

แบบรายงานผลการเข้าระบบการฝึกอบรม/ร่วมสังเกตการณ์ (ทั้งในประเทศ/ต่างประเทศ)

๑. ชื่อ - สกุล สิบเอกณัฐพล สมวงษา ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ชำนาญการ
สังกัด ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.พะเยา

๒. โครงการ/หลักสูตร หลักสูตร “มาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารงานบุคคล (ใหม่) สิทธิประโยชน์
การได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง การช่วยราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลง
ระบบเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น”

จัดโดย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

๓. ระยะเวลาในการเดินทางไปเข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมสังเกตการณ์
ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗

๔. สถานที่ฝึกอบรม โรงแรมโลตัสปางสวนแก้ว จังหวัดเชียงใหม่

๕. วัตถุประสงค์ในการเข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมสังเกตการณ์

๒.๑ เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการ
คัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอนการเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ใหม่)

๒.๒ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจ้างผู้สูงอายุปฏิบัติงานใน อบท. (ใหม่)

๒.๓ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่นได้รับเงินเดือน (ใหม่)

๒.๔ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการให้ข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิที่ ก.จ. ก.ท. ก.อบต. และ ก.พ. รับรองเป็นคุณสมบัติเฉพาะ
สำหรับตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง (ใหม่)

๒.๕ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปรับเงินเดือนชดเชยกรณีผลกระทบจากการปรับเงินเดือนแรก
บรรจุ (ให้สอดคล้องกับมติ ครม.)

๒.๖ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์
เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายค่าตอบแทนการขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว (ใหม่)

๒.๗ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๘ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๙ เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับระบบเงินเดือน และการเปลี่ยนแปลงระบบเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑๐ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๖. งบประมาณในการฝึกอบรม/เข้าร่วมสังเกตการณ์

ค่าลงทะเบียนอบรม ๔,๕๐๐ บาท (สี่พันห้าร้อยบาทถ้วน)

๗. สรุปเนื้อหาสาระที่ได้รับจากการฝึกอบรม

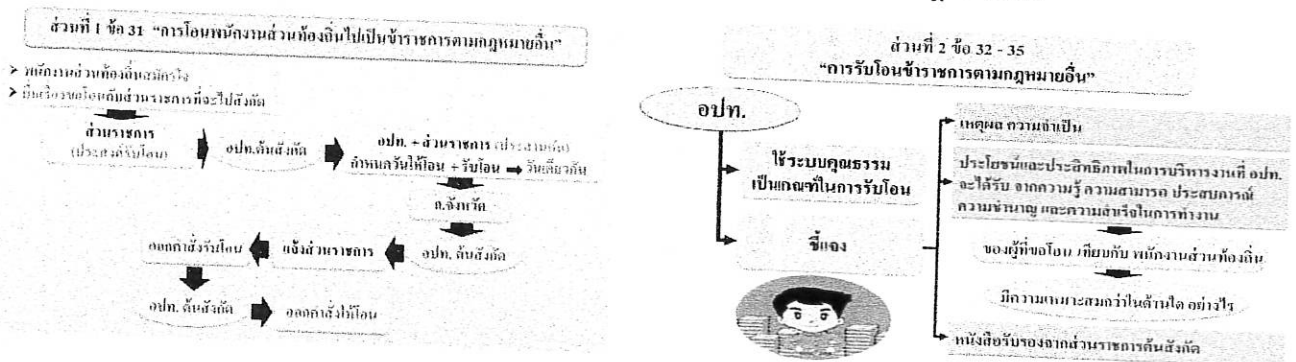
จากการอบรมโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “มาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารงานบุคคล (ใหม่) สิทธิประโยชน์ การได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง การช่วยราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงระบบเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น” ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗ มีการบรรยาย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

- ก่อนการเริ่มการฝึกอบรม มีการทดสอบเพื่อวัดความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่จะมีการอบรม เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้มีการประเมินความรู้ของตนเองในเรื่องที่จะอบรม และวิทยากรได้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการบรรยาย ชี้แจงเพิ่มเติมในระหว่างการอบรม โดยเฉพาะในเรื่องที่ผู้เข้าอบรมยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนอยู่

- เนื้อหาการบรรยาย/อภิปราย สรุปได้ ดังนี้

๗.๑ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอนการเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ใหม่) ซึ่ง ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. มีมติกำหนด ประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอนการเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยยกเลิกข้อ ๓๑, ๓๒, ๓๓, ๓๔ และข้อ ๓๕ ของ ประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอนการเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

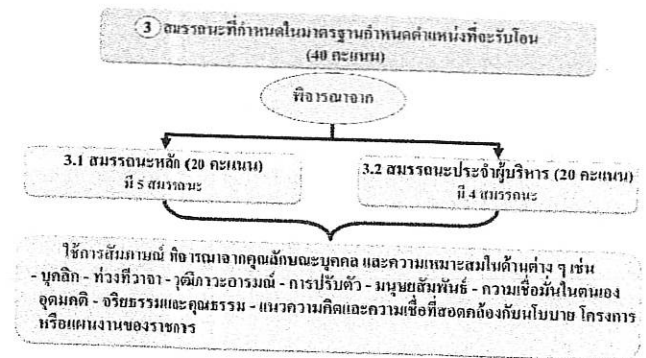
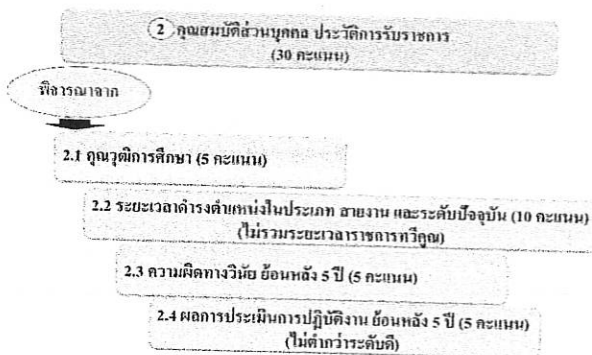
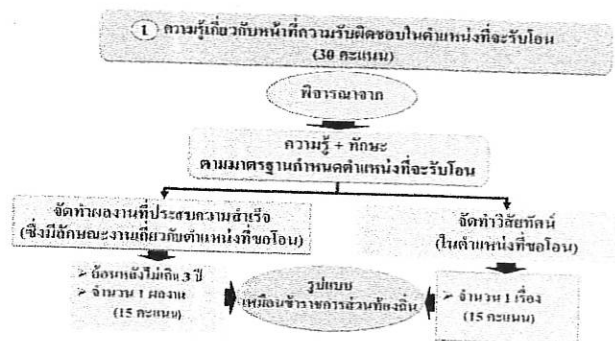
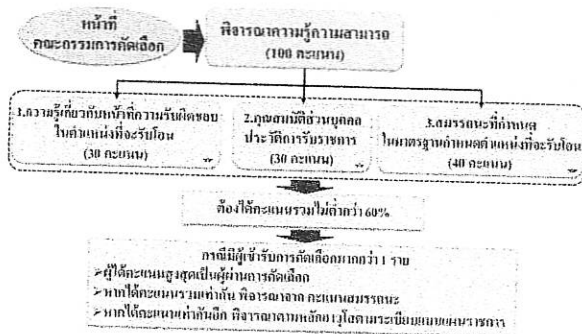
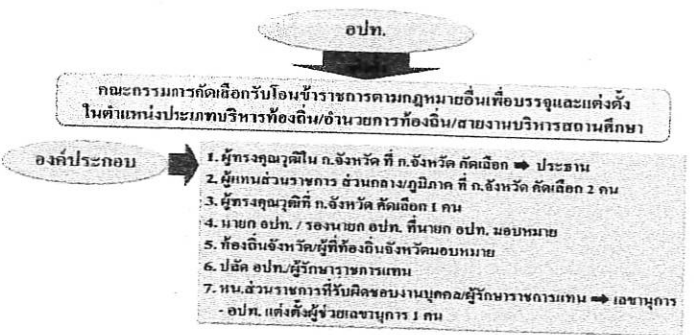
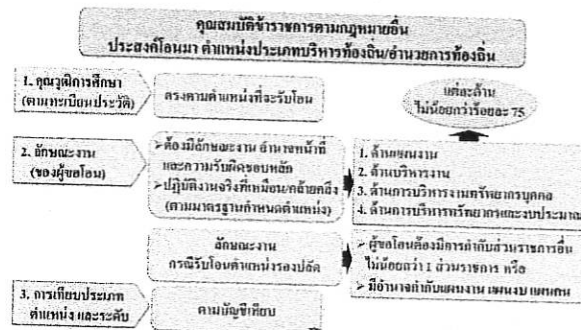
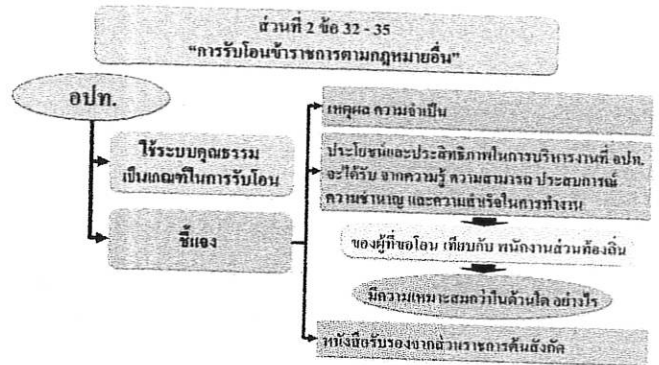
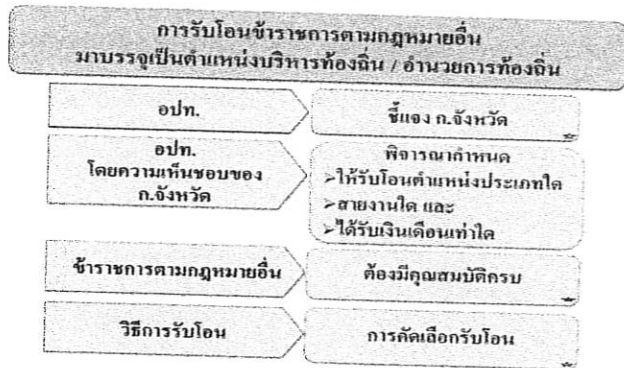
(๑) การโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไปเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น



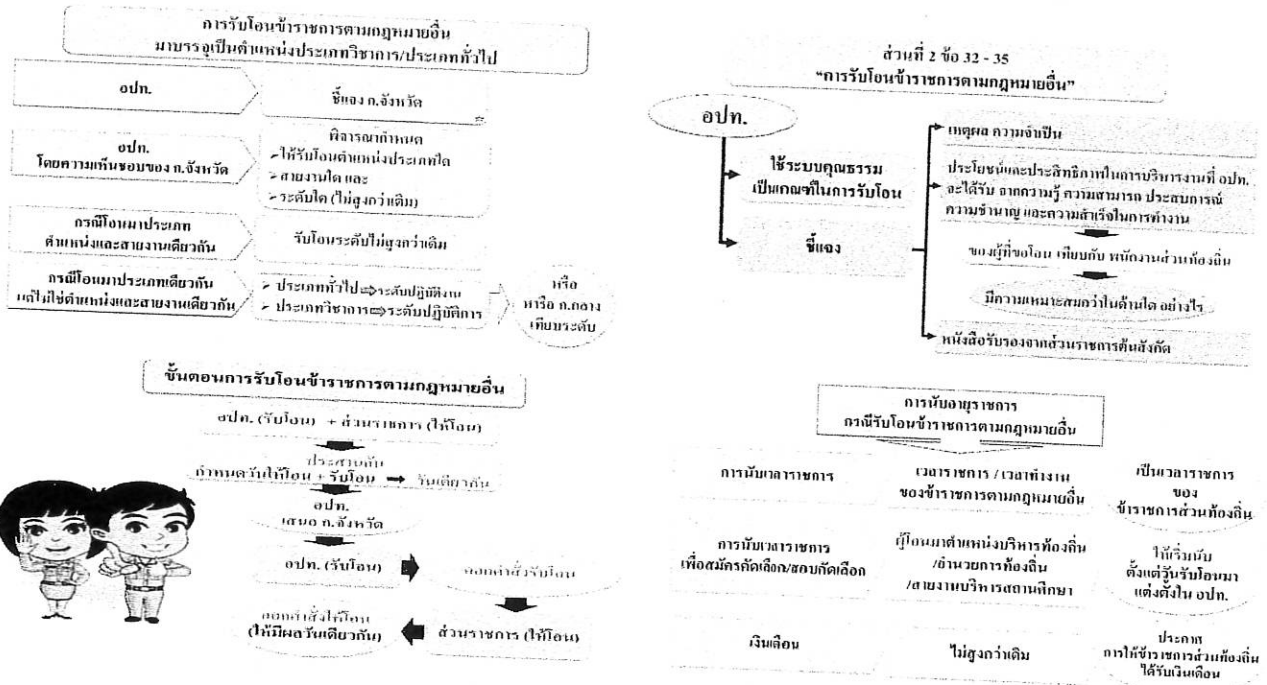
หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การรับโอนเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น

- ▶ ตำแหน่งที่จะรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน
- ▶ ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามที่กำหนดโดยมาตรฐานตำแหน่งและคุณวุฒิ
- ▶ การโอนมาในตำแหน่งประเภทวิชาการ หากผู้รับโอนมีคุณวุฒิ ป.ตรี บรรจุและแต่งตั้ง ต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ไปตำแหน่งที่จะรับโอน
- ▶ การโอนมาในตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือก หรือประเมินบุคคล ผู้ขอโอนต้องผ่านการคัดเลือกหรือประเมินบุคคลก่อน (เช่นเดียวกับพนักงานส่วนท้องถิ่น)
- ▶ การรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงานอื่น ต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ / ไม่มีบัญชีผู้สอบคัดเลือก / ไม่มีบัญชีผู้ได้รับรางวัลคัดเลือก

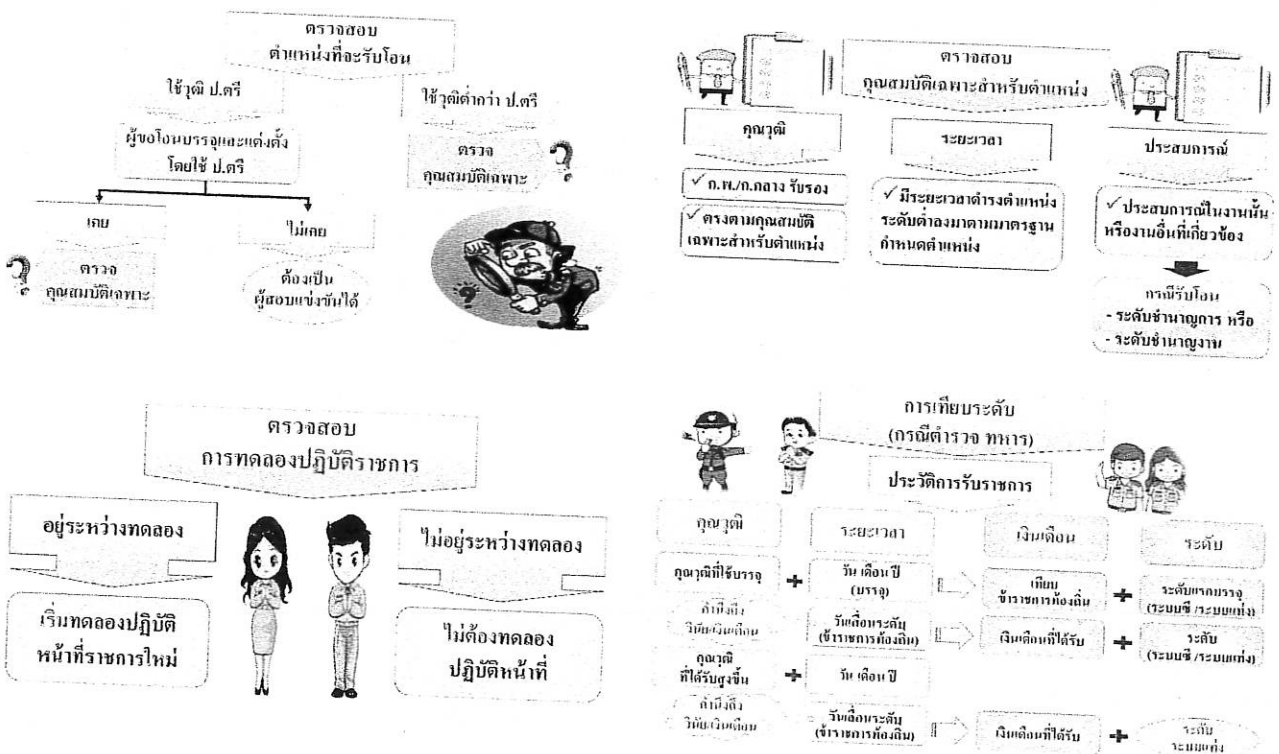
(๒) การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น มาเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น



(๓) หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และขั้นตอนการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น มาเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป



(๔) หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และขั้นตอนการรับโอนข้าราชการทหาร ตำรวจ มาเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

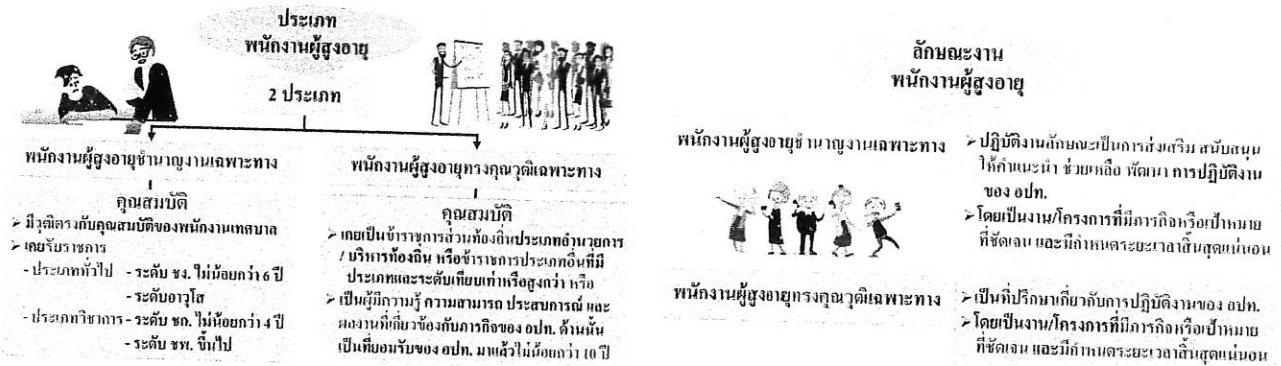


๗.๒ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจ้างผู้สูงอายุปฏิบัติงานใน อบท. (ใหม่)

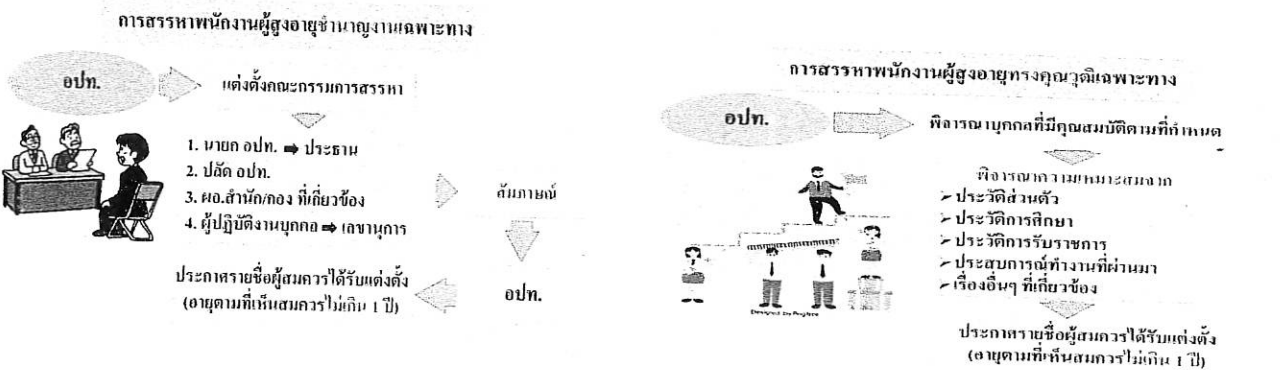
(๑) การจ้างพนักงานผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



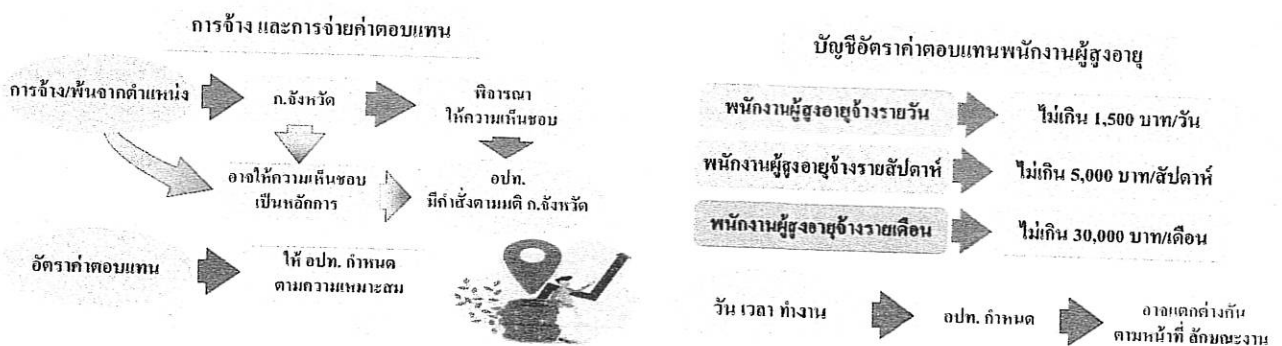
(๒) ประเภท ลักษณะงานและคุณสมบัติของพนักงานผู้สูงอายุที่ อบท.สามารถจ้างได้



(๓) การจ้างพนักงานผู้สูงอายุ

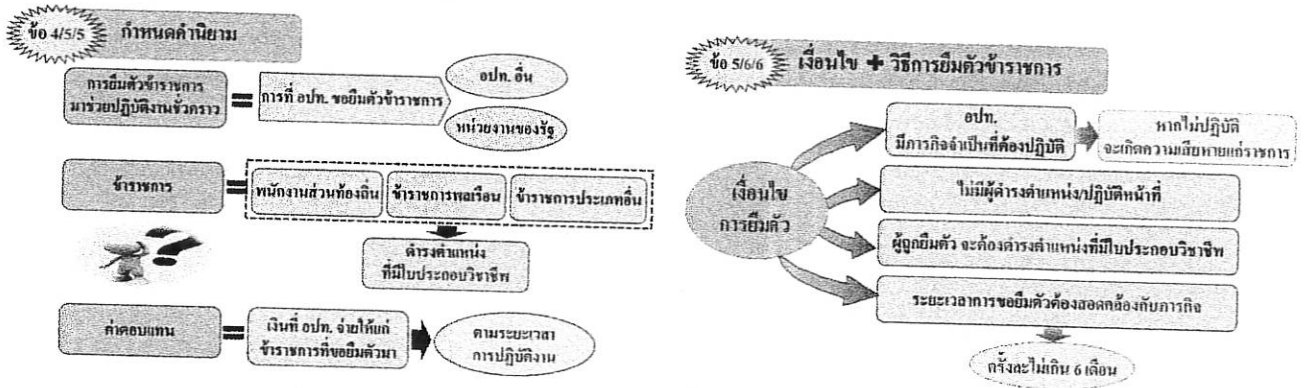


(๔) การจ่ายค่าตอบแทน และการพ้นจากตำแหน่งของพนักงานผู้สูงอายุ



๗.๓ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายค่าตอบแทนการขอขืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว (ใหม่)

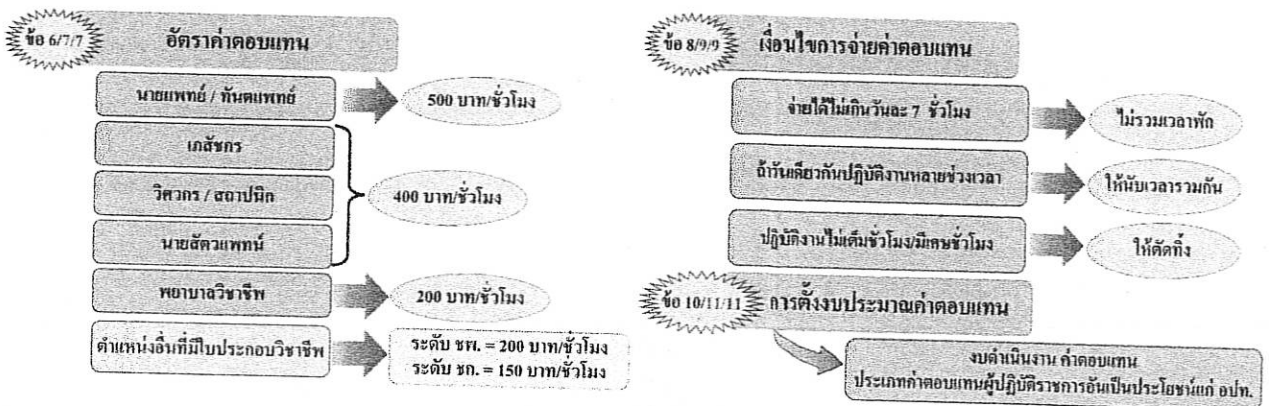
(๑) การขอขืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว



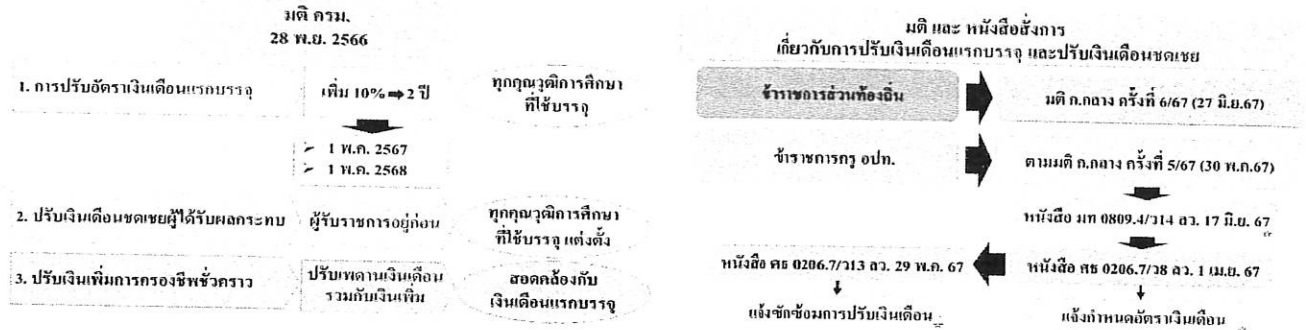
(๒) หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการปฏิบัติ เมื่อ อบต. ประสงค์จะขอขืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว



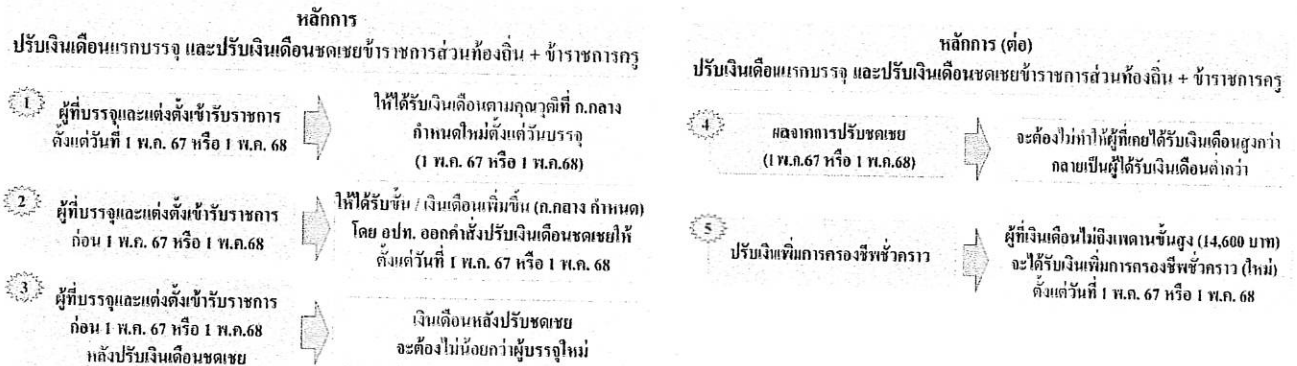
(๓) อัตรา หลักเกณฑ์ และเงื่อนไข การเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน และค่าใช้จ่ายของข้าราชการที่มาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว



๗.๔ การปรับเงินเดือนชดเชยให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และแนวทางการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น (ให้สอดคล้องกับมติ ครม.)



(๑) หลักการปรับเงินเดือนแรกบรรจุ และปรับเงินเดือนชดเชยข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้าราชการครู



อัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ตามมติ ก.กลาง ครั้งที่ 6/67 (27 มี.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

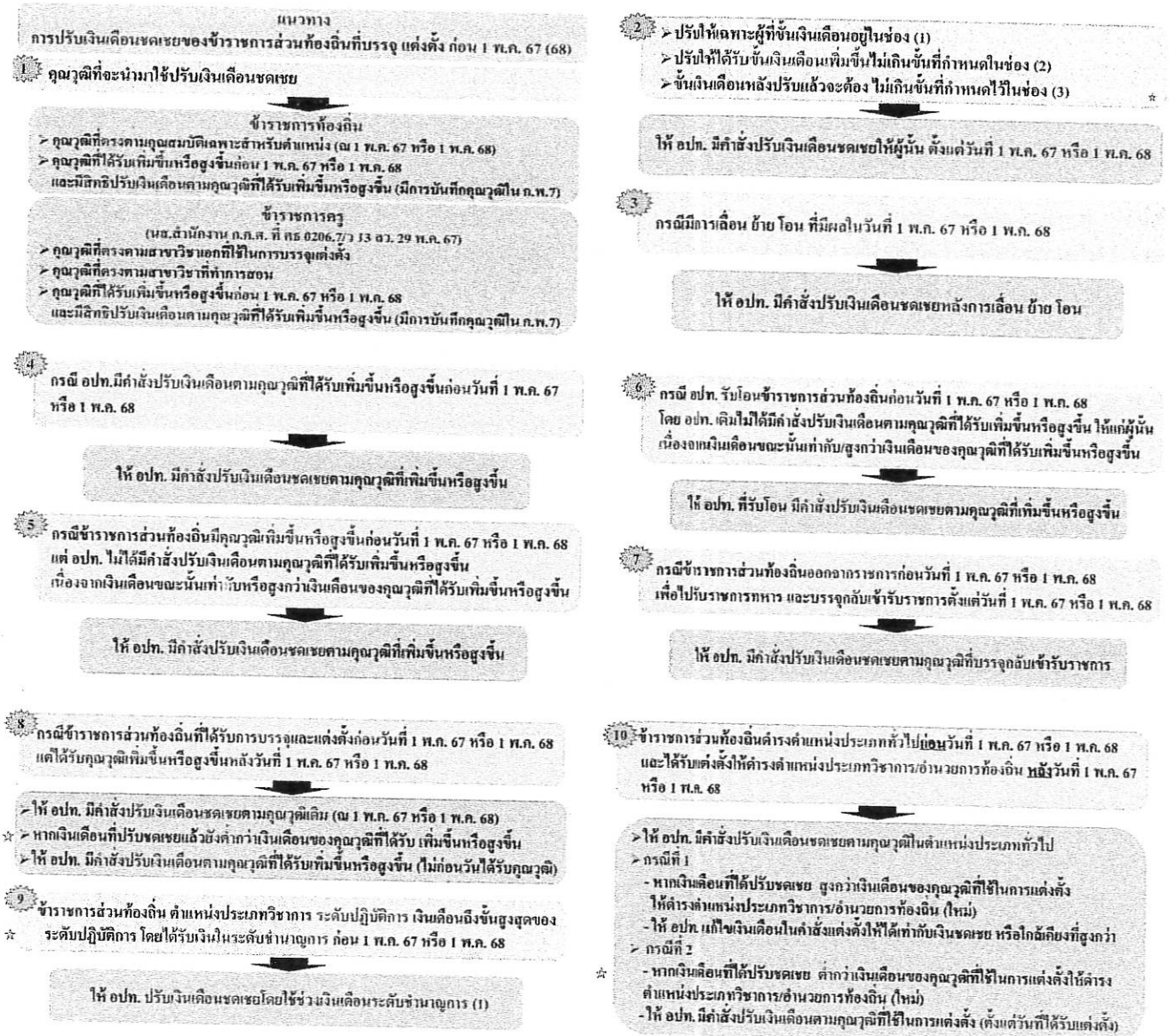
ตัวอย่าง ขั้นตอนเงินเดือนชดเชยของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ที่บรรจุ แต่งตั้งก่อน 1 พ.ค. 67

ที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ระดับ ขั้นขั้นที่ได้รับปรับ (1)			จำนวนขั้นที่ได้รับปรับ (2)	ขั้นที่ได้ปรับ เมื่อรวมค่า ต้องไม่เกิน (3)
		ระดับ	ขั้น	ขั้นสูงสุด		
1	ปริญญาตรีที่ผ่านหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 4 ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	9.5 (115,060)	19 (23,500)	2	20.5 (22,000)
			19.5 (21,880)	22.5 (24,000)	1.5	21.5 (24,500)
			23 (24,480)	27.5 (28,250)	1	28 (28,600)
			28 (28,600)	29 (29,500)	0.5	29.5 (30,020)
			29.5 (30,020)	-	0.5	30 (30,700)
		ชำนาญการ	1 (15,050)	4 (17,500)	2	5.5 (18,950)
			4.5 (18,010)	8.5 (21,710)	1.5	9.5 (22,620)
			9 (22,170)	13.5 (26,460)	1	14 (26,980)
			14 (26,980)	19.5 (33,000)	0.5	20 (33,500)
			-	-	-	-

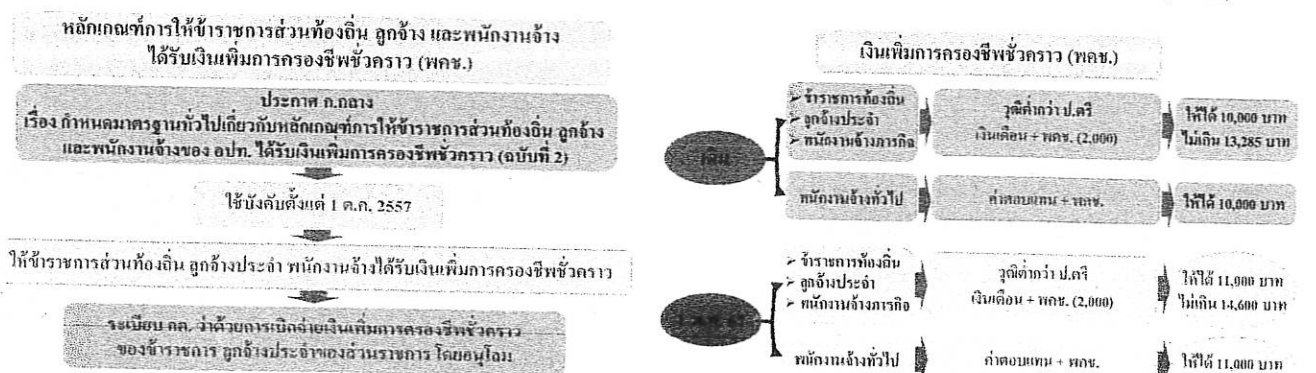
ตัวอย่าง ขั้นตอนเงินเดือนชดเชยของข้าราชการครู
ที่บรรจุ แต่งตั้งก่อน 1 พ.ค. 67

ลำดับที่	คุณวุฒิ	ช่วงเงินเดือนที่ได้รับปรับ (1)		จำนวนเงินที่ได้รับปรับ (2)	เงินที่ได้ปรับ เมื่อรวมเงินเดือนแล้ว ต้องไม่เกิน (3)
		อัตราสูงสุด	อัตราสูงสุด		
1	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.)

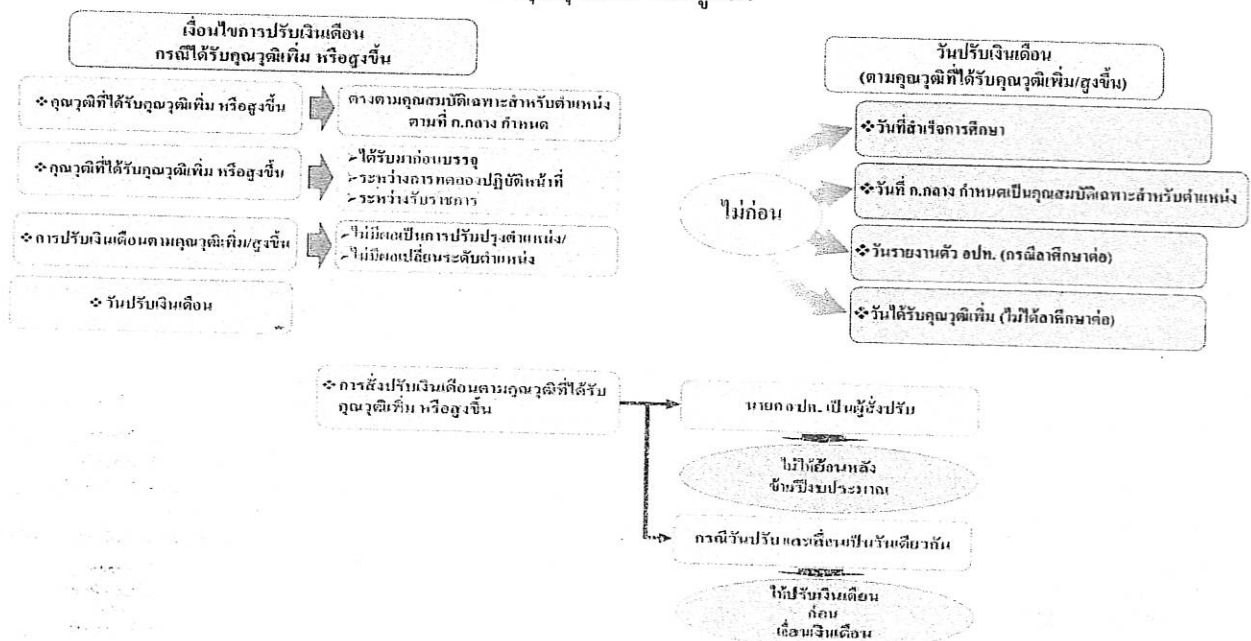


๗.๕ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน (ใหม่)

(๑) หลักการ และการให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือนกรณีต่างๆ



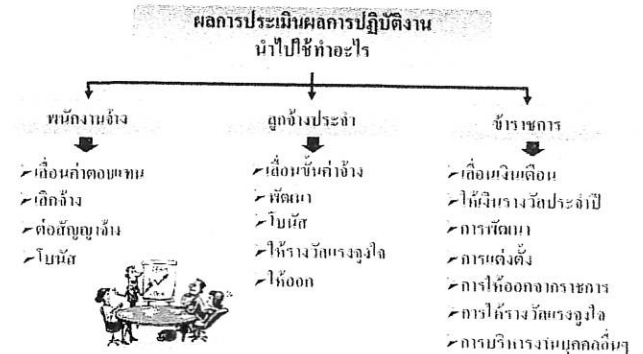
(๒) การปรับเงินเดือนกรณีได้รับคุณวุฒิเพิ่ม หรือสูงขึ้น



๗.๖ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๑) หลักเกณฑ์และขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการส่วนท้องถิ่น

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	
พนักงานจ้าง	ประกาศ ก.กลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง อ.ร. 12 ค.ค. 2559
ลูกจ้างประจำ	หนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/ว 11 อ.ร. 30 ธันวาคม 2559
ข้าราชการท้องถิ่น	ประกาศ ก.กลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563
ข้าราชการครู	ประกาศ ก.กลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2562



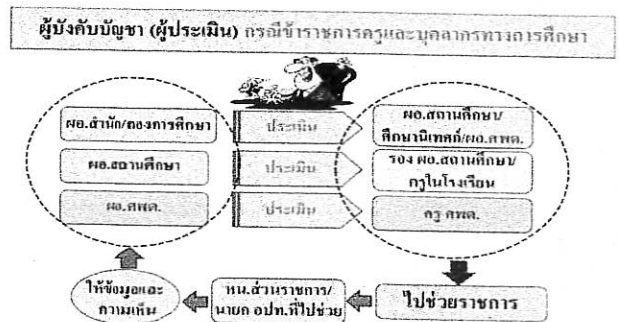
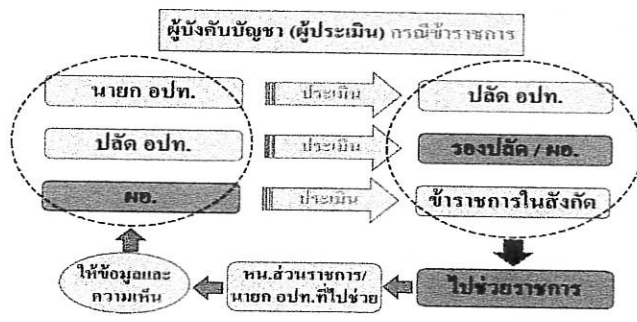
(๒) องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการส่วนท้องถิ่น

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

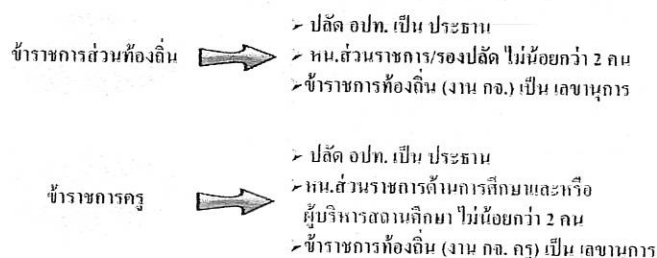
น้ำหนักองค์ประกอบการประเมิน (ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)	
องค์ประกอบ	น้ำหนัก
ตอนที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	70 คะแนน
ตอนที่ 2 การประเมินการปฏิบัติงานในการรักษาไว้ซึ่ง คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	30 คะแนน

รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ	
รอบที่ 1	ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม - 31 มีนาคมของปีถัดไป
รอบที่ 2	ระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน

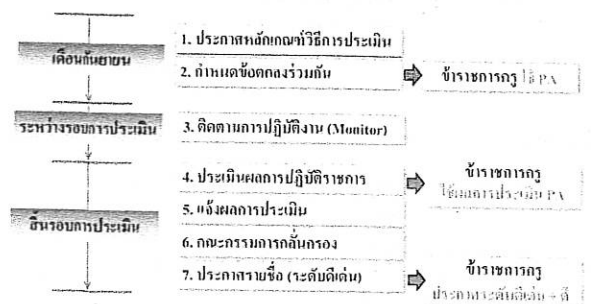
รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ	
รอบที่ 1	ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม - 31 มีนาคมของปีถัดไป
รอบที่ 2	ระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน



คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน



ช่วงเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงาน



(๓) ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาการประเมินผล



ปัญหาที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ประเมิน



ปัญหาที่เกิดจากระบบหรือเครื่องมือในการวัดผล



ปัญหาที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ถูกประเมิน



ปัญหาที่เกิดจากผู้ประเมิน (ต่อ)

- > ผู้ประเมิน นำผลงานที่ผ่านมาแล้วในอดีต (ทั้งในด้านบวกและลบ) มาเป็นเกณฑ์ในการตัดสิน/ประเมินผลงานในปัจจุบัน
- > ผู้ประเมินบางคนเข้มงวดเกินไป บางคนก็หย่อน/ปล่อยละเลยเกินไป
- > 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
- > มาตรฐานไม่ชัดเจนหรือไม่มีความชัดเจน: แบบฟอร์มในการประเมินไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ประเมินแต่ละคนอาจเข้าใจไม่ตรงกันว่าจะใช้เกณฑ์อะไรในการวัด เป็นต้น

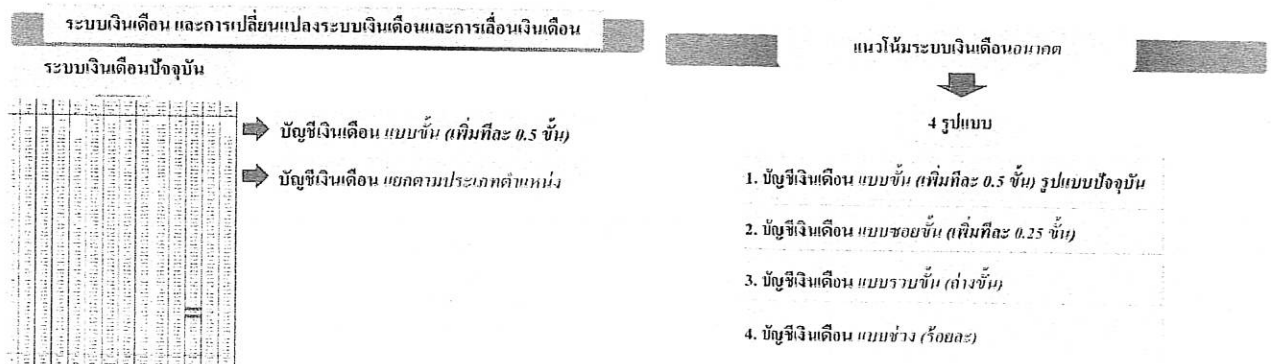


กลไกสนับสนุนความโปร่งใส เป็นธรรม

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

๗.๗ การเปลี่ยนแปลงระบบเงินเดือนและระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๑) ระบบบัญชีเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต



(๒) เปรียบเทียบระบบเงินเดือนปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต

1. บัญชีเงินเดือน แบบขั้น (ปัจจุบัน)			2. บัญชีเงินเดือน แบบลดขั้น			3. บัญชีเงินเดือน แบบรวมขั้น		
ขั้น	ระดับ ปก.	เงินที่เพิ่ม	ขั้น	ระดับ ปก.	เงินที่เพิ่ม	ขั้น	ระดับ ปก.	เงินที่เพิ่ม
11.5	16,600	380	11.5	16,600	190	8	16,600	570
			11.25	16,410	190			
11	16,220	380	11	16,220	190			
			10.75	16,030	190	7.5	16,030	610
10.5	15,840	420	10.5	15,840	210			
			10.25	15,630	210			
10	15,420	360	10	15,420	180	7	15,420	360
			9.75	15,210	180			
9.5	15,060	จุดนี้ ปกติ	9.5	15,060	จุดนี้ ปกติ	6.5	15,060	จุดนี้ ปกติ

ระบบเงินเดือนแบบขั้น (ปัจจุบัน)		4. บัญชีเงินเดือน แบบช่วง (ร้อยละ)	
ขั้น	ระดับ ปก.	ขั้น	ระดับ ปก.
11.5	16,600	11.5	16,600
11	16,220	11	16,220
10.5	15,840	10.5	15,840
10	15,420	10	15,420
9.5	15,060	9.5	15,060

(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) - ใช้วงเงินเลื่อนไม่เต็มประสิทธิภาพ (เงินน้อย)
2. บัญชีเงินเดือน แบบลดขั้น	
ข้อดี	ข้อเสีย
บริหารวงเงินได้มากขึ้น (ความถี่มากขึ้น)	- ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกับหน่วยงานอื่น - ขาดหลักการ กฎระเบียบรองรับ - ไม่มีระเบียบ กฎหมาย อนุโลม อนุราช รองรับ - อาจมีปัญหากับเงินเดือนนอกกรอบแบบเดิม

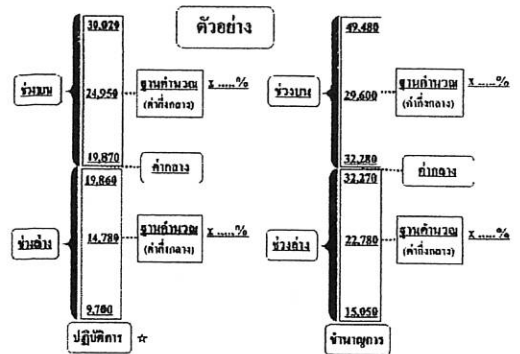
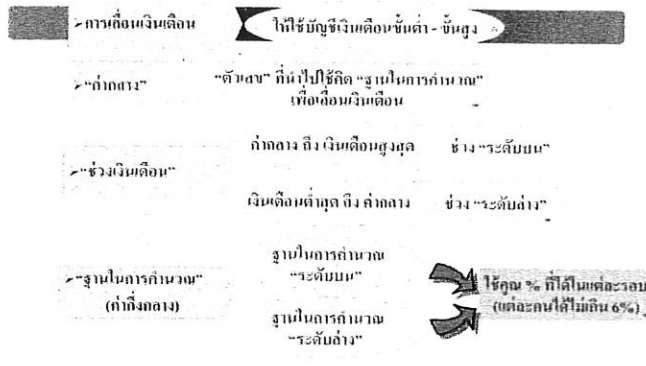
3. บัญชีเงินเดือน แบบรวมขั้น (ช่วงขั้น)	
ข้อดี	ข้อเสีย
- ใช้วงเงินได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เหลือน้อย) - ใช้เงินทดแทนเงินเดือน	- ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกับหน่วยงานอื่น - ขาดหลักการ กฎระเบียบรองรับ - ใช้วงเงินเลื่อนขั้นไม่ครบถ้วนแบบปัจจุบัน - จำนวนขั้นไม่เท่ากันแต่ละหน่วยงาน ส่งผลให้เงินเดือนไม่เท่ากัน - การเลื่อนเงินเดือนต้องขึ้นใช้วงเงิน - หากวงเงินไม่พอ อาจต้องปรับขึ้นเงินเดือน - การเลื่อนเงินเดือนขึ้นเงินเดือนใหม่ (เลื่อนไม่ค่า) - ควรมีกฎ ระเบียบ ให้มีวงเงินได้เงินเดือนแบบงาน ได้รับเท่ากัน

4. บัญชีเงินเดือน แบบช่วง (ร้อยละ)	
ข้อดี	ข้อเสีย
- สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง (เท่าเทียมกัน ทำน้อยได้ไม่น้อย) - ใช้วงเงินได้เต็มประสิทธิภาพ (มีวงเงินที่ใช้เลื่อนเหลือน้อย) - มีหลักการ ระเบียบและกฎหมายที่กำหนดรองรับไว้ชัดเจน (ข้าราชการพลเรือนใช้อยู่) - มีความยืดหยุ่นต่อการขึ้นเงินเดือน - งบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือน - ระดับเดียวกัน ผลงานเท่ากัน เงินเดือนเลื่อนเท่ากัน - ระดับต่างกัน ผลงานเท่ากัน เงินเดือนเลื่อนต่างกัน	- การกำหนดค่ากลางที่ใช้ในการคำนวณเลื่อนเงินเดือนมีหลายวิธี อาจเกิดข้อผิดพลาดได้ - ขั้นที่ต่ำสูง และอัตราส่วนจะต่างกันตามระดับที่แตกต่างจากข้าราชการพลเรือน (ใช้ค่ากลางของข้าราชการพลเรือนไม่ได้) - เป็นข้อจำกัดของระบบขั้นบันได จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เข้มงวด และต้องมีการบริหารงานการเงินและงบประมาณที่โปร่งใส

(๔) ตัวอย่างบัญชีเงินเดือนแบบช่วง และการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละ

ตัวอย่างบัญชีเงินเดือน แบบช่วง (ร้อยละ)		4 บัญชี	
ขั้น	ระดับ ปก.	ขั้น	ระดับ ปก.
11.5	16,600	11.5	16,600
11	16,220	11	16,220
10.5	15,840	10.5	15,840
10	15,420	10	15,420
9.5	15,060	9.5	15,060

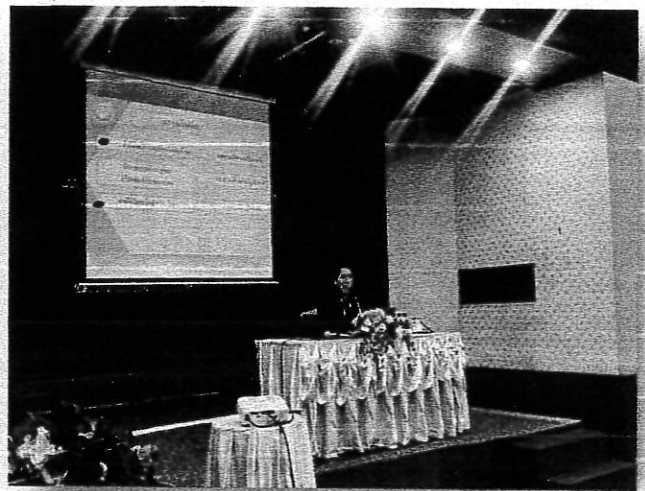
การเปลี่ยนแปลงระบบเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือน	
ข้อดี	ข้อเสีย
แก้ไขข้อบกพร่อง "ขั้นเงินเดือน"	"เงินเดือน" "เลื่อนเงินเดือน"
วงเงินการเลื่อนเงินเดือน	- รอบที่ 1 วันที่ 1 เมษายน - รอบที่ 2 วันที่ 1 ตุลาคม
วงเงิน "โควตา"	- ยกเลิก ขั้น/2 ขั้น - เลื่อนเงินเดือนเป็น %
วงเงินการเลื่อนเงินเดือน	- วงเงิน 6% - รอบที่ 1 = 3 % ของเงินเดือน วันที่ 1 มี.ค. - รอบที่ 2 = 3 % ของเงินเดือน วันที่ 1 ก.ย.



๙. ข้อเสนอแนะ แนวความคิดที่นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานที่สอดคล้องกับข้อ ๘

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบุคคลเป็นปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายๆ แห่ง การปรับปรุงประสิทธิภาพให้ได้ผลอย่างแท้จริงนั้นต้องอาศัยทั้งเวลา ความตั้งใจ และความอดทน การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบุคคลต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาองค์ความรู้ โดยเฉพาะความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องมีการพัฒนาตั้งแต่ระดับพื้นฐานในแต่ละด้านและติดตามการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในแต่ละด้านอย่างแท้จริงและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

๑๐. รูปภาพประกอบ





สืบเอก

(ณ์ฐพล สมวงษา)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

แบบแสดงเจตจำนงของเจ้าหน้าที่ในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ได้รับจากการรับการอบรมไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงาน

ข้าพเจ้า(นาย/นาง/นางสาว) สิบเอกณัฐพล สมวงษา ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ
สังกัด ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.พะเยา มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ ดังนี้

๑. งานประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒. งานเลื่อนขั้นเงินเดือน

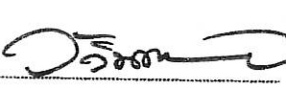
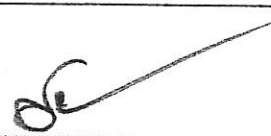
๓. งานปรับปรุงฐานข้อมูลเงินเดือนในระบบ E-Lass

๔. งานสวัสดิการต่าง ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ

๕. งานปรับเปลี่ยนตามคุณวุฒิ เงินเพิ่มต่างๆ

โดยขอแสดงเจตจำนงว่า เมื่อข้าพเจ้าได้รับคัดเลือกและผ่านการฝึกอบรมแล้ว จะนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ได้รับจากการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานใน
อำนาจหน้าที่ของตนเอง และสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดการพัฒนาต่อเนื่องตามเป้าหมาย ของ
หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และมีความพร้อมที่จะให้มีการติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปใช้ฯ ภายหลังจากการ
ฝึกอบรม ดังนี้

ความรู้ ที่คาดว่าจะได้รับการฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ ในวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	แนวทางในการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อการพัฒนางานของตนเอง/อปท.
๑.ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับแนว ทางการปรับเงินเดือนชดเชยกรณีผลกระทบจากการปรับ เงินเดือนแรกบรรจุ(ให้สอดคล้องกับ มติครม.) ๒.ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และ นโยบายของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓.ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการ เลื่อนขั้นเงินเดือนและการคำนวณค่าตอบแทนพิเศษ รายเดือน ๔.ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ ประโยชน์ (การลา เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือน) ๕.ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับระบบเงินเดือน และ การเปลี่ยนแปลงระบบเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑.นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมครั้งนี้และประสบการณ์ในการ ถ่ายทอดของวิทยากรในฐานะผู้ปฏิบัติงานจริง ทำให้ข้าพเจ้าเล็งเห็นถึง เส้นทางการดำเนินการด้านงานบริหารงานบุคคลในแต่ละลำดับขั้นตอน ซึ่งกระบวนการในการดำเนินการต่าง ๆ นั้น เป็นสิ่งสำคัญและถือเป็น หัวใจในการปฏิบัติงานด้านบุคคล ๒.นำความรู้เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลไปประยุกต์ใช้ให้ เหมาะสมกับบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เมื่อมีปัญหใน การปฏิบัติงานในส่วนของงานบริหารงานบุคคล สามารถจัดการปัญหา และแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้ แต่ทั้งนี้การแก้ไขปัญหาดังกล่าวอยู่ ภายใต้หลักการของระเบียบ กฎหมายเกี่ยวข้องกับงานบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาส่งสามารถทำให้งานบริหารงานบุคคล ของหน่วยงานเป็นระบบ และสามารถนำไปปฏิบัติได้

(ลงชื่อ)  (สิบเอก ณัฐพล สมวงษา) ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ผู้สมัคร	(ลงชื่อ)  (นางสุจินดา อินคำ) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	(ลงชื่อ)  (นายสยาม ปรีชา) รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา
--	--	---



สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ขอมอบวุฒิบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ส.อ.ณัฐพล สมวงษา

ได้ผ่านการอบรม

หลักสูตร “มาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารงานบุคคล (ใหม่) สิทธิประโยชน์
การได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง การช่วยราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน
การเปลี่ยนแปลงระบบเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น”

ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗

ขอให้ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความสุขความเจริญตลอดไป

ดร. รุ่งรัศมี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันวิสา ชัชวงษ์)

หัวหน้าโครงการ

สำเนาออกข้อ

สืบเอก

(ณัฐพล สมวงษา)

ผู้จัดการงานทั่วไปชำนาญการ