



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง ก หนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ก หนดให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ก หนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม อาศัยอ านาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๔๔ ให้ประกาศก หนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นไว้ดังต่อไปนี้

หมวด ๑ บททั่วไป

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป ข้อ ๒ ในประกาศนี้

"พนักงานส่วนท้องถิ่น" หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงาน เทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มาจัดเป็นเงินเดือน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๓ พนักงานส่วนท้องถิ่น นอกจากมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก หนดแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

- (4) ไม่เป็นผู้ด ารงต าแห่งข้าราชการการเมือง และไม่เป็นกรรมการพรรคการเมือง

หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง ทั้งนี้ การก หนดคุณสมบัติทั่วไปและลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก หนดต้องเทียบได้ไม่น้อยกว่ามาตรฐานของข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๓/๑ การสรรหาบุคคล การแต่งตั้งและการให้พ้นจากต าแหน่ง การเพิ่มพูน

ประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้พิจารณา โดยค านึงถึงความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จ ากเป็นตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จ ากเป็นท้าย ประกาศนี้

(ข้อ ๓/๑ เพิ่มโดยประกาศ ก.ณ. เรื่อง ก หนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔)

ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

หมวด ๒

การก หนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

การก หนดต ำแห่งและมาตรฐานของต ำแห่ง ข้อ ๔ ให้องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นก หนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

และการก หนดต ำแห่ง โดยค านึงถึงอ านาจหน้าที่และปริมาณงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก หนด เพื่อให้การด ำเนินการตามวรรคหนึ่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นจัดท ำแผนอัตราก ำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ และจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการก หนดต ำแห่งให้ เป็นไปตามแผนอัตราก ำลังดังกล่าว แผนอัตราก ำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้อง เป็นไปตามกรอบมาตรฐาน

ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก หนด

ข้อ ๔/๑ การก หนดต ำแห่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มี ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

- (1) ต ำแห่งประเภทบริหาร ได้แก่ ต ำแห่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือต ำแห่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก หนด
- (2) ต ำแห่งประเภทอ านวยการ ได้แก่ ต ำแห่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับส ำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือต ำแห่งระดับที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก หนด
- (3) ต ำแห่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ต ำแห่งที่จ ำเป็นต้องใช้ผู้ส ำเร็จการศึกษา ระดับปริญญา ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก หนด เพื่อ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของต ำแห่งนั้น
- (4) ต ำแห่งประเภททั่วไป ได้แก่ ต ำแห่งที่ไม่ใช่ต ำแห่งประเภทบริหาร ต ำแห่งประเภทอ านวยการ และต ำแห่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก หนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของต ำแห่งนั้น

ข้อ ๔/๒ ต ำแห่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีระดับดังต่อไปนี้

- (1) ต ำแห่งประเภทบริหาร

- (ก) ระดับต้น
- (ข) ระดับกลาง
- (ค) ระดับสูง

(2) ต าแหน่งประเภทอ นวยการ

- (ก) ระดับต้น
- (ข) ระดับกลาง
- (ค) ระดับสูง

(3) ต าแหน่งประเภทวิชาการ

- (ก) ระดับปฏิบัติการ
- (ข) ระดับช านาญการ
- (ค) ระดับช านาญการพิเศษ
- (ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(4) ต าแหน่งประเภททั่วไป

- (ก) ระดับปฏิบัติงาน
- (ข) ระดับช านาญงาน
- (ค) ระดับอาวุโส การจัดพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทต าแหน่งและระดับต าแหน่ง ให้เป็นไปตาม

มาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก าหนด

(ข้อ ๔/๑ และ ข้อ ๔/๒ เพิ่มโดยประกาศ ก.ธ. เรื่อง ก าหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

ข้อ ๕ การก าหนดมาตรฐานของต าแหน่งและอัตราต าแหน่ง ให้จ าแนกต าแหน่ง

เป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดต าแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพ ของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยค านึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นประกอบกับลักษณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีขนาดแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก าหนด มาตรฐานทั่วไปตามวรรคหนึ่ง ให้ระบุชื่อต าแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ

หลักคุณสมบัติเฉพาะส าหรับต าแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จ าเป็น ตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จ าเป็นท้ายประกาศนี้

(ข้อ ๕ แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ธ. เรื่อง ก าหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

หมวด ๓

โครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ข้อ ๖ การจัดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้ค านึงถึง

หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพปริมาณและความยากง่ายของงานในแต่ละต าแหน่ง ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม
แก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอ านาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อัตราเงินเดือนและอัตรา
เงินประจำ ต ต าแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไป
ตามบัญชีอัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำ ต ต าแหน่งท้ายประกาศนี้ อัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและอัตรา
เงินประจำ ต ต าแหน่งของพนักงานครู

ส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและอัตราเงินประจำ ต ต าแหน่งที่ก าหนดไว้ใน
กฎหมาย ว่าด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยอนุโลม

(ข้อ ๖ แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ธ. เรื่อง ก าหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
(ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ และ (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗)

ข้อ ๗ ให้มีการจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการ
เสริมสร้างความมั่นคง สร้างขวัญและแรงจูงใจให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป
ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก าหนด

(ข้อ ๗ แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ธ. เรื่อง ก าหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วน
ท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

หมวด ๔

การสรรหาบุคคล

ข้อ ๘ การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ใช้
วิธีการ

สอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยค าเนินการในรูปคณะกรรมการและค านึงถึงความเป็นธรรม และความ
เสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้เหมาะสมกับต าแหน่งตาม
วัตถุประสงค์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อ ๙ การสอบแข่งขัน อย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์และวิธีการ
ดังนี้

(1) หลักสูตรการสอบแข่งขัน อย่างน้อยต้องมี ๓ ภาค คือ ภาคความรู้
ความสามารถทั่วไป

ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะต าแหน่งและภาคความเหมาะสมกับต าแหน่ง

(2) การก าหนดหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขันและวิธีค านึงการเกี่ยวกับการ
สอบแข่งขัน

ตลอดจนเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การน ารายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในต าแหน่งหนึ่งไปขึ้น
บัญชี เป็นผู้สอบแข่งขันได้ในต าแหน่งอื่นและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

(3) ผู้สมัครสอบแข่งขันในต าแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและ
คุณสมบัติเฉพาะ

ส าหรับต าแหน่งที่ก าหนดไว้ในมาตรฐานของต าแหน่งนั้น การค านึงการสอบแข่งขัน ให้ค านึงการเป็น
การทั่วไปอย่างเปิดเผย โปร่งใส

สามารถตรวจสอบได้ โดยค านึงถึงหลักวิชาการวัดผล การประกาศผลการสอบให้ค านึงการอย่างเปิดเผย
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่น ซึ่งมีหลักสูตร หลักเกณฑ์ และมาตรฐานการสอบเทียบเท่ากับมาตรฐานของ
ก.พ. มาบรรจุเข้ารับราชการได้โดยความยินยอมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการนั้น และ
เป็นไปตาม ความสมัครใจของผู้สอบแข่งขันได้ตามล าดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้และต้องเป็นบัญชีผู้
สอบแข่งขันต าแหน่ง เดียวกับต าแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการ เว้นแต่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ

พนักงานส่วนท้องถิ่น ก าหนด เป็นอย่างอื่น **ข้อ ๑๐** การคัดเลือก ให้ค านึงถึงความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ

ให้เหมาะสมกับต าแหน่ง และต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น การด าเนินการคัดเลือกอาจจะท าโดยการสอบสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือทดลองปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างก็ได้ และให้ค านวณในข้อ ๙ (๒) และข้อ ๙ วรรคสอง มาใช้บังคับในกรณีดังกล่าวด้วย การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ช านาญการ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก าหนด ในกรณีที่มิได้มีเหตุพิเศษไม่จ าเป็นต้องด าเนินการสอบแข่งขัน อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ด ารงต าแหน่งได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก าหนด โดยค านึงถึงมาตรฐานที่ ก.พ. ก าหนดด้วย

หมวด ๕

การแต่งตั้งและการให้พ้นจากต าแหน่ง ข้อ ๑๑ การบรรจุและแต่งตั้งให้ด

ารงต าแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นต าแหน่งใด

ให้ค านึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะส าหรับต าแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความ จ าเป็นอื่น ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในต าแหน่งนั้นตามลักษณะงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และการแต่งตั้ง

ให้ด ารงต าแหน่ง ให้บรรจุและแต่งตั้ง จาก

(1) ผู้สอบแข่งขันได้ตามล าดับที่การขึ้นบัญชี ตามข้อ ๙ (๒)

(2) ผู้ได้รับคัดเลือก ตามข้อ ๑๐

(3) กรณีอื่นตามที่ ก าหนดไว้ในกฎหมาย หรือตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลาง

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก าหนด **ข้อ ๑๒** การย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ไปด ารงต าแหน่งใด ให้เป็นไปตาม

คุณสมบัติเฉพาะ ส าหรับต าแหน่งนั้น โดยค านึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อประโยชน์แก่การบริหารงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น การย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ด ารงต าแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ด ารงต าแหน่งอื่น

ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งเดียวกัน ต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ด ารงต าแหน่งในระดับเดียวกัน

เว้นแต่กรณีการย้ายไปแต่งตั้งให้ด ารงต าแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ต้องเป็นไปตามความสมัครใจของ

พนักงาน ส่วนท้องถิ่นผู้นั้นและเป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ก าหนด

ข้อ ๑๓ การโอน การรับโอน พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งไม่ใช่ ข้าราชการการเมือง หรือข้าราชการวิสามัญ สามารถกระท ำได้เพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น การโอน การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการ

หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก าหนดหลักเกณฑ์ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีโอกาสโอนไปปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการการเมือง หรือ

ข้าราชการวิสามัญมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น อาจท าได้ถ้าเจ้าตัวสมัครใจ โดยผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมายที่จะรับโอนท าคความตกลงกับผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการหรือหน่วยงานสังกัดเดิม

แล้วเสนอเรื่องให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ

การรับโอน ให้รับโอนมาแต่งตั้งให้ด ารงต าแห่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมและรับเงินเดือน

ในชั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม เว้นแต่การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก าหนด เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการของผู้ที่โอนมาในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการ ตามกฎหมายอื่นนั้น เป็นเวลาราชการในสังกัดใหม่ด้วย

ข้อ ๑๔ การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ด ารงต าแห่งในระดับที่สูงขึ้น

ให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะส าหรับต าแห่ง ผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรม และจริยธรรม

ประวัติการปฏิบัติราชการ และการผ่านหลักสูตรอบรมตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก าหนด โดยให้ค านึงถึงประโยชน์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงจะได้รับ การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ด ารงต าแห่งในระดับที่สูงขึ้น

ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกให้ด ารงต าแห่งนั้น

(ข้อ ๑๔ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ธ. เรื่อง ก หนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล

ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

ข้อ ๑๕ การออกจากราชการของพนักงานส่วนท้องถิ่น นอกจากเป็นไปตามมาตรฐาน

ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก าหนดไว้แล้ว พนักงานส่วนท้องถิ่นออกจากราชการเมื่อ

- (1)ตาย
- (2)ลาออก และได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (3)เป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตาม ข้อ ๓

หมวด ๖

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ ๑๖ ให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก าหนด **ข้อ ๑๗** พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการถือว่าผู้นั้นมีความชอบจะได้รับบ านแห่งความชอบซึ่งอาจเป็นค าชเมขย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล ประโยชน์ตอบแทน

อื่น หรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณี ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ก หนด

ข้อ ๑๘ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณา โดยค ำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก หนด การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในหลักเกณฑ์ให้มี คณะกรรมการขึ้นพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมาตรฐานทั่วไป ที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก หนด ส ำหรับโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณี พิเศษ ให้เป็นตามมาตรฐานทั่วไปที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก หนด โดยค ำนึงถึงมติคณะรัฐมนตรีในเรื่อง ดังกล่าว

(ข้อ ๑๘ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ธ. เรื่อง ก หนดมาตรฐานกลางการบริหารงาน บุคคล ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

ข้อ ๑๙ การพัฒนาบุคคล ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็น พนักงาน ส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติ ราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ แนวทาง ปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะท ำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการแต่งตั้ง ให้ด ำรงต ำแหน่งทางบริหาร ควรจัดให้มีการพัฒนาพนักงาน ส่วนท้องถิ่นผู้จะได้รับการเลื่อนต ำแหน่งเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะท ำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในต ำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นสนับสนุนให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย

ข้อ ๒๐ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน พัฒนาพนักงาน ส่วนท้องถิ่น เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเหมาะกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ค ำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยง ผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและ จริยธรรมตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดท ำการประเมินอย่าง น้อย ปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอท ำปรีกษาด้วย

(ข้อ ๒๐ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ธ. เรื่อง ก หนดมาตรฐานกลางการบริหารงาน บุคคล ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

วินัย การรักษาวินัย และการด าเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๑ พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องรักษาวินัยตามที่ก าหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ

โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ข้อห้ามและข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ให้มีมาตรฐานเดียวกับที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน **ข้อ ๒๒** ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย

ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระท ามผิดวินัย และด าเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควร กล่าวหาว่ากระท ามผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระท ามผิดวินัย **ข้อ ๒๓** พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัย

ผู้นั้นเป็นผู้กระท ามผิดวินัยจึงต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษ ทั้งนี้ การลงโทษทางวินัยให้มีมาตรฐานเดียวกับที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน **ข้อ ๒๔** การด าเนินการทางวินัยแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควร

กล่าวหาว่ากระท ามผิดวินัย ให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เว้นแต่ เป็นกรณีที่ไม่จ าเป็น ต้องสอบสวน ซึ่งไม่ท ำให้เสียความเป็นธรรมและจะสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาก็ได้

การสอบสวนตามวรรคหนึ่ง อย่างน้อยต้องมีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหามีโอกาสชี้แจงและน าสืบแก้ข้อ กล่าวหา และ การให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหาท ำที่ปรึกษาหรือทนายความเข้าฟังในการชี้แจงหรือให้ปาก ค ของตน กระบวนการสอบสวนให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก าหนด

ข้อ ๒๕ ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและมีให้เป็นไปโดยพยาบาท

โดยอคติ หรือโดยโทสจริตหรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด การลงโทษพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ท ำเป็นค าสั่ง ในค าสั่งลงโทษให้แสดงข้อเท็จจริง

พฤติการณ์การกระท ามผิด ข้อกฎหมายและข้อพิจารณา ทั้งนี้ ให้ระบุสิทธิในการอุทธรณ์และระยะเวลาส าหรับ การอุทธรณ์ไว้ในค าสั่งลงโทษด้วย **ข้อ ๒๖** พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระท ำหรือละเว้น

กระท ำการใดที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระท ำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระท ำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว เว้นแต่ออกจากราชการเพราะตายก็ให้มีการสืบสวนหรือพิจารณาและ ด าเนินการทางวินัย ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ

ข้อ ๒๗ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ด าเนินการทางวินัยหรือสั่งให้พนักงานส่วนท้องถิ่นออกจากราชการไปแล้ว ให้มีการรายงานการด าเนินการทางวินัยหรือการสั่งให้ออกจากราชการดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาตามล าดับชั้น เพื่อพิจารณาหรือตรวจสอบตามอ านาจหน้าที่ที่ก าหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ

หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ก หนด ข้อ ๒๘ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือ ข้าราชการ

ตามกฎหมายอื่น ผู้ใดมีกรณีกระท าคติวินัยอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุให้ผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้น ค ำเนินการทางวินัยต่อไปได้

หมวด ๘ การอุทธรณ์

ข้อ ๒๙ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยให้มีสิทธิอุทธรณ์ได้ หลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์ ให้เป็นไปตาม มาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก หนด และอย่างน้อยต้องมี สารส าคัญในเรื่อง สิทธิในการอุทธรณ์ สิทธิในการคัดค้านผู้พิจารณาอุทธรณ์ด้วยเหตุอันสมควร สิทธิในการ ขี้แจงหรือแถลงข้อเท็จจริงเพิ่มเติมตามความจ ำเป็น สิทธิการถอนอุทธรณ์ และการก ำหนดระยะเวลาการ พิจารณาอุทธรณ์ ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม

ข้อ ๓๐ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือ ข้าราชการ ตามกฎหมายอื่น ผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุและผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่โอนมานั้นแต่ยังมิได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามกฎหมายดังกล่าว หรือได้ใช้สิทธิอุทธรณ์แต่การพิจารณายังไม่แล้วเสร็จ ก็ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ หรือมีสิทธิได้รับการพิจารณา อุทธรณ์ต่อไปได้แล้วแต่กรณี

หมวด ๙ การร้องทุกข์

ข้อ ๓๑ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือเห็นว่าผู้บังคับบัญชา ใช้อ ำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือมีความคับข้องใจ อันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ หลักเกณฑ์และวิธีการร้องทุกข์และ การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตาม มาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก หนด โดยมีหลักประกันและ หลักเกณฑ์พื้นฐานเช่นเดียวกับหลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ เว้นแต่การร้องทุกข์ กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อ ำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อ ตนให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน อาจก ำหนด ขั้นตอนการท ำความเข้าใจกันระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นกับผู้บังคับบัญชาเพื่อแก้ปัญหาในขั้นต้นก่อน ก็ได้

หมวด ๑๐ การบริหารงานบุคคลของพนักงานครูส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๓๒ พนักงานครูส่วนท้องถิ่น ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งด ำรงต ำแหน่ง เป็นผู้สอนประจำ ำในสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือด ำรงต ำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่เป็น ผู้บริหาร หรือให้การศึกษาในสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือด ำรงต ำแหน่งที่มีหน้าที่ เกี่ยวกับการ ให้การศึกษาซึ่งไม่สังกัดสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นน ำกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการครูในส่วนที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูส่วนท้องถิ่น โดยอนุโลม

บริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของลูกจ้างในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้น าข้อก าหนดในประกาศฉบับนี้มาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๔ ผู้ใดเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นวิสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ หรือพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖ ประกอบกับพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๑๙ อยู่ในวันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นวิสามัญตามกฎหมายนั้นต่อไป

ข้อ ๓๕ การใดที่ได้ด าเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ใช้อยู่ก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับและมีได้ก าหนดไว้ในประกาศฉบับนี้ ให้ใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔

นายอาษา เมฆสวรรค์

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

**หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๘ ตอนพิเศษ ๖๒ ง ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๔๔