



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....องค์การบริหารส่วนตำบลกะหรอ (สำนักงานปลัด)

ที่ นศ ๗๒๔๐๑/-

วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น “หัวใจ
ของงานบริหารงานบุคคล” รุ่นที่ ๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะหรอ

ตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะหรอ ได้พิจารณาอนุมัติให้เข้าร่วมอบรม ตาม
คำสั่ง อบต.กะหรอ ที่ ๐๓๕/๒๕๖๓ ข้าพเจ้า นางสาวจิรา ทองบางพระ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
ชำนาญการ สังกัด สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกะหรอ เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนา
ศักยภาพด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น “หัวใจของงานบริหารงานบุคคล” รุ่นที่ ๒
ระหว่างวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ - ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมบรรจงบุรี อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งจัดโดยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เดินทางกลับมาจากการเข้ารับการอบรมหลักสูตรดังกล่าว ข้างต้นแล้วจึงขอ
รายงานผลการเข้ารับการอบรมตามแบบที่กำหนด เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะหรอ
ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นและพนักงานส่วนตำบลทุกท่านทราบ รายละเอียดได้แนบท้ายบันทึกข้อความนี้
แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาต่อไป

(ลงชื่อ)

ผู้รายงาน

(นางสาวจิรา ทองบางพระ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

.....

(นางสาวจันทร์ทิพย์ ชัยชนะ)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะหรอ

.....
สืบเอก.....

(กำแหง กรงกรด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะหรอ

.....
(นายมนัสพงศ์ สุทธิเดช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะหรอ

แบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการอบรม
องค์การบริหารส่วนตำบลกะหรอ อำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช

โครงการ/หลักสูตร/เรื่อง โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น “หัวใจของงานบริหารงานบุคคล” รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ - ๑ มีนาคม ๒๕๖๓

ชื่อ - สกุล นางสาวจิรา ทองบางพระ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สังกัด อบต.กะหรอ

๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมในครั้งนี้ : ประมาณจำนวน ๘๐ คน

๒. ผู้เข้ารับการอบรมในครั้งนี้ : ๑. นักทรัพยากรบุคคล

๓. ระยะเวลาการฝึกอบรม : วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ - ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๓ วัน

๔. สถานที่อบรม : ณ โรงแรมบรรจงบุรี อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๕. วิทยากรมาให้ความรู้ : จำเริญสมปอง สิงห์ศก ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว

๖. เอกสารที่ได้รับจากการอบรม : ๑. คู่มือประกอบการฝึกอบรม จำนวน ๔ เล่ม

๗. งบประมาณที่ใช้ไป : ค่าธรรมเนียมลงทะเบียน จำนวน ๓,๙๐๐.-บาท ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๒,๘๙๖.- บาท

๘. ได้รับความรู้หรือจากการเข้าอบรม ประชุม สัมมนา :

วันที่ ๑ (๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓)

ลงทะเบียนและรับเอกสาร พร้อมรับฟังการชี้แจงรายละเอียดโครงการ

วันที่ ๒ (๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓)

วิทยากรบรรยาย จำเริญสมปอง สิงห์ศก ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน
๑. นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	๒. รองปลัด ผอ.สำนัก/กอง/หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง
๓. ผอ.สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง	๓. ข้าราชการในบังคับบัญชา/ผอ.สถานศึกษา/และครู ผดด.
๔. ผอ.สถานศึกษา	๔. พนักงานครูในสังกัดโรงเรียน

กรณีพนักงานจ้าง พนักงานจ้างทุกระดับ ผู้ประเมินคือ หัวหน้างาน ถ้าไม่มีหัวหน้างานให้หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าส่วนราชการ (หน.สป./ผอ.กอง)

การประเมินนำไปใช้อะไร

๑. การเลื่อนขั้นเงินเดือน
๒. การเลื่อนระดับและการแต่งตั้ง
๓. การจ่ายค่าตอบแทนอื่นๆ การให้รางวัลประจำปี
๔. การพัฒนาและแก้ไขการปฏิบัติงาน
๕. การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ
๖. การให้ออกจากราชการ

ข้าราชการทุกระดับและลูกจ้างประจำ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ๗๐% พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ๓๐%

ข้าราชการที่อยู่ในระหว่างทดลองราชการ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ๕๐% พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ๕๐%

พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน ๘๐% พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ๒๐%

กรณี	ผู้ประเมิน
ช่วยราชการ	ที่ไปช่วยราชการเป็นผู้ให้ข้อมูล/ต้นสังกัดเดิมเป็นผู้ประเมิน
โอน (ย้าย) หลัง ๑ มี.ค./๑ ก.ย.	ต้นสังกัดเดิมประเมินส่งให้ต้นสังกัดใหม่

คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. ปลัดเป็นประธาน
๒. หัวหน้าส่วนหรือรองปลัดไม่น้อยกว่า ๒ คนเป็นกรรมการ
๓. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทน

๑. ประธานกรรมการ
๒. หัวหน้าส่วนหรือรองปลัด ไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ
๓. ในกรณีที่มีสถานศึกษา ไม่รวม ศพด. ให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ คน เป็นกรรมการด้วย

๔. ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ
การเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับครู

การเลื่อนเงินเดือนครู เริ่มใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ บังคับใช้กับการเลื่อนเงินเดือนครั้งที่ ๑ ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ โดยนำผลการประเมินในระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ มาประกอบการพิจารณาเป็นคุณสมบัติเลื่อนเงินเดือน โดยมีเนื้อหาสำคัญคือยกเลิกระดับ ใช้แบบ % มีช่วงเงินเดือน มีค่ากลาง – ฐานบน – ฐานล่าง มีร้อยละฐานในการคำนวณ

คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ไม่น้อยกว่า ๓ คน

๑. รองนายกหรือหัวหน้าส่วนราชการ ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน
๒. หัวหน้าส่วนราชการ/ผอ.สถานศึกษา ไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ
๓. พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานบุคคลครูฯ เป็นเลขานุการ

/สาระ...

สาระของการเลื่อนเงินเดือนครู

- เงินที่ใช้เลื่อนจะนำมาหักค่าเฉลี่ยจ่ายให้ครูไม่ได้
- หน่วยงานกำหนดวงเงินในการบริหารเองได้ ๓%
- ครูแต่ละคน สามารถเลื่อนสูงสุดได้ไม่เกิน ร้อยละ ๖ ของฐานในแต่ละครั้ง

ตามคะแนนผลการประเมิน

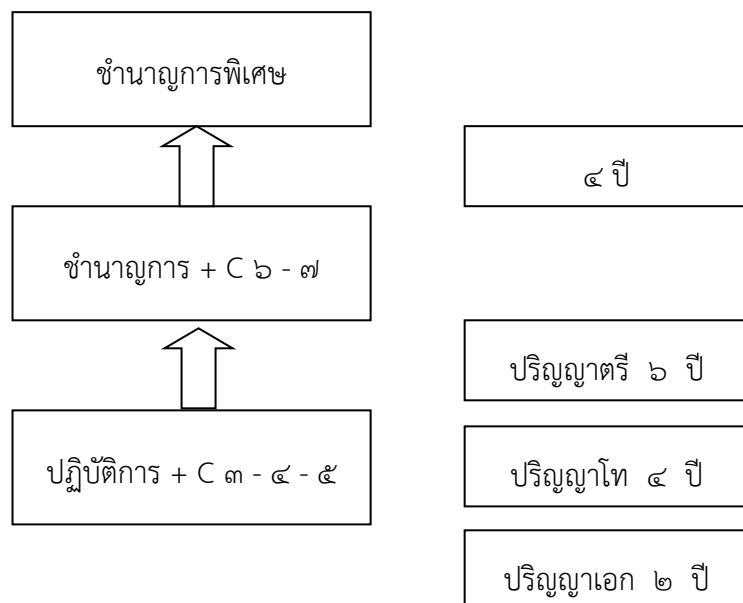
- หน่วยงานต้องประกาศร้อยละฐานในการคำนวณ อย่างซ้ำพร้อมกับการเลื่อนเงินเดือนให้ทราบ

- แจกผลการเลื่อนให้ทราบเป็นรายบุคคล (ร้อยละที่ได้รับฐานการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้เลื่อน เงินที่ได้หลังเลื่อน

วันที่ ๓ (๑ มีนาคม ๒๕๖๓)

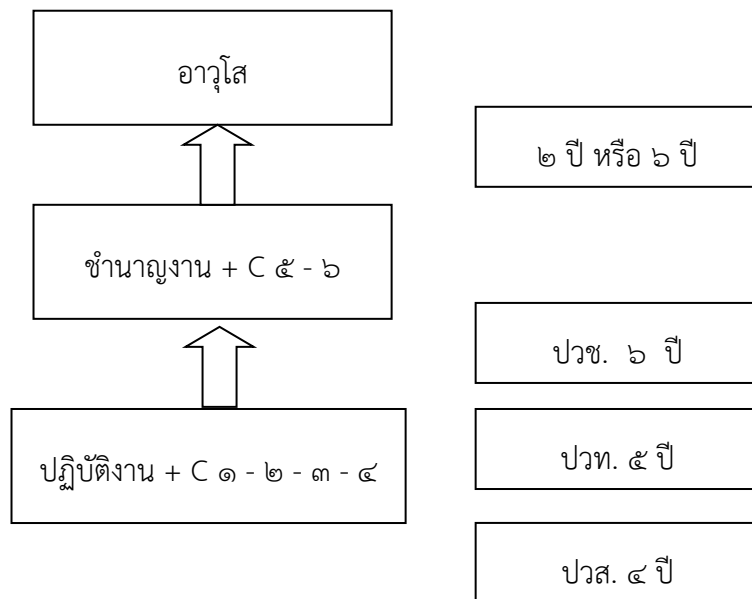
ลำดับขั้นตอนการเลื่อนระดับชำนาญงาน ชำนาญการ อาวุโส ชำนาญการพิเศษ
คุณสมบัติ

๑. ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะเลื่อน
 ๒. มีผลการประเมินย้อนหลัง ไม่ต่ำกว่าระดับดี ๖ ครั้ง
 ๓. ในรอบการประเมินที่ผ่านมา ไม่ถูกลงโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์
 ๔. ปัจจุบัน ก.กลาง ยังไม่กำหนดหลักสูตร แต่เมื่อมีหลักสูตรต้องอบรมในโอกาสแรก หากไม่อบรม จะไม่สามารถเลื่อนระดับในขั้นต่อไปได้ ดังนั้นประเมินและแต่งตั้งไปก่อนได้เลย
- ระยะเวลาการครองตำแหน่งประเภทวิชาการ



/ระยะเวลา...

ระยะเวลาการครองตำแหน่งประเภททั่วไป



องค์ประกอบการประเมินชำนาญการและชำนาญงาน

ประเมินผลงาน

- เสนอผลงานจำนวน ๒ ผลงาน
- ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ผลงานต้องแสดงถึง ความรู้ และทักษะ ในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ ประชาชน และการพัฒนางาน

คณะกรรมการ

- ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พลเรือน ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินและระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่ประเมิน ๑ คน

- ผอ.กอง ต้นสังกัด
- ผู้ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน

- กรรมการ ๒ ใน ๓ ให้คะแนนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

การส่งเอกสารของชำนาญงานและชำนาญการ

- แบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคล
- แบบตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลลงนามตรวจโดย หัวหน้าสำนักปลัด และรับรองคุณสมบัติบุคคลโดยประธานคณะกรรมการประเมินผลงาน คนเดียว คือ ปลัด อปท. โดยตำแหน่ง
- ผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี ในงานที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๒ ผลงาน ไม่ต้องทำวิสัยทัศน์
- แบบประเมินผลงาน (แบบให้คะแนนคณะกรรมการ)

/คณะกรรมการ...

คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน

- ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พลเรือน ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินและระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่ประเมิน ๑ คน
- ผอ.กอง ต้นสังกัด
- ผู้ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

เอกสารประกอบการเลื่อนระดับอาวุโส และชำนาญการพิเศษ

- แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล
- การเขียนค่างานในแบบขอปรับปรุงตำแหน่ง โดยมีรายละเอียดภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ภารกิจงานรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอปรับปรุง ปริมาณงานที่รับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอปรับปรุง คุณภาพงานที่รับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอปรับปรุง
- แบบประเมินด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
- จัดทำวิสัยทัศน์ คือ การคิดวาดฝันงานในอนาคต ว่าเราจะทำงานอะไร ให้สำเร็จ ได้อย่างไร
- จัดทำผลงาน อวุโส จำนวน ๑ ผลงาน ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒

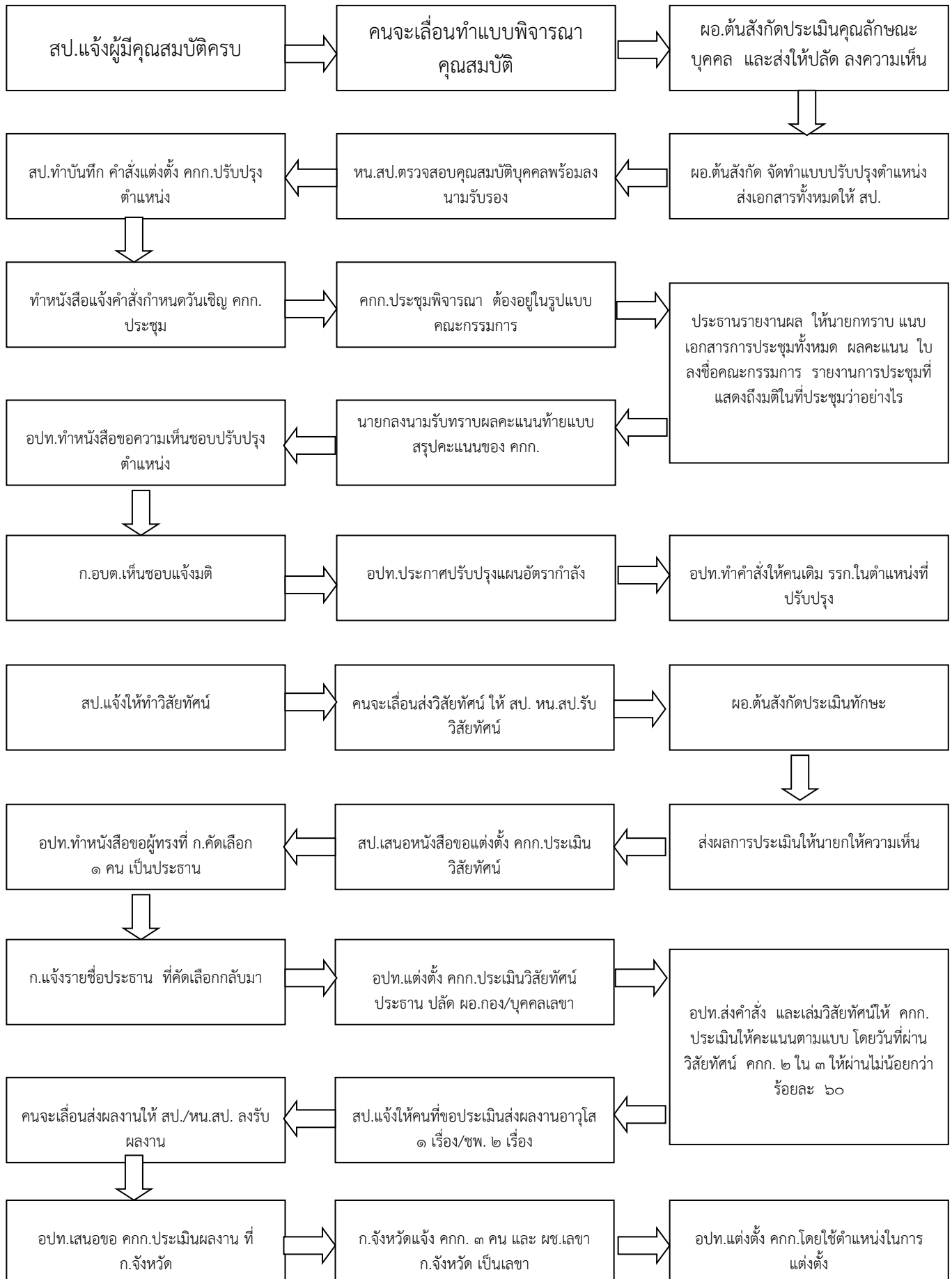
ผลงาน

ผลงาน คือ สิ่งที่เราทำมาแล้วและประสบผลสำเร็จแล้ว โดยเรามีวิธีการ ขั้นตอน การทำ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไรบ้างจนทำให้งานสำเร็จได้ เมื่อส่งผลงานแล้ว คณะกรรมการ จะแจ้งผลกลับมา คณะกรรมการผ่านผลงาน คือ คะแนน ๒ ใน ๓ ของคณะกรรมการไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐ ให้ อปท.เสนอขอความเห็นชอบแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาวุโส หรือชำนาญการพิเศษ โดยมีผลตั้งแต่วันที่เลขานุการ ก.จังหวัด ประทับรับผลงานที่ถูกต้องสมบูรณ์ ครบถ้วน

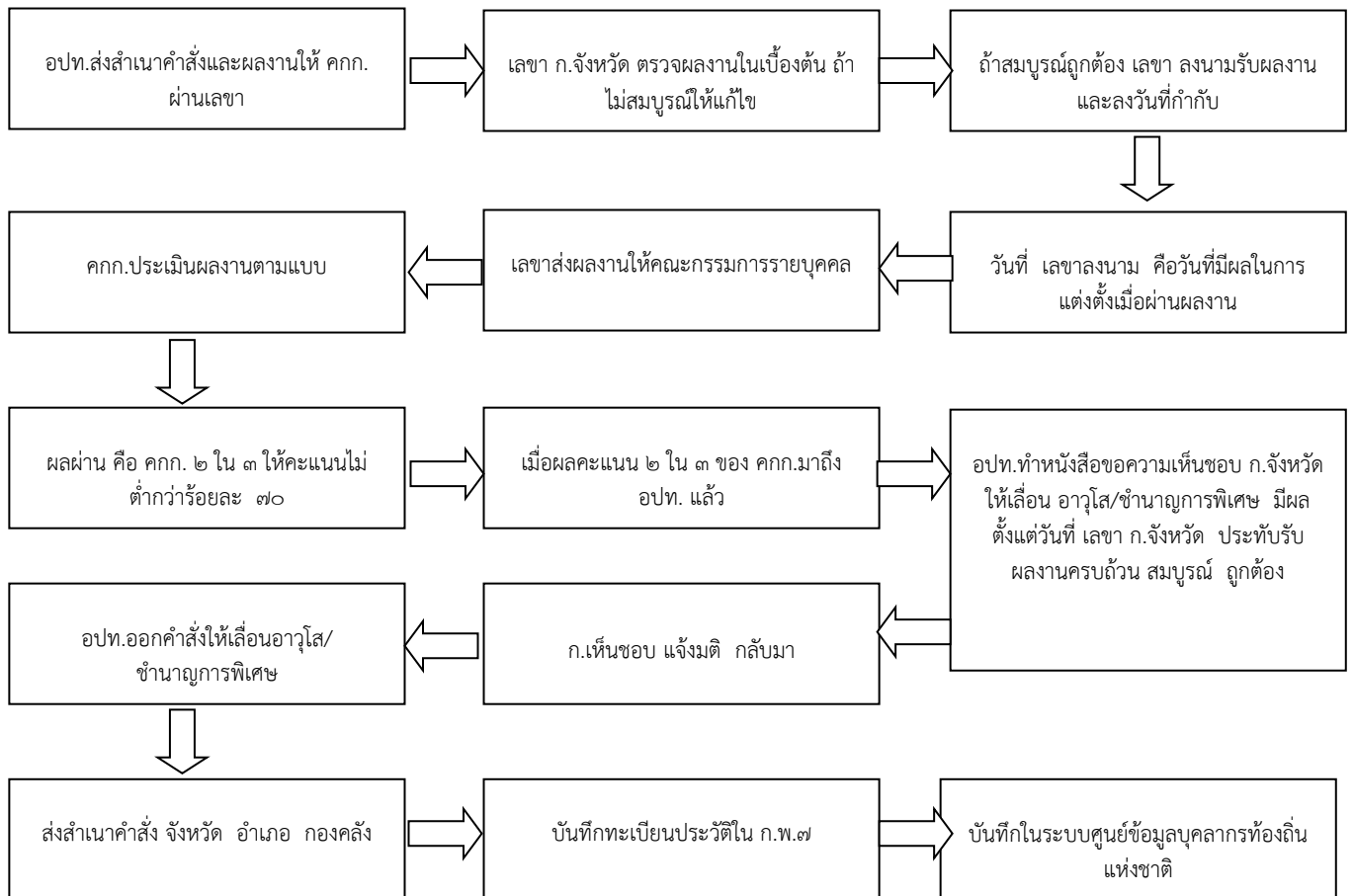
หากคณะกรรมการไม่ให้ผ่านผลงาน ต้องแก้ไขผลงานใหม่ภายใน ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่แจ้งผล และหากผู้นั้นไม่เสนอผลงาน หรือเสนอผลงานแล้วไม่ผ่านรอบที่ ๒ ให้การคัดเลือกครั้ง นั้นเป็นอันยกเลิก และหากจะดำเนินการคัดเลือกใหม่ ต้องขอปรับปรุงตำแหน่งใหม่อีกครั้ง

เมื่อ ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบ แจ้งมติกลับมา อปท. ก็ออกคำสั่งแต่งตั้งให้บุคคลนั้น ดำรงตำแหน่งอาวุโส หรือชำนาญการพิเศษ และแจ้งคำสั่งให้อำเภอ จังหวัด กองคลัง และบุคคล นั้นทราบพร้อมทั้งบันทึกข้อมูลใน ก.พ.๗ และศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ

ขั้นตอนการเลื่อนระดับอาวุโส และชำนาญการพิเศษ



ขั้นตอนการเลื่อนระดับอาวุโส และชำนาญการพิเศษ (ต่อ)



๙. ความรู้ที่ได้นำไปปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่อย่างไร :

๙.๑ สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและคู่มือนำมาศึกษาและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเลื่อนระดับ และการเลื่อนเงินเดือนครูซึ่งเป็นรูปแบบใหม่ที่ต้องศึกษาและทำความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น

๙.๒ ข้อเสนอแนะในการทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน(ส่วนที่ ๑) (๗)(๘)(๙)(๑๐)(๑๑)(๑๒)(๑๓)ให้ถูกต้อง เช่นผลการประเมินในช่องลงคะแนน ไม่ควรจะเป็นหมึกพิมพ์ ต้องเขียนด้วยปากกาเท่านั้น

๙.๓ การจัดทำคำสั่งคณะกรรมการเกี่ยวกับการเลื่อนระดับ คณะกรรมการกลั่นกรองและเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูฯ ตามประกาศให้มีการแต่งตั้งเลขานุการ โดย พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มิใช่ งานการเจ้าหน้าที่ หากต้องการจะแต่งตั้งให้ งานการเจ้าหน้าที่ร่วมอยู่ด้วย ต้องจัดทำเป็นคำสั่งมอบหมายงานจึงจะสามารถแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการได้

๑๐. ปัญหา/อุปสรรคที่เจอจากการอบรม :

๑ สถานที่อบรมเนื่องจากมีงานแต่งในวันอบรมจำนวนมากทำให้เกิดความวุ่นวาย ไม่ว่าจะเรื่องเสียงผู้คนมากมาย ทำให้เกิดความไม่สะดวกในบางครั้ง

๒ เกิดปัญหาการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-๑๙ ทำให้มีความกังวลในการเข้าร่วมอบรมกับผู้คนมากมายในครั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็สถานที่อบรม ที่พัก พื้นที่ใกล้เคียง

๑๑. ความต้องการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา :

ควรให้หัวหน้าส่วน หรือหัวหน้างานทุกงานได้รับการฝึกอบรมจะได้รับทราบแนวทางปฏิบัติ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๑๒. ข้อเสนอแนะ :

ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาอบรมเพื่อให้มีความชำนาญในการทำแบบประเมินมากยิ่งขึ้น

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน

(นางสาวจิรา ทองบางพระ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ