

ที่ นม ๐๐๒๓.๒/๖๐๔๔๔



ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา
ถนนมหาไทย นม ๓๐๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ประกาศ ก.ท.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง
ของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายกเทศมนตรีนครนครราชสีมา นายกเทศมนตรีเมืองบัวใหญ่
นายกเทศมนตรีเมืองสีคิ้ว นายกเทศมนตรีเมืองปากช่อง และนายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศ ก.ท.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและ
ระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่
๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบร่างประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงาน
เทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมาได้ลงนามในประกาศ
ดังกล่าวแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยหรือสามารถสืบค้นรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่
www.koratdla.go.th อีกทางหนึ่ง สำหรับอำเภอขอให้แจ้งเทศบาลในเขตพื้นที่ทราบและถือปฏิบัติด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรพันธ์ ดิสสะมาน)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. / โทรสาร ๐๔๔-๒๕๖๖๐๘ , ๐๔๔-๒๕๘๘๐๓



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล
พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่ง
ผู้บริหารของเทศบาลให้เหมาะสมกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการ
ประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา
ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ดังนี้

หมวด ๑

ทั่วไป

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์
การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๐

(๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์
การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒) พ.ศ.
๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

(๓) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์
การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓) พ.ศ.
๒๕๕๓ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๓

(๔) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง แก้ไขหลักเกณฑ์
และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังของเทศบาลให้สอดคล้องกัน พ.ศ. ๒๕๕๔
ลงวันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔

หมวด ๒

โครงสร้างและระดับตำแหน่ง

ข้อ ๔ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล กำหนดให้เทศบาลมี
๒ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ และประเภทพิเศษ แบ่งออกเป็น เทศบาลประเภทสามัญ เทศบาลประเภท
สามัญ ระดับสูง เทศบาลประเภทพิเศษ และเทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง

/ ข้อ ๕ ...

ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับประเภทเทศบาล

สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ จะเป็นระดับใดนั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

ข้อ ๖ เทศบาลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งปลัดเทศบาล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับกลาง ได้จำนวน ๑ อัตรา ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับกลาง ได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๖.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๖.๕ การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ จากระดับต้น เป็นระดับกลาง นั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาเห็นชอบภายใต้เงื่อนไขดังนี้

(๑) ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีที่ผ่านมาและปีที่ขอปรับปรุงตำแหน่งเฉลี่ยแล้ว ไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๒) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่ ก.ท. กำหนด

(๓) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา ให้ประเมินค่างานด้านปริมาณงานและคุณภาพงานจากคำสั่งซึ่งปลัดเทศบาลได้มอบหมายให้ตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเลขที่ตำแหน่งนั้น รับผิดชอบกลั่นกรองงานส่วนราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ

(๔) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง ต้องผ่านการประเมินค่างานตามที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๗ เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง หมายถึง เทศบาลประเภทสามัญที่มีฐานะเป็นเทศบาลเมือง ซึ่งกำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ได้ โดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. และ ก.ท. ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๗.๑ เทศบาลผ่านเกณฑ์ประเมินด้านเกณฑ์พื้นฐาน เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ โดยได้คะแนนเฉลี่ยปริมาณงานและด้านประสิทธิภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

๗.๒ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง

ข้อ ๘ เทศบาลประเภทพิเศษ หมายถึง เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง ที่มีฐานะเป็นเทศบาลเมือง หรือเทศบาลนคร ซึ่งกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางได้จำนวนไม่เกิน ๓ อัตรา โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางเป็นระดับสูง ได้จำนวน ๑ อัตรา รวมทั้งอาจปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูงได้ ตามเงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๙ เทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง หมายถึง เทศบาลประเภทพิเศษที่มีฐานะเป็นเทศบาลนคร ซึ่งอาจปรับปรุงตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูงชั้นพิเศษ (ระดับ ๑๐) ซึ่งจะได้รับเงินประจำตำแหน่งเพิ่มสูงขึ้นตามที่ ก.ก. กำหนด และให้ปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ได้ไม่เกิน ๒ อัตรา ตามเงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนด

หมวด ๓

การประเมิน

ข้อ ๑๐ การประเมินเพื่อปรับปรุงประเภทและระดับของเทศบาลตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้ดำเนินการประเมินตัวชี้วัด จำนวน ๓ เกณฑ์ คือ เกณฑ์พื้นฐาน เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ

ให้สำนักงาน ก.ท. แจกรายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินประเภทและระดับของเทศบาล การประเมินระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ ก.ท. กำหนดเป็นหนังสือ เพื่อให้ ก.ท.จ. ทุกจังหวัดถือปฏิบัติ ณ วันที่ ๑ ธันวาคมของทุกปี

ข้อ ๑๑ เทศบาลที่มีความประสงค์ขอปรับปรุงประเภทและระดับจะต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์พื้นฐาน ดังนี้

๑๑.๑ ฐานะเทศบาล หมายถึง เทศบาลมีฐานะเป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งเทศบาล โดยมีเงื่อนไขการประเมิน ดังนี้

- (๑) เทศบาลประเภทสามัญ ได้แก่ เทศบาลที่มีฐานะเป็นเทศบาลตำบลหรือเมือง
- (๒) เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง ได้แก่ เทศบาลที่มีฐานะเป็นเทศบาลเมือง
- (๓) เทศบาลประเภทพิเศษ ได้แก่ เทศบาลที่มีฐานะเป็นเทศบาลเมืองหรือนคร
- (๔) เทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง ได้แก่ เทศบาลที่มีฐานะเป็นเทศบาลนคร

๑๑.๒ การตรางบประมาณรายจ่าย หมายถึง เทศบาลตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง โดยมีเงื่อนไขการประเมิน ดังนี้

(๑) เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง มีเงื่อนไข คือ เทศบาลตรางบประมาณรายจ่ายตั้งแต่ ๘๐ ล้านบาทขึ้นไป

(๒) เทศบาลประเภทพิเศษ มีเงื่อนไข คือ เทศบาลตรางบประมาณรายจ่าย ตั้งแต่ ๒๐๐ ล้านบาทขึ้นไป กรณีการขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง จำนวน ๑ อัตรา ต้องตรางบประมาณรายจ่ายตั้งแต่ ๓๐๐ ล้านบาทขึ้นไป

(๓) เทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง มีเงื่อนไข คือ เทศบาลตรางบประมาณรายจ่าย ตั้งแต่ ๑,๐๐๐ ล้านบาทขึ้นไป

๑๑.๓ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล หมายถึง ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา และในปีที่ขอมีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยในปีงบประมาณที่ขอนั้นให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง และภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

๑๑.๔ ความพร้อมด้านโครงสร้างอัตรากำลัง หมายถึง ตำแหน่งสายงานผู้บริหารตามข้อ ๕ ของเทศบาลนั้น ไม่เป็นอัตรารว่าง และมีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติว่างไม่เกินร้อยละ ๒๐ ของกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีที่ขอประเมิน

๑๑.๕ งบเพื่อการลงทุน หมายถึง เทศบาลทรายจ่ายเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการงบประมาณ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาในสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

ข้อ ๑๒ เกณฑ์ปริมาณงาน ได้แก่ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่เทศบาล ประกอบด้วย ตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด ซึ่งแจ้งเป็นหนังสือตามข้อ ๑๐ วรรคสอง และตัวชี้วัดด้านคะแนนมาตรฐานขั้นต่ำในการให้บริการสาธารณะตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๑๓ ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท.จ. คัดเลือก | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคที่ ก.ท.จ. คัดเลือก | เป็นกรรมการ |
| จำนวน ๑ คน | |
| (๓) ผู้แทนเทศบาลจากนายกเทศมนตรีหรือปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ที่ ก.ท.จ.คัดเลือก จำนวน ๑ คน | |
| (๔) ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลที่เสนอขอปรับขนาด | เป็นกรรมการ |
| โดย ก.ท.จ. เป็นผู้คัดเลือก จำนวน ๑ คน | |
| (๕) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| (๖) ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ. | เลขานุการ |
| ทั้งนี้ กำหนดให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน | |

คณะกรรมการประเมินมีหน้าที่ ดังนี้

๑. ดำเนินการประเมินตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด และ
๒. ประมวลผลคะแนนตามข้อ ๑ และผลคะแนนมาตรฐานขั้นต่ำในการให้บริการสาธารณะครั้งล่าสุดที่ได้ประกาศก่อน เทศบาลยื่นขอประเมินปริมาณงาน โดยเทศบาลจะต้องได้คะแนนตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด และคะแนนมาตรฐานขั้นต่ำในการให้บริการสาธารณะ แต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยเมื่อรวมคะแนนทั้ง ๒ ตัวชี้วัดแล้ว ต้องมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๓. เมื่อประมวลคะแนนตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้ว ให้รายงาน ก.ท.จ. พิจารณาเห็นชอบผลการประเมิน

ข้อ ๑๔ เกณฑ์ประสิทธิภาพ ได้แก่ ผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติราชการดีเด่นหรือผลสัมฤทธิ์ที่เกิดประโยชน์ต่อเทศบาล ประชาชน อันส่งผลดีในการพัฒนาเทศบาล จนปรากฏผลเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน อย่างน้อย ๓ ด้าน ใน ๖ ด้าน ดังต่อไปนี้

- (๑) ด้านความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน (Service Excellence)
- (๒) ด้านการพัฒนองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization)
- (๓) ด้านการเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ (Professional Officer)
- (๔) ด้านการสร้างการบริหารแบบร่วมมือ (Collaboration Management)
- (๕) ด้านการบริหารแบบโปร่งใส (Integrity)
- (๖) ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (Anti-Corruption)

ข้อ ๑๕ ให้ ก.ท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเกณฑ์ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิ | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้แทนส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| (๓) เลขาธิการ ก.ท. | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้แทนเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๕) เลขาธิการ อ.ก.ท.โครงสร้าง | เป็นกรรมการ |
| (๖) ผู้ช่วยเลขาธิการตามที่เลขาธิการ ก.ท. มอบหมาย | เลขานุการ |
- จำนวนไม่เกิน ๒ คน

คณะกรรมการประเมินมีหน้าที่ ดังนี้

๑. ดำเนินการประเมินผลงานที่กำหนดอย่างน้อย ๓ ด้านใน ๖ ด้าน

๒. ให้เทศบาลจัดทำผลงานโดยระบุเหตุผลผลความจำเป็น ผลสัมฤทธิ์ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพที่ชัดเจน

๓. เกณฑ์ประสิทธิภาพกำหนดเกณฑ์ผ่านไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๑๖ การประเมินเพื่อปรับประเภทเทศบาล นั้น เทศบาลจะต้องผ่านเกณฑ์พื้นฐานครบทุกเงื่อนไขแล้ว จึงให้ดำเนินการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพตามลำดับ โดยเทศบาลจะต้องได้คะแนนเฉลี่ยเกณฑ์ปริมาณงานและเกณฑ์ประสิทธิภาพ ดังนี้

เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

เทศบาลประเภทพิเศษ ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

เทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ข้อ ๑๗ การปรับปรุงตำแหน่งปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาลเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ให้ ก.ท.จ. ประเมินค่างานตามตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด โดยให้ส่งผลการประเมินเพื่อขอความเห็นชอบ ก.ท. ด้วย

ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงประเภทและระดับของเทศบาล หากมีผลทำให้ตำแหน่งสายงานผู้บริหารเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เมื่อ ก.ท.จ. และ ก.ท. (แล้วแต่กรณี) เห็นชอบแล้ว ให้ถือว่า ก.ท.จ. เห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งนั้นในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในคราวเดียวกัน โดยให้เทศบาลประกาศแก้ไขปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่างนั้นต่อไป

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งเดิมไม่มีคุณสมบัติคัดเลือก หรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้เทศบาลโดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. ย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่าง ก็ให้กำหนดตำแหน่งรองรับเฉพาะรายในสายงานเดิมเป็นการชั่วคราว เมื่อตำแหน่งนั้นว่างให้ยุบ ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตามความเหมาะสมต่อไป

ข้อ ๑๘ การประเมินเพื่อปรับประเภทและระดับเทศบาล ซึ่งระยะเวลาการดำเนินการล่วงเลยข้ามปีงบประมาณ จนทำให้ข้อมูลเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายไม่เป็นปัจจุบัน ให้ ก.ท.จ. ส่งเรื่องคืน เพื่อปรับข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

หมวด ๔ บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๙ ในระยะเริ่มแรกให้เทศบาลทุกแห่ง โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. จัดทำประกาศกำหนดประเภทและระดับของเทศบาลตามมาตรฐานทั่วไปนี้ โดยมีแนวทางดังต่อไปนี้

๑๙.๑ ให้เทศบาลขนาดเล็ก และเทศบาลขนาดกลาง ตามมาตรฐานทั่วไปเดิมเป็นเทศบาลประเภทสามัญ

๑๙.๒ ให้เทศบาลขนาดใหญ่ตามมาตรฐานทั่วไปเดิม เป็นเทศบาลประเภทและระดับ ดังนี้

(๑) เทศบาลใดที่กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นระดับ ๙ และผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า เป็นระดับ ๘ ให้เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง

(๒) เทศบาลใดที่กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นระดับ ๙ และผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งเป็นระดับ ๙ ให้เป็นเทศบาลประเภทพิเศษ

(๓) เทศบาลใดที่กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นระดับ ๑๐ และผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งเป็นระดับ ๙ ให้เป็นเทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง

ข้อ ๒๐ เมื่อประกาศปรับโครงสร้างและระดับตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปนี้ หากเทศบาลมีตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนดให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีรองปลัดเทศบาลมีจำนวนเกินกว่าจำนวนที่กำหนด ก็ให้กำหนดตำแหน่งนั้นตามจำนวนที่มีอยู่ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมพ้นจากตำแหน่งให้เทศบาลยุบตำแหน่งนั้นจนกว่าจะมีจำนวนตามกรอบโครงสร้างที่กำหนด

(๒) กรณีหัวหน้าส่วนราชการ ให้เทศบาลโดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. ปรับปรุงตำแหน่งนั้นเป็นตำแหน่งประเภทและระดับให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปนี้ และให้ดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นครั้งแรกนั้น ให้ดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุผลใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่าง ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลที่ว่าด้วยการนั้นต่อไปได้

(๓) กรณีหัวหน้าฝ่าย ซึ่งอยู่ระหว่างการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๖ เป็นระดับ ๗ และการสรรหาตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๗ ให้ยกเลิกการดำเนินการดังกล่าว เนื่องจากเมื่อปรับระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๖ และระดับ ๗ ในระบบจำแนกตำแหน่งใหม่เป็นตำแหน่งที่ยุบรวมเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จึงทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายระดับ ๖ อยู่เดิมสามารถดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ได้ โดยไม่ต้องปรับปรุงตำแหน่ง หรือสรรหาตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอีกแต่อย่างใด

ข้อ ๒๑ เทศบาลขนาดเล็กและเทศบาลขนาดกลางใดที่กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า เป็นระดับ ๖ หรือ ระดับ ๗ เมื่อปรับเป็นเทศบาลประเภทสามัญให้ดำเนินการดังนี้

๒๑.๑ ตำแหน่งปลัดเทศบาล

(๑) เทศบาลซึ่งกำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ให้ปรับเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยจะปรับตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางได้ ก็ต่อเมื่อภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีที่ขอมีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยในปีงบประมาณที่xonนั้น ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง และภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

(๒) ในการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในครั้งแรกนั้น ให้ดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่าง ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลที่ว่าด้วยการนั้นต่อไปได้

๒๑.๒ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล

เทศบาลซึ่งกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ให้ปรับเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น กรณีรองปลัดเทศบาลมีจำนวนเกินกว่า ๒ อัตรา ก็ให้กำหนดตำแหน่งนั้นตามจำนวนที่มีอยู่ โดยให้เทศบาลยุบตำแหน่งนั้น เมื่อผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่เดิมพ้นจากตำแหน่ง จนกว่าจะมีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ตามกรอบโครงสร้างที่กำหนด

๒๑.๓ ตำแหน่งผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า

(๑) เทศบาลซึ่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าเป็นระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ให้ปรับเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น โดยจะปรับตำแหน่งเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลางได้ ก็ต่อเมื่อภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีที่ขอมีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยในปีงบประมาณที่xonนั้น ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง และภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

(๒) ในการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในครั้งแรกนั้น ให้ดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่าง ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลที่ว่าด้วยการนั้นต่อไปได้

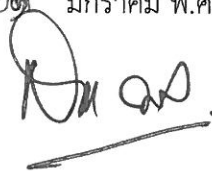
ข้อ ๒๒ กรณีผู้ดำรงตำแหน่งเดิมไม่มีคุณสมบัติคัดเลือก หรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้เทศบาลโดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. ย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่าง ก็ให้กำหนดตำแหน่งรองรับเฉพาะรายในสายงานเดิมเป็นการชั่วคราว เมื่อตำแหน่งนั้นว่างให้ยุบ ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตามความเหมาะสมต่อไป

ข้อ ๒๓ การประเมินตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้เทศบาลรับผิดชอบค่าสมนาคุณของคณะกรรมการเลขาธิการ และผู้ช่วยเลขาธิการ โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าสมนาคุณ

ข้อ ๒๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับอยู่ก่อนมาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ ให้เป็นอันยกเลิก โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้แทน

ข้อ ๒๕ ในระหว่างที่ ก.ท. ยังมิได้กำหนดตัวชี้วัดการปรับปรุงโครงสร้าง การปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้นตามประกาศดังนี้ ให้บรรดามาตรฐานทั่วไป หนังสือสั่งการที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้คงมีผลใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งจนกว่าจะมีการแก้ไขให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายสุรพันธ์ ดิสสะมาน)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา