บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลบิง

ที่ นม ๗๙๘๐๑/๑๐๕ **วันที่** ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการเข้าอบรมโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหลักสูตรเชิงวิชาการ "เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและสิทธิประโยชน์ของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗"

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบิง

เรื่องเดิม

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบิง ที่ ๒๓๘/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๗ เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ เพื่อเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหลักสูตรเชิงวิชาการ"เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและสิทธิประโยชน์ของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗" ระหว่างวันที่ ๓ – ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมสตาร์เวล บาหลี รีสอร์ท อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา นั้น

ข้อเท็จจริง

ข้าพเจ้านางสาวจิตรณภา ชาติบุรี ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ได้เข้าร่วมอบรมตามโครงการฯ ดังกล่าว ระหว่างวันที่ ๓ – ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมสตาร์เวล บาหลี รีสอร์ท อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

บัดนี้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ข้าพเจ้าขอรายงานผลการเข้าร่วมอบรม ดังต่อไปนี้

๑. ชื่อหลักสูตร : โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหลักสูตรเชิงวิชาการ "เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและสิทธิประโยชน์ของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗"

๒. ระยะเวลาการอบรม : ๓ วัน ระหว่างวันที่ ๓ – ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

๓. หน่วยงานที่จัดอบรม : สถาบันบริการวิชาการแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

๔. สถานที่ : โรงแรมสตาร์เวล บาหลี รีสอร์ท อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

๕. วัตถุประสงค์

๕.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งของเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๒ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับทราบถึงการกำหนดปรับปรุงตำแหน่งของหัวหน้าฝ่าย รองปลัดระดับต้น ระดับกลาง หัวหน้าส่วนราชการระดับต้นและระดับกลาง

๕.๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับทราบถึงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตลอดจนการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่น

เนื้อหาการอบรม รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึก

ข้อเสนอ/พิจารณา

ขอประชาสัมพันธ์รายงานการอบรมนี้ พร้อมกับเอกสารที่เกี่ยวข้องให้บุคลากรในสังกัดได้ศึกษาเพิ่มเติมความรู้ ตามแผนการดำเนินกิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

(นางสาวจิตรณภา ชาติบุรี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เรื่อง รายงานผลการเข้าอบรมโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหลักสูตรเชิงวิชาการ "เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและสิทธิประโยชน์ของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗"

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

เพื่อโปรดทราบ

(นางพัชรีย์ ปรียาภรณ์มารวิช)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบิง

เห็นควรแจ้งทุกสำนัก/กอง ทราบในที่ประชุมประจำเดือน

(นางนิรันดร์ พินไธสง)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบิง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบิง

☑ ทราบ

(นางมลิวัลย์ เศษกลาง)
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบิง

<u>รับทราบรายงานการอบรมฯ</u>

<u>สำนักปลัด อบต.</u> **<u>กองคลัง</u>** **<u>กองช่าง</u>** **<u>กองการศึกษาฯ</u>**

รายงานผลการเข้าอบรมโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหลักสูตรเชิงวิชาการ
"เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและสิทธิประโยชน์ของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2567"
ระหว่างวันที่ 3 – 5 พฤษภาคม 2567
ณ โรงแรมสตาร์เวล บาหลี รีสอร์ท อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
****

วันที่ 3 พฤษภาคม 2567
- รายงานตัวลงทะเบียนและรับเอกสารประกอบการอบรม

วันที่ 4 พฤษภาคม 2567 วิทยากร : นางสาวบุรณี แพรโรจน์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานสรรหาและเลือกสรรหา บุคคลท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น บรรยายหัวข้อดังนี้

1. เส้นทางความก้าวหน้าและการเข้าสู่ตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เช่น การคัดเลือก การสอบคัดเลือก การเลื่อนระดับ การสอบเปลี่ยนสายงาน เป็นต้น

2. โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งผู้บริหารของ อบต.

ประเภท	ปลัด	รองปลัด	ผอ.กอง/สำนัก	ฝ่าย
สามัญ	บริหารท้องถิ่น (ก) หรือ (ก/ต)	บริหารท้องถิ่น (ต) ไม่เกิน 2 อัตรา ปรับ (ก) ได้ 1 อัตรา ตามเงื่อนไข	อำนวยการท้องถิ่น (ต-ก)	อำนวยการท้องถิ่น (ต) ไม่เกิน 2 ฝ่าย
สามัญ ระดับสูง (80 ลบ.)	บริหารท้องถิ่น (ส)	บริหารท้องถิ่น (ก) จำนวนไม่เกิน 2 อัตรา	อำนวยการท้องถิ่น (ก)	อำนวยการท้องถิ่น (ต)
พิเศษ (200 ลบ.)	บริหารท้องถิ่น (ส)	บริหารท้องถิ่น (ก-ส) ไม่เกิน 2 อัตรา โดยอาจกำหนดสูง ได้ไม่เกิน 1 อัตรา (300 ลบ.)	อำนวยการท้องถิ่น (ก-ส) ตามเงื่อนไขที่กำหนด	อำนวยการท้องถิ่น (ต)

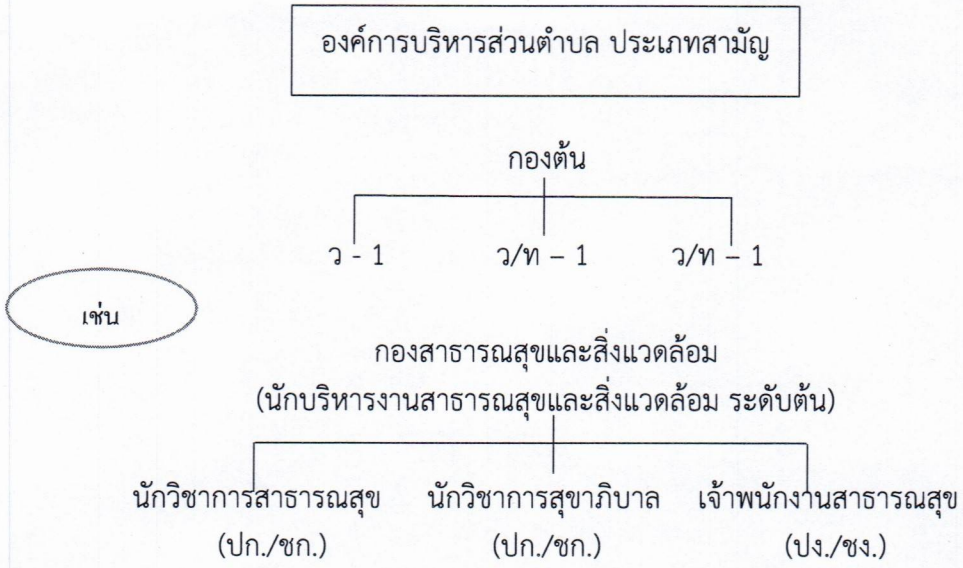
ประกาศโครงสร้าง อบต. ฉบับ 6 ปรับ อบต. เป็นสามัญ ระดับสูง โดยมีเงื่อนไข
1. อบต. ตรางบประมาณรายจ่าย 200 ล้านบาทขึ้นไป
2. ภาระค่าใช้จ่ายตามาตรา 35 ไม่เกิน 35
ให้อบต. เสนอขอปรับประเภทเป็น อบต. สามัญ ระดับสูง โดยมิต้องประเมินตัวชีวัด

- ประกาศ อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ 5)

ป.กลางว่างก่อนประกาศ ➡ ให้ปรับเป็น กลาง/ต้น ➡ สรรหาโดยการ โอน รับโอน กลับเข้ารับราชการภายใน 60 วัน ➡ สรรหา ป.กลาง มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง อปท.ต้นทาง ปรับเป็น ป.กลาง/ต้น
➡ สรรหา ป.ต้น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง อปท.ต้นทางปรับเป็น ป.กลาง

- การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบต. อย่างน้อยต้องมี สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน

/องค์การ...



3. การปรับประเภท อบต.

การประเมินเพื่อปรับประเภทและระดับของ อบต.

1. เกณฑ์พื้นฐาน อบต.ต้องผ่านเกณฑ์พื้นฐาน จึงมีสิทธิประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ

2. เกณฑ์ปริมาณงาน 100 คะแนน ตัวชี้วัดที่กำหนด (ร้อยละ 60) + LPA (ด้านละ 60%) เกณฑ์ผ่านเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

3. เกณฑ์ประสิทธิภาพ 100 คะแนน จัดทำ 3 ด้าน ใน 6 ด้าน เกณฑ์ผ่านเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60

4. แนวทางการกำหนด/การปรับปรุงตำแหน่ง สายงานผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.1 การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดระดับต้นหรือระดับกลาง

<u>เงื่อนไข</u>

(1) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอ มีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 โดยปีงบประมาณที่ขอคำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี รวมกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและที่กำหนดรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

(2) งบประมาณเพื่อการลงทุน (เปลี่ยนเป็นงบเพื่อการพัฒนาตามประกาศโครงสร้าง ฉ.3 ลว. 9 เม.ย. 64) ในปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณ <u>ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20</u> ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

(3) ให้ปลัดพิจารณามอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่รองปลัด รับผิดชอบกลั่นกรองงานของส่วนราชการอย่างน้อย 1 ส่วนราชการ อย่างชัดเจน

<u>เงื่อนไขเพิ่มเติมกรณีกำหนด/ปรับปรุงตำแหน่งรองปลัด อบต.ระดับกลาง</u> (แก้ไขตามประกาศโครงสร้าง อบต. ฉ.4 ลว. 8 พ.ย. 64) ให้ปลัดพิจารณามอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่รองปลัดรับผิดชอบกลั่นกรองงาน <u>กองกลางอย่างน้อย 1 กอง หรือ ระดับต้น 3 กอง หรือ กองต้น 2 กองและงานฝ่าย หรือกลุ่มงานในกองกลาง</u>

4.2 การกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นหรือระดับกลาง

<u>เงื่อนไข</u>

(1) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามาตรา 35 ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอ มีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 โดยปีงบประมาณที่ขอคำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี รวมกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งที่กำหนดรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

/(2) งบประมาณ...

(2) งบประมาณเพื่อการลงทุน (เปลี่ยนเป็นงบเพื่อการพัฒนาตามประกาศโครงสร้าง ฉ.3 ลว. 9 เม.ย. 64) ในปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

4.3 การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน

เงื่อนไข

(1) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอ มีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 โดยปีงบประมาณที่ขอคำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี รวมกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและที่กำหนดรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

(2) งบประมาณเพื่อการลงทุน (เปลี่ยนเป็นงบเพื่อการพัฒนาตามประกาศโครงสร้าง ฉ.3 ลว. 9 เม.ย. 64) ในปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

(3) กำหนดฝ่ายตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกองหรือระดับสำนักได้ตามความเหมาะสมและประหยัด เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมากจนเกินร้อยละ 40 ตามมาตรา 35

สำหรับฝ่าย อบต.สามัญ กำหนดฝ่ายได้ไม่เกิน 2 ฝ่าย โดยกำหนดหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน...ระดับต้น) และแต่ละฝ่ายต้องมีสายผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า 2 อัตรา โดยมีวิชาการ 1 อัตรา

5. มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบแข่งขันตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 8/2560

หลักการทั่วไป

5.1 ให้ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. แต่งตั้ง กสถ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน

5.2 ให้ กสถ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน โดยอาจจัดการสอบเองหรือให้มหาวิทยาลัยที่ได้รับคัดเลือกเป็นผู้จัดการสอบแข่งขัน

6. มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน พ.ศ. 2563

6.1 ผู้ที่ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง ทุนรัฐบาล/ทุนของ อปท. ในสาขาที่ ก.กลางกำหนด

6.2 ผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร ที่ ก.กลางกำหนด ให้อปท.จัดให้มีการศึกษาเพื่อเข้ารับราชการใน อปท.นั้นโดยเฉพาะ

6.3 ผู้สำเร็จการศึกษาตามคุณวุฒิที่ ก.กลางกำหนด

6.4 สอบได้แต่บรรจุไม่ได้เพราะรับราชการทหาร

6.5 สอบได้แต่มีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้

6.6 บรรจุผู้มีความรู้ ความสามารถ ในฐานะผู้ ชช. หรือผู้ชพ.

6.7 บรรจุผู้พิการเข้ารับราชการ

6.8 บรรจุบุคคลผู้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ระดับประเทศให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6.9 อื่นๆ ตามที่ ก.กลาง กำหนด

7. มาตรฐานทั่วไปการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

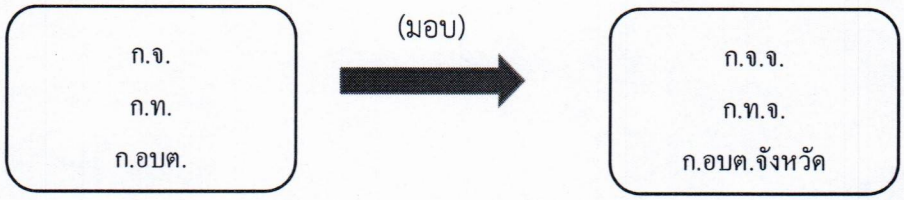
- ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

7.1 การคัดเลือก คือ การประเมินผู้ดำรงตำแหน่งสายงานเดิมให้มีระดับสูงขึ้น เช่น รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) คัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นเป็น รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

/การสอบ...

7.2 การสอบคัดเลือก คือ การประเมินผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานหนึ่งให้ไปดำรงตำแหน่ง อีกสายงานหนึ่งในระดับเดิม เช่น ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง) สอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานเป็น รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) หรือบริหารต่างสายงาน เช่น ผอ.กองคลัง เปลี่ยนสายงานเป็น หน.สป.

<u>หน่วยดำเนินการสรรหา</u>



ก.จังหวัด เป็นหน่วยสรรหา กำหนดวันสรรหาปีละ 2 ครั้ง	ก. จังหวัด ไม่ประสงค์สรรหาให้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อให้ ก.กลาง สรรหา
วันเสาร์สัปดาห์สุดท้ายของ**เดือนเมษายน**	ภายในสิ้นเดือนมีนาคม สำหรับการสรรหารอบเดือนเมษายน
วันเสาร์สัปดาห์สุดท้ายของ**เดือนตุลาคม**	ภายในสิ้นเดือนกันยายน สำหรับการสรรหารอบเดือนตุลาคม
<u>กรณีจำเป็น</u> ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด อาจมอบหมาย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ดำเนินการคัดเลือกส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และมีอำนาจตามกฎหมายเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาก็ได้	
สำหรับค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการสรรหาให้เป็นไปตามระเบียบกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นว่าด้วยเงินค่าธรรมเนียมการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 25 สิงหาคม 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กรณีที่ ก.จังหวัดเป็นหน่วยดำเนินการ ให้นำระเบียบดังกล่าวมาใช้โดยอนุโลม	

8. แนวทางการย้าย การโอน การรับโอน การโอนลดระดับตำแหน่ง

- การโอนและการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยความสมัครใจ

8.1 การโอนและรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือก ตามเงื่อนไขที่ ก.กลาง กำหนด

8.2 การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันในตำแหน่งที่ว่าง

8.3 การโอนและรับโอนสับเปลี่ยนกันในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับและตำแหน่งเดิม ระหว่างอปท.

8.4 การโอนและรับโอนตำแหน่งประเภทสายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิม หรือประเภทสายงานเดิม โดยระดับต่ำกว่าเดิม

8.5 การโอนและรับโอนตำแหน่งประเภทสายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิมแล้วโอนหรือย้ายไปแต่งตั้งในตำแหน่งเดิม

วันที่ 5 พฤษภาคม 2567 วิทยากร : นายทองใบ หนูไพล ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา บรรยายหัวข้อดังนี้

1. พนักงานจ้าง ประเด็นคำถามเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

1.1 การกำหนดชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ควรกำหนดอย่างไร

<u>ตอบ</u> ควรกำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่น

- คนงาน (ไม่ต้องมีคำว่าทั่วไป)
- พนักงานขับรถยนต์ , พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (เครื่องจักรกลขนาดเบา/กลาง)
- คนกวาดถนน , คนงานประจำรถบรรทุกขยะ ฯลฯ
- ชื่อต้องเป็นนาม ไม่ใช่กิริยา เช่น คนงานตกแต่งสวน (ไม่ใช่ตกแต่งสวน)
- อาจกำหนดชื่อตำแหน่งเหมือนกับลูกจ้างประจำได้ (ยกเว้นลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการ)

/1.2 คุณสมบัติ...

1.2 คุณสมบัติของพนักงานจ้างทั่วไป ต้องกำหนดวุฒิการศึกษาหรือไม่

ตอบ - ไม่ต้องกำหนดคุณวุฒิการศึกษา

- เว้นแต่เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเหมือนลูกจ้างประจำ สามารถนำคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำมาใช้กับพนักงานจ้างทั่วไปได้ เช่น พนักงานจดมาตรวัดน้ำคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ม.3 หรือเทียบเท่า

1.3 การกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้าง (คุณวุฒิ) โดยไม่มีข้าราชการใน ตำแหน่งนั้น ได้หรือไม่

ตอบ ได้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 ข้อ 4.4

1.4 การย้ายพนักงานจ้างสามารถทำได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้ เพราะการจ้างพนักงานจ้างต้องเป็นไปตามภารกิจที่ใช้ สำหรับการกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้าง นั้น

1.5 การปรับปรุง ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้าง (ทักษะ) สามารถทำได้หรือไม่

ตอบ ทำได้ด้วยวิธีการประเมิน

1.6 ภาระค่าใช้ด้านบุคลากร ไม่เกิน 40 % (หากใกล้ถึง 40% ให้พิจารณาสรรหาเฉพาะเท่าที่จำเป็น)

1.7 กรณีตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น/พนักงานจ้างว่าง อปท.สามารถจ้างเหมาบริการแทนตำแหน่งว่างนั้นได้หรือไม่

ตอบ ได้ โดยให้นำภารกิจและค่างานที่ใช้สำหรับการกำหนดตำแหน่งนั้นๆ ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี มากำหนดเป็น TOR

1.8 จ้างเหมาบริการลูกนายก อปท./รองนายก /สมาชิก อปท. ได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้ เพราะจะทำให้นายก อปท. รองนายก สมาชิก อปท. ขาดคุณสมบัติเพราะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.9 ใครเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้าง

ตอบ หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย/ ผอ.กอง แล้วแต่กรณี

2. เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)

2.1 คุณสมบัติ และเงื่อนไข อปท.ที่มีสิทธิ

(1) มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่สูงกว่า 40%

(2) คะแนนการประเมิน LPA ทุกด้าน ไม่น้อยกว่า 60%

(3) งบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องมีงบลงทุน ไม่น้อยกว่า 10%

หมายเหตุ รายจ่ายเพื่อการลงทุน หมายถึง รายจ่ายในลักษณะค่าครุภัณฑ์ ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง รวมถึง รายจ่ายที่กำหนดให้จ่ายจากงบรายจ่ายอื่นใด ในลักษณะรายจ่ายดังกล่าว ตามระเบียบ มท.ว่าด้วยวิธีการงบประมาณ อปท.กำหนด

- ดูตอนตั้งข้อบัญญัติ

(4) กรณีจะจ่ายต้องปิดงบแสดงฐานะการเงิน บัญชีรายรับ-รายจ่าย

2.2 คุณสมบัติผู้มีสิทธิ

(1) เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

(2) มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ อปท. นั้น ไม่น้อยกว่า 8 เดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน

(3) ข้าราชการหรือลูกจ้างต้องได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้งปี ไม่น้อยกว่า 1 ขั้น (ครู/บุคลากรทางการศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 4)

(4) สำหรับพนักงานจ้างต้องได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยทั้งปีไม่น้อยกว่าระดับดีขึ้นไป รวมถึงกรณีพนักงานจ้างที่มีอายุครบ 60 ปี หรือ 70 ปี ที่ต้องพ้นสภาพ

/3. เงินเดือน...

3. เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ประเด็น ถาม-ตอบ

3.1 กรณีข้าราชการมีคำสั่งเลื่อนระดับที่สูงขึ้นและเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันเดียวกัน วันที่ 1 เม.ย. หรือ 1 ต.ค. จะดำเนินกากรอย่างไร

ตอบ ให้มีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนก่อนแล้วจึงมีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น

3.2 กรณีข้าราชการบรรจุใหม่ หรือบรรจุกลับรับราชการ จะต้องมีเวลาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีที่แล้วมากี่เดือน จึงจะมีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ตอบ ไม่น้อยกว่า 4 เดือน กล่าวคือ จะต้องบรรจุเข้ารับราชการ หรือ บรรจุกลับในวันที่ 1 ธ.ค. หรือ 1 มิ.ย. แล้วแต่กรณี

3.3 กรณีข้าราชการเสียชีวิต ก่อนวันที่ 1 ต.ค. หรือ 1 เม.ย. จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือไม่ อย่างไร

ตอบ หากอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ อปท. มีคำสั่งเลื่อนขั้น โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย (19)

3.4 กรณีข้าราชการบรรจุใหม่ ครั้งที่ 1 ไม่ได้รับการเลื่อนขั้น พอถึงการประเมินครั้งที่ 2 อปท. จะสามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ 1.5 ขั้น ได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้

3.5 ข้าราชการถูกตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง สามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนได้หรือไม่

ตอบ ได้

3.6 รองปลัดซึ่งได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลส่วนราชการใด มีอำนาจประเมินหัวหน้าส่วนราชการนั้นหรือไม่

ตอบ มีหน้าที่เพียงให้ความเห็นปลัดเท่านั้น เว้นแต่ เป็นกรณีรักษาราชการแทน หรือปฏิบัติราชการแทนที่มีคำสั่งมอบหมายชัดเจน

3.7 แต่งตั้งนายก อปท. เป็นคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้ เนื่องจากขัด พ.ร.บ.วิธีปฏิบัติราชการทางปกครองฯ

3.8 ข้าราชการลาออก 1 เม.ย. หรือ 1 ต.ค. มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือไม่

ตอบ ไม่มี เนื่องจากไม่มีสภาพเป็นข้าราชการในวันดังกล่าวแล้ว

4. การปฏิบัติหน้าที่นายกฯ การรักษาราชการแทน การรักษาการในตำแหน่ง และการปฏิบัติราชการแทน

4.1 การปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 64 วรรคสาม และประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 85/2557 เรื่อง การได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557 ข้อ 11

4.2 การปฏิบัติราชการแทน ผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่แทน โดยที่ผู้นั้น (ผู้มอบอำนาจ) ยังคงดำรงตำแหน่งและยังปฏิบัติหน้าที่อยู่ จึงแต่งตั้งผู้ปฏิบัติราชการแทน

4.3 การรักษาราชการแทน ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

4.4 การรักษาการในตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งอื่นว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

5. การลาของพนักงานส่วนท้องถิ่น มี 11 ประเภท คือ

5.1 ลาป่วย

- ไม่เกิน 60 วันทำการ/ปีงบประมาณ (ได้รับเงินเดือน)
- กรณีจำเป็นนายก อปท. ให้ลาได้อีกไม่เกิน 60 วัน ทำการ (ได้ดรับเงินเดือน)
- ลาเกิน 120 วัน ไม่ได้รับเงินเดือน

/5.2 ลาคลอดบุตร...

5.2 ลาคลอดบุตร

- ไม่เกิน 90 วัน/ครั้ง
- ไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์

5.3 ลากิจส่วนตัว

- ไม่เกิน 45 วันทำการ/ปีงบประมาณ
- ปีแรกที่เข้ารับราชการ ลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการ
- ลากิจเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากลาคลอด ลาได้ไม่เกิน 150 วันทำการ (แต่ไม่ได้รับเงินเดือน)

5.4 ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

- ไม่เกิน 15 วันทำการติดต่อกัน
- เสนอใบลา ต้องได้รับอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาภายใน 90 วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร

5.5 ลาพักผ่อน

- ไม่เกิน 10 วันทำการ/ปีงบประมาณ
- สะสมได้ไม่เกิน 20 วันทำการ
- ถ้ารับราชการ 10 ปีขึ้นไป สะสมได้ไม่เกิน 30 วันทำการ
- บรรจุไม่ถึง 6 เดือน

5.6 ลาอุปสมบท/ไปประกอบพิธีฮัจย์

- ไม่เกิน 120 วัน ต้องไม่เคยลาประเภทนี้มาก่อน
- รับราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี

5.7 ลาเข้ารับการตรวจเลือก/เตรียมพล

5.8 ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย (ต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับงาน)

5.9 ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

5.10 ลาติดตามคู่สมรส เป็นคู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งเป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ

5.11 ลาฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ข้าราชการได้รับอันตรายหรือการเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ จนตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ

6. การลาของพนักงานจ้าง (สรุปของพนักงานจ้างทั่วไป)

6.1 ลาป่วย มีสิทธิลาได้ตามระยะเวลาการจ้าง ดังนี้

- สัญญาจ้าง 1 ปี มีสิทธิลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการ
- สัญญาจ้าง 9 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี มีสิทธิลาได้ไม่เกิน 8 วันทำการ
- สัญญาจ้าง 6 เดือน แต่ไม่ถึง 9 เดือน มีสิทธิลาได้ไม่เกิน 6 วันทำการ
- สัญญาจ้างต่ำกว่า 6 เดือน มีสิทธิลาได้ไม่เกิน 4 วันทำการ

6.2 ลากิจส่วนตัว ไม่มีสิทธิ

6.3 ลาพักผ่อน ใน 1 ปี มีสิทธิลาพักผ่อนได้ 10 วันทำการ (ไม่สะสม) ปฏิบัติงานครบ 6 เดือนก่อน

6.4 ลาคลอดบุตร ไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าตอบแทน ไม่เกิน 45 วันมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงาน เพื่อการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคม

6.5 ลาอุปสมบท ไม่มีสิทธิ

6.6 การลาเพื่อตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล เข้าฝึกวิชาทหารฯ

- มีสิทธิลาเข้ารับการฝึกวิชาทหารได้ โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาไม่เกิน 60 วัน

/ภาพประกอบ....

ภาพประกอบการเข้าอบรมโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหลักสูตรเชิงวิชาการ
“เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและสิทธิประโยชน์ของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2567”
ระหว่างวันที่ 3 – 5 พฤษภาคม 2567
ณ โรงแรมสตาร์เวล บาหลี รีสอร์ท อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
****

UNISEARCH INSTITUTE
RMUTI

ประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

จิตรณภา ชาติบุรี

ได้ผ่านการฝึกอบรม

โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรเชิงวิชาการ

"เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและสิทธิประโยชน์ของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2567"

ระหว่างวันที่ 3 – 5 พฤษภาคม 2567

ณ โรงแรม สตาร์เวล บาหลี รีสอร์ท อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวจิตรณภา ชาติบุรี)
นักทรัพยากรบุคคล
อบต.บิง

(รองศาสตราจารย์ ดร. โฆษิต ศรีภูธร)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

(นางสาวจุฬาลักษณ์ พลเสนา)
ผู้อำนวยการสถาบันบริการวิชาการ
แห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

แบบประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม
(Return on Investment in Training)

ชื่อ-สกุล น.ส. จิตรณภา ทศิปุรี

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สังกัด สำนักปลัด คมต.นิง

หลักสูตรที่อบรม "เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและสิทธิประโยชน์ของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2567"

วันที่อบรม 3-5 พฤษภาคม 2567

สถานที่อบรม โรงแรมสุพรรณเวล บายศรี รีสอร์ท จ.นครราชสีมา

ค่าลงทะเบียน 4,200 บาท ค่าเดินทางไปราชการที่ขอเบิก 768 บาท

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วให้คะแนน ดังนี้

ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย (ก)					% น้ำหนัก (ข)	คะแนน(ค) (ค= กxข)
	1	2	3	4	5		
1. ความสอดคล้องเนื้อหาและหลักสูตรที่อบรมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง					✓	20	100
2. ประโยชน์ที่ได้จากหัวข้อในหลักสูตรช่วยเสริมการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ					✓	20	100
3. ความเหมาะสมของระยะเวลา สถานที่ฝึกอบรมและหลักสูตรเทียบกับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมครั้งนี้				✓		20	80
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตรที่ได้รับจากการถ่ายทอดของวิทยากรผู้ให้ความรู้ในการอบรมครั้งนี้				✓		20	80
5. การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมครั้งนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง				✓		20	80
รวม						100%	440

คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน = $\frac{\text{คะแนนรวมของทุกตัวชี้วัด (ค)}}{5 \times 100} = \frac{440}{500} = \times 100 = 88$

หมายเหตุ 5 เป็นตัวหาร หมายถึง คะแนนเต็มของระดับค่าเป้าหมาย

100 เป็นตัวคูณ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงคะแนนรวมของผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมให้เป็นคะแนนที่มีฐานคะแนนเต็ม 100 คะแนน

ระดับผลการประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม

( ) ดีเด่น 95-100 %

(✓) ดีมาก 85-94 %

( ) ดี 75-84 %

( ) พอใช้ 65-74 %

( ) ต้องปรับปรุง 0 – 64 %