



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่น
สำหรับพนักงานเทศบาลเป็นกรณีพิเศษ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 (4) ประกอบกับมาตรา 24 วรรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และข้อ 1 ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาล ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2545 และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ 2/2549 เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2549 จึงได้มีมติให้ยกเลิกประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่น แก่พนักงานเทศบาลเป็นกรณีพิเศษ ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2546 และฉบับลงวันที่ 9 ธันวาคม 2548 และออกประกาศกำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลเป็นกรณีพิเศษใหม่ ดังนี้

ให้เทศบาลที่บริหารจัดการการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานและลูกจ้างได้ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และได้บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถเสนอขอรับการประเมินเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลได้ตามเงื่อนไขและวิธีการ ดังนี้

1. คุณสมบัติของเทศบาลที่มีสิทธิขอรับการประเมิน

เทศบาลที่ผ่านการประเมินการบริหารจัดการที่ดีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยในเชิงประจักษ์แล้วมาโดยได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และมีวงเงินคงเหลือจากค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นยังไม่ถึงร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีขอรับการประเมิน

2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

2.1 ขั้นตอนและวิธีการประเมิน

(1) ภายในเดือนตุลาคมของทุกปีให้เทศบาลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ 1. ทุกแห่ง เสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับพนักงานและลูกจ้างต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เพื่อรับทราบการประเมิน กรณีเทศบาลตามข้อ 1 แห่งใดมีวงเงินคงเหลือไม่เพียงพอแก่การจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ให้เสนอเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจขอรับการประเมินให้ ก.ท.จ.ทราบด้วย

(2) ให้เทศบาลที่ขอรับการประเมินตามข้อ (1) ดำเนินการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 8 เดือน โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายนของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเป็นต้นไป แล้วดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตามมิติที่ 2 โดยให้หน่วยงานหรือสถาบันที่เป็นกลางทำการสำรวจ และรายงานผลการปฏิบัติงานตามมิติและตัวชี้วัดเสนอ ก.ท.จ.เพื่อให้คณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการในระดับอำเภอหรือกิ่งอำเภอที่ ก.ท.จ.แต่งตั้งไปทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(3) ให้คณะกรรมการประเมินตามข้อ (2) รายงานและเสนอผลการประเมินต่อ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมิน

2.2 คณะอนุกรรมการประเมิน

ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะอนุกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลในระดับอำเภอหรือกิ่งอำเภอ ประกอบด้วย

- (1) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. 1 คน ที่ ก.จังหวัดเลือก เป็นประธาน
- (2) กรรมการผู้แทนเทศบาลใน ก.ท.จ. 1 คน ที่ ก.จังหวัดเลือก เป็นอนุกรรมก
- (3) ผู้แทนส่วนราชการ 1 คน เป็นอนุกรรมการ
- (4) ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา 2 คน ที่ ก.จังหวัดเลือก เป็นอนุกรรมการ
- (5) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน เป็นอนุกรรมการ

และเลขานุการ

ให้คณะกรรมการนี้มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตามมิติ ตัวชี้วัด และเกณฑ์คะแนนประเมินแล้วรายงานผลการประเมินให้ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมิน

2.3 มิติการประเมินและตัวชี้วัด (100 คะแนน)

(1) มิติ ตัวชี้วัด และคะแนนประเมิน (80 คะแนน) ประกอบด้วย

มิติการประเมินและตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม
มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลตามแผนพัฒนาของเทศบาล • ผลสำเร็จตามแผนพัฒนาสามปีของเทศบาล	15
มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ • คุณภาพการให้บริการ • การมีส่วนร่วมของประชาชน • การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	25
มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ • การบริหารงบประมาณ • การประหยัดพลังงาน • ความประหยัดและความคุ้มค่าในการบริหารจัดการโครงการหรืองานประจำ • ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	20

มิติที่ 4...

(2.1) คะแนนประเมินตั้งแต่ 75 คะแนน มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษไม่เกิน 3 เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน

(2.2) คะแนนประเมินตั้งแต่ 95 คะแนนขึ้นไปและมีวงเงินคงเหลือจากกรณีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเพียงพอ อาจเสนอขออนุมัติต่อ ก.ท.จ. เพื่อให้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า 3 เท่า แต่ไม่เกิน 5 เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน

โดยใช้ฐานอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ณ วันที่ 1 ตุลาคมของปี
ที่ขอรับการประเมิน

3.2 การพิจารณาจ่ายเงิน

(1) ให้คณะกรรมการตามข้อ 3.1 พิจารณาจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส โดยให้พิจารณาจ่ายตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อ 3.1 ลดหลั่นกันตามผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีทั้งปีของพนักงานหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง หรือตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีทั้งปีของพนักงานจ้างทั่วไปในปีที่ขอรับการประเมิน แล้วจัดทำบันทึกการรายงานการประชุมของคณะกรรมการตามข้อ 3.1 และรวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไว้เพื่อตรวจสอบกรณีที่มีการกล่าวหาว่ามีการทุจริตหรือเรียกรับผลประโยชน์ในการกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

(2) ผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ได้แก่

(2.1) พนักงานหรือลูกจ้างประจำที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างในปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินทั้งปี รวม 2 ครั้ง (1 เมษายน และ 1 ตุลาคม) ไม่น้อยกว่า 1 ขั้น สำหรับพนักงานหรือลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงสุดของอันดับหรือตำแหน่งให้ทำการได้รับเงินตอบแทนพิเศษครึ่งขั้น (ร้อยละ 2) และหนึ่งขั้น (ร้อยละ 4) ในปีงบประมาณนั้นมารวมเพื่อประกอบการพิจารณาเช่นเดียวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีด้วย

(2.2) พนักงานจ้างที่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนในปีงบประมาณนั้น (1 ครั้ง) ไม่น้อยกว่า 1 ขั้น

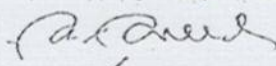
(2.3) พนักงานจ้างทั่วไปที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานในปีงบประมาณนั้นทั้งปี (รวม 2 ครั้ง) ในระดับขั้นไป

ทั้งนี้ ให้รวมถึงพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลที่รับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนจากงบประมาณเงินอุดหนุนของรัฐบาลด้วย

(3) ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งการให้ได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ แล้วรายงาน ก.ท.จ. และ ก.ท. เพื่อทราบ

4. ให้เงื่อนไขและวิธีการตามประกาศนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2549



(นายสมชาย สุนทรวิสัย)

รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ ปฏิบัติราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล