



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลลำใหญ่

ที่ นศ ๕๕๒๐๑.๑/๑๒๐๑

วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “แนวทางการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุและชดเชยผู้ได้รับผลกระทบตาม มติ ครม. และสิทธิประโยชน์เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ของ อบท.

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลลำใหญ่

เรื่องเดิม

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลลำใหญ่ ที่ ๓๕๓/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗ เรื่อง ให้พนักงานเทศบาลเดินทางไปราชการ ราย นางสาวเรวดี รัตนบุรี ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมปฏิบัติการ หลักสูตร “แนวทางการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุและชดเชยผู้ได้รับผลกระทบตามมติ ครม. และสิทธิประโยชน์ เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ของ อบท.” ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมทวิน โลตัส อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช นั้น

ข้อเท็จจริง

บัดนี้ ข้าพเจ้า นางสาวเรวดี รัตนบุรี ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ได้เข้าร่วมฝึกอบรม โครงการฝึกอบรมปฏิบัติการ หลักสูตร “แนวทางการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุและชดเชยผู้ได้รับผลกระทบตามมติ ครม. และสิทธิประโยชน์ เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ของ อบท.” ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมทวิน โลตัส อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช เรียบร้อยแล้ว โดยสรุปสาระสำคัญตามแบบรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมสังเกตการณ์ (ทั้งในประเทศ/ต่างประเทศ) รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

๑.ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว๔๙๓๐ ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรมกรณีหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดฝึกอบรม

ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวเรวดี รัตนบุรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ความเห็น...

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ.....เพื่อโปรดเกล้าฯ ในพระราชทานพรเจ้าโสม
ผไทสม ราช น.ส.เรวดี โสภณร์ ตำแหน่งช่างทอผ้าทอเครื่องลายคราม



(นางจิรา สมศิริ)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....



(นายสุเมศ มณีนิล)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

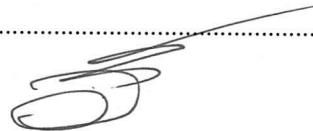
ความเห็นปลัดเทศบาล.....



(นายคำนึง จันทรคง)

ปลัดเทศบาลตำบลลำไใหญ่

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลลำไใหญ่.....



(นายอนันต์ ด้านสกุล)

นายกเทศมนตรีตำบลลำไใหญ่

แบบรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมสังเกตการณ์ (ทั้งในประเทศ/ต่างประเทศ)

๑. ชื่อ - สกุล นางสาวเรวดี รัตนบุรี

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ระดับชำนาญการ

๒. โครงการ/หลักสูตร โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “แนวทางการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุและชดเชยผู้ได้รับผลกระทบ ตามมติ ครม. และสิทธิประโยชน์ เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ของ อปท.”

จัดโดย ศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๓. ระยะเวลาในการเดินทางเข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมสังเกตการณ์

ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

๔. สถานที่ฝึกอบรม ณ โรงแรมทวิน โลตัส อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช

๕. วัตถุประสงค์ในการเข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมสังเกตการณ์

๕.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุและชดเชยผู้ได้รับผลกระทบ ตามมติ ครม. และสำนักงาน ก.พ.กำหนด

๕.๒ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนให้กับข้าราชการอปท. ในการปฏิบัติหน้าที่แทน ปฏิบัติราชการแทน รักษาการแทน และรักษาการในตำแหน่งของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น

๕.๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคและหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับของตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

๕.๔ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้และเข้าใจการกำหนดและปรับปรุงตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น ตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

๕.๕ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้และเข้าใจการเลื่อนตำแหน่งและการสรรหาตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น ตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในปัจจุบันและอนาคต

๕.๖ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และเข้าใจมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างและการปรับอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง (ใหม่)

๖. งบประมาณในการฝึกอบรม/เข้าร่วมสังเกตการณ์

- ค่าลงทะเบียนในการอบรม จำนวน ๔,๕๐๐ บาท

- ค่าเดินทางไปราชการ ๒,๓๔๔.- บาท

รวมเป็นเงิน ๖,๘๔๔.- บาท

๗. สรุปเนื้อหาสาระที่ได้รับจากการฝึกอบรม

วันที่ ๑๗ ของการฝึกอบรม ลงทะเบียนเพื่อเข้าร่วมการฝึกอบรม รับเอกสาร

วันที่ ๑๘ การฝึกอบรมบรรยายโดย นายปิยะ คังกัน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดความรู้และแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. แนวทางเงื่อนไขการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แรกบรรจุและปรับเงินเดือนชดเชยผู้ได้รับผลกระทบในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เงินเดือนแรกบรรจุใหม่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

คุณวุฒิ	ปัจจุบัน	ปีที่ 1 (1 พ.ค. 67)	ปีที่ 2 (1 พ.ค. 68)
ปวช.	9,440	10,340	11,510
ปวท.	10,880	11,960	13,230
ปวส.	11,510	12,730	14,030
ปริญญาตรี	15,060	16,600	18,200
ปริญญาโท	17,570	19,480	21,500
ปริญญาเอก	21,140	23,340	25,670

“เงินขั้นชดเชย”

1 พฤษภาคม 2567
ตำแหน่งประเภททั่วไป
วุฒิ ปวส. ช่วงชั้น
เงินเดือน

ปฏิบัติงาน	11,510	24,270
ชำนาญงาน	13,470	24,270
อาวุโส	18,010	24,010

“เงินขั้นชดเชย”

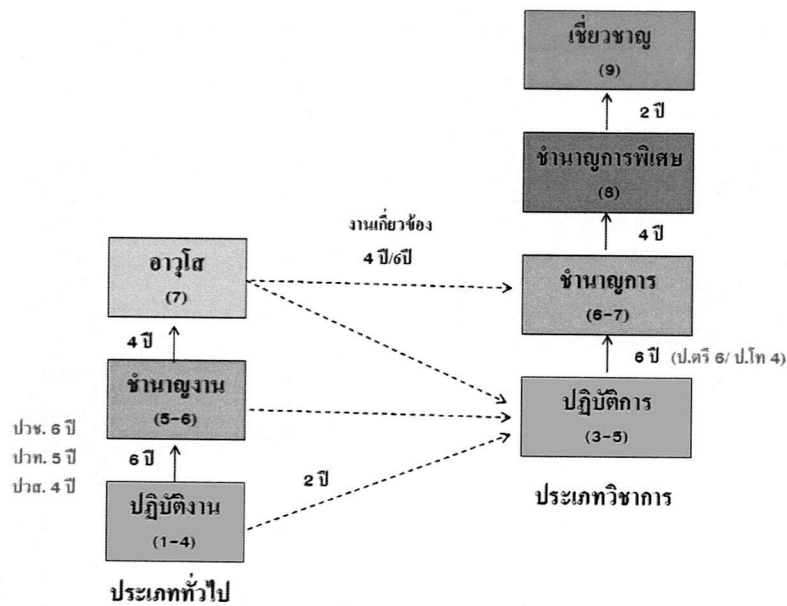
1 พฤษภาคม 2567
ตำแหน่งประเภทวิชาการ
วุฒิ ป.ตรี ช่วงชั้น
เงินเดือน

ปฏิบัติการ	15,060	33,000
ชำนาญการ	15,050	33,000
ชำนาญการพิเศษ	21,550	33,140
เชี่ยวชาญ	24,400	32,850

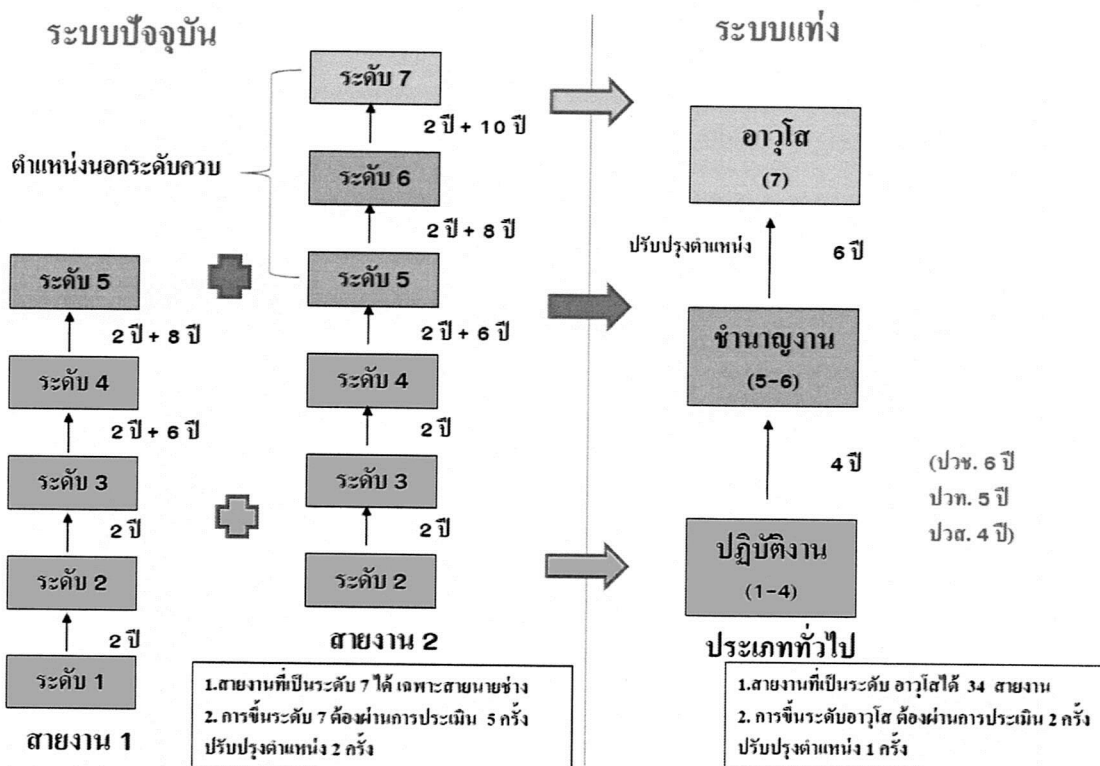
๒. ความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ในปัจจุบันและอนาคต

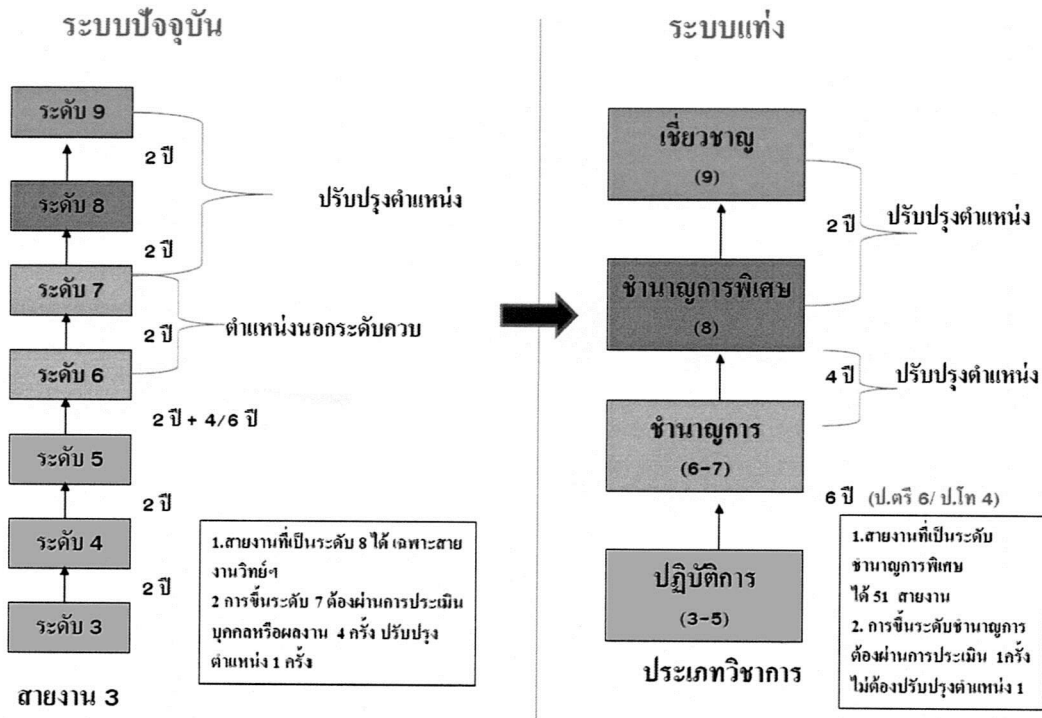
- เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต

การเปลี่ยนตำแหน่งจาก ประเภททั่วไป เป็น ประเภทวิชาการ



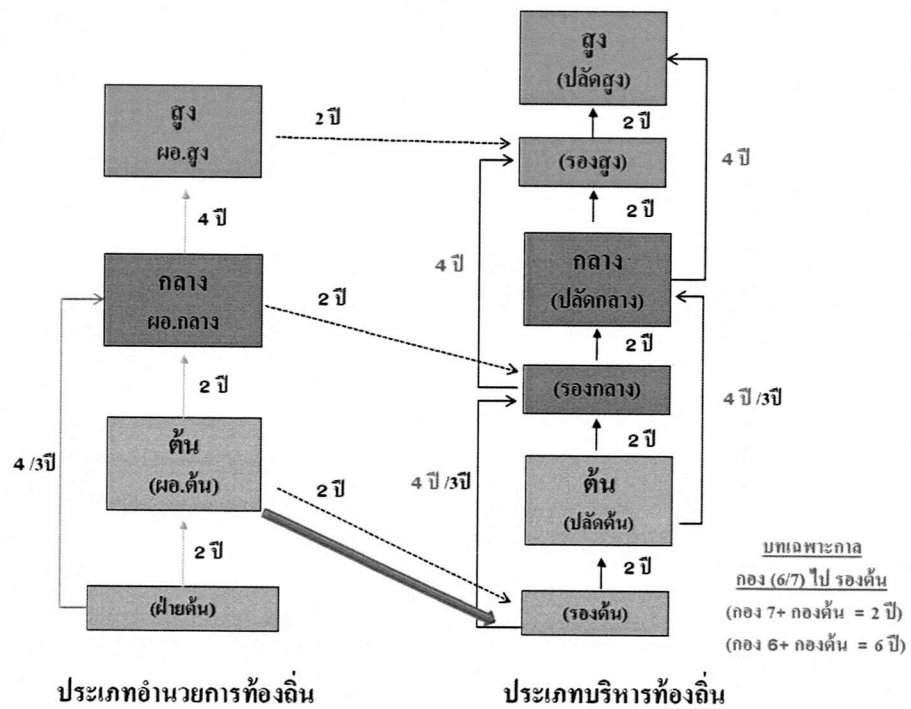
เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน 1/2)



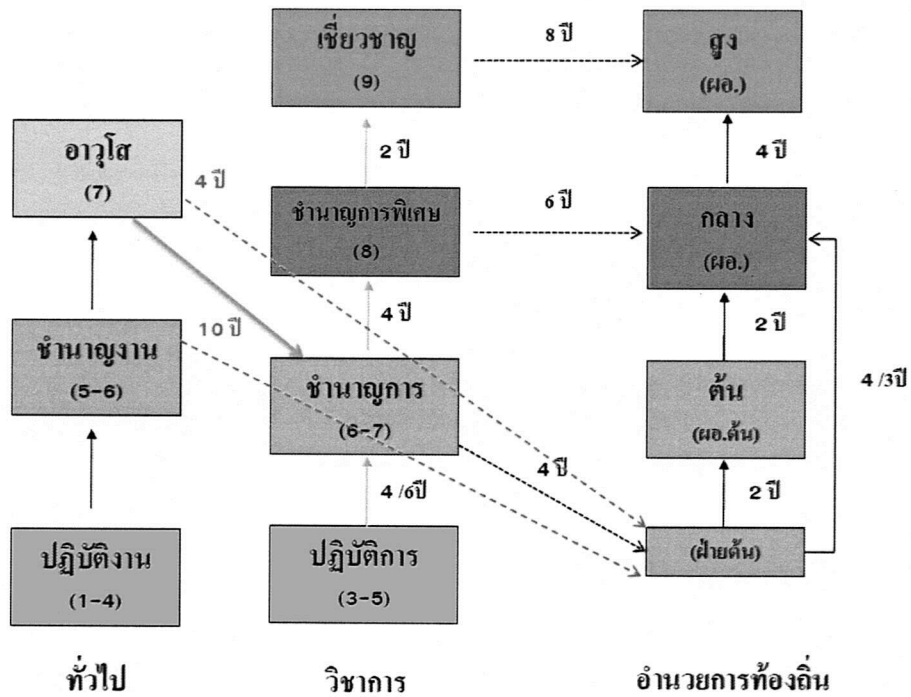
เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทวิชาการ (สาย 3/4)

- การเปลี่ยนตำแหน่งหรือเปลี่ยนสายงาน

การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น

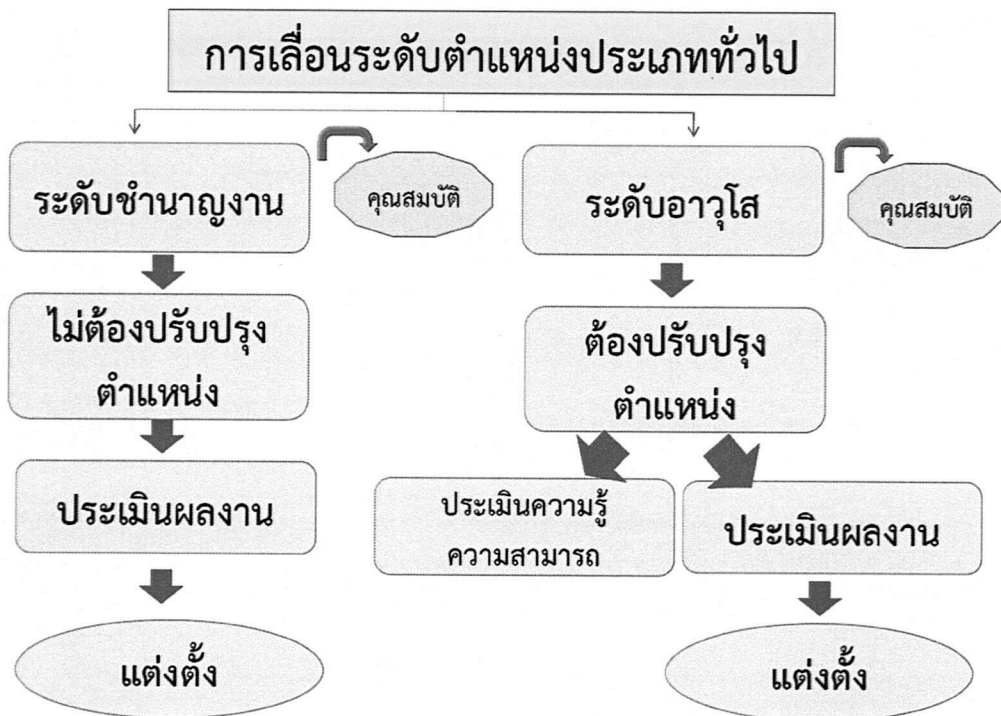


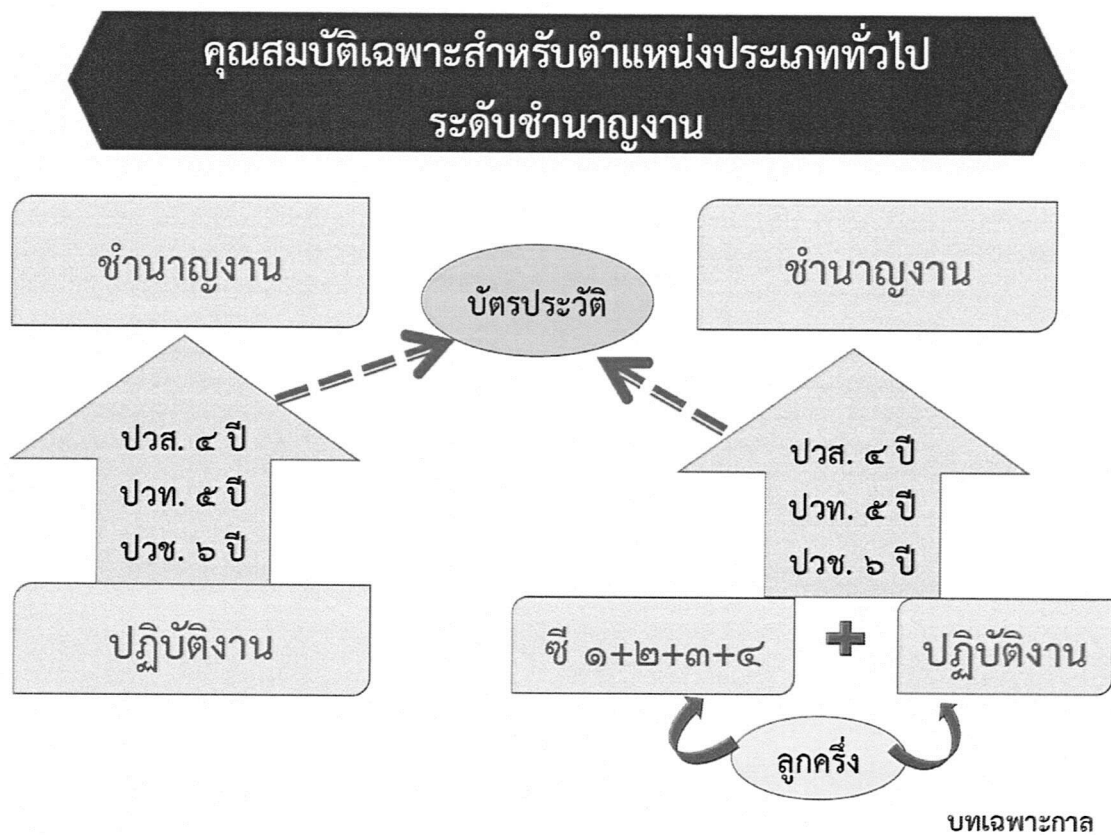
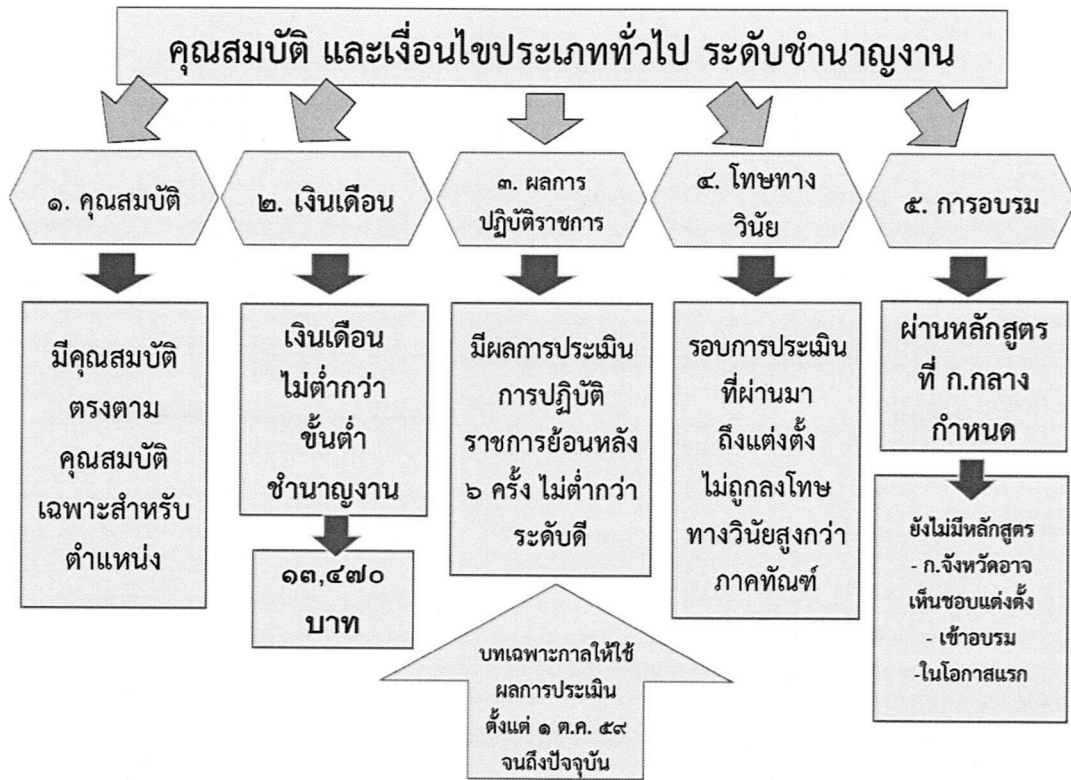
การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

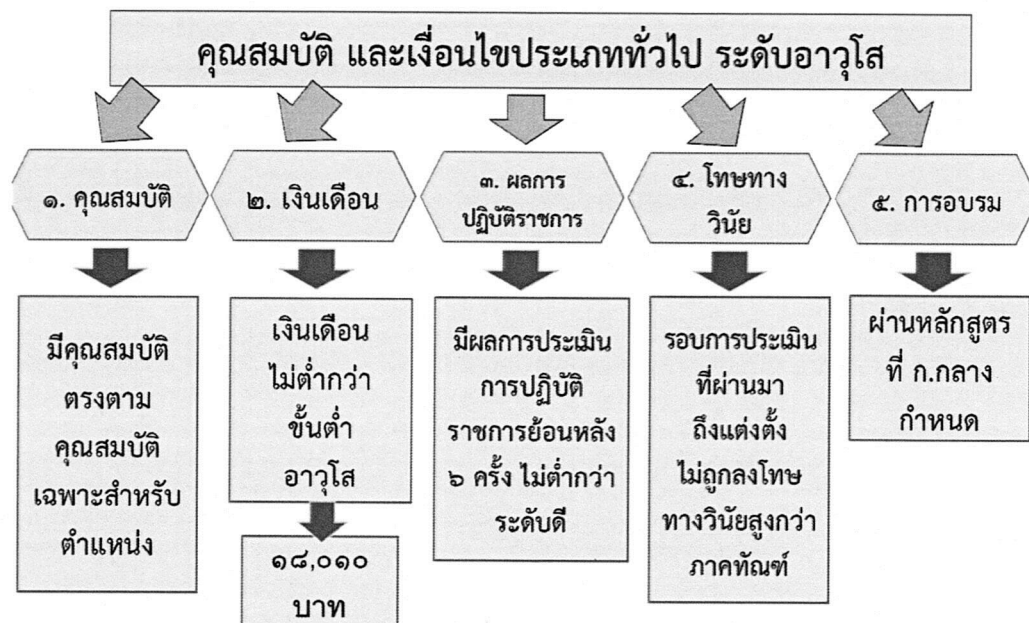
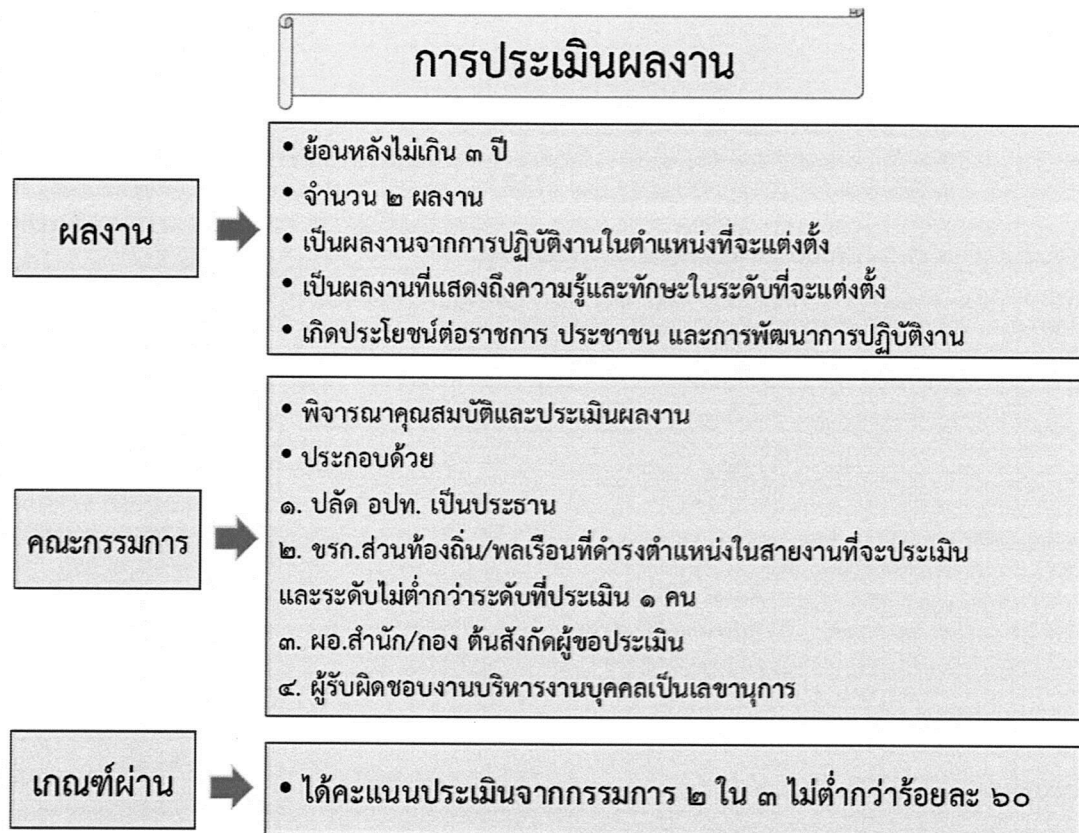


การเลื่อนระดับ

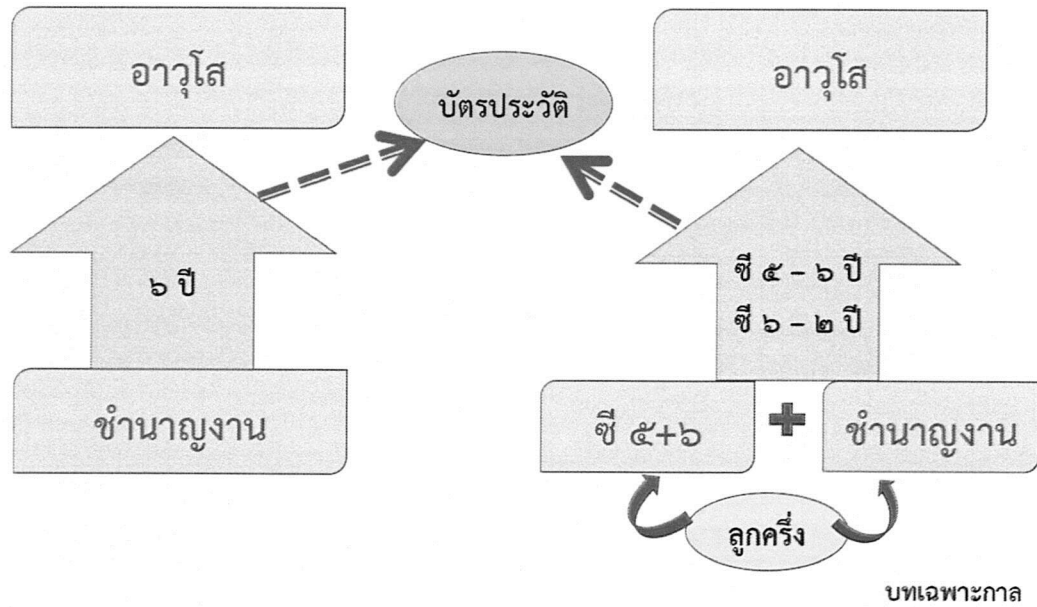
- การเลื่อนระดับประเภททั่วไป



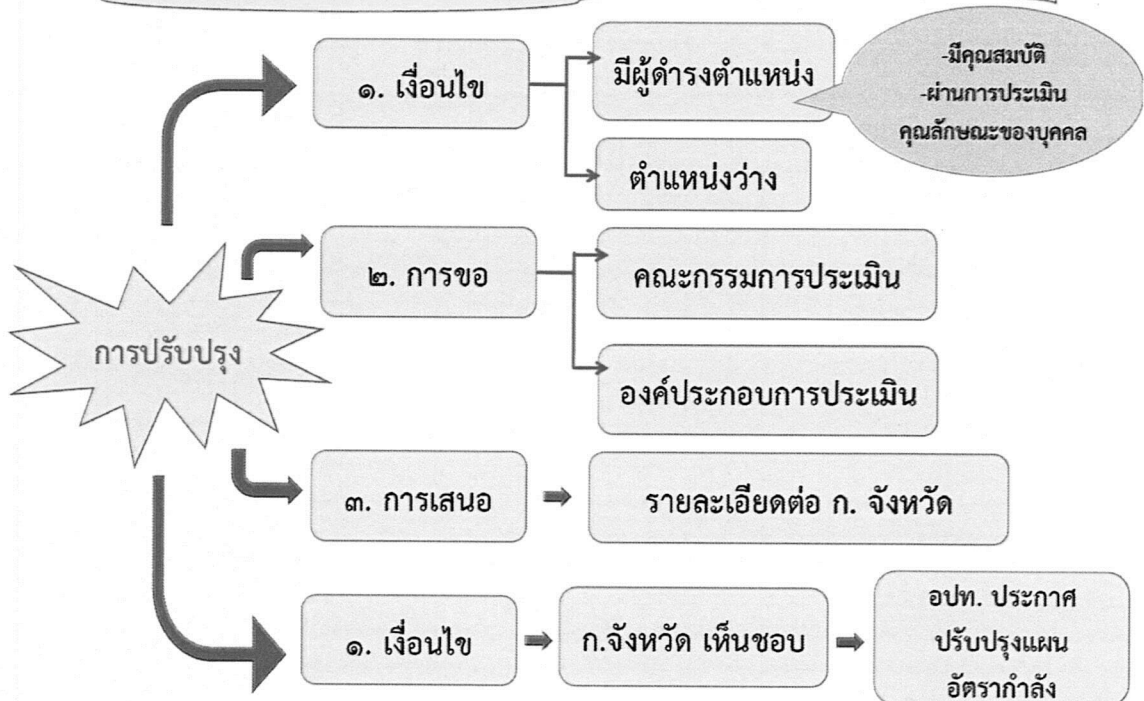




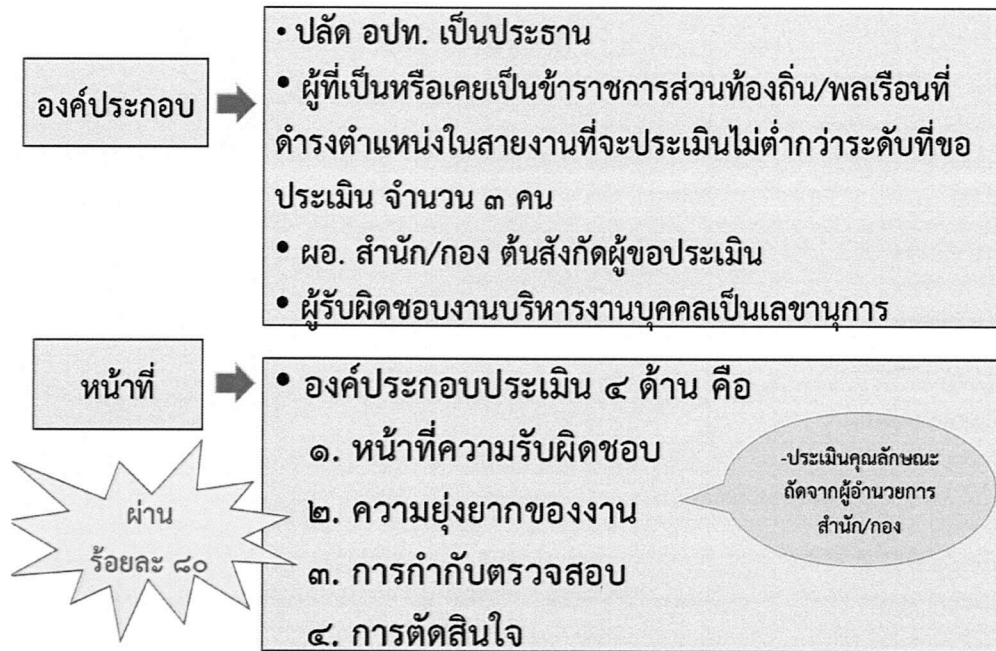
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส



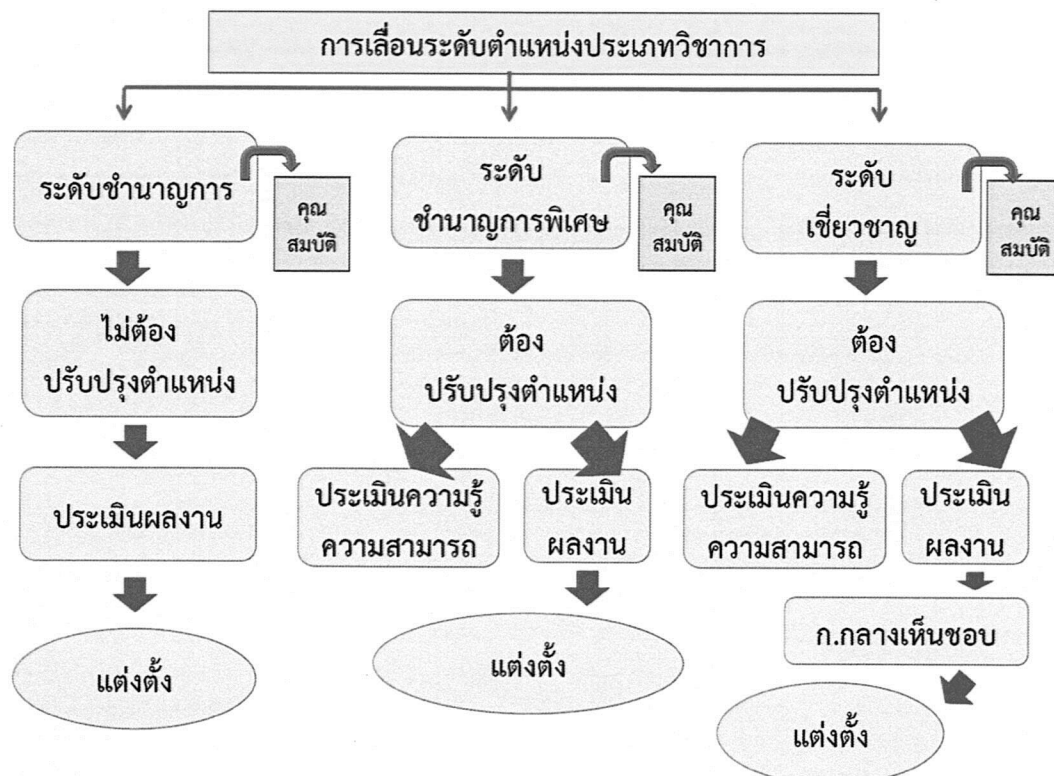
การปรับปรุงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส



คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

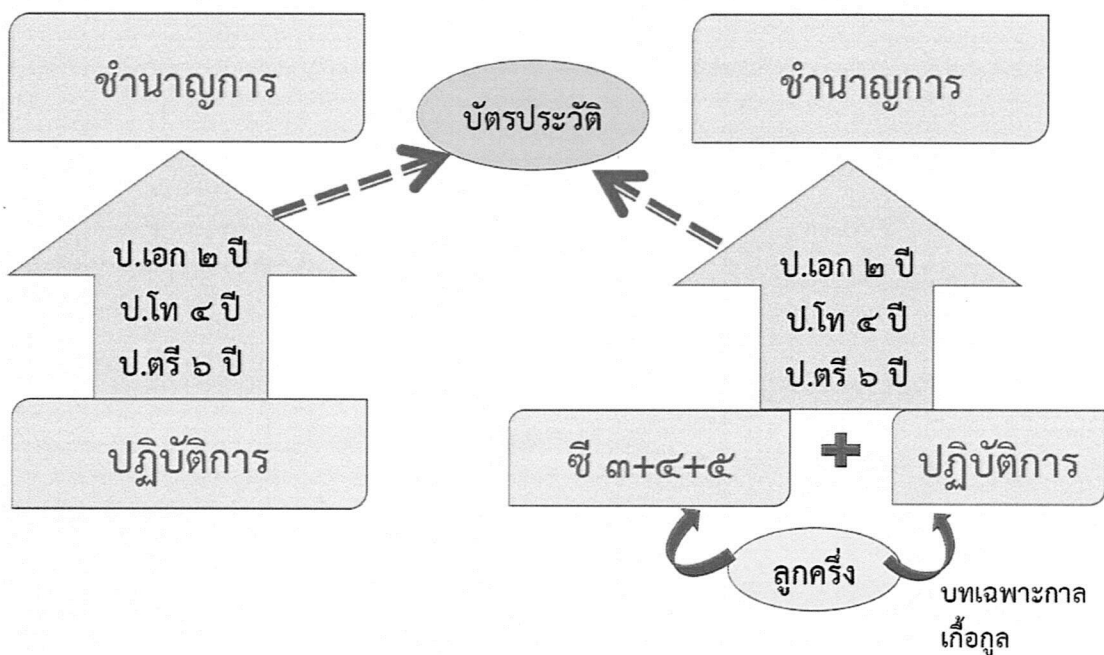


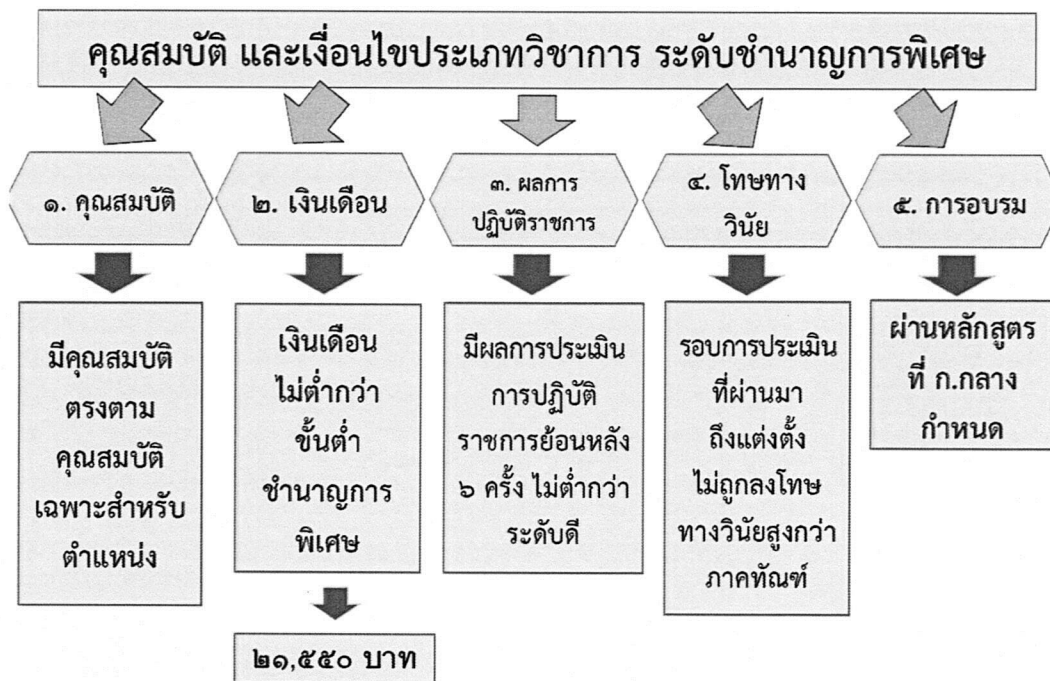
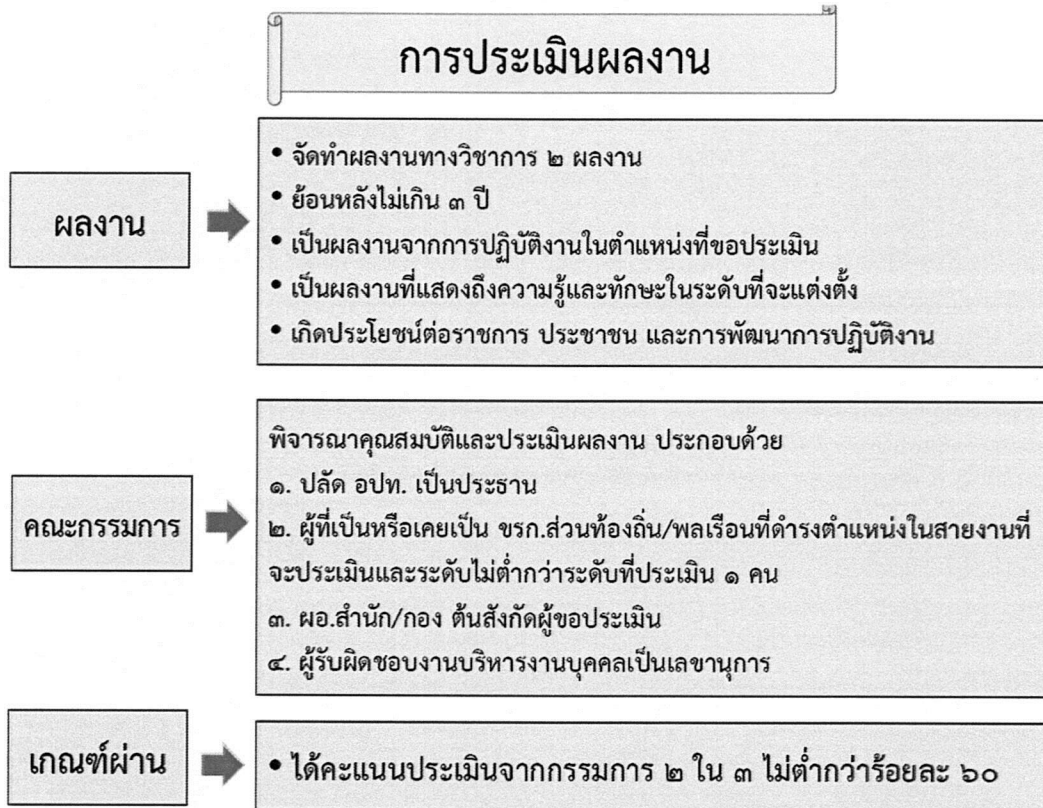
- การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

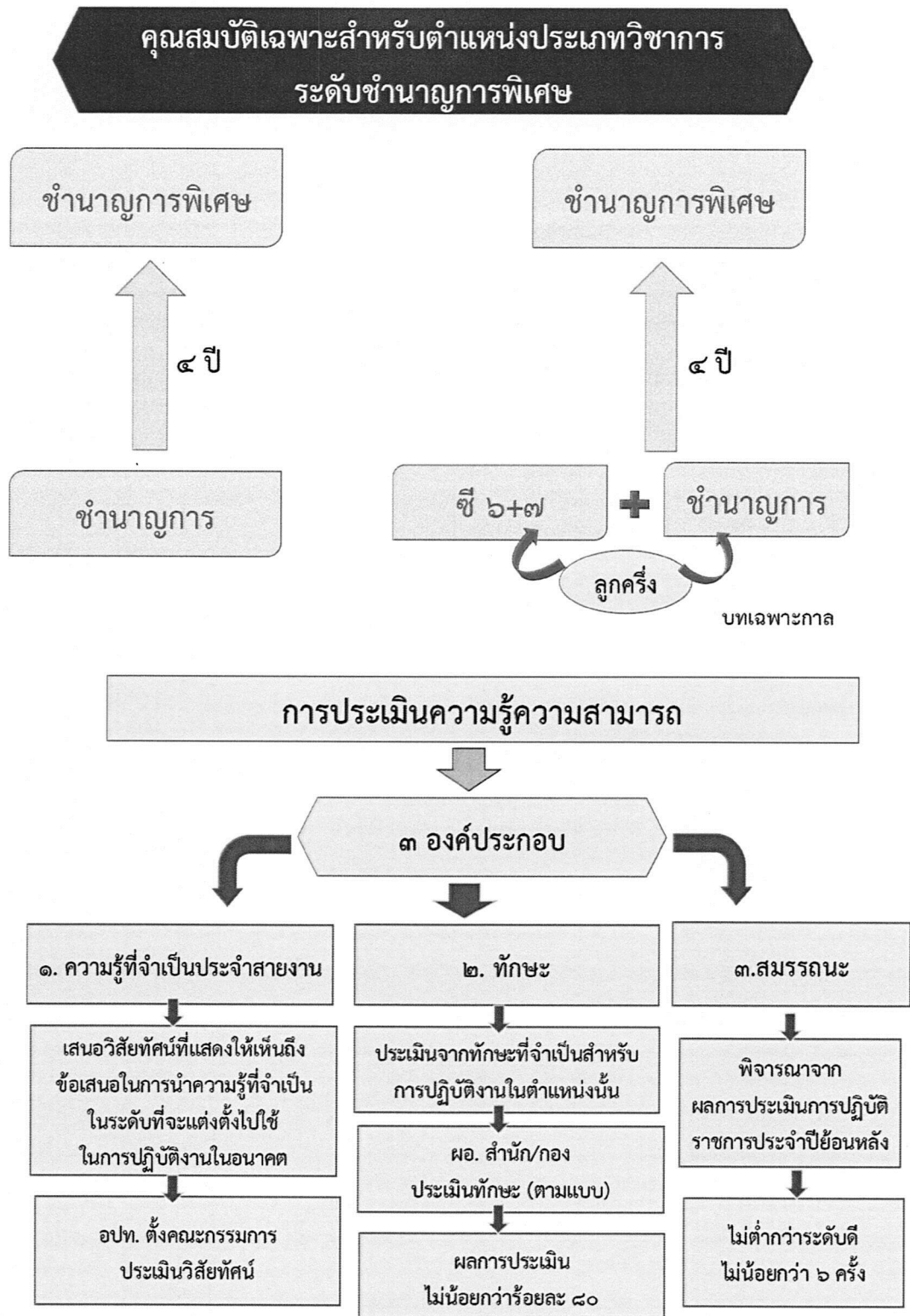




คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ





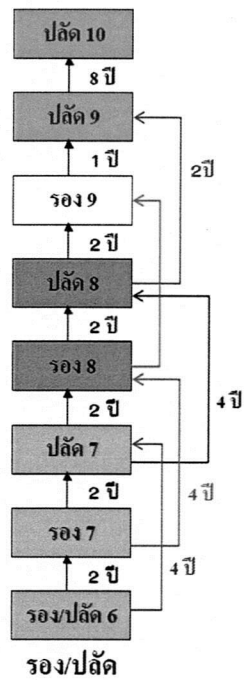


๓. ความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทอำนวยการท้องถิ่น ในปัจจุบันและอนาคต

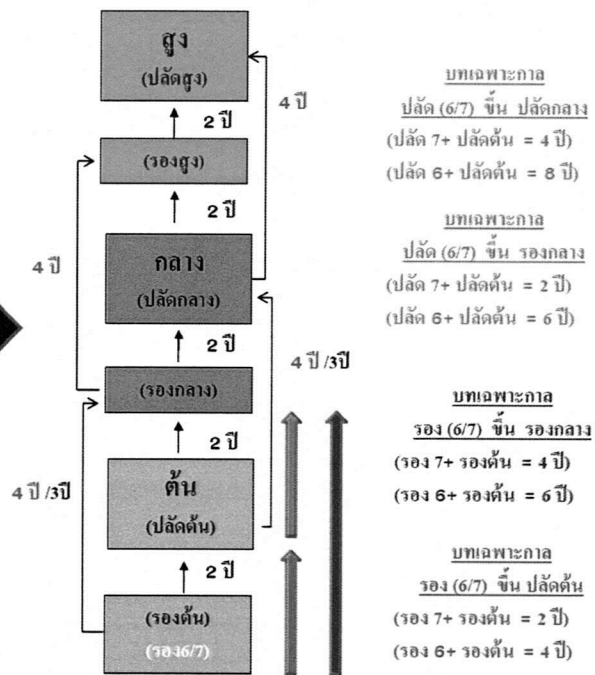
- เส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทอำนวยการท้องถิ่นในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต

เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหารท้องถิ่น (รอง/ปลัด)

ระบบปัจจุบัน

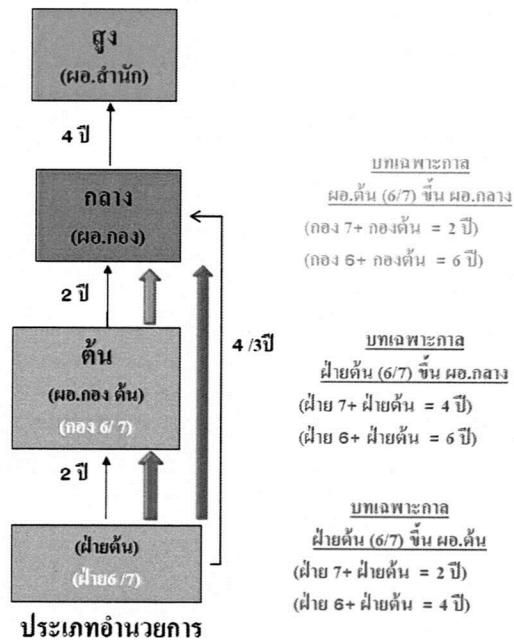


ระบบแท่ง



เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ฝ่าย/ผอ.)

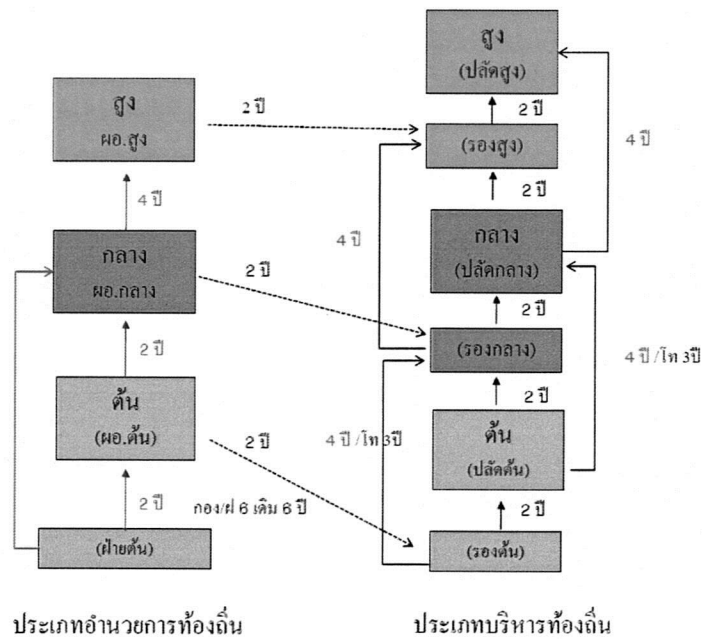
ระบบแท่ง



ฝ่าย/ผอ.กอง

ประเภทอำนวยการ

เส้นทางความก้าวหน้าประเภทอำนวยการท้องถิ่น ไปประเภทบริหารท้องถิ่น



- การสรรหาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทอำนวยการท้องถิ่นในปัจจุบัน และอนาคต

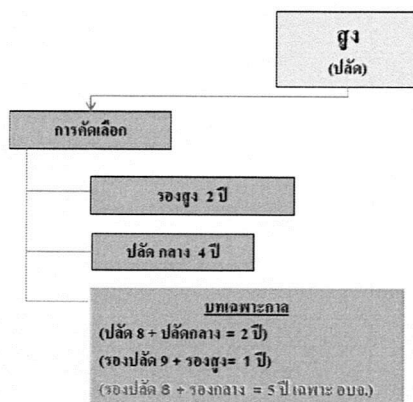
การสอบคัดเลือก

คือ การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงานหรือแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เช่น ตำแหน่ง (หัวหน้าฝ่าย... ระดับต้น) หรือประเภท อำนวยการท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล/อบต. ระดับต้น) หรือแต่งตั้งพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาของอปท. ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา (รองผู้อำนวยการสถานศึกษา)

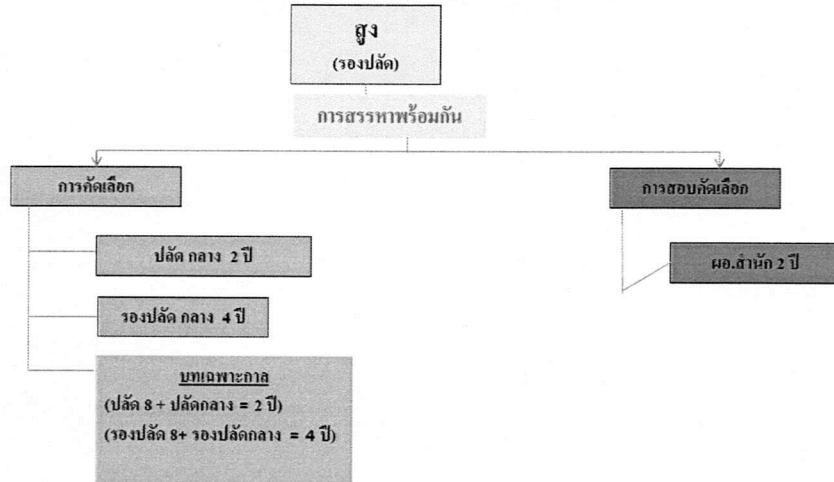
การคัดเลือก

คือ การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้บริหารให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานเดียวกัน เช่น การคัดเลือกจาก หน.ฝ่าย... เป็น ผอ.สำนัก/กอง... ,การคัดเลือกจาก รองปลัด... เป็นปลัด... เป็นต้น

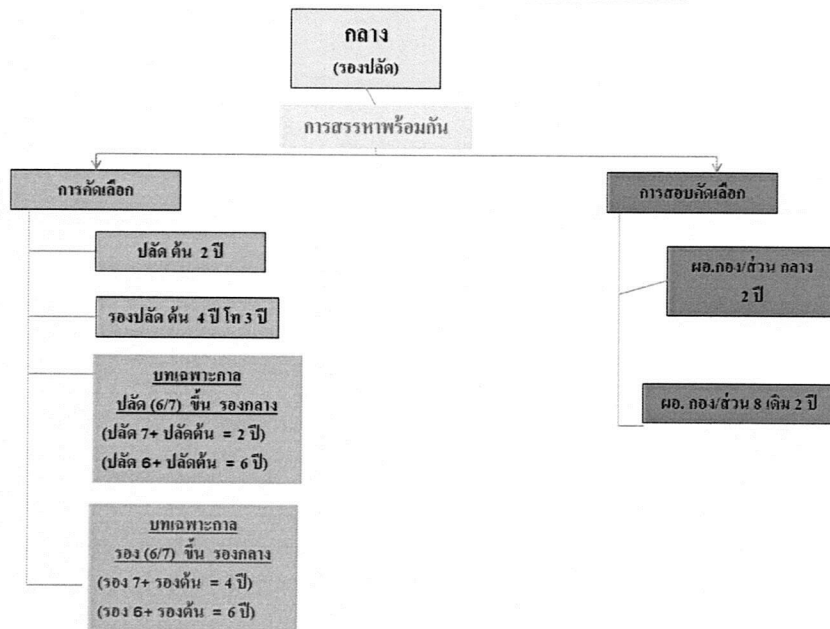
การสรรหาประเภทบริหารท้องถิ่น (ปลัด/รองปลัด)



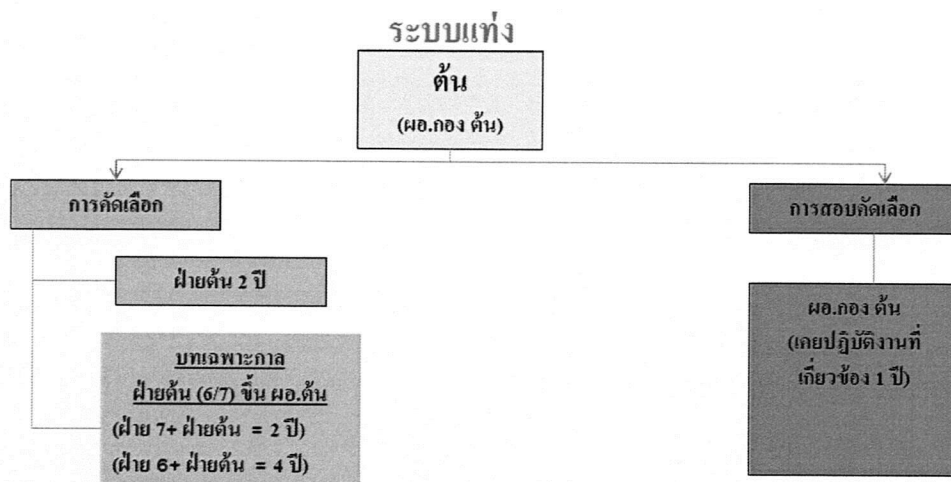
การสรรหาประเภทบริหารท้องถิ่น (ปลัด/รองปลัด)



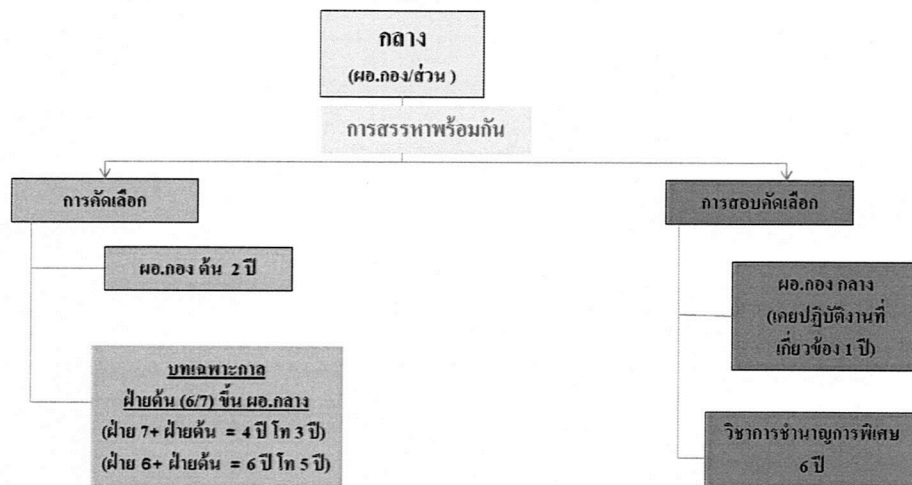
การสรรหาประเภทบริหารท้องถิ่น (ปลัด/รองปลัด)



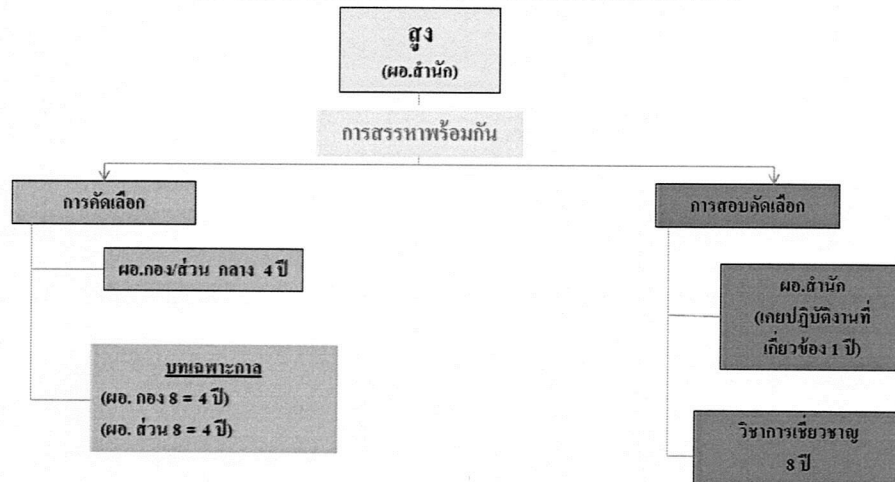
การสรรหาประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ฝ่าย/ผอ.)



การสรรหาประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ฝ่าย/ผอ.)



การสรรหาประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ฝ่าย/ผอ.)



- คุณสมบัติและเงื่อนไขของผู้มีสิทธิสมัครสรรหาในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่นในตำแหน่งต่าง ๆ

คุณสมบัติผู้สมัคร

๑. เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทนั้น
 ๒. ไม่ถูกพักราชการ/ให้ออกราชการไว้ก่อน
 ๓. รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำ ยกเว้น สายงานบริหารสถานศึกษา
- สรรหาปีละ ๒ ครั้ง เสร็จสุดท้าย เมษายน/ตุลาคม
- เลือกสมัครได้ ตำแหน่งเดียว

วันที่ ๑๙ การฝึกอบรมบรรยายโดย นายปิยะ คังกัน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดความรู้และแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

มาตรฐาน หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้าง

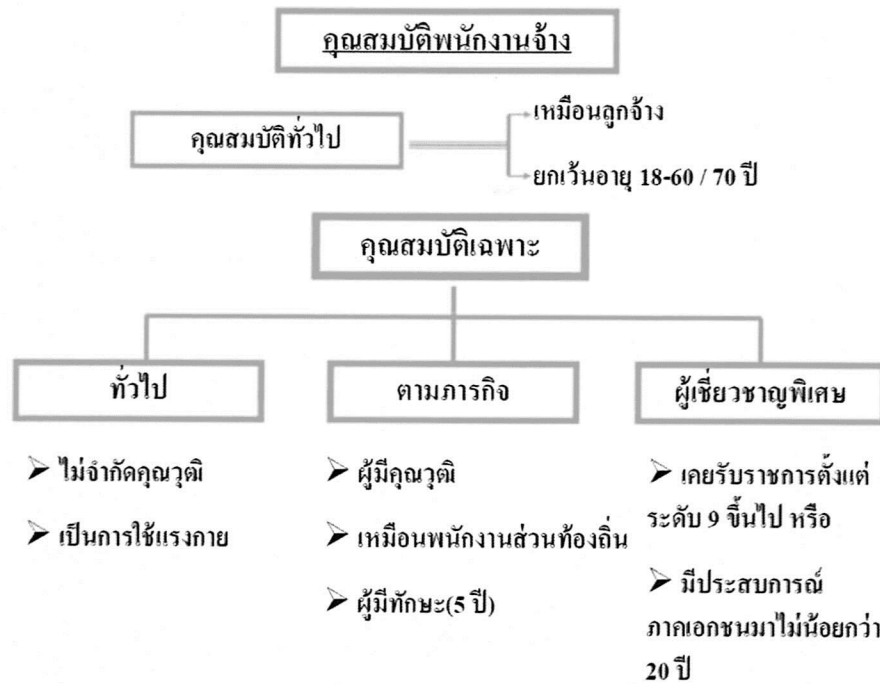
- หมวด ๑ พนักงานจ้าง
- หมวด ๒ การกำหนดตำแหน่ง การจ้าง
- หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง
- หมวด ๔ การสรรหาและการเลือกสรร
- หมวด ๕ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์
- หมวด ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- หมวด ๗ วินัยและการรักษาวินัย
- หมวด ๘ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- หมวด ๙ การสิ้นสุดสัญญาจ้าง
- หมวด ๑๐ การลา
- หมวด ๑๑ การจ่ายค่าตอบแทน

แนวทางปฏิบัติการจัดทำแผนพนักงานจ้าง

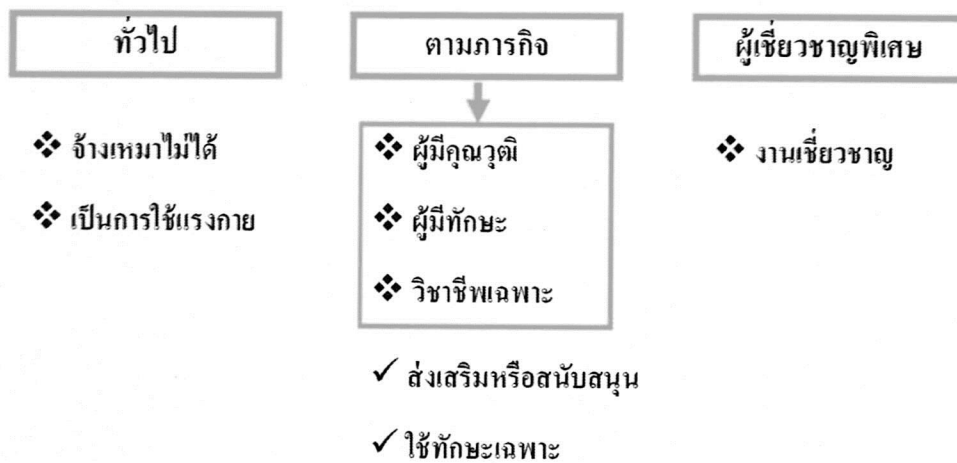
- แต่งตั้งคณะทำงาน
- สำรวจอัตรากำลังปัจจุบัน
- วิเคราะห์ปัญหาของพื้นที่ ความต้องการของประชาชนและแผนพัฒนา
- วิเคราะห์ศักยภาพของ อปท.
- กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง
- วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน
- ประมาณการค่าใช้จ่าย
- ขออนุมัติแผนอัตรากำลัง
- ดำเนินการสรรหาและทำสัญญาจ้าง

- การสรรหาพนักงานจ้าง อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ





ประเภทของพนักงานจ้าง

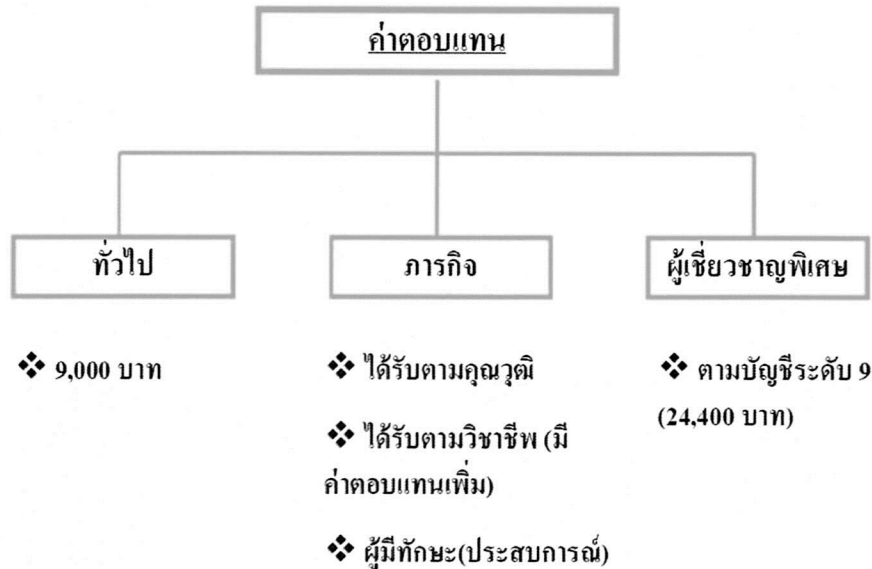


การสรรหาและเลือกสรร

- ประเภทพนักงานจ้าง
- ลักษณะงาน
- ชื่อตำแหน่ง
- ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
- ระยะเวลาการจ้าง
- ค่าตอบแทน
- คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร
- หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรร
- เกณฑ์การตัดสิน และเงื่อนไขการจ้าง
- วัน เวลาการดำเนินการ

คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

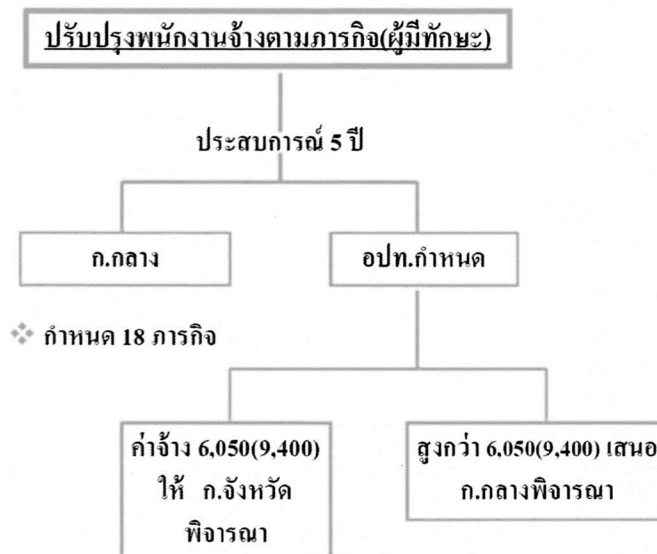
- ปลัด อปท.
- ผอ.กองหรือหัวหน้าส่วนที่รับผิดชอบงาน
- หัวหน้าสำนักปลัด



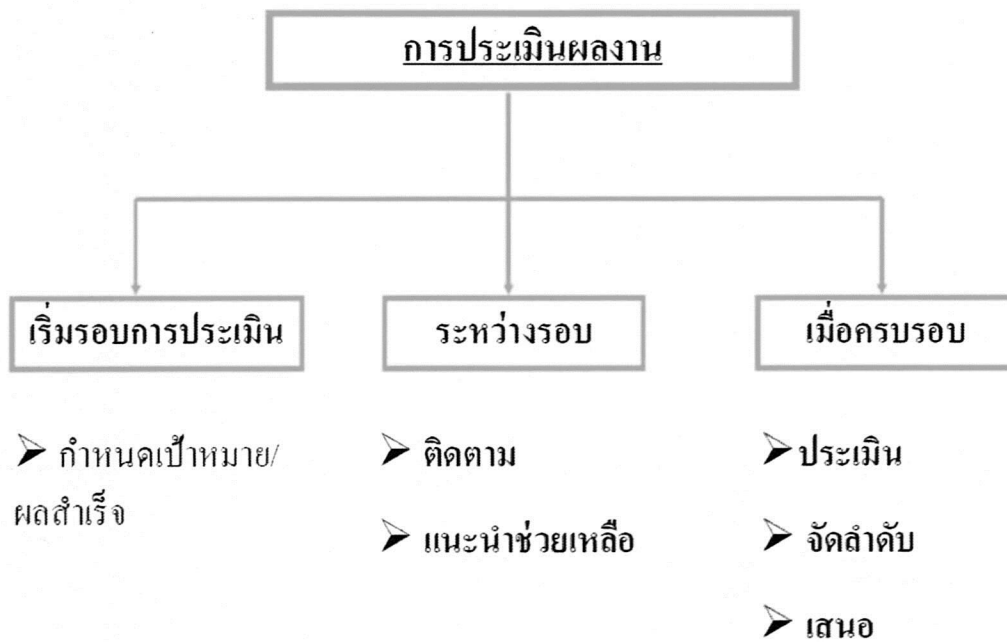
ว 36 ลว. 26 ส.ค. 58 , ว 81 ลว. 10 ก.ค. 57



- การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง



- การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้างในกรณีต่าง ๆ



✓ ผู้ประเมิน = ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๒ ปี หมายถึง

- เป็นผลการประเมินในแต่ละปีไม่ต่ำกว่าระดับดี นำ ๒ ปี มารวมกัน
- ผู้บังคับบัญชาเสนอนายก อบท.
- ส่งจ้างได้เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.จังหวัด

- การต่อสัญญา/การสิ้นสุดสัญญา/การเลิกจ้างพนักงานจ้าง

การต่อสัญญาจ้าง

- ต้องมีกรอบอัตรากำลัง
- มีหลักฐาน นโยบาย แผนงาน
- โครงการที่จะดำเนินการต่อและจำเป็น
- ผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี ไม่ต่ำกว่า ระดับดี

การต่อสัญญาจ้าง

- อบต. ว ๒๗๒ ลว. ๑๗ ธ.ค. ๕๒
- เทศบาล ว ๓๕ ลว. ๑๗ ก.พ. ๕๓
- อบจ. ว ๑๒๒ ลว. ๑๔ พ.ค. ๕๓

สาระสำคัญ

- เสนอต่อสัญญาจ้างก่อน ๑ ต.ก. ต่อได้ตั้งแต่ ๑ ต.ก.
- เสนอหลัง ๑ ต.ก. ยังมาทำงานให้มีผล ๑ ต.ค. สอดคล้องมาตรา ๕๘๑ ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
- เสนอหลัง ไม่มาทำงาน เป็นดุลยพินิจของ ก.จังหวัด

การเลิกจ้าง

- ประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี
- ปึงบประมาณเดียวกัน หรือคนละปึงบประมาณได้
- เสนอ ก.จังหวัด มีมติ

๘. ประโยชน์ที่ทางราชการ/ประชาชนได้รับจากการฝึกอบรม/เข้าร่วมสังเกตการณ์

ต่อตนเอง ได้แก่ ได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุและชดเชยผู้ได้รับผลกระทบ การโอน การเลื่อนระดับ สิทธิประโยชน์ต่างๆ ของพนักงานจ้าง ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานต่อไป

ต่อหน่วยงาน ได้แก่ สามารถถ่ายทอดความรู้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ให้คำปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชาลงมา และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านบุคคลของเทศบาล ให้เป็นไปตามระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๙. ข้อเสนอแนะ แนวคิดที่นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานที่สอดคล้องกับข้อ ๘

สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล และทำให้การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความถูกต้อง และเกิดเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในหน่วยงาน และทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการที่ดีต่อไปในอนาคต เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่เทศบาล และแก่ตนเอง

๑๐. รูปภาพประกอบ





(ลงชื่อ).....
(นางสาวเรวดี รัตนบุรี)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้เข้ารับการฝึกอบรม