



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่

ที่ รย ๕๒๑๐๑/๒๗

วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานการประชุมชี้แจงข้อราชการด้านการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ตามที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง ได้จัดให้มีการประชุมชี้แจงข้อราชการและซักซ้อมแนวทางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ในวันอังคารที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมศาลากลางจังหวัดระยอง นั้น

ผลการประชุมซักซ้อมแนวทางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล มีรายละเอียดดังนี้

๑. ประกาศ ก.ท.จ.ระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพิ่มฐานความผิดทางวินัย เป็น ๑๙ ฐาน

๒. สรุป มติ ก.จ., ก.ท.และ ก.อบต.เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ มีมติร่วมกัน ดังนี้

๒.๑ การสรรหาสายงานผู้บริหาร กรณีไม่มีบัญชี (ปลดล็อก)

๒.๒ แจ้ง อปท.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๒.๓ ตำแหน่งสายปฏิบัติว่างเกิน ๑ ปี ไม่รายงาน กสธ.อาจพิจารณาขยับเล็ก

๒.๔ ครุ มีได้รับเงินอุดหนุน ให้คำนวณในภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มแต่ละปี ร้อยละ ๖

๒.๕ คำนวณประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกินร้อยละ ๑๕

๒.๖ กำหนดแนวทางการพัฒนา ชรก.ทักษะด้านดิจิทัล

๓. การสรรหาสายงานผู้บริหาร ตามประกาศ ก.กลาง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๑

ข้อ ๑๒ อปท.มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างทุกกรณี ให้รายงานตำแหน่งว่าง

ต่อ ก.จังหวัด ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ว่าง

(๑) กรณีไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหา ให้อปท.สามารถสรรหา โดยการย้าย โอน

รับโอน ชรก.ประเภท อปท.เดียวกัน ที่ดำรงตำแหน่งประเภท ระดับและตำแหน่งหรือสายงานเดียวกันได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓

(๒) เมื่อมีการย้าย โอน ตามข้อ (๑) แล้ว อปท.ที่มีตำแหน่งว่าง ให้รายงาน ก.จังหวัด เพื่อรายงาน ก.กลาง สรรหาต่อไป โดยให้หมายเหตุไว้ในแผนอัตรากำลังว่า “อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.กลาง” และนายกฯ ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้

(๓) กรณี อปท.มีตำแหน่งว่าง เนื่องจากมีการโอนไปดำรงตำแหน่งตามข้อ (๑) และเมื่อดำเนินการตามข้อ (๒) แล้ว หาก อปท.จะสรรหาตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว ด้วยการย้าย การรับโอน จะต้องดำเนินการให้เสร็จภายในวันที่ ๓๑ ส.ค.๒๕๖๓

๔. ประกาศ ก.ท.จ.ระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบรรจุผู้ออกจากราชการ
ไปแล้วกลับเข้ารับราชการ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ รายละเอียดคือ

๔.๑ พนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา

๔.๒ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้ออกจากราชการ
ไปแล้ว ที่มีข้ออกระหว่างทดลองราชการ หากประสงค์กลับเข้ารับราชการ ให้บรรจุและแต่งตั้ง
ไม่สูงกว่าประเภทและระดับเดิม

๔.๓ ผู้ขอกลับยื่นคำขอตามแบบแนบท้ายประกาศ พร้อมเอกสารตามประกาศ

๔.๔ อปท.ตรวจสอบและสอบถามประวัติการทำงานไปยังส่วนราชการทุกแห่ง
ของผู้ขอกลับเข้ารับราชการ

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำ ฉบับที่ ๒
พ.ศ.๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน คือ
กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย
โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน
ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

๕.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ๗๐%

- ผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง งาน/โครงการ/กิจกรรม ไม่น้อยกว่า
๒ ตัวชี้วัด (KPIs) คือดัชนีหรือหน่วยวัดความสำเร็จที่กำหนดขึ้น โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัด เชิงปริมาณ
เชิงคุณภาพ และ ฯลฯ

- วิธีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน

๑. ถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานจากบนลงล่าง

๒. สอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ

๓. การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน

๔. การประเมินความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติราชการ

๕.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ๓๐%

- สมรรถนะตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น หรืออำนวยการท้องถิ่น
ประกอบด้วย ประเมิน สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ

สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ

- สมรรถนะตำแหน่ง ประเภทวิชาการและทั่วไป ประกอบด้วย

สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ

๕.๓ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน
นายก อปท.	ปลัด อปท.
ปลัด อปท.	๑. รองปลัด อปท. ๒. ผอ.สำนัก/กอง ๓. หน.ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก/กอง
ผอ.สำนัก/กอง	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่อยู่ในบังคับบัญชา
ผอ.กองการศึกษาฯ	ผอ.สถานศึกษา
ผอ.สถานศึกษา	ครู โรงเรียน
หน.ศูนย์บริการสาธารณสุขฯ	ขรก.ในศูนย์บริการสาธารณสุขฯ

๕.๔ ขั้นตอนการดำเนินการ

- รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. ถึง ๓๑ มี.ค.ของปีถัดไป
- รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เม.ย. ถึง ๓๐ ก.ย.ของปีเดียวกัน

เริ่มรอบการประเมิน

ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน มีหน้าที่กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกัน
ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ (บนลงล่างเป็นหลัก) เป้าหมาย และตัวชี้วัด หรือกำหนด
หลักฐานกำหนดสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

ระหว่างรอบการประเมิน

ติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและให้ความสำคัญกับการพัฒนางาน

และพฤติกรรม

ครบรอบการประเมิน

๑. ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง
๒. ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. แจ้งผลการประเมิน ให้กับผู้รับการประเมินทราบ
๔. จัดทำบัญชีรายชื่อเรียงลำดับตามผลคะแนน และเสนอต่อคณะกรรมการ

กลั่นกรองผลการประเมิน

๕. อปท. ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น เปิดเผยให้ทราบ

โดยทั่วกัน เพื่อยกย่อง ชมเชย สร้างแรงจูงใจ

๖. นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน
มีองค์ประกอบ ดังนี้

- ๖.๑ ปลัด อปท. เป็นประธาน
 - ๖.๒ รองปลัด/หน.ส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ
 - ๖.๓ พนักงานส่วนท้องถิ่น งานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ
- คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลฯ มีหน้าที่
- กลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน
 - ตรวจสอบหลักฐาน หรือตัวชี้วัด ที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน
 - เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน และความเป็นธรรมของการประเมินผล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางจिरภา ยินดี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน ปลัดเทศบาล

-เพื่อโปรดทราบ

- ๒๐๒๖ ๐๖/๐๖/๒๕๖๖

เรียนรองนายก




(นางดวงใจ ทดแทน)

ผู้อำนวยการกองวิชาส่งเสริมและพัฒนารวม รักษาการนายก
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

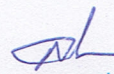
เรียน นายกเทศมนตรี

-เพื่อโปรดทราบ



(นางกานดา นามสง่า)

ปลัดเทศบาลตำบลเมืองแกลง



(นายสันติชัย ตั้งสวนิช)

นายกเทศมนตรีตำบลเมืองแกลง