



ที่ มท 0809.2/ ว 51

สำนักงาน ก.ท.

ถนนราชสีมา กทม.10300

12 เมษายน 2550

เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล

เรียน ประธาน ก.ท.จ.ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ 1/2550 เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2550 มีมติเห็นชอบให้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล จำนวน 1 ฉบับ และเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จึงให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ดำเนินการจัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

กรณีคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์มีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ถือว่า คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วให้ประกาศใช้บังคับได้ หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ฯ แตกต่างจากที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด ให้เสนอคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงประกาศใช้บังคับได้

อนึ่ง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลบังเกิดผลดี จึงขอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน 45 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ฯ จากสำนักงาน ก.ท.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวสันต์ วรรณวโรทร)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3134 โทรสาร 0-2241-2720



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่ง
ผู้บริหารของเทศบาล

.....
โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนด
ระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาลให้บังเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 (9) ประกอบมาตรา 24 วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ความในข้อ 1 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
(ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544
และความในข้อ 4 วรรคสอง แห่งประกาศหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2545
คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ 1/2550 เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2550 มีมติ
กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 24 มีนาคม 2550 เป็นต้นไป

ข้อ 2 ให้ยกเลิกประกาศ ก.ท. เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล (เพิ่มเติม) ฉบับลงวันที่
20 พฤศจิกายน 2546

ข้อ 3 ให้ยกเลิกประกาศ ก.ท. เรื่องหลักเกณฑ์การเปลี่ยนแปลงขนาดของเทศบาล ฉบับลงวันที่
27 ธันวาคม 2546

ข้อ 4 ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานบริหารใน
เทศบาลขนาดกลาง ฉบับลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2545 ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท.ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.1/ว 310
ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2545 โดยให้เทศบาลขนาดกลาง (เดิม) ที่กำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
อาจปรับระดับตำแหน่งจากระดับ 7 เป็นระดับ 8 ได้ตามเกณฑ์การประเมินเทศบาลที่จะกำหนดเป็นเทศบาล
ขนาดกลาง และเงื่อนไขการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล

ข้อ 5 ให้ยกเลิกมติ ก.ท. เรื่อง กรณีการปรับขนาดเทศบาล ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท.
ที่ มท 0809.1/ว 629 ลงวันที่ 19 เมษายน 2547

ข้อ 6 ให้กำหนดหลักเกณฑ์การเปลี่ยนแปลงขนาดเทศบาล จำนวน 3 เกณฑ์คือ เกณฑ์รายได้
เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ

การกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารในตำแหน่งปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ
และหัวหน้าฝ่าย มีดังต่อไปนี้

ระดับ 10 ได้แก่ ปลัดเทศบาล เป็นการกำหนดตำแหน่งเฉพาะราย

ระดับ 9 ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการระดับสำนักหรือเทียบเท่า

ระดับ 8 ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่า และผู้อำนวยการส่วน

ระดับ 7 ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่า และหัวหน้าฝ่าย

ระดับ 6 ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่า และหัวหน้าฝ่าย

ขนาดเทศบาล	ใหญ่ (ชั้น 1 เดิม)		กลาง (ชั้น 2-6 เดิม)		เล็ก (ชั้น 7 เดิม)	
	รายได้ไม่รวมเงิน อุดหนุนปีงบประมาณ ที่ผ่านมา 150 ล้านบาทขึ้นไป		รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ปีงบประมาณที่ผ่านมา 20 ล้านบาท ขึ้นไป		รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ปีงบประมาณที่ผ่านมา	
ระดับตำแหน่ง			40 ล้านบาท ขึ้นไป	20 ล้านบาท ขึ้นไป	8 ล้านบาท ขึ้นไป	ชั้น 7 เดิม
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	10*	9	8 เฉพาะเทศบาลขนาดกลางเดิมมีระดับ 7 ได้		7*	6
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	9 หรือ 8 หรือ 7 (มีจำนวน 2 - 4 คน ระดับ 7 มีได้ไม่เกิน 1 คน)		8 หรือ 7 (จำนวน 1-3 คน) กำหนดระดับ 8 เมื่อมีกองระดับ 8	7 หรือ ๐ (จำนวน 1 - 2 คน)	-	-
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับสำนัก (นักบริหารงาน...)	9		-		-	
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับกอง (นักบริหารงาน...)	8		8 หรือ 7	7	7 หรือ 6	
หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน...)	7 หรือ 6		7 หรือ 6	7 หรือ 6	-	

ทั้งนี้ รายละเอียดคำชี้แจงปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ข้อ 7 เกณฑ์รายได้เทศบาล

(1) เทศบาลที่จะกำหนดเป็นขนาดใหญ่ ต้องมีรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนใน
ปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ 150 ล้านบาทขึ้นไป

(2) เทศบาลที่จะกำหนดเป็นขนาดกลาง ต้องมีรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนใน
ปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไป

สำหรับเทศบาลใดที่เป็นเทศบาลขนาดใหญ่ หรือขนาดกลางอยู่แล้วไม่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้ตามหลักเกณฑ์นี้แต่อย่างใด

ข้อ 8 เมื่อผ่านเกณฑ์รายได้ตามข้อ 7 แล้วจึงให้ดำเนินการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ โดย

(1) เทศบาลที่จะกำหนดเป็นขนาดใหญ่ ได้คะแนนรวมเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

(2) เทศบาลที่จะกำหนดเป็นขนาดกลาง ได้คะแนนรวมเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

ข้อ 9 การประเมินปริมาณงาน (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) ให้ประเมินจากตัวชี้วัดด้านค่าใช้จ่าย บุคลากร ด้านเศรษฐกิจ และสังคม ดังนี้

ตัวชี้วัด	คะแนน
1.ด้านค่าใช้จ่ายบุคลากรตามกฎหมายกำหนด	
(1) เกินกว่าร้อยละ 38 ขึ้นไป	1
(2) เกินกว่าร้อยละ 36 แต่ไม่เกินร้อยละ 38	3
(3) เกินกว่าร้อยละ 32 แต่ไม่เกินร้อยละ 36	4
(4) ไม่เกินร้อยละ 32	5
2.ด้านเศรษฐกิจและสังคม	
2.1 ความกว้างของพื้นที่ ของเทศบาล	
(1) เทศบาลที่มีพื้นที่ไม่เกิน 5.0 ตร.กม .	1
(2) เทศบาลที่พื้นที่เกิน 5.0 ตร.กม.แต่ไม่เกิน 20.0 ตร.กม.	3
(3) เทศบาลที่มีพื้นที่เกิน 20.0 ตร.กม.แต่ไม่เกิน 30.0 ตร.กม	4
(4) เทศบาลที่มีพื้นที่เกินกว่า 30 ตร.กม.ขึ้นไป	5
2.2 จำนวนประชากรในพื้นที่เทศบาล	
(1) เทศบาล ที่มีประชากรไม่เกิน 5,000 คน	1
(2) เทศบาล ที่มีประชากรเกินกว่า 5,000 คน แต่ไม่เกิน 20,000 คน	3
(3) เทศบาล ที่มีประชากรเกินกว่า 20,000 คน แต่ไม่เกิน 50,000 คน	4
(4) เทศบาล ที่มีประชากรเกินกว่า 50,000คนขึ้นไป	5
2.3 ประปา	
(1) ชุมชนในเทศบาลไม่มีน้ำประปา	0
(2) ชุมชนในเทศบาล มีน้ำประปาใช้ไม่เกินร้อยละ 60 ของครัวเรือน	1
(3) ชุมชนในเทศบาลมีน้ำประปาใช้เกินกว่าร้อยละ 60 แต่ไม่เกินร้อยละ 80 ของครัวเรือน	3
(4) ชุมชนในเทศบาลมีน้ำประปาใช้เกินกว่าร้อยละ 80 ของครัวเรือน	5
2.4 ถนน	
(1) ไม่มีพื้นที่ถนนคอนกรีต หรือลาดยาง	0
(2) มีพื้นที่ถนนคอนกรีต หรือลาดยางไม่เกินร้อยละ 60 ของพื้นที่ถนนทั้งหมด	1
(3) มีพื้นที่ถนนคอนกรีต หรือลาดยางเกินกว่าร้อยละ 60 แต่ไม่เกินร้อยละ 80 ของพื้นที่ถนนทั้งหมด	3
(4) มีพื้นที่ถนนคอนกรีตหรือลาดยางเกินกว่าร้อยละ 80 ของพื้นที่ถนนทั้งหมด	5

ตัวชี้วัด	คะแนน
2.5 ทางระบายน้ำ (1) ถนนไม่มีทางระบายน้ำ (2) ถนนมีทางระบายน้ำไม่เกินร้อยละ 60 ของเส้นทางถนนทั้งหมด (3) ถนนมีทางระบายน้ำเกินกว่าร้อยละ 60 แต่ไม่เกินร้อยละ 80 ของเส้นทางถนนทั้งหมด (4) ถนนมีทางระบายน้ำเกินกว่าร้อยละ 80 ของเส้นทางถนนทั้งหมด	0 1 3 5
2.6 การจัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะตามโครงข่ายถนนในเขตชุมชน (1) มีไฟฟ้าสาธารณะในเขตชุมชนไม่เกินร้อยละ 50 ของชุมชนทั้งหมด (2) มีไฟฟ้าสาธารณะในเขตชุมชนเกินกว่าร้อยละ 50 แต่ไม่เกินร้อยละ 60 ของชุมชนทั้งหมด (3) มีไฟฟ้าสาธารณะในเขตชุมชนเกินกว่าร้อยละ 60 แต่ไม่เกินร้อยละ 80 ของชุมชนทั้งหมด (4) มีไฟฟ้าสาธารณะในเขตชุมชนเกินกว่าร้อยละ 80 ของชุมชนทั้งหมด	0 1 3 5
2.7 การจัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะในพื้นที่สาธารณะ เช่น สวนสาธารณะ ตลาด สนามเด็กเล่น สะพาน วงเวียน ทางเดินเท้า ศาลาที่พัก ลานกีฬา (1) มีการติดตั้งไฟฟ้าในพื้นที่สาธารณะ 1 แห่ง (2) มีการติดตั้งไฟฟ้าในพื้นที่สาธารณะ 2-3 แห่ง (3) มีการติดตั้งไฟฟ้าในพื้นที่สาธารณะ 4-5 แห่ง (4) มีการติดตั้งไฟฟ้าในพื้นที่สาธารณะตั้งแต่ 6 แห่งขึ้นไป	0 1 3 5
2.8 จำนวนตลาดสด (1) ไม่มีตลาดผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่ สก.กำหนด (2) มีตลาดผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่ สก.กำหนด 1 แห่ง (3) มีตลาดผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่ สก.กำหนด 2-3 แห่ง (4) มีตลาดผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่ สก.กำหนดตั้งแต่ 4 แห่ง ขึ้นไป	0 3 4 5
2.9 จำนวนโรงเรียนและสถาบันการศึกษา มีจำนวนโรงเรียนประถม มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อนุปริญญา หรือปริญญาตรี ขึ้นไป (1) ไม่มีสถานศึกษา (2) มีจำนวนโรงเรียนประถม มัธยม อาชีวศึกษา อนุปริญญา หรือปริญญาตรี ขึ้นไป อย่างใด อย่างหนึ่ง จำนวน 1 ประเภท (3) มีจำนวนโรงเรียนประถม มัธยม อาชีวศึกษา อนุปริญญา หรือปริญญาตรี ขึ้นไป อย่างใด อย่างหนึ่ง จำนวน 2 ประเภท (4) มีจำนวนโรงเรียนประถม มัธยม อาชีวศึกษา อนุปริญญา หรือปริญญาตรี ขึ้นไป อย่างใด อย่างหนึ่ง จำนวน 3 ประเภทขึ้นไป	0 3 4 5

ตัวชี้วัด	คะแนน
2.10 ศูนย์เด็กเล็ก (1) ไม่มีศูนย์เด็กเล็กผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (2) มีศูนย์เด็กเล็กผ่านเกณฑ์มาตรฐาน 1 แห่ง (3) มีศูนย์เด็กเล็กผ่านเกณฑ์มาตรฐาน 2-3 แห่ง (4) มีศูนย์เด็กเล็กผ่านเกณฑ์มาตรฐาน 4 แห่ง ขึ้นไป	0 3 4 5
2.11 โรงแรมหรือรีสอร์ท (1) ไม่มีโรงแรมในพื้นที่ (2) มีจำนวนห้องพักของ โรงแรม หรือรีสอร์ทไม่เกิน 300 ห้อง (3) มีจำนวนห้องพักของ โรงแรมหรือรีสอร์ท เกินกว่า 300 ห้อง แต่ไม่เกิน 500 ห้อง (4) มีจำนวนห้องพักของ โรงแรมหรือรีสอร์ท เกินกว่า 500 ห้อง	0 3 4 5
2.12 ศาสนสถาน (วัด โบสถ์ หรือมัสยิด ฯลฯ) (1) ไม่มีศาสนสถาน (2) มีศาสนสถาน 1 แห่งขึ้นไป	0 3
2.13 สถานพยาบาลของรัฐหรือเอกชนในพื้นที่ (1) ไม่มีสถานพยาบาลของรัฐหรือเอกชน (2) มีเตียงสำหรับผู้ป่วยในรวมแล้วไม่เกิน 30 เตียง (3) มีเตียงสำหรับผู้ป่วยในรวมแล้วเกินกว่า 30 เตียงแต่ไม่เกิน 100 เตียง (4) มีเตียงสำหรับผู้ป่วยในรวมแล้วเกินกว่า 100 เตียงขึ้นไป	0 3 4 5
2.14 ศูนย์การค้าหรือห้างสรรพสินค้า. (1) ไม่มีศูนย์การค้า หรือ ห้างสรรพสินค้า (2) มีจำนวนศูนย์การค้า หรือ ห้างสรรพสินค้าที่มีพื้นที่ใช้สอยแต่ละแห่งรวมกัน ไม่เกิน 25,000 ตร.ม. (3) มีจำนวนศูนย์การค้า หรือ ห้างสรรพสินค้าที่มีพื้นที่ใช้สอยแต่ละแห่งรวมกัน เกินกว่า 25,000 ตร.ม. แต่ไม่เกิน 40,000 ตร.ม. (4) มีจำนวนศูนย์การค้า หรือ ห้างสรรพสินค้าที่มีพื้นที่ใช้สอยรวมกัน เกินกว่า 40,000 ตร.ม.ขึ้นไป	0 1 3 5

ตัวชี้วัด	คะแนน
2.15 การตราเทศบัญญัติ (1) มีเทศบัญญัติไม่เกิน 5 เทศบัญญัติ (2) มีเทศบัญญัติเกินกว่า 5 เทศบัญญัติ แต่ไม่เกิน 10 เทศบัญญัติ (3) มีเทศบัญญัติเกินกว่า 10 เทศบัญญัติขึ้นไป	1 3 5
2.16 ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (1) ไม่มีศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2) มีศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแต่ไม่ได้มาตรฐาน (3) มีศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ได้มาตรฐาน	0 1 2
2.17 การตั้งงบประมาณในด้านการจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล (1) ไม่มีการตั้งงบประมาณการจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล (2) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลแต่ไม่เกินร้อยละ 1 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา (3) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลเกินกว่าร้อยละ 1 แต่ไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา (4) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลเกินกว่าร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา	0 1 3 5
2.18 การตั้งงบประมาณในด้านการจัดการน้ำเสีย และสิ่งแวดล้อม (1) ไม่มีการตั้งงบประมาณการกำจัดน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม (2) มีการตั้งงบประมาณไม่เกินร้อยละ 1 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา (3) มีการตั้งงบประมาณเกินกว่าร้อยละ 1 แต่ไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา (4) มีการตั้งงบประมาณเกินกว่าร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา	0 1 3 5
2.19 สวนสาธารณะ หรือ สวนหย่อม (1) ไม่มีพื้นที่สวนสาธารณะ หรือ สวนหย่อม (2) มีพื้นที่สวนสาธารณะ หรือ สวนหย่อม รวมกันไม่เกิน 10 ไร่ (3) มีพื้นที่สวนสาธารณะ หรือ สวนหย่อม รวมกันเกินกว่า 10 ไร่ แต่ไม่เกิน 30 ไร่ (4) มีพื้นที่สวนสาธารณะ หรือ สวนหย่อม รวมกันเกินกว่า 30 ไร่	0 1 3 5
2.20 การจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะ (1) เทศบาลไม่มีห้องน้ำสาธารณะ (2) เทศบาลจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะที่ได้มาตรฐาน 1 - 2 แห่ง (3) เทศบาลจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะที่ได้มาตรฐาน 3 - 4 แห่ง (4) เทศบาลจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะที่ได้มาตรฐานเกินกว่า 5 แห่งขึ้นไป	0 3 4 5

ข้อ 10 การประเมินประสิทธิภาพ (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) ให้ประเมินเป็น 5 มิติ คือ มิติด้านประสิทธิผลตามแผนพัฒนา มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ มิติด้านการพัฒนาองค์กร และมิติด้านการบริหารจัดการที่ดี ดังนี้

มิติการประเมิน		คะแนน
มิติด้านประสิทธิผลตามแผนพัฒนา	แสดงผลงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายของยุทธศาสตร์ ตามที่ได้รับงบประมาณดำเนินการ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเทศบาล และประชาชน	15
มิติด้านคุณภาพการให้บริการ	แสดงถึงความสำเร็จ หรือ การให้ความสำคัญในการให้บริการ ผู้รับบริการหรือประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพ เกิดความพึงพอใจ ต่อการให้บริการของเทศบาล	25
มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	ด้านประสิทธิภาพแสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติราชการ ที่ก่อให้เกิดความคุ้มค่า ประหยัด เช่น การลดรอบระยะเวลาการให้บริการ การประหยัดค่าใช้จ่าย เป็นต้น	20
มิติด้านการพัฒนาองค์กร	แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติราชการ หรือการบริหาร เปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อสร้างความพร้อม และสนับสนุน ให้การปฏิบัติงานบรรลุผล เช่น การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาระบบข้อมูล เทคโนโลยี สารสนเทศ เป็นต้น	20
มิติด้านการบริหารจัดการที่ดี	ให้ใช้คะแนนประเมินการบริหารจัดการที่ดีของปีที่ผ่านมา	20

ทั้งนี้ อาจนำตัวชี้วัดตามแบบประเมินการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมาประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

ข้อ 11 ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเกณฑ์ปริมาณงานและประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- (1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท.จ. คัดเลือก เป็นประธานกรรมการ
- (2) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.ท.จ. คัดเลือก 2 คน เป็นกรรมการ
- (3) ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลที่เสนอขอปรับขนาด โดย ก.ท.จ. เป็นผู้คัดเลือก 1 คน เป็นกรรมการ
- (4) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน เป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการประเมินมีหน้าที่ ดังนี้

1. ตรวจสอบประเมินตัวชี้วัดเกณฑ์รายได้ เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ
2. รายงานผลการตรวจสอบและการประเมินตัวชี้วัดเสนอ ก.ท.จ.เพื่อพิจารณาต่อไป
ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็น ก.ท.จ.อาจกำหนดหรือแก้ไของค์ประกอบคณะกรรมการได้

ตามความเหมาะสม โดยระบุเหตุผลให้ชัดเจน

ข้อ 12 ให้เทศบาลที่มีเกณฑ์รายได้ตามขนาดเทศบาลที่กำหนดรายงาน ก.ท.จ.เพื่อดำเนินการประเมินเกณฑ์ปริมาณงานและเกณฑ์ประสิทธิภาพ โดยให้ ก.ท.จ.พิจารณาประเมินให้แล้วเสร็จ ภายใน 2 เดือน นับแต่วันที่ได้รับรายงานจากเทศบาล

ข้อ 13 การเปลี่ยนแปลงขนาดเทศบาล ต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. สำหรับเทศบาลขนาดใหญ่ ต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.ก่อน ทั้งนี้ การปรับขนาดเทศบาลหากมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งผู้บริหารให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในคราวเดียวกัน

ข้อ 14 การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับอยู่ก่อนมาตรฐานทั่วไปนี้มีผลใช้บังคับ ให้ใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับมาตรฐานทั่วไปนี้

ประกาศ ณ วันที่ 23 มีนาคม 2550



(นายอารีย์ วงศ์อารยะ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

กรอบระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งผู้บริหารตามขนาดของเทศบาล

มีจำนวน 4 หน้า

(แนบท้ายประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดกรอบระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาลตามขนาดเทศบาล ลงวันที่ 23 มี.ค. 2550)

ระดับ ตำแหน่ง	ขนาดใหญ่ ชั้น 1 เดิม		กลาง ชั้น 2-6 เดิม		เล็ก ชั้น 7 เดิม		คำอธิบาย
	(รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ปีงบประมาณที่ผ่านมา 150 ล้านบาทขึ้นไป)		(รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ปีงบประมาณที่ผ่านมา)		(รายได้ไม่รวมเงิน อุดหนุนปีงบประมาณ ที่ผ่านมา)		
	40 ล้านบาท ขึ้นไป	20 ล้านบาท ขึ้นไป	8 ล้านบาท ขึ้นไป	ชั้น 7 เดิม			
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	10*	9	8 เฉพาะเทศบาลขนาดกลางเดิมมี ระดับ 7 ได้		7*	6	1. เทศบาลขนาดใหญ่ กรณีปลัดเทศบาลปรับเป็นระดับ 10 ต้องขอความเห็นชอบจาก ก.ท. เป็นการเฉพาะแห่งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด 2. เทศบาลขนาดกลาง กรณีปลัดเทศบาลระดับ 7 ปรับเป็นระดับ 8 ต้องผ่านเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานบริหารในเทศบาลขนาดกลาง ตามที่ ก.ท. กำหนด 3. เทศบาลขนาดเล็ก กรณีปลัดเทศบาล เป็นระดับ 7 ต้องผ่านเกณฑ์ การกำหนดระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานบริหารในเทศบาลขนาดเล็กตามที่ ก.ท. กำหนด
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	9 หรือ 8 หรือ 7 (จำนวน 2- 4 คน โดยมี ระดับ 7 ไม่เกิน 1 คน) ระดับ 9 -ให้วิเคราะห์ปริมาณ งาน และคุณภาพงานโดย ก.ท.จ. ทำความเข้าใจเสนอ ก.ท.เห็นชอบ ก่อน ระดับ 8 หรือ 7 -ให้วิเคราะห์ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน โดย ก.ท.จ.เห็นชอบก่อน		8 หรือ 7 (จำนวน 1-3 คน) กำหนดระดับ 8 ได้ จะต้องมีกำหนด ลักษณะการระดับ กองเป็นระดับ 8 อย่าง น้อย 1 กอง	7 หรือ 6 (จำนวน 1-2 คน)	-	-	1. เทศบาลขนาดใหญ่ ให้กำหนดระดับรองปลัดเทศบาลเป็นระดับ 9 หรือ 8 หรือ 7 ได้จำนวน 2-4 คน ระดับ 9 ให้ ก.ท.เห็นชอบก่อน ระดับ 8 หรือ 7 ให้ ก.ท.จ.เห็นชอบ ทั้งนี้ เมื่อกำหนดระดับตำแหน่งแล้ว หากตำแหน่งว่างสามารถปรับปรุงระดับตำแหน่งได้ ตามความเหมาะสม 2. เทศบาลขนาดกลาง ที่ปลัดเทศบาลเป็น ระดับ 8 ให้กำหนดรองปลัดเทศบาล เป็น ระดับ 8 หรือระดับ 7 ได้จำนวน 1-3 คน สำหรับเทศบาลขนาดกลางที่ ปลัดเทศบาลเป็นระดับ 7 ให้กำหนดรองปลัดเทศบาลเป็นระดับ 7 หรือ ระดับ 6 ได้จำนวน 1-2 คน ทั้งนี้ เมื่อกำหนดระดับตำแหน่งแล้วหากตำแหน่งว่างสามารถ ปรับปรุงระดับตำแหน่งได้ตามความเหมาะสม โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. 3. เทศบาลขนาดเล็ก กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล 6 ได้เฉพาะกรณี รองรับ ผู้ดำรงตำแหน่งเดิมแต่ไม่ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาลระดับ 7 เมื่อ ตำแหน่งว่างลงให้ยุบ ทั้งนี้ กรณีปลัดเทศบาลเป็นระดับ 7 แล้ว และมีเหตุผลความ จำเป็นอย่างยี่งยวดเทศบาลโดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. อาจกำหนดตำแหน่งรอง ปลัดเทศบาล ระดับ 6 ได้ไม่เกิน 1 คน

ระดับ ตำแหน่ง	ขนาด เทศบาล	ใหญ่ ชั้น 1 เดิม (รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ปีงบประมาณที่ผ่านมา 150 ล้านบาทขึ้นไป)	กลาง ชั้น 2-6 เดิม		เล็ก ชั้น 7 เดิม		คำอธิบาย
			(รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ปีงบประมาณที่ผ่านมา		(รายได้ไม่รวมเงิน อุดหนุนปีงบประมาณ ที่ผ่านมา)		
			40 ล้านบาท ขึ้นไป	20 ล้านบาท ขึ้นไป	8 ล้านบาท ขึ้นไป	ชั้น 7 เดิม	
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับสำนัก (นักบริหารงาน...9)		9	-		-		1. เทศบาลที่จะกำหนดส่วนราชการระดับสำนักได้จะต้องเป็นเทศบาลขนาดใหญ่ 2 ผ่านเกณฑ์ในการจัดตั้งส่วนราชการที่สูงกว่ากองตามที่ ก.ท.กำหนด
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับกอง ระดับ ส่วนในสำนัก หรือ เทียบเท่า (นักบริหารงาน...6-8)		8	8 หรือ 7	7	7หรือ 6		1. เทศบาลขนาดใหญ่ ให้กำหนดหัวหน้าส่วนราชการ เป็นระดับ 8 2 .เทศบาลขนาดกลาง 2.1 ปลัดเทศบาลเป็น ระดับ 8 จะกำหนดหัวหน้าส่วนราชการ ระดับ 8 ได้ ต้องมีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา 40 ล้านบาทขึ้นไป 2.2 ปลัดเทศบาลเป็น ระดับ 7 ให้กำหนดหัวหน้าส่วนราชการเป็น ระดับ 7 เท่านั้น 3. เทศบาลขนาดเล็ก ปลัดเทศบาลเป็นระดับ 7 ให้มีหัวหน้าส่วนราชการเป็นระดับ 7 หรือ 6 แต่กรณีปลัดเทศบาลเป็นระดับ 6 ให้กำหนดหัวหน้าส่วนราชการเป็น ระดับ 6 เท่านั้น
หัวหน้าฝ่ายในกอง หรือเทียบเท่า (นักบริหารงาน...6-7)		7 หรือ 6	7 หรือ 6		-		1. เทศบาลขนาดเล็ก อาจกำหนดตำแหน่งหน.ฝ่ายระดับ 6 ได้ในกรณี รองรับผู้ไม่ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผ.อ.กอง ระดับ 7(ตำแหน่งว่างลง ให้ยุบ) และกรณีมีเหตุผลความจำเป็นให้ ก.ท.จ.เห็นชอบได้ไม่เกิน 1 คน

แนวทางการกำหนดตำแหน่งบริหารตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ

ที่	เรื่อง	ขั้นตอนและวิธีการ
1.	การกำหนดตำแหน่งบริหารในแผนอัตรากำลัง 3 ปี	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารเดิมก่อนประกาศนี้สามารถดำรงตำแหน่งในระดับเดิมต่อไปได้ หากตำแหน่งว่างลงเมื่อใดเทศบาลจะต้องสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่กำหนด ตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ 2. (นักบริหารงานเทศบาล 3-5) หรือหัวหน้าส่วนราชการ (เจ้าหน้าที่บริหารงาน...) ที่รักษาการตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน เมื่อได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งเป็นปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล 6) หรือหัวหน้าส่วนราชการ (นักบริหารงาน...6) หรือพ้นจากตำแหน่งไปแล้วให้ถือว่า สายงานเดิมนั้นถูกยกเลิกไป 3. การกำหนดระดับตำแหน่งบริหารให้เลือกกำหนดเป็นระดับใด ระดับหนึ่ง เพียงระดับเดียว ตามกรอบการกำหนดระดับตำแหน่งตามขนาดเทศบาล
2.	การปรับปรุงระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานบริหารให้สูงขึ้น	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้เทศบาลเสนอเหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงระดับตำแหน่งพร้อมข้อมูลแบบรายงานต่าง ๆ ส่ง ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบ 2. การปรับระดับตำแหน่งปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.ท.ที่ มท 0809.1/ว. 28 ลงวันที่ 12 มีนาคม กุมภาพันธ์ 2550 เรื่อง ชักซ้อมแนวทางเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และการกำหนดตำแหน่งของเทศบาล 3. การปรับปรุงตำแหน่งปลัดเทศบาลจากระดับ 9 เป็นระดับ 10 ให้ถือปฏิบัติ ตามประกาศ ก.ท.เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล ระดับ 10 เป็นการเฉพาะแห่ง ฉบับลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2549 ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ด่วนที่สุดที่ มท 0809.2/ว 26 ลงวันที่ 7 มีนาคม 2549 4. การปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลจากระดับ 8 เป็นระดับ 9 ต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท. 5. การปรับระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานบริหารในเทศบาลขนาดเล็กให้ถือปฏิบัติ ตามประกาศ ก.ท. เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานบริหารในเทศบาลขนาดเล็ก (เพิ่มเติม) ฉบับลงวันที่ 14 กันยายน 2548 และประกาศ ก.ท.เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานบริหารในเทศบาลขนาดเล็ก ฉบับลงวันที่ 29 เมษายน 2548 ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.2/ว 104 ลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2548

ร/ว	เรื่อง	ขั้นตอนและวิธีการ
		6. เมื่อได้รับความเห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้นโดยใช้เลขที่ตำแหน่งเดิมและให้ถือเป็นตำแหน่งว่าง สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิมให้กำหนดตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งใหม่เป็นรองปลัดเทศบาล หรือผู้อำนวยการส่วน หรือหัวหน้าฝ่ายแล้วแต่กรณี รองรับโดยมีระดับตำแหน่งเท่าเดิม เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งเดิมได้รับคัดเลือกหรือพ้นจากตำแหน่งให้ยกเลิกตำแหน่งนั้น
3.	การปรับลดระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร	1. ให้กระทำได้เฉพาะตำแหน่งรองปลัดเทศบาล และตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย 2. ให้เทศบาลเสนอเหตุผลความจำเป็นที่ขอปรับลดระดับตำแหน่งให้ ก.ท.จ. พิจารณาเห็นชอบ
4.	การยุบเลิกตำแหน่งบริหาร	1. เทศบาลสามารถยุบเลิกตำแหน่งรองปลัดเทศบาล และตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเสนอ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นเสนอ ก.ท.เห็นชอบ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท.ที่ มท 0809.2/ว 149 ลงวันที่ 15 กรกฎาคม 2548 2. การยุบเลิกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ เพื่อรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม