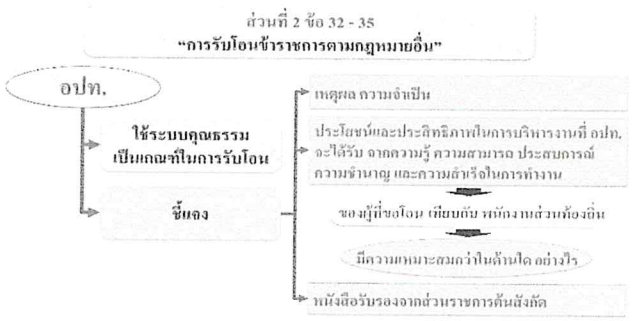


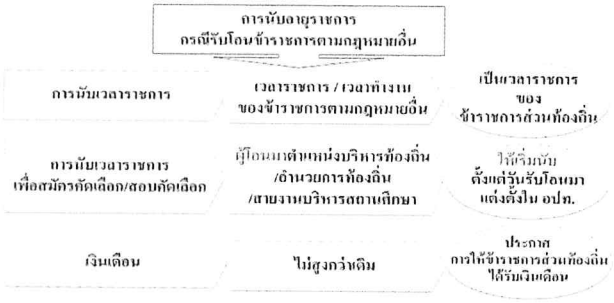




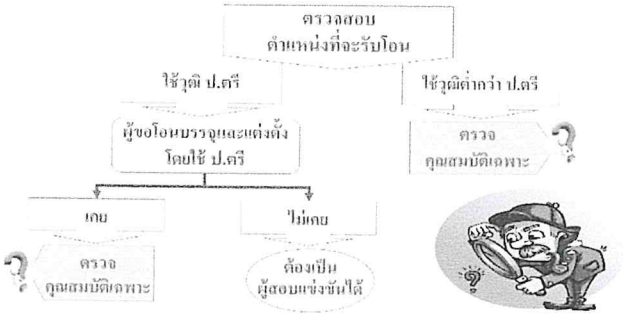
(๓) หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และขั้นตอนการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น มาเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นใน**ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป**

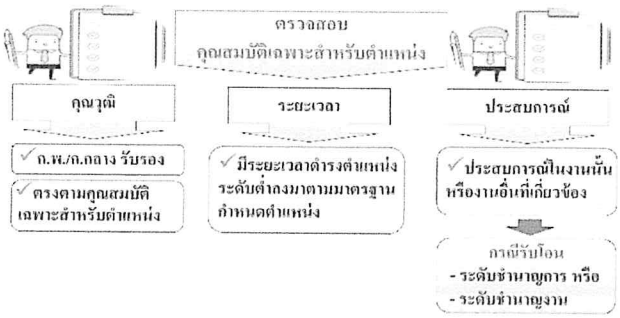


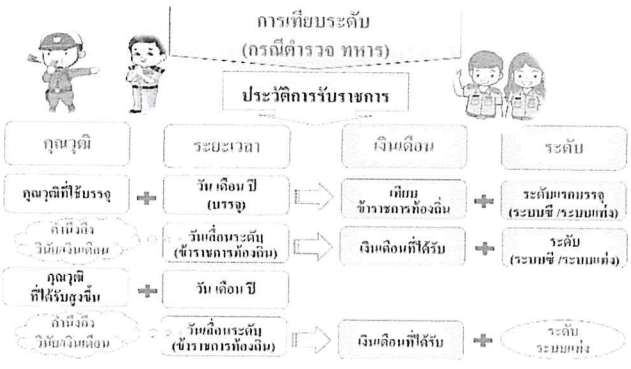




(๔) หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และขั้นตอนการรับโอนข้าราชการทหาร ตำรวจ มาเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น



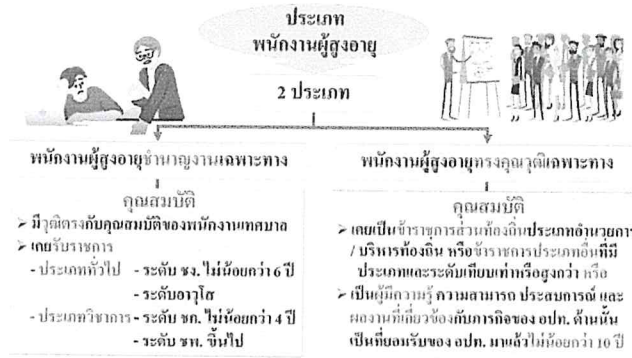


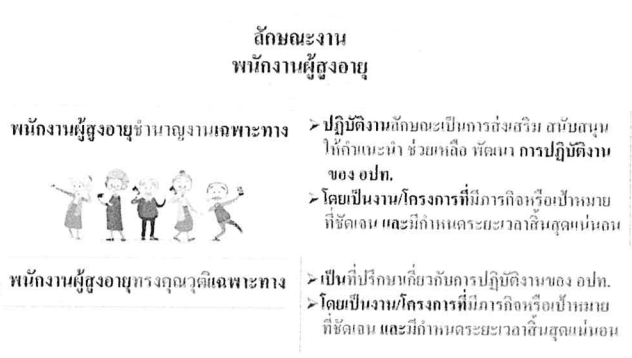


๗.๒ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจ้างผู้สูงอายุปฏิบัติงานใน อปท. (ใหม่)

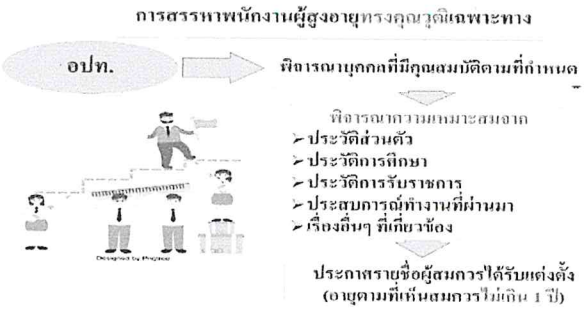
(๑) การจ้างพนักงานผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) ประเภท ลักษณะงานและคุณสมบัติของพนักงานผู้สูงอายุที่ อปท.สามารถจ้างได้

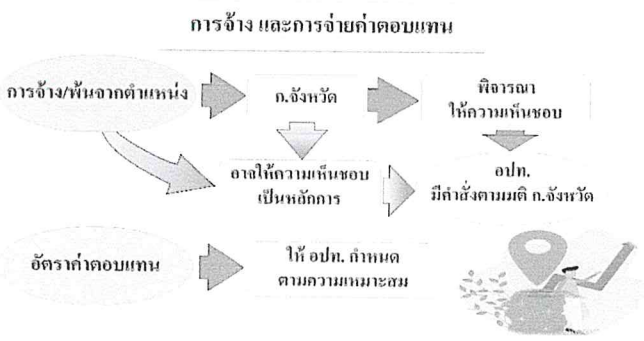


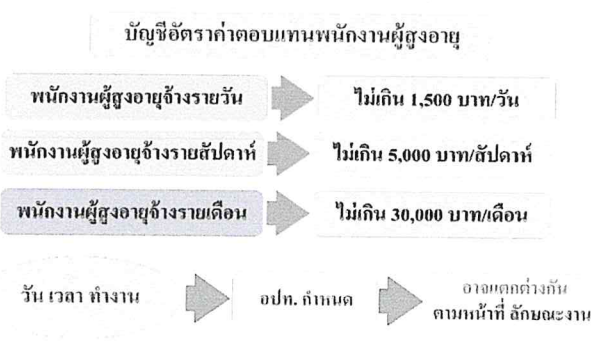


(๓) การจ้างพนักงานผู้สูงอายุ



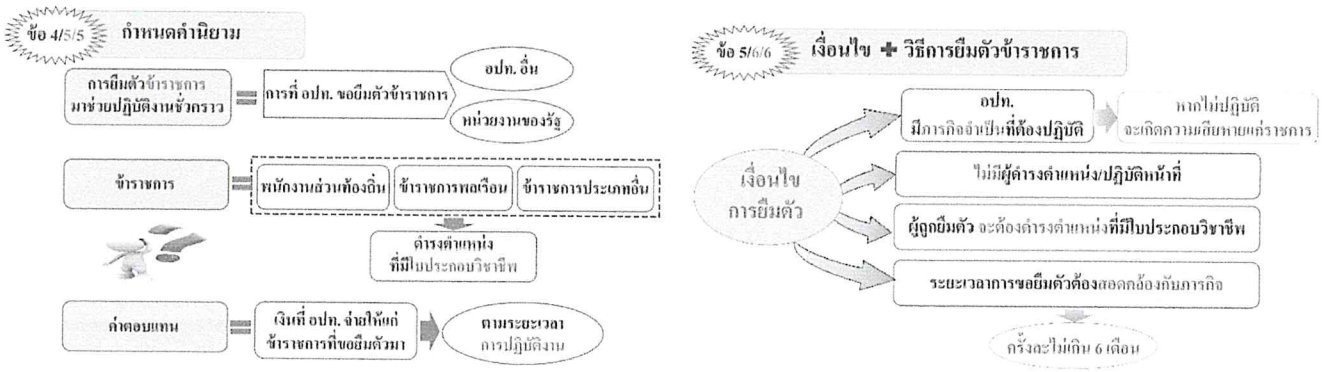
(๔) การจ่ายค่าตอบแทน และการพ้นจากตำแหน่งของพนักงานผู้สูงอายุ



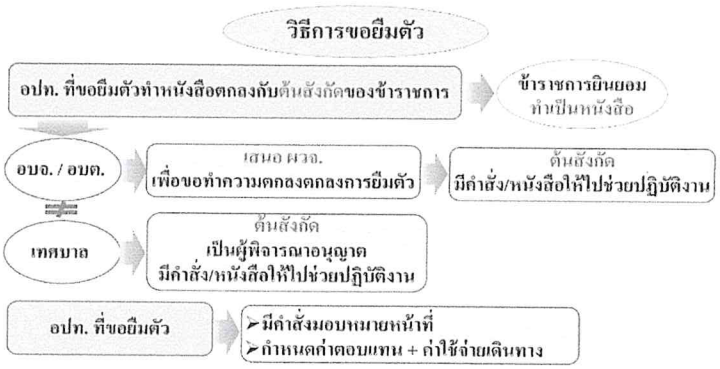


๗.๓ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายค่าตอบแทนการขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว (ใหม่)

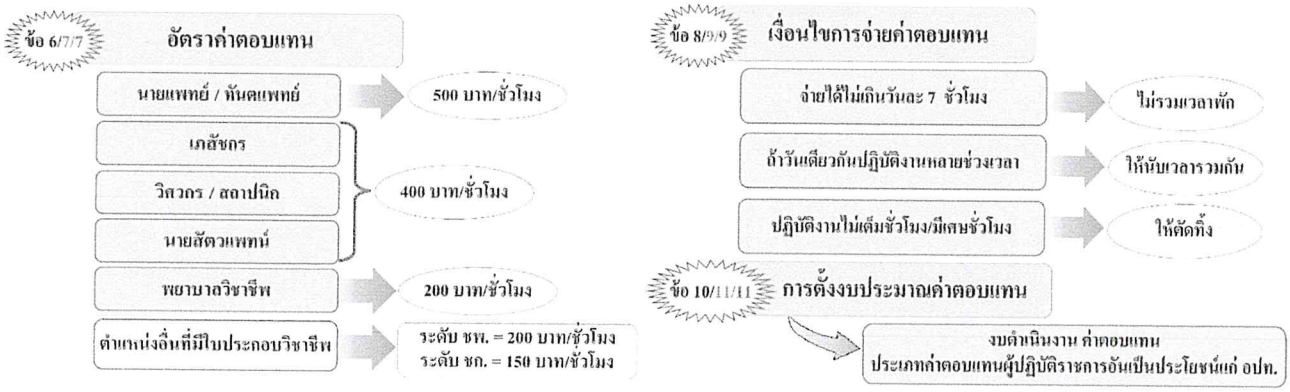
(๑) การขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว



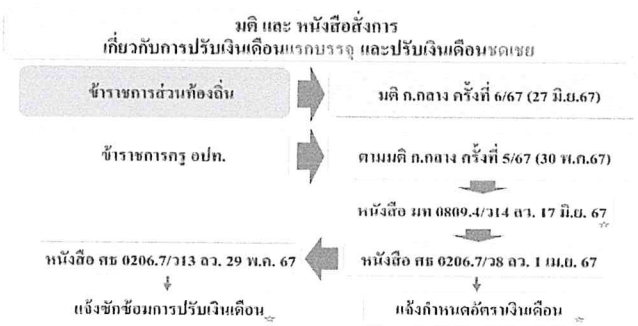
(๒) หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการปฏิบัติ เมื่อ อปท. ประสงค์จะขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว



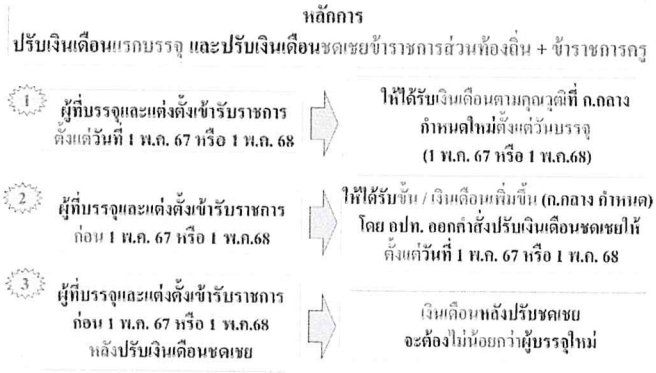
(๓) อัตรา หลักเกณฑ์ และเงื่อนไข การเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน และค่าใช้จ่ายของข้าราชการที่มาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว

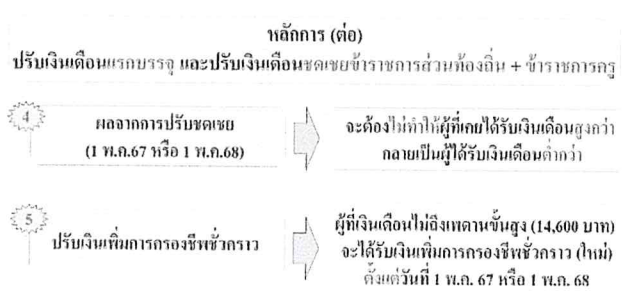


๗.๔ การปรับเงินเดือนชดเชยให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และแนวทางการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น (ให้สอดคล้องกับมติ ครม.)



(๑) หลักการปรับเงินเดือนแรกบรรจุ และปรับเงินเดือนชดเชยข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้าราชการครู





อัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ตามมติ ก.กลาง ครั้งที่ 6/67 (27 มิ.ย.67)

คุณวุฒิ	1 ม.ค. 57 (ปัจจุบัน)	1 พ.ค. 67	1 พ.ค. 68
ป.เอก	21,140	23,340	25,670
ป.โท	17,570	19,480	21,500
ป.ตรี (4 ปี)	15,060	16,600	18,200
ปวส.	11,510	12,730	14,030
ปวท./อนุ 2 ปี	10,880	11,960	13,230
ปวช.	9,440	10,340	11,510

อัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการครู
ตามมติ ก.กลาง ครั้งที่ 5/67 (30 พ.ค.67)

คุณวุฒิ	1 ม.ค. 57 (ปัจจุบัน)	1 พ.ค. 67	1 พ.ค. 68
ป.เอก	21,150	23,270	25,600
ป.โท (ต่อจาก ป.ตรี 5 ปี)	18,690	20,560	22,620
ป.โททั่วไป/ป.ตรี (6 ปี)	17,690	19,460	21,410
ป.บัณฑิต (1 ปี)	15,800	17,380	19,120
ป.ตรี (5 ปี)	15,800	17,380	19,120
ป.ตรี (4 ปี)	15,050	16,560	18,220

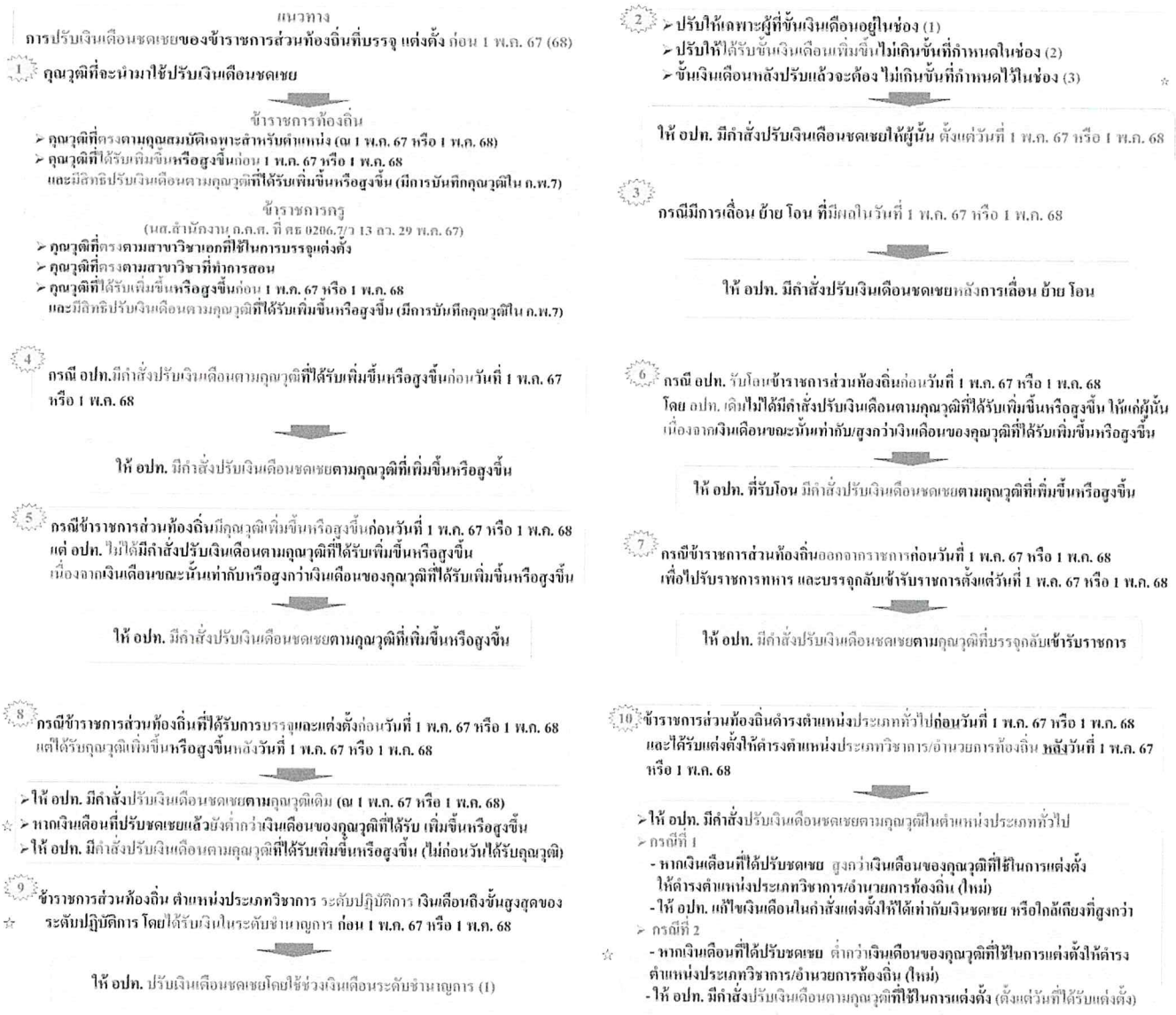
ตัวอย่าง ขั้นเงินเดือนชดเชยของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ที่บรรจุ แต่งตั้งก่อน 1 พ.ค. 67

ที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ระดับ/ช่วงขั้นที่ได้รับการปรับ (1)			จำนวนขั้นที่ได้ปรับ (2)	ขั้นที่ได้ปรับเมื่อรวมแล้วต้องไม่เกิน (3)
		ระดับ	ขั้นต่ำ	ขั้นสูงสุด		
	ปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 4 ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าฯ	ปฏิบัติการ	9.5 (15,060)	19 (21,580)	2	20.5 (22,600)
			19.5 (21,880)	22.5 (24,090)	1.5	23.5 (24,870)
			23 (24,480)	27.5 (28,250)	1	28 (28,690)
			28 (28,690)	29 (29,570)	0.5	29.5 (30,020)
			29.5 (30,020)	-	ตก.	17.5 (30,790)
		ชำนาญการ	1 (15,060)	4 (17,560)	2	5.5 (18,950)
			4.5 (18,010)	8.5 (21,710)	1.5	9.5 (22,620)
			9 (22,170)	13.5 (26,360)	1	14 (26,980)
		☆ ☆	14 (26,980)	19.5 (33,080)	0.5	20 (33,560)
		ชำนาญการพิเศษ	.....	.....	.....	.....

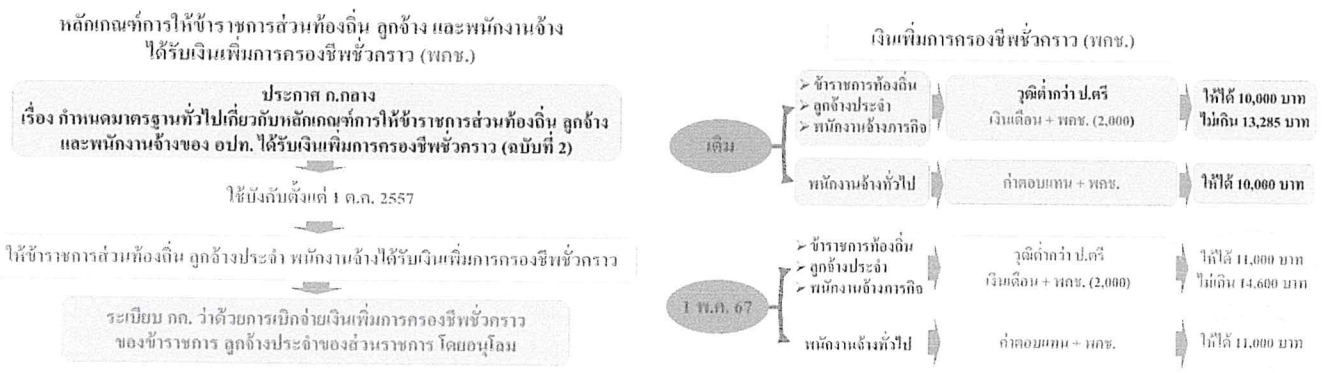
ตัวอย่าง ขั้นเงินเดือนชดเชยของข้าราชการครู
ที่บรรจุ แต่งตั้งก่อน 1 พ.ค. 67

ลำดับที่	คุณวุฒิ	ช่วงเงินเดือนที่ได้รับการปรับ (1)		จำนวนเงินที่ได้ปรับ (2)	เงินที่ได้ปรับเมื่อรวมเงินเดือนแล้วต้องไม่เกิน (3)
		อัตราต่ำสุด	อัตราสูงสุด		
	ปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี	15,050	17,200	1,510	18,520
		17,210	19,400	1,310	20,520
		19,410	21,600	1,110	22,520
		21,610	23,800	910	24,520
		23,810	26,000	710	26,520
		26,010	28,200	510	28,520
		28,210	30,400	310	30,520
		30,410	33,100	110	33,110

(๒) แนวทางการปรับเงินเดือนชดเชยของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่บรรจุแต่งตั้งก่อน ๑ พ.ค. ๖๗ และ ๑ พ.ค. ๖๘



(๓) การให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (พคช.)



๗.๕ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน (ใหม่)

(๑) หลักการ และการให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือนกรณีต่างๆ

ร่าง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน (ฉบับที่....) พ.ศ. .....

หลักการ
ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับแต่งตั้งประเภท สายงาน ระดับใด ให้ได้รับขั้นต่ำของระดับนั้น

เว้นแต่
กรณีดังต่อไปนี้

1. ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของระดับนั้น → ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิมในอัตราเท่าเดิม ทั้งนี้ ต้องได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นสูงในระดับถัดไปอีกหนึ่งระดับของระดับที่ได้รับการแต่งตั้ง

2. ได้รับคุณวุฒิ ซึ่ง ก.กลาง รับรองว่าเป็นคุณสมบัติฯ และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับ → ให้ได้รับเงินเดือนในประเภท สายงาน ระดับ และขั้น ตามบัญชีที่ ก.กลาง กำหนด

3. ได้รับคุณวุฒิเพิ่ม หรือสูงขึ้น → ให้ได้รับการปรับเงินเดือน ตามอัตราที่ ก.กลาง กำหนด

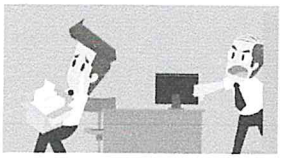
กรณีได้รับวุฒิ ปวท./อนุ ฯ/ปวส.หรือเทียบได้ที่ต่ำกว่า
- ต้องดำรงตำแหน่งวุฒิ ปวช./ปวท./อนุ ฯ มาแล้ว 1 ปี
- วุฒิ ปวส.หรือเทียบได้ที่ต่ำกว่า เมื่อปรับแล้วต้องได้เงินเดือนไม่สูงกว่า ปวส.

กรณีได้รับวุฒิ ป.โท
- ต้องดำรงตำแหน่งวุฒิ ป.ตรี มาแล้ว 1 ปี

กรณีได้รับวุฒิ ป.เอก
- ต้องดำรงตำแหน่งวุฒิ ป.โท มาแล้ว 2 ปี หรือ
- ต้องดำรงตำแหน่งวุฒิ ป.ตรี มาแล้ว 3 ปี

4. ได้รับแต่งตั้งในตำแหน่งที่ ก.กลาง กำหนดการให้ได้รับเงินเดือนไว้ → ให้ได้รับเงินเดือนเต็มระดับ และขั้นที่ ก.กลาง กำหนด

5. ได้รับแต่งตั้ง (ระดับ / ตำแหน่งฉลอง)
- ให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิม ในระดับต่ำกว่าเดิม
- จากตำแหน่งบริหาร เป็นตำแหน่งอำนวยการ
- จากตำแหน่งอำนวยการ เป็นวิชาการ/ทั่วไป
- จากวิชาการ เป็นทั่วไป



→ ให้ได้รับการเงินเดือน ดังนี้

กรณีแต่งตั้งเพื่อประโยชน์ของทางราชการ
- ให้ได้รับเงินเดือนอัตราเท่าเดิม
- หากไม่มีอัตราเท่าเดิม ให้ได้รับในอัตราใกล้เคียงที่สูงกว่า
- ทั้งนี้ ต้องได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นสูงในระดับถัดไปอีกหนึ่งระดับของระดับที่ได้รับการแต่งตั้ง

กรณีแต่งตั้งโดยความประสงค์ของตนเอง
- ให้ได้รับเงินเดือนอัตราเท่าเดิม
- หากไม่มีอัตราเท่าเดิม ให้ได้รับในอัตราใกล้เคียงที่ไม่สูงกว่าเดิม
- ทั้งนี้ ต้องได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นสูงในระดับถัดไปอีกหนึ่งระดับของระดับที่ได้รับการแต่งตั้ง

6. ได้รับแต่งตั้ง (ระดับ / ตำแหน่งสูงขึ้น)
- ให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิม ในระดับสูงขึ้น
- จากตำแหน่งทั่วไป เป็นวิชาการ / อำนวยการ
- จากตำแหน่งวิชาการ เป็นอำนวยการ
- จากตำแหน่งอำนวยการ เป็นบริหาร

→
- ให้ได้รับเงินเดือนอัตราเท่าเดิม
- หากไม่มีอัตราเท่าเดิม ให้ได้รับในอัตราใกล้เคียงที่สูงกว่า
- ทั้งนี้ ต้องได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นสูงในระดับถัดไปอีกหนึ่งระดับของระดับที่ได้รับการแต่งตั้ง

7. กรณีรับโอนข้าราชการประเภทอื่น → ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ไม่สูงกว่าเดิม ตามที่ อปท. โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด กำหนด
- ทั้งนี้ ต้องได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นสูงในระดับถัดไปอีกหนึ่งระดับของระดับที่ได้รับการแต่งตั้ง

8. กรณีบรรจุข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ → ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ไม่สูงกว่าที่ได้รับอยู่ก่อนออก
- หากระหว่างออกจากราชการมีการปรับเงินเดือน/บัญชีเงินเดือน อปท. อาจปรับให้ตรงกับข้อเท็จจริง

9. กรณีข้าราชการย้ายโอนภารกิจตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ → ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าเดิม
- หากไม่มีอัตราเท่าเดิม ให้ได้รับในอัตราใกล้เคียงที่สูงกว่า

(๒) การปรับเงินเดือนกรณีได้รับคุณวุฒิเพิ่ม หรือสูงขึ้น

เงื่อนไขการปรับเงินเดือน กรณีได้รับคุณวุฒิเพิ่ม หรือสูงขึ้น

- คุณวุฒิที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่ม หรือสูงขึ้น → ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.กลาง กำหนด
- คุณวุฒิที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่ม หรือสูงขึ้น → ได้รับมาก่อนบรรจุ / ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ / ระหว่างรับราชการ
- การปรับเงินเดือนตามคุณวุฒิเพิ่ม/สูงขึ้น → ไม่มีผลเป็นการปรับปรุงตำแหน่ง / ไม่มีผลเปลี่ยนระดับตำแหน่ง
- วันปรับเงินเดือน

วันปรับเงินเดือน (ตามคุณวุฒิที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่ม/สูงขึ้น)

ไม่ก่อน
- วันที่สำเร็จการศึกษา
- วันที่ ก.กลาง กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
- วันรายงานตัว อปท. (กรณีลาศึกษาต่อ)
- วันได้รับคุณวุฒิเพิ่ม (ไม่ได้ลาศึกษาต่อ)

- การสั่งปรับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่ม หรือสูงขึ้น → นายก อปท. เป็นผู้สั่งปรับ
  - ไม่ให้เบิกย้อนหลัง ข้ามปีงบประมาณ
  - กรณีวันปรับ และเลื่อนเป็นวันเดียวกัน → ให้ปรับเงินเดือน ก่อน เลื่อนเงินเดือน

๗.๖ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๑) หลักเกณฑ์และขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการส่วนท้องถิ่น

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานจ้าง	ประกาศ ก.กลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลว. 12 ต.ค. 2559
ลูกจ้างประจำ	หนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/ว 11 ลว. 30 กันยายน 2559
ข้าราชการท้องถิ่น	ประกาศ ก.กลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563
ข้าราชการครู	ประกาศ ก.กลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2562

ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานนำไปใช้ทำอะไร

- พนักงานจ้าง
  - เลื่อนค่าตอบแทน
  - เลิกจ้าง
  - ต่อสัญญาจ้าง
  - โบนัส
- ลูกจ้างประจำ
  - เลื่อนขั้นค่าจ้าง
  - พัฒนา
  - โบนัส
  - ให้รางวัลแรงจูงใจ
  - ให้ออก
- ข้าราชการ
  - เลื่อนเงินเดือน
  - ให้เงินรางวัลประจำปี
  - การพัฒนา
  - การแต่งตั้ง
  - การให้ออกจากราชการ
  - การให้รางวัลแรงจูงใจ
  - การบริหารงานบุคคลอื่นๆ

(๒) องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการส่วนท้องถิ่น

น้ำหนักขององค์ประกอบการประเมิน

กรณี	น้ำหนักของผลสัมฤทธิ์ : สมรรถนะ
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	➢ *ผลสัมฤทธิ์ของงานต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 70* ➢ *ระหว่างทดลองฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50*
ลูกจ้างประจำ	➢ *ผลสัมฤทธิ์ของงานต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 70*
พนักงานจ้าง	➢ *ผลสัมฤทธิ์ของงานต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 80*

รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

รอบที่ 1	ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม – 31 มีนาคมของปี ถัดไป
รอบที่ 2	ระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน

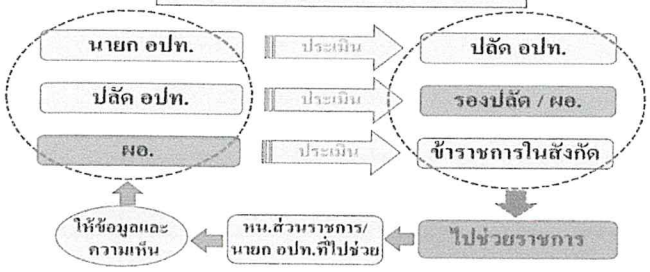
น้ำหนักองค์ประกอบการประเมิน (ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)

องค์ประกอบ	น้ำหนัก
ตอนที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	70 คะแนน
ตอนที่ 2 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	30 คะแนน

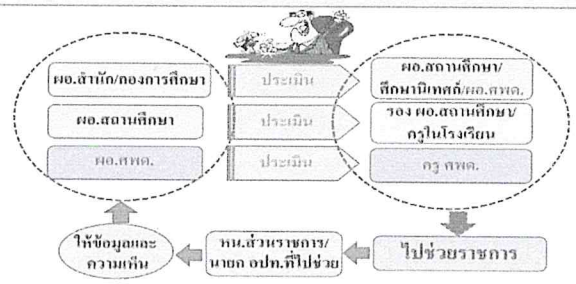
รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

รอบที่ 1	ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม – 31 มีนาคมของปี ถัดไป
รอบที่ 2	ระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน

ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) กรณีข้าราชการ



ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

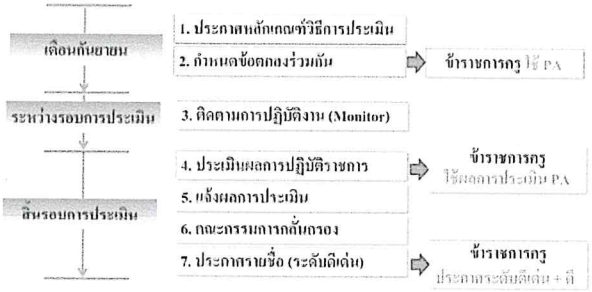


คณะกรรมการกลั่นกรองกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- ➢ ปลัด อปท. เป็น ประธาน
- ➢ หน.ส่วนราชการ/รองปลัด ไม่น้อยกว่า 2 คน
- ➢ข้าราชการท้องถิ่น (งาน กจ.) เป็น เลขานุการ

ข้าราชการครู
- ➢ ปลัด อปท. เป็น ประธาน
- ➢ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษาและหรือผู้บริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 2 คน
- ➢ข้าราชการท้องถิ่น (งาน กจ. ครู) เป็น เลขานุการ

ช่วงเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงาน



(๓) ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาการประเมินผล

ปัญหาที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ประเมิน

ปัญหาที่เกิดจากระบบหรือเครื่องมือในการวัดผล

ปัญหาที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ถูกประเมิน

ปัญหาที่เกิดจากผู้ประเมิน (ต่อ)

- ผู้ประเมิน นำผลงานที่ผ่านมาแล้วในอดีต (ทั้งในด้านบวกและลบ) มาเป็นเกณฑ์ในการตัดสิน/ประเมินผลงานในปัจจุบัน
- ผู้ประเมินบางคนเข้มงวดเกินไป บางคนก็หย่อน/ปล่อยคะแนนเกินไป
- ผู้ประเมินใช้ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับผลงานมาเป็นเกณฑ์ในการประเมิน เช่น เพศ พวกพ้อง สถาบันการศึกษา เป็นต้น

ปัญหาที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ถูกประเมิน

- **ผู้ถูกประเมิน** ไม่ยอมรับผลการประเมิน
- **ผู้ถูกประเมิน** คิดว่าผู้ประเมินไม่เป็นธรรม

ปัญหาที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ประเมิน

- ผู้ประเมินให้ความสำคัญกับเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งมากเกินไป
- ผู้ประเมิน ตั้งเกณฑ์ในการประเมินสูงเกินไป และประเมินผลต่ำกว่าความเป็นจริง (พวกชอบกดคะแนน)
- ผู้ประเมิน ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมใกล้กับเวลาประเมินมากเกินไป

ปัญหาที่เกิดจากระบบหรือเครื่องมือในการวัดผล

- เลือกเทคนิค/วิธีการไม่เหมาะสม: **ผู้ประเมินเลือกเทคนิคการประเมินไม่เหมาะสม หรือไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน**
- มาตรฐานไม่ชัดเจนหรือไม่มีมาตรฐาน: **แบบฟอร์มในการประเมินไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ประเมินแต่ละคนอาจเข้าใจไม่ตรงกัน ว่าจะใช้เกณฑ์อะไรในการวัด เป็นต้น**

กลไกสนับสนุนความโปร่งใส เป็นธรรม

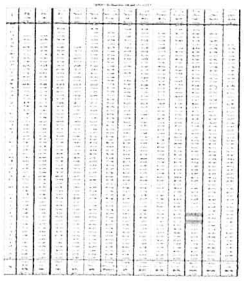
- ✓ ให้ อปท. ประกาศหลักเกณฑ์เพื่อทราบโดยทั่วกัน
- ✓ ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรอง
- ✓ ให้มีการแจ้งผลการประเมิน
- ✓ ให้มีระบบจัดเก็บข้อเท็จจริงจากผลการปฏิบัติราชการ

๗.๗ การเปลี่ยนแปลงระบบเงินเดือนและระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๑) ระบบบัญชีเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต

ระบบเงินเดือน และการเปลี่ยนแปลงระบบเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือน

ระบบเงินเดือนปัจจุบัน



- บัญชีเงินเดือน *แบบขั้น (เพิ่มทีละ 0.5 ขั้น)*
- บัญชีเงินเดือน *แยกตามประเภทตำแหน่ง*

แนวโน้มระบบเงินเดือน*อนาคต*

4 รูปแบบ

1. บัญชีเงินเดือน *แบบขั้น (เพิ่มทีละ 0.5 ขั้น) รูปแบบปัจจุบัน*
2. บัญชีเงินเดือน *แบบช่วงขั้น (เพิ่มทีละ 0.25 ขั้น)*
3. บัญชีเงินเดือน *แบบรวบขั้น (ล่วงขั้น)*
4. บัญชีเงินเดือน *แบบช่วง (ร้อยละ)*

(๒) เปรียบเทียบระบบเงินเดือนปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต

1. บัญชีเงินเดือน *แบบขั้น (ปัจจุบัน)*

ขั้น	ระดับ ปก.	เงินที่เพิ่ม
11.5	16,600	380
11	16,220	380
10.5	15,840	420
10	15,420	360
9.5	15,060	มูลนิ ป.ตรี

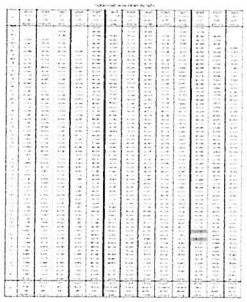
2. บัญชีเงินเดือน *แบบขอยขั้น*

ขั้น	ระดับ ปก.	เงินที่เพิ่ม
11.5	16,600	190
11.25	16,410	190
11	16,220	190
10.75	16,030	190
10.5	15,840	210
10.25	15,630	210
10	15,420	180
9.75	15,240	180
9.5	15,060	มูลนิ ป.ตรี

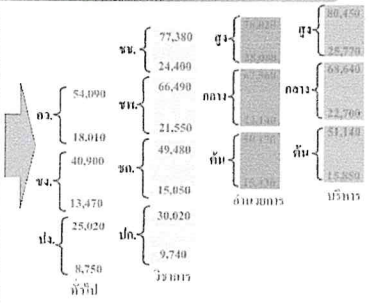
3. บัญชีเงินเดือน *แบบรวบขั้น*

ขั้น	ระดับ ปก.	เงินที่เพิ่ม
8	16,600	570
7.5	16,030	610
7	15,420	360
6.5	15,060	มูลนิ ป.ตรี

ระบบเงินเดือน*แบบขั้น (ปัจจุบัน)*



4. บัญชีเงินเดือน *แบบช่วง (ร้อยละ)*



(๓) เปรียบเทียบระบบการเลื่อนเงินเดือนกรณีต่าง ๆ ที่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เปรียบเทียบระบบการเลื่อนเงินเดือนกรณีต่าง ๆ

1. บัญชีเงินเดือน *แบบขั้น (แบบปัจจุบัน)*

ข้อดี	ข้อเสีย
ปฏิบัติง่าย (ใช้อยู่ในปัจจุบัน)	➢จำกัดโควตา 2 ขั้น ไม่เกิน 15% ➢มีช่วงความถี่น้อย *(0.5 / 1 / 1.5 / 2 ขั้น)* ➢ใช้วงเงินเลื่อนขั้นไม่เต็มประสิทธิภาพ (เงินเหลือ)

2. บัญชีเงินเดือน *แบบขอยขั้น*

ข้อดี	ข้อเสีย
บริหารวงเงินได้มากขึ้น (ความถี่มากขึ้น)	➢ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันกับหน่วยงานอื่น ➢ขาดหลักการ ทฤษฎีรองรับ ➢ไม่มีระเบียบ กฎหมาย และมติ ครม. รองรับ ➢อาจมีปัญหาได้เลื่อนเงินเดือนน้อยกว่ารูปแบบเดิม

3. บัญชีเงินเดือน *แบบรวบขั้น (ต่างขั้น)*

ข้อดี	ข้อเสีย
➢ใช้วงเงินได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เหลือน้อย) ➢ได้ขั้นเท่าเดิม แต่เงินมากขึ้น	➢ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันกับหน่วยงานอื่น ➢ขาดหลักการ ทฤษฎีรองรับ ➢ใช้วงเงินเลื่อนขั้นมากกว่าแบบปัจจุบัน ➢จำนวนขั้นในแต่ละแท่งลดลง แต่เพดานเงินเดือนเท่าเดิม การเลื่อนเงินเดือนแต่ละขั้นใช้วงเงินมากกว่าเดิมมาก ส่งผลกับงบบุคลากร ➢การจัดคนลงในบัญชีเงินเดือนใหม่ *(ต้องไม่ต่ำกว่าเดิม)* จะส่งผลให้มีบางคนได้เงินเพิ่มแต่บางคนได้รับเท่าเดิม

4. บัญชีเงินเดือน *แบบช่วง (ร้อยละ)*

ข้อดี	ข้อเสีย
➢*สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง (ทำมากได้มาก ทำน้อยได้น้อย)* ➢*ใช้วงเงินได้เต็มประสิทธิภาพ (มีวงเงินที่ใช้เลื่อนเหลือน้อย)* ➢*มีหลักการ ระเบียบและกฎหมายที่กำหนดรองรับไว้ชัดเจน (ข้าราชการพลเรือนใช้อยู่)* ➢*มีความยืดหยุ่นคล่องตัวในการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือน* ➢*ระดับเดียวกัน ผลงานเท่ากัน เลื่อนเงินเดือนเท่ากัน ระดับต่างกัน ผลงานเท่ากัน <u>เลื่อนเงินเดือนต่างกัน</u>*	➢*การกำหนดค่ากลางที่จะใช้ในการคำนวณเลื่อนเงินเดือนมีความยุ่งยาก เนื่องจากอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ/สูง และลักษณะงานและตำแหน่งที่แตกต่างจากข้าราชการพลเรือน (ใช้ค่ากลางของข้าราชการพลเรือนไม่ได้)* ➢*เป็นช่องว่างของระบบอุปถัมภ์ จะต้องมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เข้มแข็ง และต้องมีการบริหารวงเงินและผลงานที่เป็นรูปธรรม*

(๔) ตัวอย่างบัญชีเงินเดือนแบบช่วง และการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละ

ตัวอย่างบัญชีเงินเดือน *แบบช่วง (ร้อยละ)* — 4 บัญชี

อำนวยการ

ขั้นสูง	50,170	67,560	78,020
ขั้นต่ำ	15,430	22,140	25,080
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง

บริหาร

ขั้นสูง	51,140	68,640	80,450
ขั้นต่ำ	15,850	22,700	25,770
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง

วิชาการ

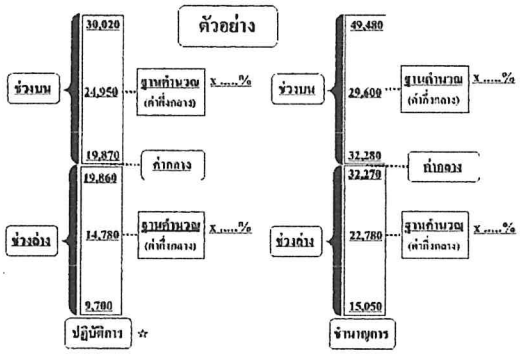
ขั้นสูง	30,020	49,480	66,490	77,380
ขั้นต่ำ	9,740	15,050	21,550	24,400
ระดับ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ

ทั่วไป

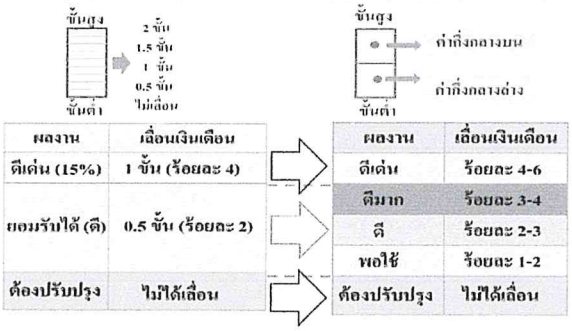
ขั้นสูง	25,020	40,900	54,090
ขั้นต่ำ	8,750	13,470	18,010
ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส

การเปลี่ยนแปลงระบบเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือน

- ➢แก้ไขคำว่า "ขั้นเงินเดือน" "เงินเดือน" → "เลื่อนเงินเดือน" "เลื่อนเงินเดือน"
- ➢วงรอบการเลื่อนเงินเดือน ปีละ 2 ครั้ง → รอบที่ 1 วันที่ 1 เมษายน; รอบที่ 2 วันที่ 1 ตุลาคม
- ➢ยกเลิก "โควตา" ยกเลิก 1 ขั้น/2 ขั้น → เลื่อนเงินเดือนเป็น %
- ➢วงเงินการเลื่อนเงินเดือน วงเงิน 6% → รอบที่ 1 = 3 % ของเงิน ณ วันที่ 1 มี.ค.; รอบที่ 2 = 3 % ของเงิน ณ วันที่ 1 ก.ย.



การเลื่อนขั้นเงินเดือน (ระบบปัจจุบัน) กับ การเลื่อนเงินเดือน (ระบบช่วง)



ผลงาน	เลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น (15%)	1 ขั้น (ร้อยละ 4)
ยอมรับได้ (ดี)	0.5 ขั้น (ร้อยละ 2)
ต้องปรับปรุง	ไม่ได้เลื่อน

ผลงาน	เลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น	ร้อยละ 4-6
ดีมาก	ร้อยละ 3-4
ดี	ร้อยละ 2-3
พอใช้	ร้อยละ 1-2
ต้องปรับปรุง	ไม่ได้เลื่อน

๘. ประโยชน์ที่ทางราชการ/ประชาชนได้รับจากการฝึกอบรม/เข้าร่วมสังเกตการณ์

๘.๑ สามารถนำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ หรืออื่น ๆ ที่ได้รับในการอบรมนำมาเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ และส่วนราชการที่สังกัดอยู่ โดยสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น การจ้างผู้สูงอายุปฏิบัติงานใน อปท. การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน (ใหม่) การปรับเงินเดือนชดเชยกรณีผลกระทบจากการปรับเงินเดือนแรกบรรจุ (ให้สอดคล้องกับมติ ครม.) หลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายค่าตอบแทนการขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว (ใหม่) และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สิทธิประโยชน์เงินประจำตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน ระบบเงินเดือน และการเปลี่ยนแปลงระบบเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

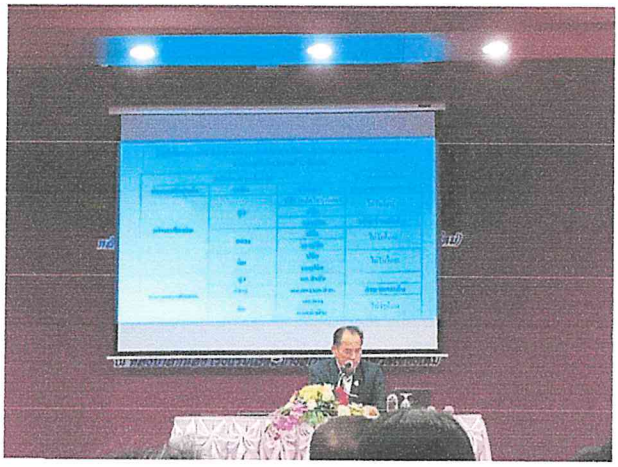
๘.๒ นำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ ที่ได้จากการอบรมสัมมนา มาขยายผล โดยการเผยแพร่ให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น การจ้างผู้สูงอายุปฏิบัติงานใน อปท. การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน (ใหม่) การปรับเงินเดือนชดเชยกรณีผลกระทบจากการปรับเงินเดือนแรกบรรจุ (ให้สอดคล้องกับมติ ครม.) หลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายค่าตอบแทนการขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว (ใหม่) และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สิทธิประโยชน์เงินประจำตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน ระบบเงินเดือน และการเปลี่ยนแปลงระบบเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

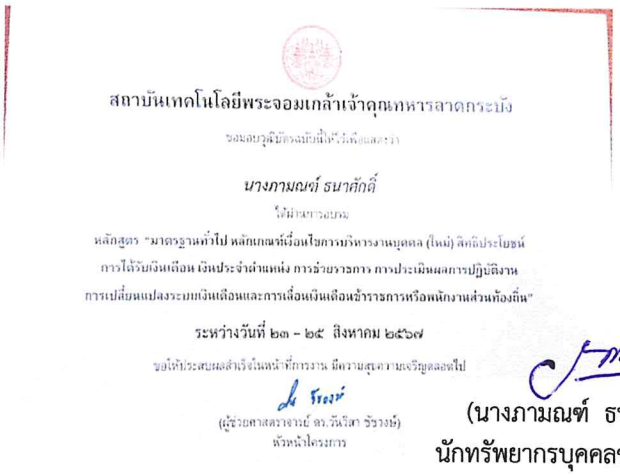
๘.๓ มีการสร้างเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลท้องถิ่น เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

๙. ข้อเสนอแนะ แนวความคิดที่นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานที่สอดคล้องกับข้อ ๘

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบุคคลเป็นปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายๆ แห่ง การปรับปรุงประสิทธิภาพให้ได้ผลอย่างแท้จริงนั้นต้องอาศัยทั้งเวลา ความตั้งใจ และความอดทน การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบุคคลต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาองค์ความรู้ โดยเฉพาะความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องมีการพัฒนาตั้งแต่ระดับพื้นฐานในแต่ละด้านและติดตามการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในแต่ละด้านอย่างแท้จริงและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

๑๐. รูปภาพประกอบ




สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

นางภามณฑ์ ธนาศักดิ์

หลักสูตร "มาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์เรื่องนโยบายการบริหารงานบุคคล (ใหม่) สิทธิประโยชน์ การได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง การช่วยราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงระบบเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น"

ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗

ขอให้ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความสุขความเจริญตลอดไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันวิสา รัชวงษ์)
หัวหน้าโครงการ

(นางภามณฑ์ ธนาศักดิ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้เข้ารับการฝึกอบรม