



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย

ที่ นก ๖๔๐๘ /๑๓๒

วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการฝึกอบรม

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโนนสูงเปลือย

ตามบันทึกข้อความ ที่ นก ๖๔๐๘ / ๑๐๘ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๘ เรื่อง ให้พนักงานเทศบาลเดินทางไปราชการ โดยอนุญาต ให้ นางอาริสษา ปริบูรณ์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เดินทางไปราชการเพื่อเข้าร่วมฝึกอบรม หลักสูตร “การเพิ่มทักษะทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการประเภททั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ รองรับการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน” ระหว่างวันที่ ๑๐ – ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรม เซลท์แลนด์ รีสอร์ท แอนด์ สปา พัทยา จังหวัดชลบุรี

บัดนี้การฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว เสร็จสิ้นแล้ว เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ข้อ ๑๐ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้สังเกตการณ์ที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสังเกตการณ์ที่หน่วยงานอื่นของรัฐหรือหน่วยงานอื่นจัดการฝึกอบรม จัดทำรายงานผลการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสังเกตการณ์เสนอผู้มีอำนาจอนุมัติตามข้อ ๙ ภายในหกสิบวัน นับแต่วันเดินทางกลับถึงสถานที่ราชการ จึงขอรายงานผลการตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางอาริสษา ปริบูรณ์)

หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

พันเศรษฐินทร

(นายธรรมพน แก้วมุงคุณ,
ปลัดเทศบาล

(นางปาลิดา คำพิบูลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนสูงเปลือย

แบบรายงานผลการเข้าระบบการฝึกอบรม/ร่วมสังเกตการณ์ (ทั้งในประเทศ/ต่างประเทศ)

๑. ชื่อ - สกุล นางอาริสชา บริบูรณ์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สังกัด กองการเจ้าหน้าที่
๒. โครงการ/หลักสูตร หลักสูตร “เทคนิคและแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดทำข้อตกลง การประเมินต่างๆ การเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง และการสรรหาพนักงานผู้สูงอายุ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีประสิทธิภาพ”

จัดโดย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

๓. ระยะเวลาในการเดินทางไปเข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมสังเกตการณ์

ระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

๔. สถานที่ฝึกอบรม โรงแรม โรงแรมเฮลท์แลนด์ รีสอร์ท แอนด์ สปา พัทยา จังหวัดชลบุรี

๕. วัตถุประสงค์ในการเข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมสังเกตการณ์

๕.๑ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคและแนวทางแก้ไขปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๕.๒ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคและแนวทางแก้ไขปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ครูผู้ช่วย และบุคลากรทางการศึกษา อปท.

๕.๓ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) และการประเมินของครู และบุคลากรทางการศึกษา

๕.๔ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ขั้นตอนวิธีการขอประเมินเพื่อขอมิหรือขอเลื่อนวิทยฐานะสำหรับครู ครูผู้ช่วย และบุคลากรทางการศึกษา

๕.๕ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคและแนวทางแก้ไขปัญหาการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่น ครู ครูผู้ช่วย บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

๕.๖ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการได้รับค่าตอบแทนพิเศษของพนักงานส่วนท้องถิ่น ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

๕.๗ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจหลักการและเงื่อนไขในการจ้างพนักงานผู้สูงอายุ ในประเภทต่าง ๆ

๕.๘ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๖. งบประมาณในการฝึกอบรม/เข้าร่วมสังเกตการณ์

๑. ค่าลงทะเบียนอบรม ๔,๕๐๐ บาท (สี่พันห้าร้อยบาทถ้วน)

๒. ค่าเบี้ยเลี้ยง วันที่ ๑๐-๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ (๓/๓) = ๔๘๐ บาท

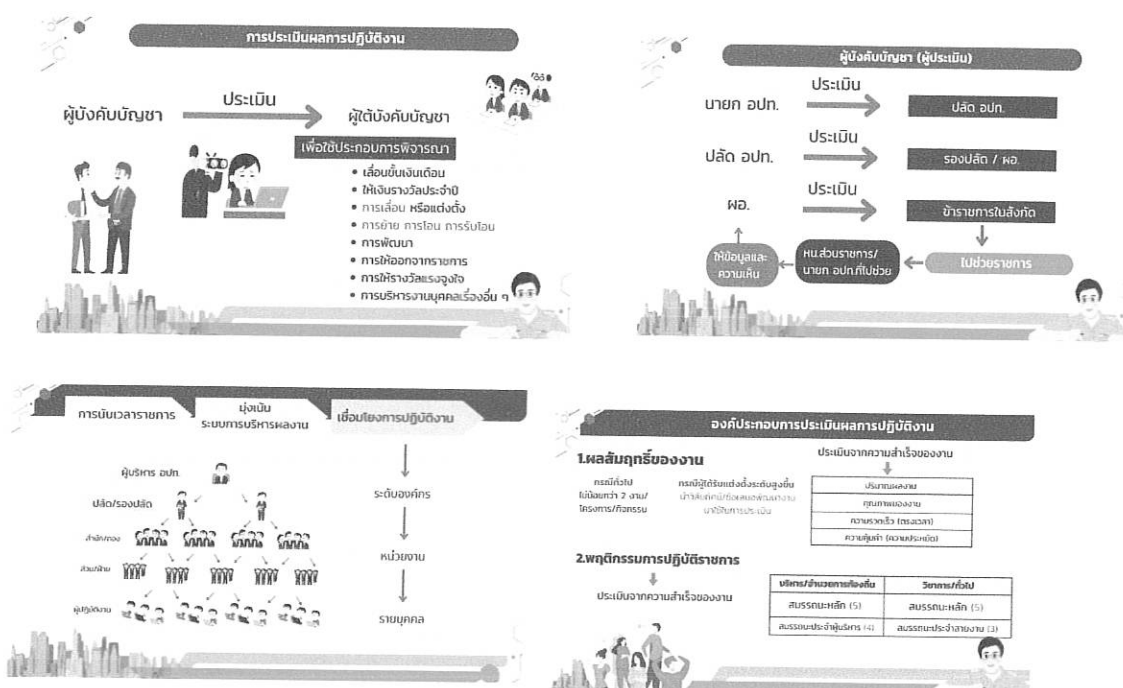
๓. ค่าเบี้ยเลี้ยง วันที่ ๑๒ - ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ (๒/๓) = ๓๒๐ บาท

๔. ค่าที่พักเหมาจ่าย จำนวน ๓ คืนๆละ ๘๐๐ บาท วันที่ ๑๐ - ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๘ = ๒,๔๐๐ บาท

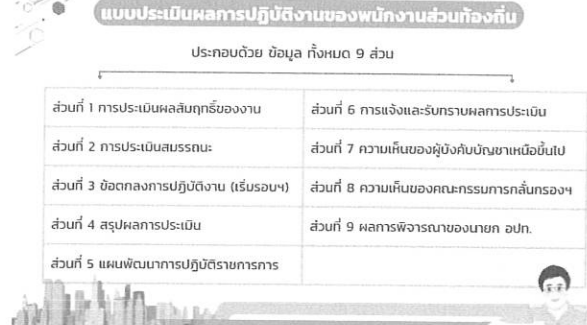
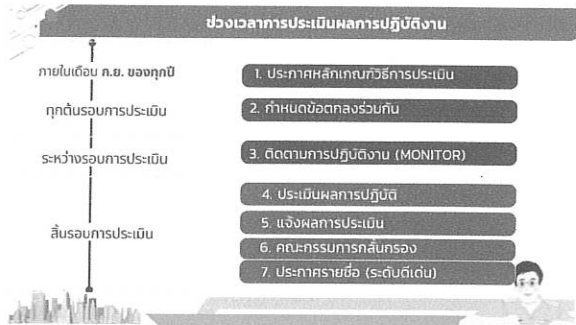
๕. ค่ายานพาหนะ รถยนต์โตโยต้าแคมรี่ ทะเบียนหมายเลข กม ๕๒๒๕ ขอนแก่น ไป - กลับ

(๖๐๗x๔x๒) = ๔,๘๕๖ บาท

รวมเป็นเงิน ๑๒,๕๕๖ บาท (หนึ่งหมื่นสองพันห้าร้อยห้าสิบบาทถ้วน)



(๒) การสร้างข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา และการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน



ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๓๐)

๑.๑ ข้อมูลรอบการประเมิน

ลำดับ ที่	แหล่งข้อมูลงาน (A)	ตัวชี้วัด (B)	เป้าหมาย (C)	ระดับคะแนนตามตัวชี้วัด (D)				
				๑	๒	๓	๔	๕
1	ผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ/นโยบาย	จำนวนผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมาย	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐
2	การปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ/นโยบาย	จำนวนผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมาย	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐
รวม			๓๐					

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐)

สมรรถนะ	เป้าหมาย (B1)	ระดับ การประเมิน (B2)	ระดับคะแนนตามตัวชี้วัด (B3) (การประเมินสมรรถนะ)			รวม คะแนน (B4)	คะแนน เฉลี่ย (B5)
			1	2	3		
ความรู้ความสามารถ							
1. ความรู้เกี่ยวกับงาน	4	3					
2. ความรู้เกี่ยวกับงาน	4	2					
3. ความรู้เกี่ยวกับงาน	3	2					
4. ความรู้เกี่ยวกับงาน	3	2					
ความรู้ความสามารถ							
5. ความรู้เกี่ยวกับงาน	4	2					
6. ความรู้เกี่ยวกับงาน	4	2					
7. ความรู้เกี่ยวกับงาน	4	2					
รวม	30						

ส่วนที่ ๓ ข้อตกลงการปฏิบัติงาน

ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันตกลงกันเกี่ยวกับข้อตกลงการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓

ผู้บังคับบัญชา: _____ ผู้ปฏิบัติงาน: _____

ตำแหน่ง: _____ ตำแหน่ง: _____

วันที่: _____ วันที่: _____

ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมิน

ผู้บังคับบัญชา: _____ ผู้ปฏิบัติงาน: _____

ตำแหน่ง: _____ ตำแหน่ง: _____

วันที่: _____ วันที่: _____

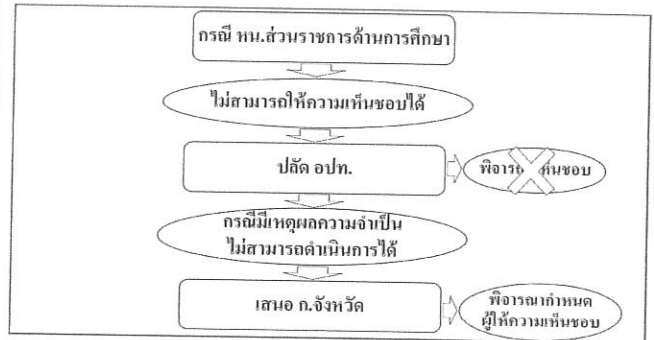
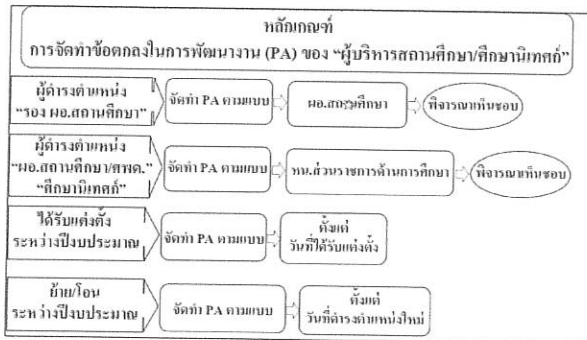
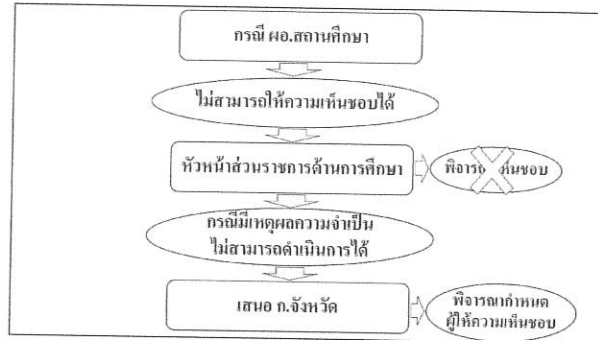
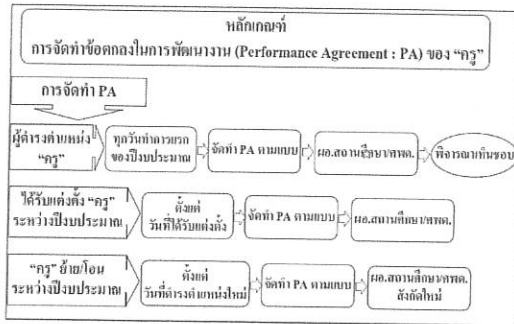
(๓) การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน การประเมินสมรรถนะ

๓.๑ ข้อมูลรอบการประเมิน

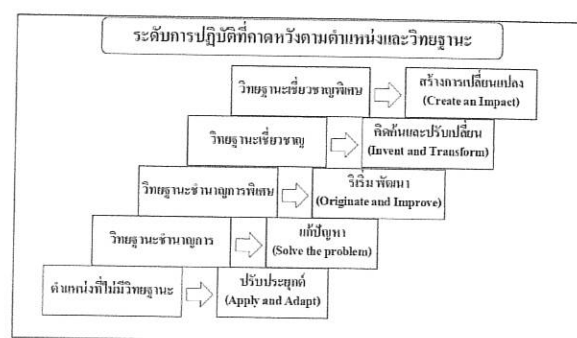
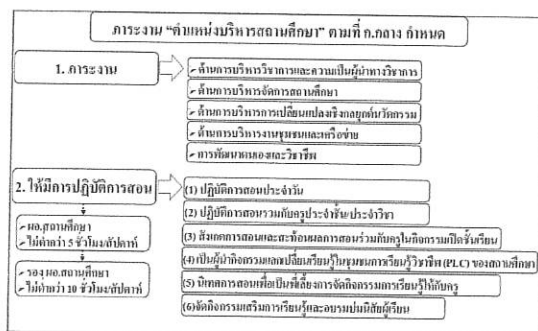
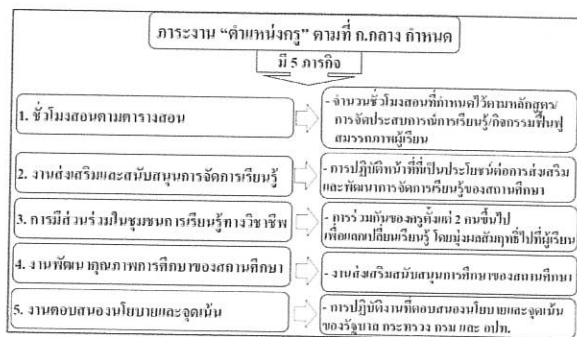
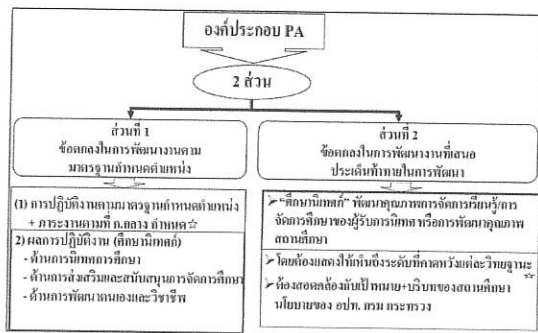
ลำดับ ที่	แหล่งข้อมูลงาน (A)	ตัวชี้วัด (B)	เป้าหมาย (C)	ระดับคะแนนตามตัวชี้วัด (D)				
				๑	๒	๓	๔	๕
1	ผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ/นโยบาย	จำนวนผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมาย	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐
2	การปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ/นโยบาย	จำนวนผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมาย	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐
รวม			๓๐					

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐)

สมรรถนะ	เป้าหมาย (B1)	ระดับ การประเมิน (B2)	ระดับคะแนนตามตัวชี้วัด (B3) (การประเมินสมรรถนะ)			รวม คะแนน (B4)	คะแนน เฉลี่ย (B5)
			1	2	3		
ความรู้ความสามารถ							
1. ความรู้เกี่ยวกับงาน	4	3					
2. ความรู้เกี่ยวกับงาน	4	2					
3. ความรู้เกี่ยวกับงาน	3	2					
4. ความรู้เกี่ยวกับงาน	3	2					
ความรู้ความสามารถ							
5. ความรู้เกี่ยวกับงาน	4	2					
6. ความรู้เกี่ยวกับงาน	4	2					
7. ความรู้เกี่ยวกับงาน	4	2					
รวม	30						

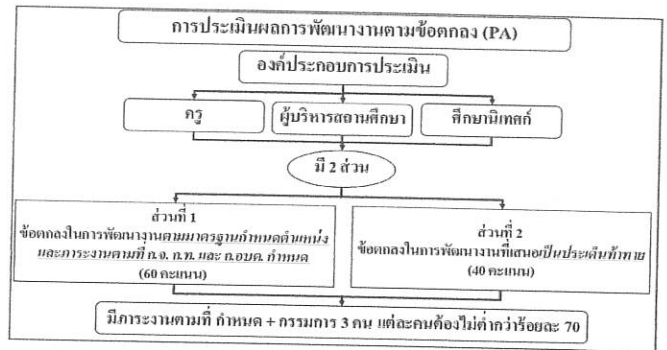


(๒) องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศักขานินเทศก์

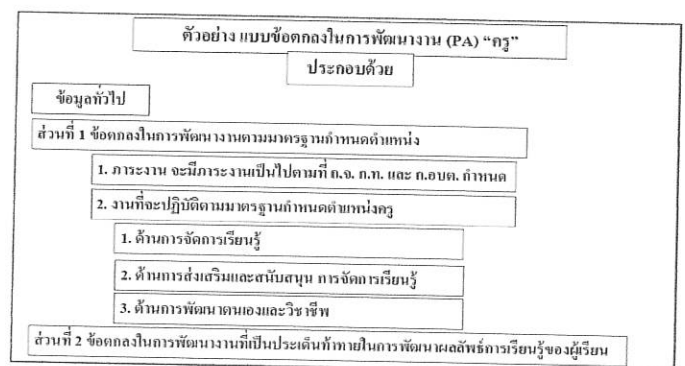
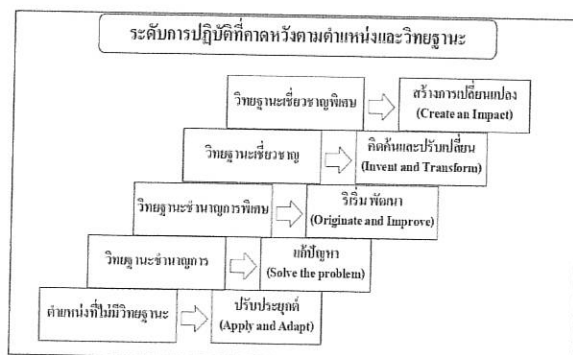
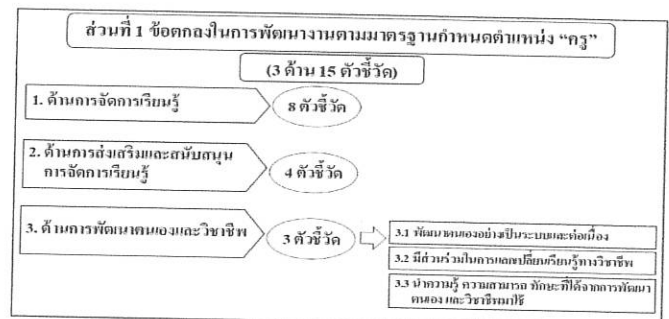
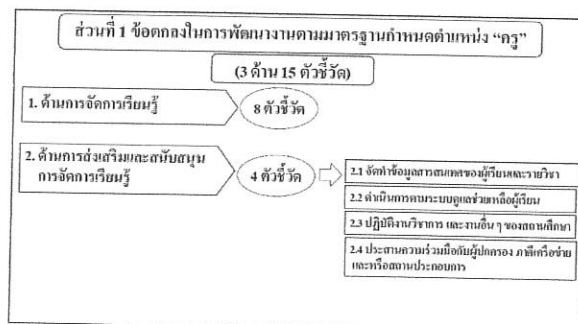
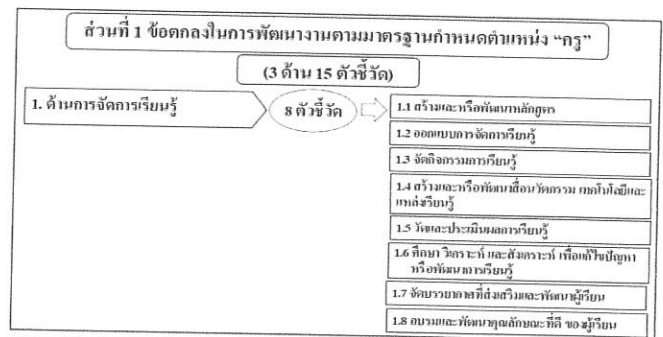


(๓) การกำหนดลักษณะงานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตำแหน่ง เพื่อใช้ประกอบการประเมิน

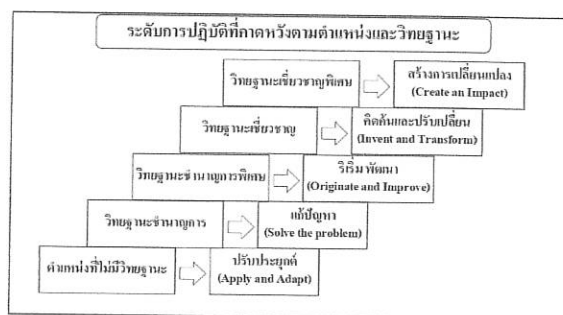
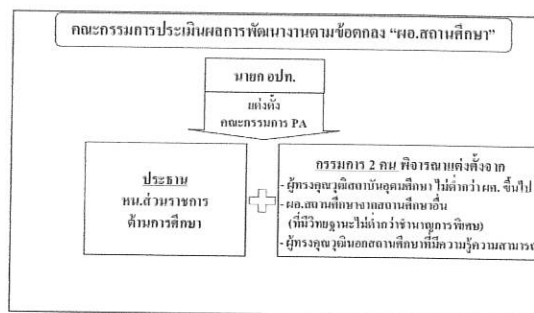
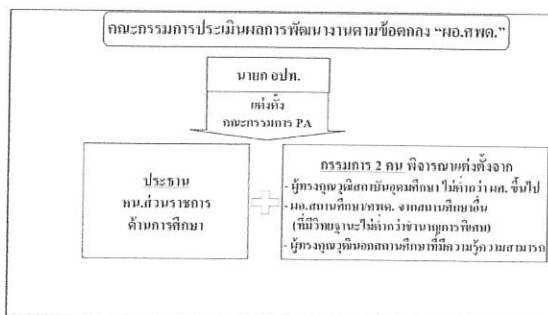
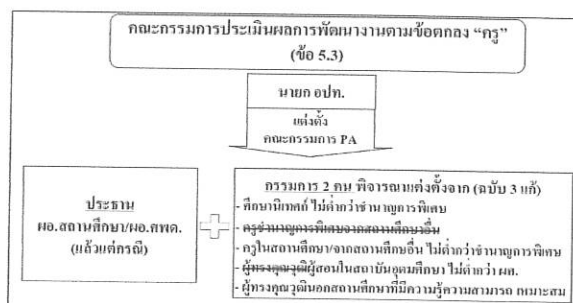
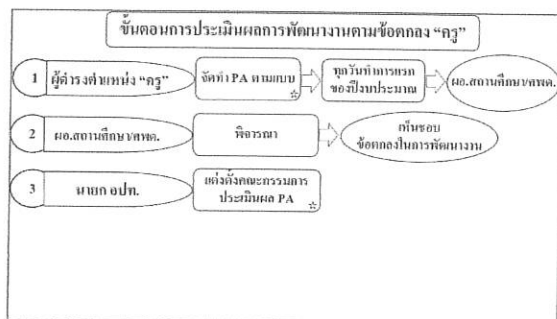
มาตรฐานด้านคุณลักษณะ และมาตรฐานวิชาชีพ (หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ)		
สายงานการสอน	สายบริหารสถานศึกษา	สายนิเทศการศึกษา
หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ 1.ด้านการจัดการเรียนรู้ 2.ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 3.ด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ 1.ด้านการบริหารวิชาการและความสัมพันธ์กับหน่วยงาน 2.ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 3.ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง 4.ด้านการบริหารชุมชนและเครือข่าย 5.ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ 1.ด้านการนิเทศการศึกษา 2.ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา 3.การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ



องค์ประกอบ และตัวชี้วัดการประเมิน			
องค์ประกอบ	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	ศึกษานิเทศก์
ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง (60 คะแนน)	1. การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2. ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (4 ตัวชี้วัด) 4. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (3 ตัวชี้วัด)	1. การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2. ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (4 ตัวชี้วัด) 4. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (3 ตัวชี้วัด)	1. การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2. ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (4 ตัวชี้วัด) 4. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (3 ตัวชี้วัด)



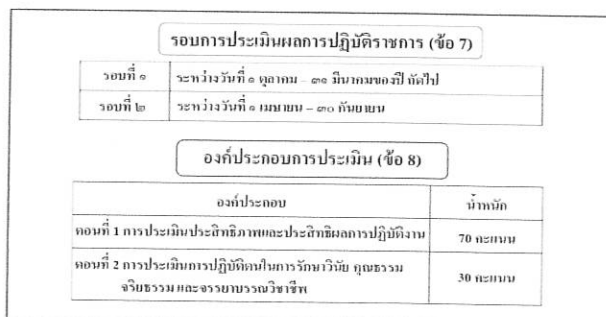
(๓) การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)



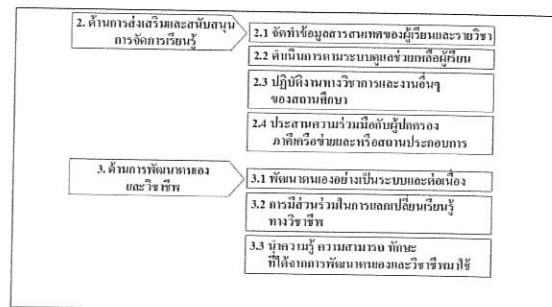
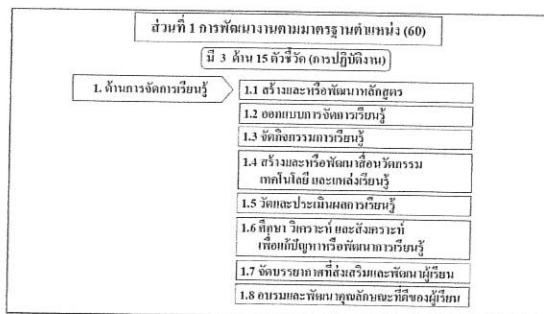
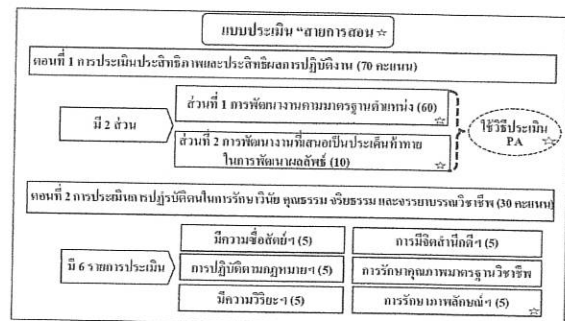
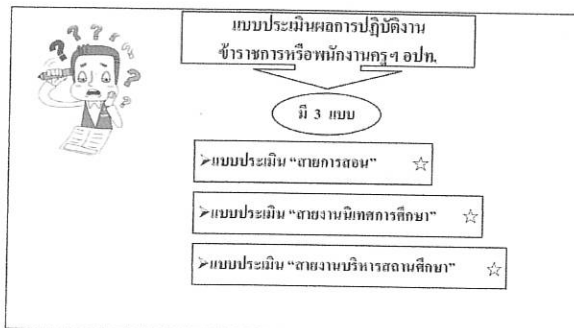
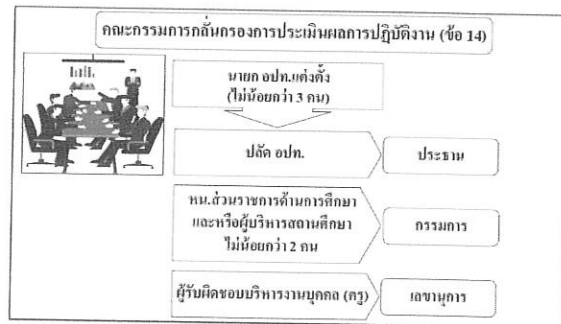
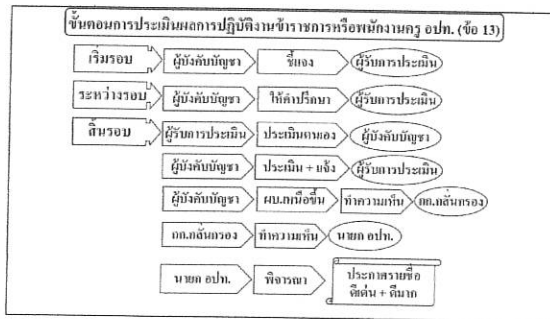
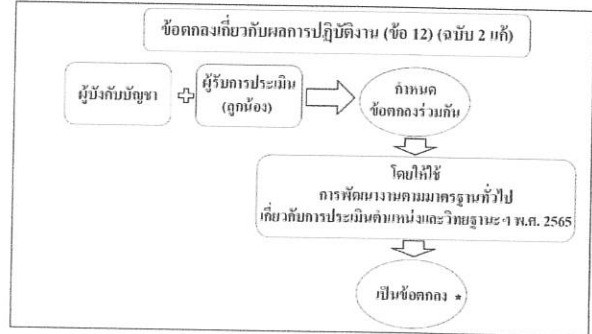
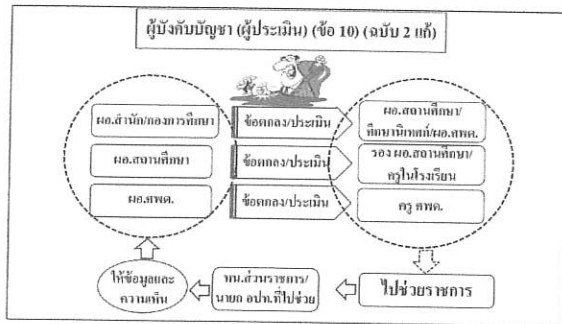
๗.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานครู ครูผู้ช่วย และบุคลากรทางการศึกษา

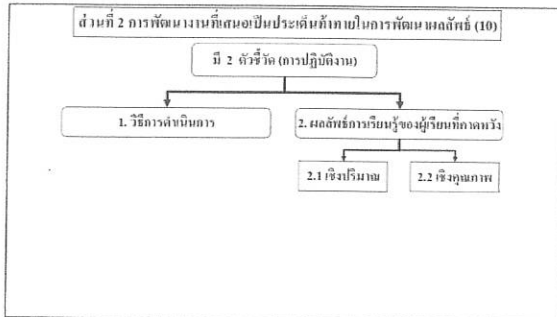
ซึ่งมีการบรรยายและชี้แจงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การแสดงหลักฐาน/ตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานครู อบปท. และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาและแนวทางแก้ไขการประเมินผลการปฏิบัติงานกรณีต่าง ๆ ดังนี้

(๑) หลักเกณฑ์และขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



(๒) การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานครู อปท. และบุคลากรทางการศึกษา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน



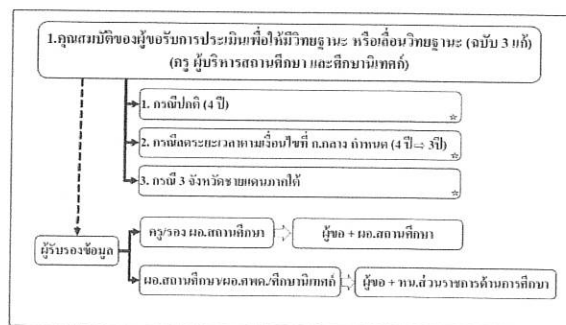
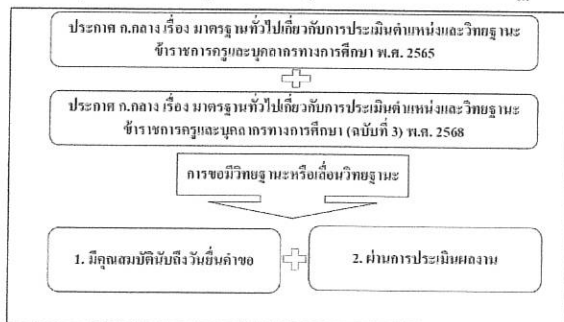


เกณฑ์การให้คะแนน		
การให้คะแนนส่วนที่ 1		
คะแนน	ระดับคุณภาพ	รายละเอียด
1	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง	ไม่ปรากฏผลการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดสำหรับมาตรฐานวิชาชีพที่ดำรงอยู่
2	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดต่ำกว่า 50% หรือมีข้อบกพร่อง แต่ไม่ครบถ้วน และไม่มีความพัฒนาตามมาตรฐานที่กำหนดสำหรับ / มาตรฐานวิชาชีพที่ดำรงอยู่
3	ปฏิบัติได้ตามระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด 50% และมีคุณภาพตาม มาตรฐานที่กำหนด
4	ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด 50% และมีคุณภาพสูงกว่า มาตรฐานที่กำหนด

การให้คะแนนส่วนที่ 2		
ระดับคุณภาพ	ค่าคะแนนที่ได้	
	คะแนนเต็ม 10	คะแนนเต็ม 20
4 ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับที่คาดหวัง	10.00	20.00
3 ปฏิบัติได้ตามระดับที่คาดหวัง	7.50	15.00
2 ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง	5.00	10.00
1 ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง	2.50	5.00

๗.๔ หลักเกณฑ์ขั้นตอนวิธีการขอประเมินเพื่อขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะสำหรับ ครู และบุคลากรทางการศึกษา (ใหม่) ซึ่งมีการบรรยายและชี้แจงเกี่ยวกับการขอประเมินเพื่อขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะสำหรับ ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีการแก้ไขปรับปรุงใหม่ คุณสมบัติผู้ขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ หลักเกณฑ์เงื่อนไขและขั้นตอนการประเมินเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ แนวทางปฏิบัติและขั้นตอนในการประเมินผลงานเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

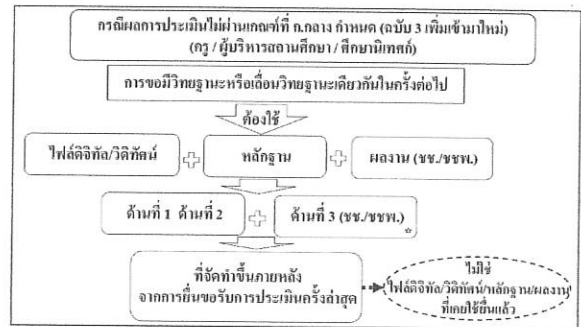
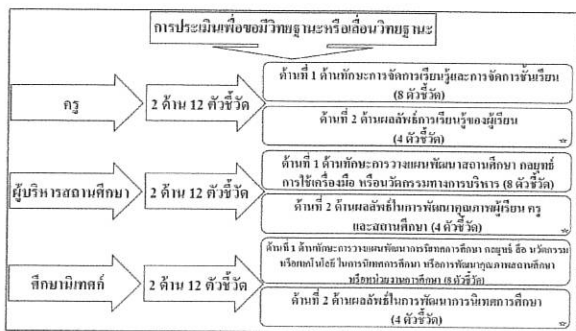
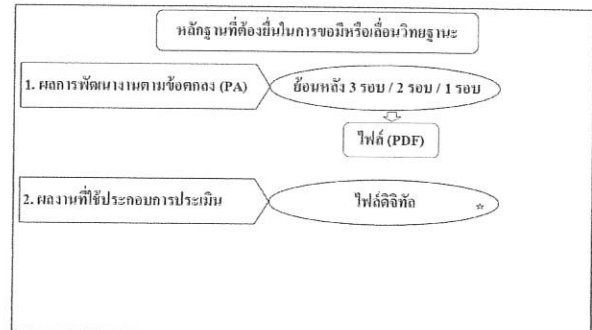
(๑) การขอประเมินเพื่อขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะสำหรับ ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีการแก้ไขปรับปรุงใหม่ และคุณสมบัติผู้ขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ



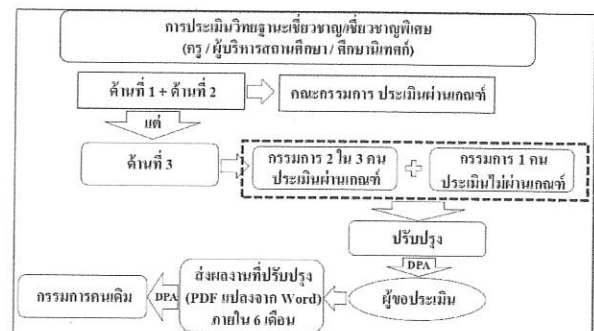
(๒) หลักเกณฑ์เงื่อนไขการประเมินเพื่อให้หรือเลื่อนวิทยฐานะ

การยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ (ฉบับ 3 แก้ว)		
ตำแหน่ง	ยื่นคำขอต่อ	รอบการยื่น
ครู	สถานศึกษา	ภาคเรียนละ 1 ครั้ง รอบปีละ 1 ครั้ง (ซ.ช./ช.พ.)
รอง ผอ.สถานศึกษา	สถานศึกษา	ภาคเรียนละ 1 ครั้ง รอบปีละ 1 ครั้ง (ซ.ช.)
ผอ.สถานศึกษา/ผอ.สพท.	เทศบาล	ภาคเรียนละ 1 ครั้ง รอบปีละ 1 ครั้ง (ซ.ช./ช.พ.)
ศึกษานิเทศก์	เทศบาล	ภาคเรียนละ 1 ครั้ง รอบปีละ 1 ครั้ง (ซ.ช./ช.พ.)

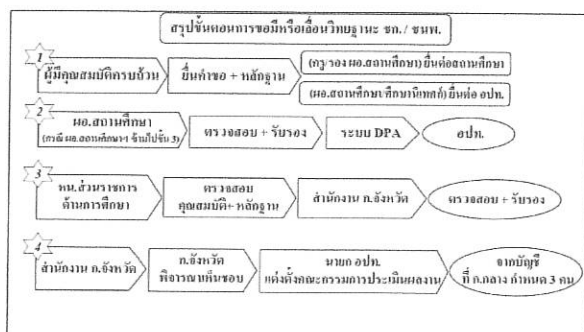
หมายเหตุ: รอบที่จะยื่นคำขอเป็นวิทยฐานะเดิม ⇨ หลังได้รับหนังสือแจ้งผลการประเมินที่ยื่นไว้เดิมก่อน
 ⇨ ต้องใช้ไฟล์ดิจิทัล + หลักฐาน ที่จัดทำขึ้นภายหลังจากรอบการประเมินครั้งล่าสุด (ไม่ใช่ที่ถ่ายโอนแล้ว)

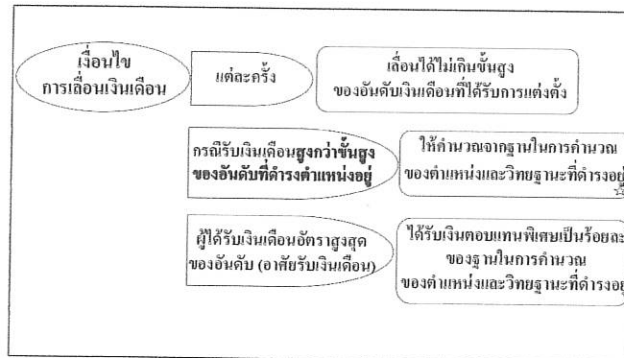
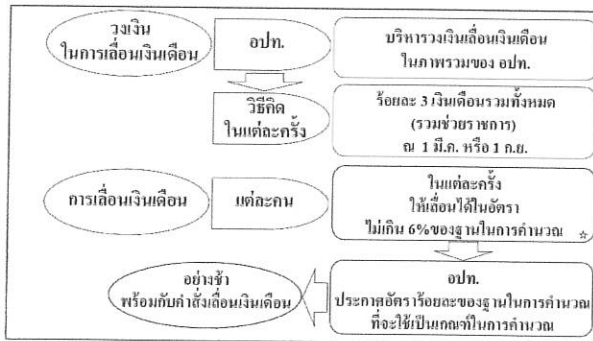
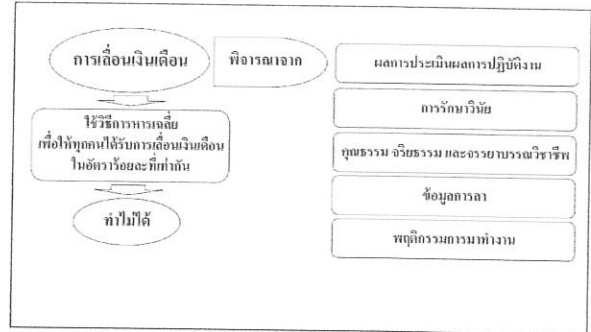
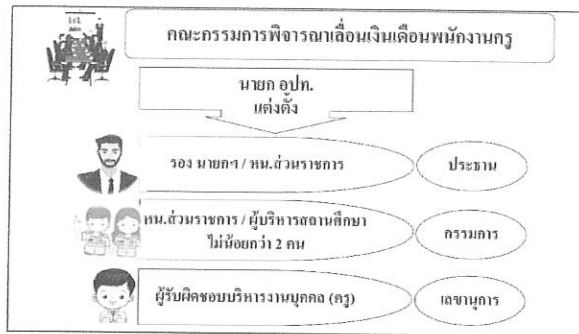


ผลงานประกอบการประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ			
การประเมิน	ตำแหน่งครู	ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่งศึกษานิเทศก์
ด้านที่ 1	ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา การดูแล การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางบริหาร	ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ภาวะ บริหารงานภายใน ในการจัดการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา
พิจารณาจาก	1. แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ใช้สอน (PDF) 2. ไฟล์วิดีโอ จำนวน 2 ไฟล์ 3. บันทึกการสังเกต (หรือ บันทึกการสังเกต ของผู้เรียน) (ฉบับ 3 ไม่ใช้) 4. ผลงานที่จัดทำขึ้นภายหลังการ ประเมิน (ฉบับ 3 ไม่ใช้) 5. ผลงานที่จัดทำขึ้นภายหลังการ ประเมิน (ฉบับ 3 ไม่ใช้)	1. แผนพัฒนาสถานศึกษา (PDF) 2. ไฟล์วิดีโอ จำนวน 2 ไฟล์ 3. บันทึกการสังเกต (หรือ บันทึกการสังเกต ของผู้เรียน) (ฉบับ 3 ไม่ใช้) 4. ผลงานที่จัดทำขึ้นภายหลังการ ประเมิน (ฉบับ 3 ไม่ใช้) 5. ผลงานที่จัดทำขึ้นภายหลังการ ประเมิน (ฉบับ 3 ไม่ใช้)	1. แผนพัฒนาการจัดการศึกษา (PDF) 2. ไฟล์วิดีโอ จำนวน 2 ไฟล์ 3. บันทึกการสังเกต (หรือ บันทึกการสังเกต ของผู้เรียน) (ฉบับ 3 ไม่ใช้) 4. ผลงานที่จัดทำขึ้นภายหลังการ ประเมิน (ฉบับ 3 ไม่ใช้) 5. ผลงานที่จัดทำขึ้นภายหลังการ ประเมิน (ฉบับ 3 ไม่ใช้)
ด้านที่ 2	ด้านผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	ด้านผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หรือ สถานศึกษา	ด้านผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาการจัดการศึกษา หรือ สถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา
พิจารณาจาก	1. ไฟล์วิดีโอ จำนวน 2 ไฟล์ 2. บันทึกการสังเกต (หรือ บันทึกการสังเกต ของผู้เรียน) (ฉบับ 3 ไม่ใช้) 3. ผลงานที่จัดทำขึ้นภายหลังการ ประเมิน (ฉบับ 3 ไม่ใช้) 4. ผลงานที่จัดทำขึ้นภายหลังการ ประเมิน (ฉบับ 3 ไม่ใช้)	1. ไฟล์วิดีโอ จำนวน 2 ไฟล์ 2. บันทึกการสังเกต (หรือ บันทึกการสังเกต ของผู้เรียน) (ฉบับ 3 ไม่ใช้) 3. ผลงานที่จัดทำขึ้นภายหลังการ ประเมิน (ฉบับ 3 ไม่ใช้) 4. ผลงานที่จัดทำขึ้นภายหลังการ ประเมิน (ฉบับ 3 ไม่ใช้)	1. ไฟล์วิดีโอ จำนวน 2 ไฟล์ 2. บันทึกการสังเกต (หรือ บันทึกการสังเกต ของผู้เรียน) (ฉบับ 3 ไม่ใช้) 3. ผลงานที่จัดทำขึ้นภายหลังการ ประเมิน (ฉบับ 3 ไม่ใช้) 4. ผลงานที่จัดทำขึ้นภายหลังการ ประเมิน (ฉบับ 3 ไม่ใช้)
ด้านที่ 3	ด้านผลงานการวิจัย การพัฒนา (หรือการพัฒนา) การปฏิบัติหน้าที่	ด้านผลงานการวิจัย การพัฒนา (หรือการพัฒนา) การปฏิบัติหน้าที่	ด้านผลงานการวิจัย การพัฒนา (หรือการพัฒนา) การปฏิบัติหน้าที่
พิจารณาจาก	1. รายงานการวิจัย (ฉบับ 3 ไม่ใช้) 2. ผลงานที่จัดทำขึ้นภายหลังการ ประเมิน (ฉบับ 3 ไม่ใช้) 3. ผลงานที่จัดทำขึ้นภายหลังการ ประเมิน (ฉบับ 3 ไม่ใช้)	1. รายงานการวิจัย (ฉบับ 3 ไม่ใช้) 2. ผลงานที่จัดทำขึ้นภายหลังการ ประเมิน (ฉบับ 3 ไม่ใช้) 3. ผลงานที่จัดทำขึ้นภายหลังการ ประเมิน (ฉบับ 3 ไม่ใช้)	1. รายงานการวิจัย (ฉบับ 3 ไม่ใช้) 2. ผลงานที่จัดทำขึ้นภายหลังการ ประเมิน (ฉบับ 3 ไม่ใช้) 3. ผลงานที่จัดทำขึ้นภายหลังการ ประเมิน (ฉบับ 3 ไม่ใช้)



(๓) ขั้นตอนการประเมินเพื่อให้หรือเลื่อนวิทยฐานะ





๗.๖ การโอนเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง มีการบรรยายเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เงื่อนไข การเลื่อนขั้นเงินเดือนในกรณีต่าง ๆ (กรณีเลื่อนระดับ/ปรับเงินเดือน/เงินเดือนเพิ่มขึ้น/โอน/ถูกลงโทษทางวินัย ฯลฯ) หลักเกณฑ์การกำหนดโควตาและวงเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนปัญหา ข้อจำกัดของการเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้

หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน

- โควตา
- วงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน
- การแบ่งกลุ่มพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

จำนวนร้อยละ 15 ของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ 1 มี.ค. หากคำนวณแล้วเกินร้อยละให้ถือเป็นจำนวนเต็ม

จำนวน ร้อยละ 6 ของอัตราขั้นเงินเดือนของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ 1 ก.ย.

กลุ่มคน
ข้าราชการ ระดับชั้นวางยา ส่วนราชการ/องค์กร 5 ระดับ
ข้าราชการระดับ 5 ระดับสูงครูศึกษาธิการ/ผู้บริหาร ศ.ค. 4 และ ศ.ค. 5

กลุ่มคน
ข้าราชการระดับ 5 ระดับกลาง ส่วนราชการ/องค์กร 5 ระดับ/กลาง
ข้าราชการ ระดับสูง/ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์/ศึกษานิเทศก์ ศ.ค. 1 และ ศ.ค. 2
ครูศึกษาธิการ/ผู้บริหาร 5 ระดับ/ครู ศ.ค. 1 และ ศ.ค. 2 และ ศ.ค. 3

หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ครั้งที่ 1
สำหรับการปฏิบัติงานครั้งแรก (1 ค.ค. - 31 มี.ค. ปีถัดไป)
ได้เลื่อนไม่เกิน 1 ขั้น

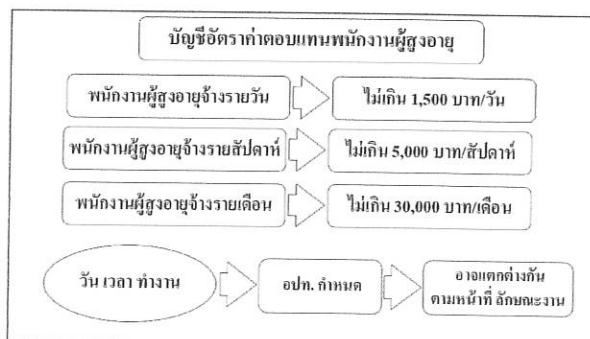
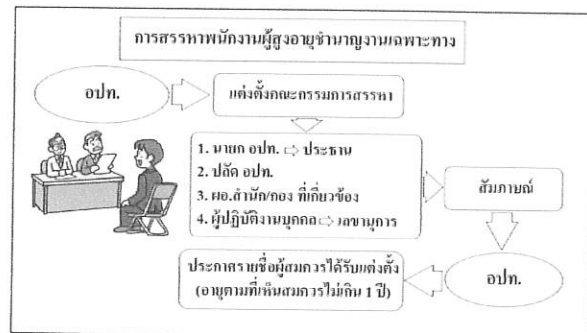
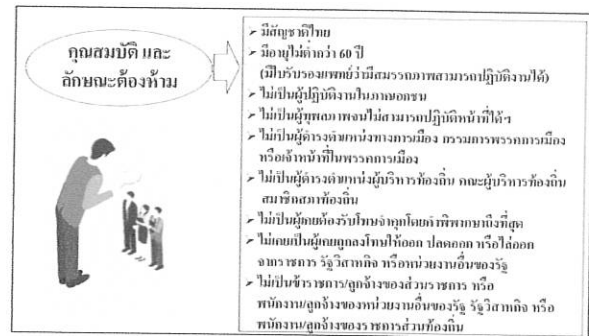
ครั้งที่ 2
สำหรับการปฏิบัติงานครั้งแรก (1 เม.ย. - 30 ก.ย.)
ได้เลื่อนไม่เกิน 1 ขั้น

การเลื่อนขั้นเงินเดือน

- การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
- ระยะเวลาของผู้มีสิทธิเลื่อน

ใช้ผลประเมินการปฏิบัติงานเป็นหลักในการพิจารณาประกอบด้วย ข้อมูลการลา พฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติงานที่เหมาะสม

ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 4 เดือน (บรรจุใหม่/ถ่าย/ลาศึกษาต่อ/ติดตามคู่สมรส)



๘. ประโยชน์ที่ทางราชการ/ประชาชนได้รับจากการฝึกอบรม/เข้าร่วมสังเกตการณ์

๘.๑ สามารถนำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ หรืออื่น ๆ ที่ได้รับในการอบรมนำมาเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ และส่วนราชการที่สังกัดอยู่ โดยสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น แก้ไขปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ครูผู้ช่วย ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) และการประเมินครู และบุคลากรทางการศึกษา การขอประเมินเพื่อขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะครู บุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่น ครู ครูผู้ช่วย บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และการจ้างพนักงานผู้สูงอายุ ได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม รวมถึงการจัดทำบันทึก คำสั่ง และหนังสือที่เกี่ยวข้อง มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงาน ทำงานได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง เป็นต้น

๘.๒ นำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ ที่ได้จากการอบรมสัมมนา มาขยายผล โดยการเผยแพร่ให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ครูผู้ช่วย ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) และการประเมินครู และบุคลากรทางการศึกษา การขอประเมินเพื่อขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะครู บุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่น ครู ครูผู้ช่วย บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และการจ้างพนักงานผู้สูงอายุ

๘.๓ มีการสร้างเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลท้องถิ่น เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

๙. ข้อเสนอแนะ แนวความคิดที่นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานที่สอดคล้องกับข้อ ๘

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบุคคลเป็นปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายๆ แห่ง การปรับปรุงประสิทธิภาพให้ได้ผลอย่างแท้จริงนั้นต้องอาศัยทั้งเวลา ความตั้งใจ และความอดทน การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบุคคลต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาองค์ความรู้ โดยเฉพาะความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล จำเป็นต้องมีการพัฒนาตั้งแต่ระดับพื้นฐานในแต่ละด้านและติดตามการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในแต่ละด้านอย่างแท้จริงและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

๑๐. รูปภาพประกอบ





เอกสารประกอบการบรรยาย
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ
“หลักสูตร เทคนิคและแนวทางแก้ไขปัญหา
การจัดทำข้อตกลง การประเมินต่างๆ การเลื่อนเงินเดือน
ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ครู
บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง
และการสรรหาพนักงานผู้สูงอายุ
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ”

คู่มือ
เทคนิคและแนวทางแก้ไขปัญหา
การจัดทำข้อตกลง
การประเมินต่างๆ การเลื่อนเงินเดือน
ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
ครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง
และการสรรหาพนักงานผู้สูงอายุ
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อย่างมีประสิทธิภาพ