

ร่าง



รายงานการจัดการความรู้

(Knowledge Management : KM)

คู่มือการบริหารงานบุคคล

(เล่ม ๑)

โดย

คณะทำงาน KM
เทศบาลตำบลคูระบุรี

คำนำ

คู่มือปฏิบัติงานถือว่าเป็นคู่มือที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจะสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานหลักและผู้ปฏิบัติงานร่วมได้รู้ขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้ปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา และยังเป็นประโยชน์ต่อการเผยแพร่ให้ผู้ให้บริการทราบขั้นตอนการปฏิบัติงาน

เนื่องจากปัจจุบันการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้าสู่ระบบแห่งมีการเปลี่ยนแปลงข้อระเบียบ กฎหมาย ประกาศหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนั้นจึงจำเป็นต้องรวบรวมความรู้และประสบการณ์ในการทำงานประกอบกับข้อระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นและเป็นปัจจุบัน

คณะทำงาน KM/งานการเจ้าหน้าที่

~ ๓ ~

สารบัญ

หลักการและเหตุผล

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ เป็นส่วนราชการสังกัดสำนักปลัดเทศบาล ตามโครงสร้างของเทศบาลตำบลคุระบุรี มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการบุคลากรของเทศบาลตำบลคุระบุรี ทุกคน การปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติต้องศึกษาระเบียบหนังสือสั่งการ โดยเฉพาะเมื่อมีการเปลี่ยนจากระบบซี เป็นระบบแท่งในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA) ยกระดับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีกระบวนการทำงานภายใต้ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อ

วัตถุประสงค์ในการรวบรวมและจัดทำ

๑. เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบและหนังสือสั่งการ
๒. มีความถูกต้องตามมาตรฐาน สอดคล้องกับนโยบาย ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร
๓. เพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน
๔. เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ให้แก่บุคลากรในองค์กร
๕. เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล

อำนาจหน้าที่และภารกิจของงานการเจ้าหน้าที่

ภายใต้การควบคุมดูแลโดย นายชาติรี สังข์ศิลป์ชัย ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) เป็นหัวหน้า โดยมี นางสาวตรุณี บุญฮวด ตำแหน่ง หัวหน้าสำนัก ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง), นายพงษ์ศักดิ์ ศรีสว่าง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) รักษาราชการแทน หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น), ส.ต.ท.ปรีชชนนค์ พรหมดนตรี ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ และนางสาว กาญจนา สุขเกื้อ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เป็นผู้ช่วย ภารกิจ การดำเนินงานสามารถแบ่งออกเป็น ดังนี้

- ๑) งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง
- ๒) งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ
- ๓) งานสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและการคัดเลือก
- ๔) งานทะเบียนประวัติ และบัตรประวัติ
- ๕) งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล
- ๖) งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๗) งานอนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง
- ๘) งานพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้าง การให้บำเหน็จ

ความชอบเป็นกรณีพิเศษ

๙) งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานและศึกษาต่อ ตลอดจนการขอรับทุนการศึกษา

- ๑๐) งานสวัสดิการพนักงาน/ลูกจ้าง

๑๑) งานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่น ๆ

๑๒) งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลา และผู้ทำ

คุณประโยชน์

๑๓) จัดทำคำสั่งภายในส่วนราชการ

๑๔) งานอื่นที่เกี่ยวกับหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

การดำเนินการและขั้นตอนการปฏิบัติ

๑.การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานเทศบาล

๒.การตรวจสอบคุณสมบัติพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่

๓.การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๔.งานทะเบียนประวัติ

๕.การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล

๖.การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล

๗.การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

๘.งานต่อสัญญาจ้าง

๙.การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๐.การสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร

๑๑.การสอบคัดเลือก

๑๒.การย้ายพนักงานเทศบาล

๑๓.การโอนพนักงานเทศบาล

๑๔.การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๕.การสรรหาพนักงานจ้าง

๑๖.การออกจากราชการ

๑๗.การออกตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ

๑๘.พนักงานเทศบาล/ลูกจ้างเกษียณอายุราชการ

๑๙.การลาออก

๒๐.การให้ออก

๒๑.การขอรับเงินบำเหน็จ/บำนาญของข้าราชการ

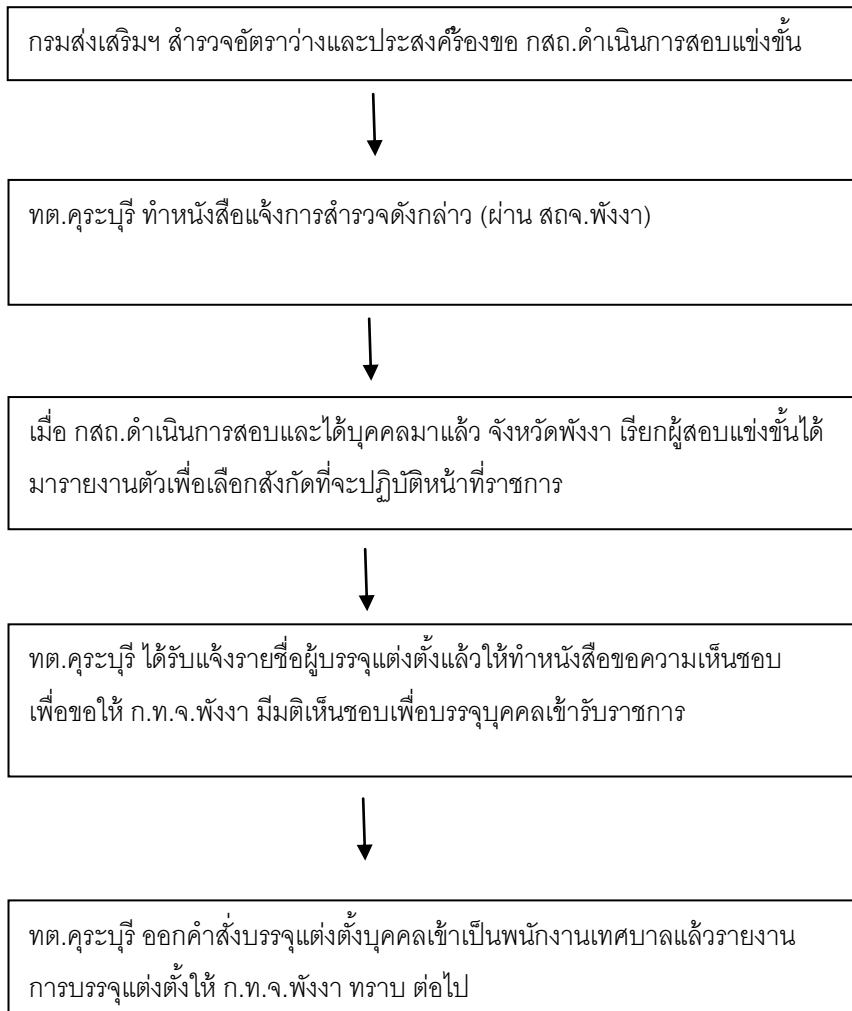
๒๒.การขอรับเงินบำเหน็จ/บำนาญของลูกจ้างประจำ

๒๓.พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้างตามภารกิจลาออกจากราชการ

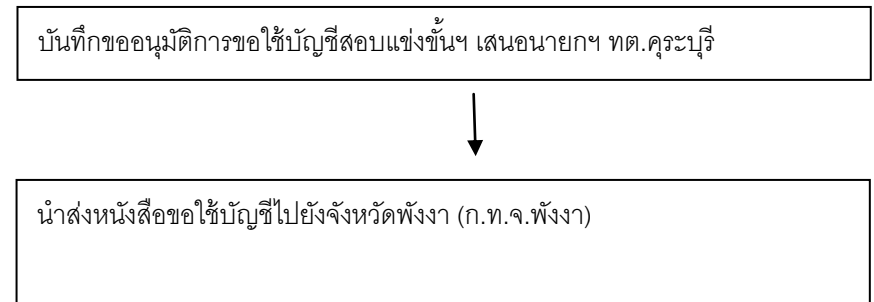
๒๔.พนักงานจ้างทั่วไปลาออกจากราชการ

๑.การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานเทศบาล
(กรณีขอใช้บัญชีคณะกรรมการกลางสอบแข่งขันเป็นพนักงานเทศบาล (กสอ.))

กรณีขอครั้งแรก



กรณีขอเพิ่มเติม



...คำสั่ง คสช. ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด
ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๐๙๓๕ ลว. ๒๑ ก.พ.๒๕๖๐)

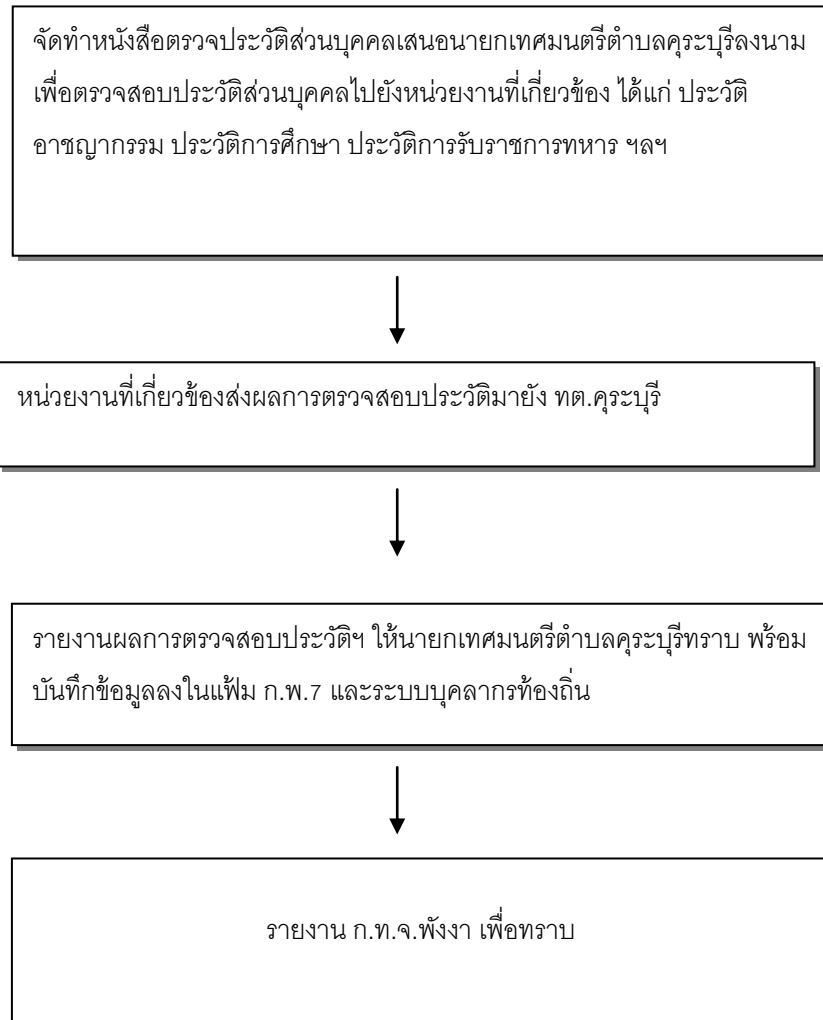
สรุปสาระสำคัญ
คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๔/๒๕๖๐
เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น
 (แนบท้ายหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๔๐๔.๒/ว ๐๓๖๕ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)

ประเด็น	สาระสำคัญ
๑. สถานะคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ	มีสถานะเป็นกฎหมายที่มาจากใจ เปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. วันที่มีผลใช้บังคับ	คำสั่งให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เป็นต้นไป
๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	คำสั่งนี้ใช้บังคับกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ทั้งนี้ ไม่รวมกรุงเทพมหานคร
๔. การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น	เป็นการดำเนินการเฉพาะ - กระบวนการสอบแข่งขัน ในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ - กระบวนการคัดเลือก สอบคัดเลือก ในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษา - การโอนกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือเหตุขัดแย้ง
๕. การสอบแข่งขัน	ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)
๖. การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ในตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษา	การประเมินเพื่อดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ในสายงานปลัด/รองปลัด/ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า/หัวหน้าฝ่าย/ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานหรือคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น เป็นการดำเนินการ โดยคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)
๗. การโอนกรณีเหตุจำเป็นหรือเหตุขัดแย้ง	กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในพื้นที่และไม่สามารถดำเนินการโอนตามหลักความสมัครใจได้ ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) มีมติให้โอนได้ และนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการตามมติภายในสี่สิบห้าวัน
๘. บทกำหนดโทษผู้บริหารท้องถิ่น	การโอนกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น หากผู้บริหารท้องถิ่นไม่ดำเนินการตามมติคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ก็ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรายงานต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย โดยไม่ต้องดำเนินการสอบสวนและให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งการตามที่เห็นสมควร
๙. การจัดทำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด	การดำเนินการตามคำสั่งนี้ ให้มาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด มีผลใช้บังคับโดยตรงต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) ไม่ต้องจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวอีก

ศิริพันธ์

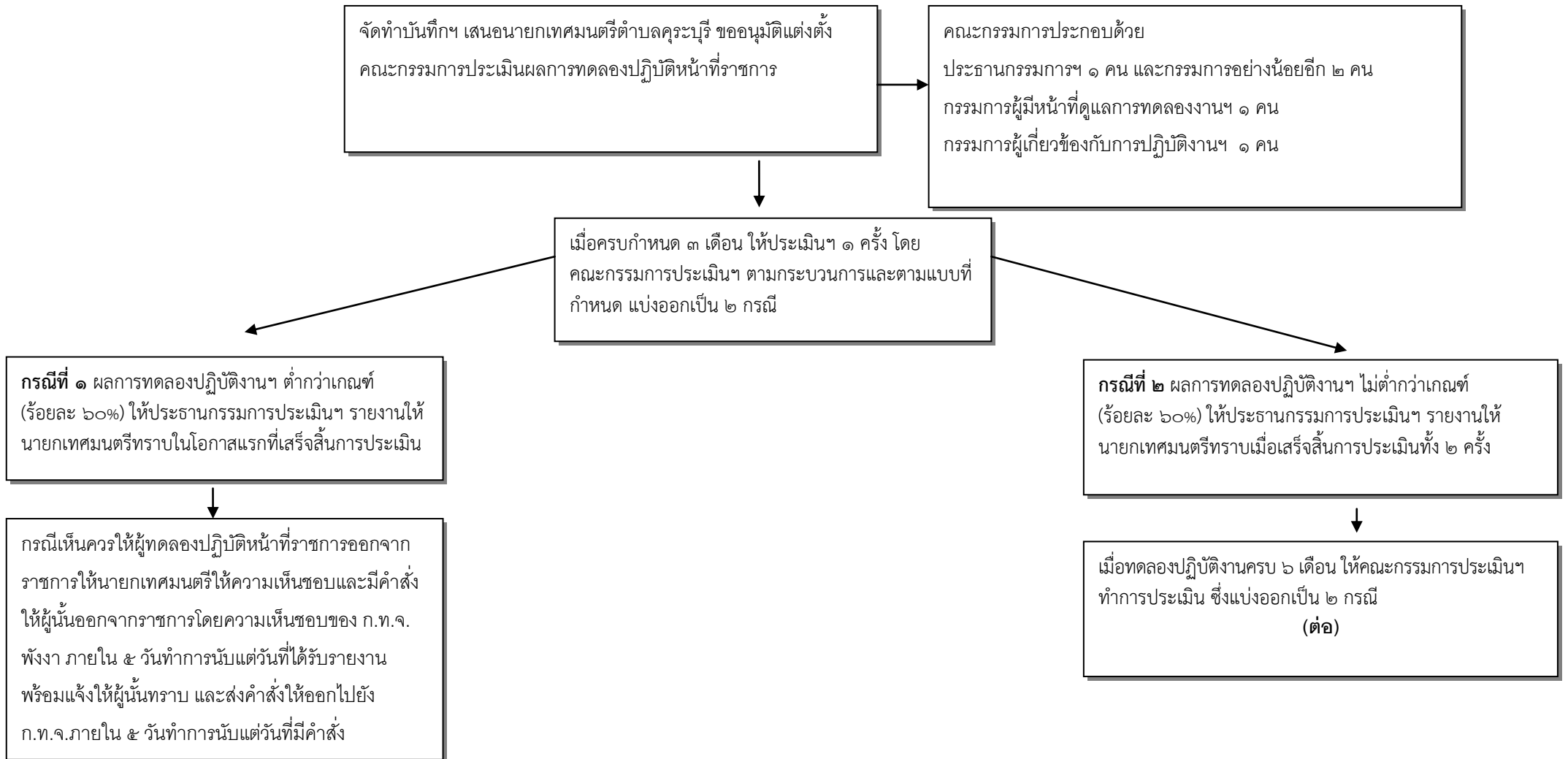
๒.การตรวจสอบคุณสมบัติของพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่

เมื่อ ทต.คุระบุรี ได้บรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลฯ ตามมติ ก.ท.จ.พังงา เรียบร้อยแล้ว ให้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติต่อไป

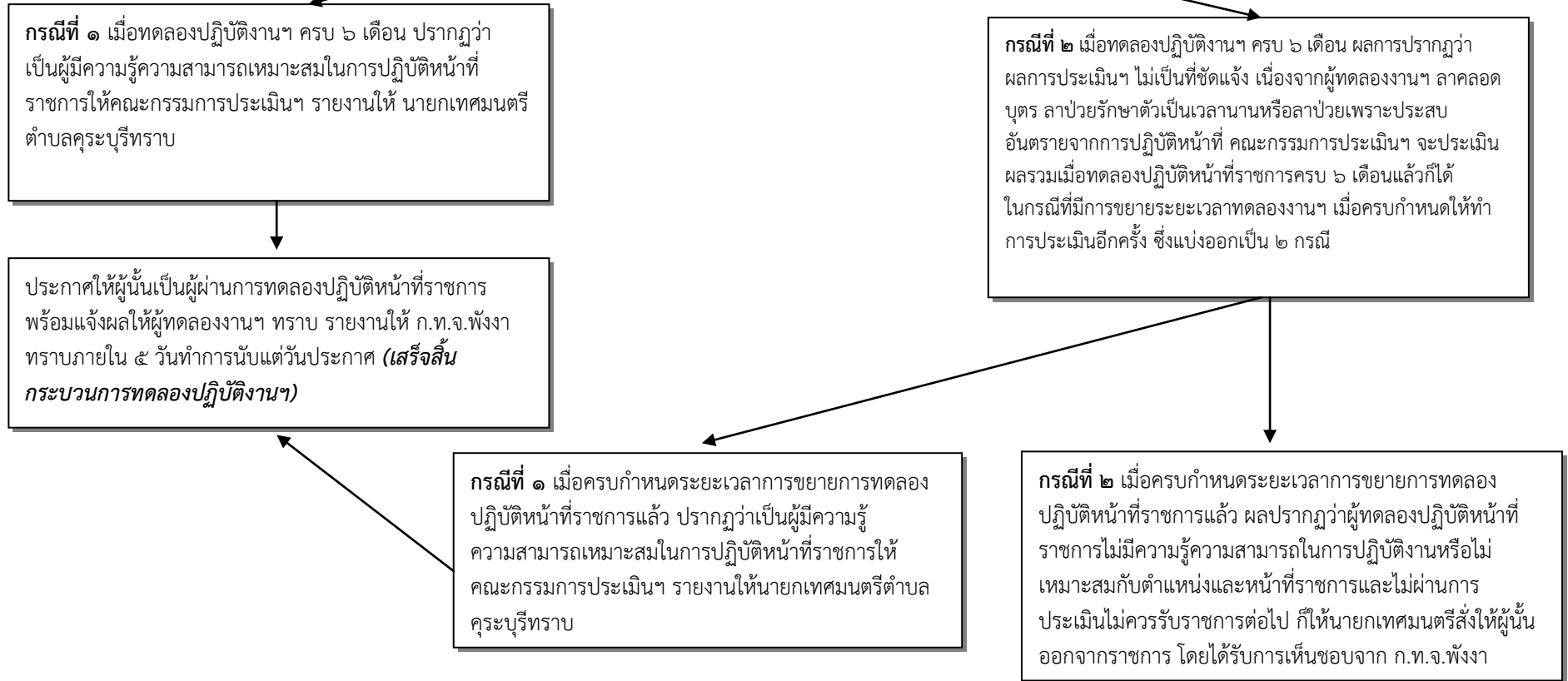


*ประกาศ ก.ท.จ.พังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๔๘) หมวด ๕ การบรรจุและแต่งตั้ง

๓.การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ



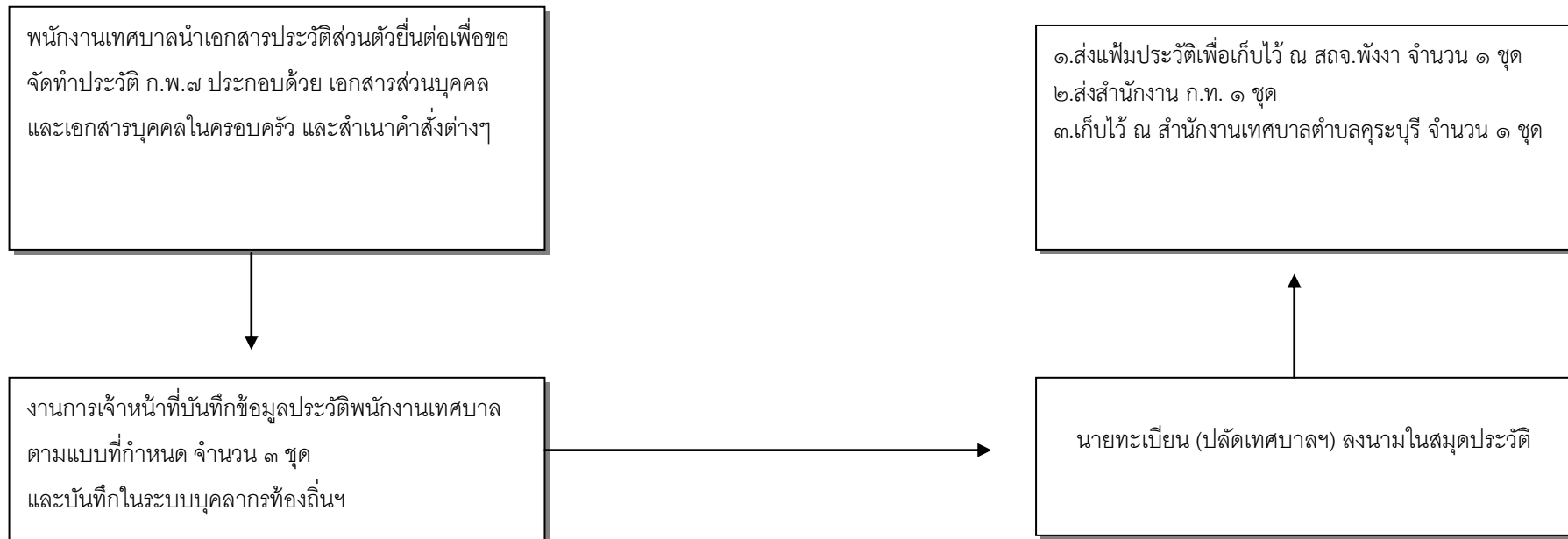
(ต่อ)



*ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๔๘ หมวด ๕ การบรรจุแต่งตั้ง ข้อ ๑๒๔ – ข้อ ๑๓๖

๔.งานทะเบียนประวัติ ก.พ.๗

บัตรทะเบียนประวัติพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นเอกสารที่ทุกคนต้องมีและใช้ประโยชน์ไปตลอดชีวิตของการรับราชการและหลังจากเกษียณอายุราชการ เป็นเอกสารอ้างอิงและบันทึกประวัติการรับราชการ เพื่อใช้ใน กรณีต่าง ๆ อาทิ การคำนวณบำเหน็จ-บำนาญ การนับอายุราชการ นับวันทวีคูณ การขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปรับปรุงตำแหน่ง การโอน การย้าย ฯลฯ



*คู่มือการปฏิบัติงานทะเบียนประวัติข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฝ่ายนิติศาสตร์ติดตามประเมินผลและทะเบียนประวัติ

๕.การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล/พนักงานครูเทศบาล

ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือช่วงเริ่มรอบการประเมินให้เทศบาลตำบลคุระบุรี ประกาศ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินฯ ให้ทราบโดยทั่วกัน โดย
กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ดังนี้
๑.พนักงานเทศบาล/พนักงานครูเทศบาล อัตราส่วน ๗๐ : ๓๐
๒.พนักงานเทศบาลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ อัตราส่วน ๕๐ : ๕๐

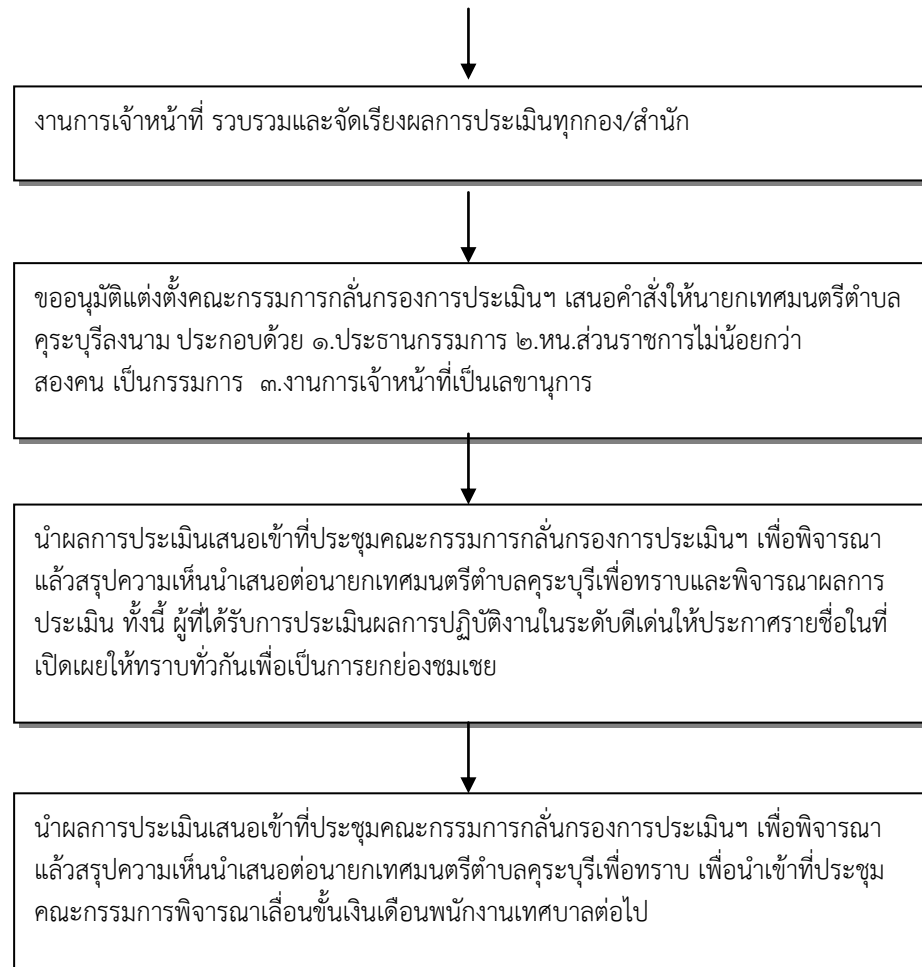


ผู้มีอำนาจประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน อย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานและให้คำปรึกษา แนะนำ
ผู้มีอำนาจประเมินได้แก่

๑.นายกเทศมนตรี	ประเมิน	ปลัดเทศบาล
๒.ปลัดเทศบาล	ประเมิน	ผอ.สำนัก/กอง
๓.ผอ.สำนัก/กอง	ประเมิน	พนักงานเทศบาลในสังกัด แต่ละสำนัก/กอง

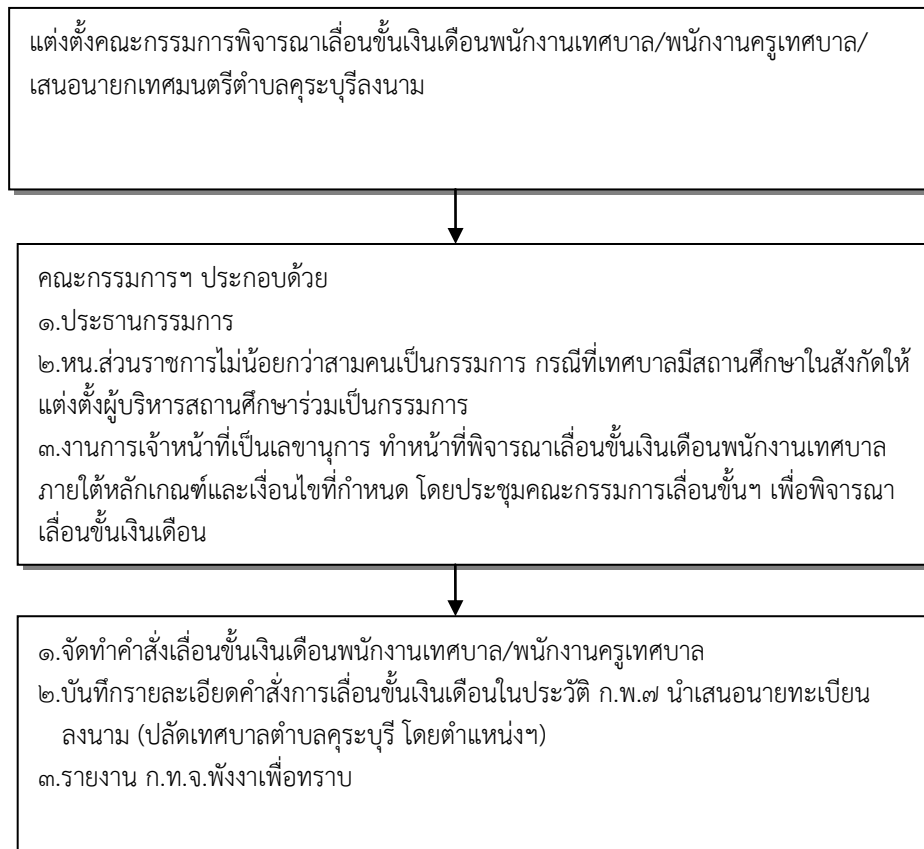


เมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วนำเสนอ ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) และแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบพร้อมลงลายมือชื่อรับทราบ หากไม่ยินยอมลงลายมือชื่อให้พนักงานเทศบาลอย่างน้อย ๑ คน ลงลายมือชื่อเป็นพยาน (ต่อ)



๖.การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล

ในแต่ละปีงบประมาณการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ให้เลื่อนปีละสองครั้ง ครั้งปีแรกให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน ครั้งปีหลังให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป ซึ่งการเลื่อนเงินเดือนให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ข้อ ๘ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ข้อ ๘ และข้อ ๙ แห่งประกาศ ก.ท.จ.พังงา ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบกับประกาศ ก.ท.จ.พังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๕๘ ขึ้นตอนพอสังเขป ดังนี้



ระเบียบ กฎหมาย เกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล

- ๑.ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนชั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน พิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๙
- ๒.ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๙) ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (โครงสร้างบัญชี อัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๕)
- ๓.พ.ร.บ.เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘

๗.การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๙ หมวด ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้างฯ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเรื่องต่างๆ ได้แก่ การเลื่อนค่าตอบแทน การเลิกจ้าง การต่อสัญญาจ้าง และกรณีอื่นๆ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้แก่ ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความทันเวลา ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา รวมทั้งการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยให้นำสมรรถนะของพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด มาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม โดยควบคุมวงเงินการเลื่อนค่าตอบแทนไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ณ ๑ กันยายน และไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึง ๑๐ บาท ให้ปรับเพิ่มเป็นสิบบาท ผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน อนึ่ง สำหรับการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ให้ยกเว้นการเลื่อนพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งเป็นไปตามประกาศฯ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๒๙ สำหรับขั้นตอนการดำเนินการสรุปพอสังเขป ดังนี้

ช่วงเริ่มรอบการประเมินให้เทศบาลตำบลกระบะบุรี กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้ทราบโดยทั่วกัน โดย
กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ดังนี้
๑.พนักงานจ้างทั่วไป อัตราส่วน ๘๐ : ๒๐ / ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ระดับ ๑
๒.พนักงานจ้างตามภารกิจ (ไม่มีทักษะ) อัตราส่วน ๘๐ : ๒๐ / ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ระดับ ๑ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ
๓.พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ) อัตราส่วน ๘๐ : ๒๐ / ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ระดับ ๒
๔.พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ อัตราส่วน ๘๐ : ๒๐ / ระดับคาดหวัง/ต้องการ ระดับ ๓

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินและพนักงานจ้างแต่ละคนร่วมกันกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน โดยกำหนดตัวชี้วัดของงานอย่างเป็นรูปธรรม

(ต่อ)

~ ๑๓ ~



ให้นายกเทศมนตรีตำบลคุระบุรีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

๑. ปลัดเทศบาลตำบลคุระบุรี เป็นประธาน
๒. หัวหน้าส่วนราชการ หรือรองปลัดเทศบาลไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ
๓. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ



เมื่อครบรอบการประเมิน

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่เทศบาลกำหนด แล้วแจ้งผลการประเมินให้พนักงานจ้างลงนามรับทราบ
๒. จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมิน
๓. จัดส่งบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใสและเป็นธรรม



คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประชุมเพื่อกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาเสนอความเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรี

(ต่อ)

ให้นายกเทศมนตรีตำบลคุระบุรีแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ประกอบด้วย

- ๑.ประธานกรรมการ
- ๒.หัวหน้าส่วนราชการหรือรองปลัดเทศบาลฯ ไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ
- ๓.ในกรณีมีพนักงานจ้างสังกัดในสถานศึกษาโดยไม่รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ คน เป็นกรรมการ
- ๔.ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลคุระบุรี เป็นเลขานุการ



คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประชุมเพื่อพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด



งานการเจ้าหน้าที่

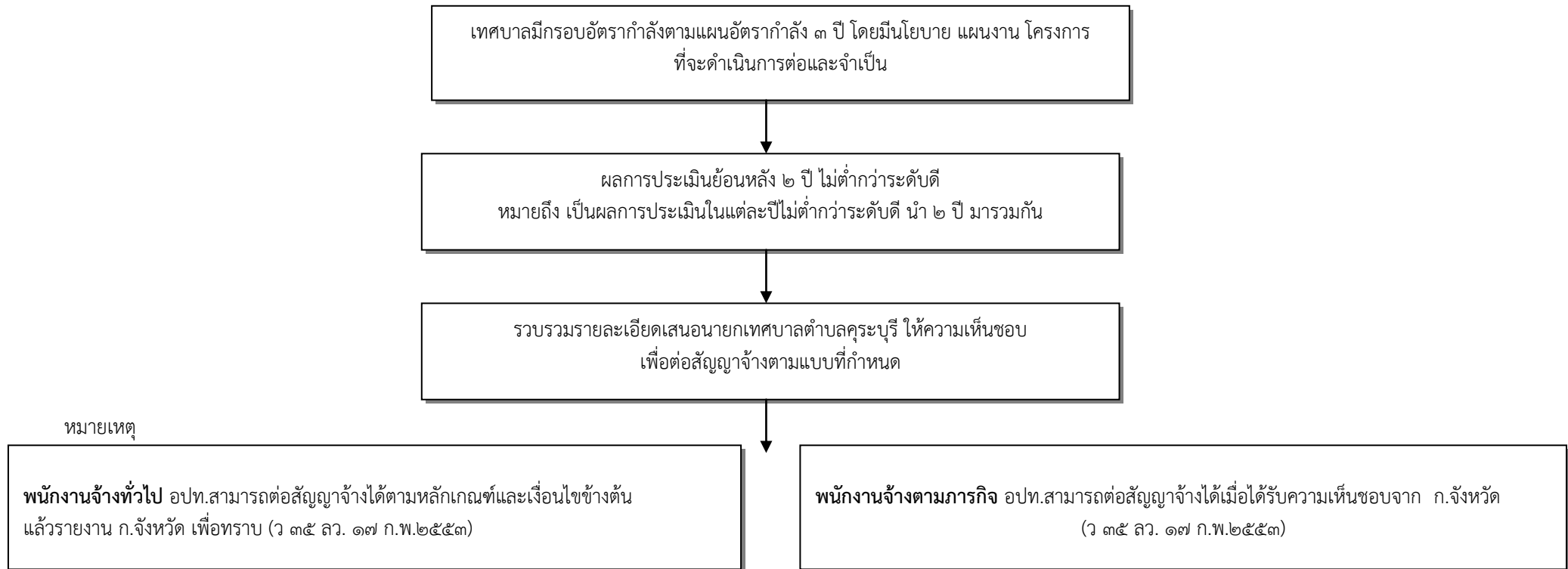
- ๑.รวบรวมและจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- ๒.บันทึกประวัติการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างไว้ในแฟ้มประวัติพนักงานจ้าง
- ๓.รายงาน ก.ท.จ.พังงา เพื่อทราบ
- ๔.จัดเก็บแบบประเมินฯ ไว้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ต่อไป

ระเบียบ กฎหมาย เกี่ยวกับการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๙

๘.การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง

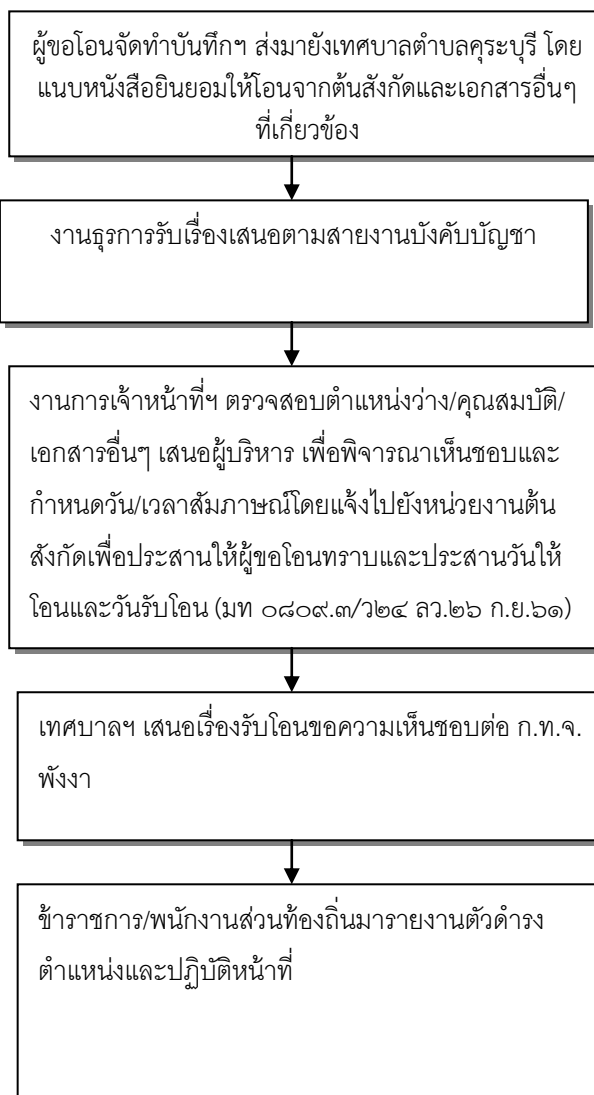
ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๙ หมวด ๖ ได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้างฯ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเรื่องต่างๆ ได้แก่ การเลื่อนค่าตอบแทน การเลิกจ้าง การต่อสัญญาจ้าง ซึ่งในกรณีนี้จะขอกล่าวเกี่ยวกับขั้นตอนการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างฯ พอสังเขป ดังนี้



หมายเหตุ สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จะมีกำหนดการจ้างเป็นไปตามโครงการ/แผนงาน นั้นๆ การต่อสัญญาจ้างเป็นไปตามผลการประเมินผลโครงการ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๙

๙.การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(เฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปที่หมดบัญชี กสธ.หรือว่างหลังจาก กสธ.เปิดสอบและประสงค์จะสรรหารับโอน (ว ๑๐ ลว. ๑ มิ.ย.๒๕๖๑)



*ประกาศ ก.ท.จ.พังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๔๘) หมวด ๘ การรับโอน ข้อ ๑๗๑ - ๑๗๕