



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง  
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล  
ของเทศบาล

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง

โทร. 0-7461-5667, 0-7461-7961-2 [www.ptlocal.org](http://www.ptlocal.org)



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง  
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล  
ของเทศบาล

\*\*\*\*\*

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสม  
ของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 บัญญัติให้  
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหาร  
งานบุคคล สำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร และ  
อำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับ  
พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 ประกอบมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ  
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ  
เทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดพัทลุง  
ในการประชุมครั้งที่ 9 / 2545 เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2545 ได้มีมติประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และ  
เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง  
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล"

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ภายใต้บทกำหนดในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับ  
พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด บรรดา  
พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใด ที่เกี่ยวกับการ  
บริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลในส่วนที่มีกำหนดไว้แล้วในประกาศนี้  
หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทกำหนดตามประกาศนี้ ให้ใช้บทกำหนดในประกาศนี้แทน



ข้อ 4 ในประกาศนี้

" ก.ท. " หมายความว่า คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

" ก.ท.จ. " หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

" พนักงานเทศบาล " หมายความว่า พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาล และให้หมายความรวมถึงพนักงานครูเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลอื่นที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลและเทศบาลนำมาจัดเป็นเงินเดือน

" พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น " หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ใช่พนักงานเทศบาล โดยมีกฎหมายจัดตั้งขึ้น ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

" ข้าราชการประเภทอื่น " หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และข้าราชการประเภทอื่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น นอกจากพนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น

ข้อ 5 ให้ประธานกรรมการพนักงานเทศบาล รักษาการตามประกาศนี้ และให้มีอำนาจตีความหรือวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

หมวด 1

คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม

ข้อ 6 ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (4) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(5) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือ จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่ ก.ท. ประกาศกำหนด ดังนี้

- (ก) โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
- (ข) วัณโรคในระยะอันตราย
- (ค) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
- (ง) โรคติดยาเสพติดให้โทษ
- (จ) โรคพิษสุราเรื้อรัง

(6) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลตาม กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

- (7) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม
- (8) ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (9) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (10) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำ ความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(11) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วย งานอื่นของรัฐ

(12) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามมาตรฐาน ทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

(13) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามมาตรฐานทั่วไป หรือ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

(14) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ

ข้อ 7 ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ซึ่งขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้อง ห้ามตามข้อ 6 ก.ท.จ. อาจพิจารณายกเว้นให้สามารถเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลได้ ในกรณี ดังนี้

- (1) ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 6 (7) (9) (10) และ (14)
- (2) ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 6 (11) (12) ซึ่งได้ออกจากงานหรือราชการเกินสองปี

แล้ว และมีใช้กรณีออกเพราะกระทำผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่



(3) ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 6 (13) ซึ่งได้ออกจากงานหรือราชการเกินสามปีแล้ว และมีใช้กรณีออกเพราะกระทำผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่

ข้อ 8 ผู้ที่เป็นพนักงานเทศบาลต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 6 ตลอดเวลาที่รับราชการ เว้นแต่คุณสมบัติตามข้อ 6 (6) หรือได้รับการยกเว้นในกรณีขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 7

ข้อ 9 การพิจารณายกเว้นกรณีการขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 7 ของ ก.ท.จ. ให้พิจารณาถึงความจำเป็นและประโยชน์ของทางราชการที่จะได้รับ และมติของ ก.ท.จ. ในการประชุมปรึกษา ยกเว้นคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามดังกล่าว ให้ ก.ท.จ. ประชุมพิจารณาลงมติ โดยจะต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของจำนวนกรรมการในที่ประชุม และการลงมติให้กระทำโดยลับ

ข้อ 10 ในการขอยกเว้นและการพิจารณายกเว้นในกรณีการขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามที่ ก.ท.จ. อาจพิจารณายกเว้นให้เข้ารับราชการได้ สามารถดำเนินการดังนี้

(1) ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม ในกรณีที่ จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล และเป็นกรณีที่ ก.ท.จ. อาจพิจารณายกเว้นได้ และผู้นั้นประสงค์จะขอให้ ก.ท.จ. พิจารณายกเว้นในกรณีขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม เพื่อจะเข้ารับราชการ โดยมีผู้มีเกียรติอันควรเชื่อถือได้ไม่น้อยกว่าสองคนเป็นผู้รับรองความประพฤติ ยื่นคำขอ และหนังสือรับรอง ตามแบบท้ายประกาศนี้ พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง

(2) การขอให้ ก.ท.จ. พิจารณายกเว้นในกรณีขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามเพื่อสมัครกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล จะยื่นคำขอต่อเลขาธิการ ก.ท.จ. หรือนายกเทศมนตรีของเทศบาลที่ผู้นั้นประสงค์จะเข้ารับราชการ ก็ได้

(3) ในกรณีที่มีผู้นั้นยื่นคำขอต่อเลขาธิการ ก.ท.จ. ให้ส่งเรื่องให้นายกเทศมนตรีพิจารณา หรือ กรณียื่นต่อนายกเทศมนตรีให้นายกเทศมนตรี พิจารณา และถ้าต้องการจะรับผู้นั้นคำขอนั้นเข้ารับราชการ ก็ให้ดำเนินการสอบสวนเพื่อให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการรับราชการ หรือการทำงาน การประกอบคุณงามความดี ความผิดหรือความเสื่อมเสีย และความประพฤติของผู้นั้น โดยให้สอบสวนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน และผู้มีเกียรติซึ่งอยู่ใกล้ชิดอันควรเชื่อถือได้ แล้วพิจารณาอีกชั้นหนึ่งว่ายังต้องการ จะรับผู้นั้นเข้ารับราชการหรือไม่ ถ้าต้องการรับก็ให้แจ้งและส่งเรื่อง การสอบสวนดังกล่าวพร้อมทั้งเอกสาร หลักฐานการสอบสวนนั้นให้เลขาธิการ ก.ท.จ. ดำเนินการต่อไปและหากนายกเทศมนตรีไม่ต้องการรับผู้นั้นเข้ารับราชการให้แจ้งเป็นหนังสือให้ผู้นั้นและเลขาธิการ ก.ท.จ. ทราบ



(4) ในกรณีที่นายกเทศมนตรี ไม่แจ้งผลการพิจารณาตามข้อ (3) ให้เลขานุการ ก.ท.จ. ทราบภายในหกเดือนนับแต่วันที่เลขานุการ ก.ท.จ. ส่งเรื่องไปให้ ถือว่าเทศบาลนั้นไม่ต้องการจะรับบรรจุ ให้เลขานุการ ก.ท.จ. ยุติเรื่องและแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้ยื่นคำขอทราบ

(5) เมื่อเลขานุการ ก.ท.จ. ได้รับเรื่องการสอบสวนตามข้อ (3) เห็นว่าข้อเท็จจริง และเอกสารหลักฐานเพียงพอที่จะประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ. ก็ให้ดำเนินการนำเสนอ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณา

(6) การขอยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม เพื่อสมัครสอบแข่งขันหรือเพื่อเข้ารับการศึกษาคัดเลือกเป็นพนักงานเทศบาล ให้ผู้ประสงค์จะเข้าเป็นพนักงานเทศบาลยื่นคำขอต่อเลขานุการ ก.ท.จ. ของเทศบาลที่ผู้นั้นมีความประสงค์ และให้เลขานุการ ก.ท.จ. รวบรวมข้อเท็จจริง และเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ให้เพียงพอที่จะประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ. แล้วดำเนินการนำเสนอ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณาลงมติลับตามข้อ (5)

(7) ในกรณีที่ ก.ท.จ. ได้พิจารณาลงมติสำหรับผู้ขอยกเว้นกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามรายใดและผู้นั้นไม่ได้รับการยกเว้น การขอให้ ก.ท.จ. พิจารณายกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอีก ผู้นั้นจะขอได้ต่อเมื่อเวลาได้ล่วงเลยไปแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี นับแต่วันที่ ก.ท.จ. ลงมติ

## หมวด 2

### การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ข้อ 11 การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายของเทศบาลหรือค่าใช้จ่ายของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูหรือข้าราชการอื่นแล้วแต่กรณี

ข้อ 12 ตำแหน่งพนักงานเทศบาลมี 3 ประเภท ดังนี้

(1) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(3) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะได้แก่ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป ดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งที่มีลักษณะงานวิชาชีพซึ่งต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิต่างอื่นปฏิบัติงานแทนได้ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด โดยมีองค์การตามกฎหมายทำหน้าที่ตรวจสอบกลั่นกรองและ



รับรองการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งลงโทษผู้กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบอาชีพดังกล่าว ซึ่งได้  
แก่ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพเฉพาะ ดังต่อไปนี้

- (1) วิชาชีพเฉพาะกายภาพบำบัด
- (2) วิชาชีพเฉพาะการทันตแพทย์
- (3) วิชาชีพเฉพาะการพยาบาล
- (4) วิชาชีพเฉพาะการแพทย์
- (5) วิชาชีพเฉพาะการสัตวแพทย์
- (6) วิชาชีพเฉพาะเภสัชกรรม
- (7) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมเครื่องกล
- (8) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมไฟฟ้า
- (9) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมโยธา
- (10) วิชาชีพเฉพาะสถาปัตยกรรม

(ข) ตำแหน่งที่มีลักษณะงานวิชาชีพซึ่งต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาใน  
ระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติแทนได้ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิต  
และทรัพย์สินของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด อีกทั้งเป็นงานที่ขาดแคลนกำลังคนในภาคราชการ ซึ่งได้แก่  
ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพเฉพาะ ดังต่อไปนี้

- (1) วิชาชีพเฉพาะรังสีการแพทย์
- (2) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมชลประทาน

(ค) ตำแหน่งที่มีลักษณะงานวิชาชีพซึ่งต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาใน  
ระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติแทนได้ และเป็นงานทางวิทยาศาสตร์และ  
เทคโนโลยี ซึ่งมีลักษณะในเชิงวิจัยและพัฒนา อีกทั้งเป็นงานขาดแคลนกำลังคนในภาคราชการซึ่งได้แก่  
ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพเฉพาะ ดังต่อไปนี้

- (1) วิชาชีพเฉพาะวิทยาการคอมพิวเตอร์

ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะได้แก่ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ซึ่งต้องปฏิบัติงานที่  
เป็นงานหลักของหน่วยงาน โดยอาศัยพื้นฐานของความรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝนทฤษฎีหรือหลักวิชา  
อันเกี่ยวข้องกับงาน และเป็นงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน งานอนุรักษ์ตามภารกิจ หรือ  
งานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์เป็นอย่างสูงเฉพาะด้านอันเป็นที่ยอมรับ  
ในวงการศึกษาหรือวงการด้านนั้น ๆ ซึ่งได้แก่ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน  
ดังต่อไปนี้

- (1) ด้านการผังเมือง
- (2) ด้านการฝึกอบรม
- (3) ด้านการสืบสวนสอบสวน

าว ซึ่งได้

- (4) ด้านตรวจสอบบัญชี
- (5) ด้านนิติการ
- (6) ด้านโบราณคดี
- (7) ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน
- (8) ด้านวิชาการคลัง
- (9) ด้านวิชาการบัญชี
- (10) ด้านวิชาการพัฒนาชุมชน
- (11) ด้านวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์
- (12) ด้านวิชาการสัตวบาล
- (13) ด้านวิชาการสาธารณสุข
- (14) ด้านวิชาการสิ่งแวดล้อม
- (15) ด้านวิชาการสุขาภิบาล
- (16) ด้านวิศวกรรม
- (17) ด้านอื่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

ใน  
ชีวิต  
ได้แก่

ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง

(ก) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไปที่มี

ฐานะและหน้าที่ในการบริหารงานเป็น

- (1) ปลัดเทศบาล
- (2) หัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากองในเทศบาล

ใน  
ตรีและ  
ได้แก่

(ข) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลางได้แก่ ตำแหน่งระดับ 8 ที่มีฐานะ

และหน้าที่ในการบริหารงานเป็น

- (1) ปลัดเทศบาล
- (2) รองปลัดเทศบาล
- (3) ผู้อำนวยการกอง หรือ หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกอง

ปฏิบัติงานที่  
วิชา  
หรือ  
ยอมรับ  
กะด้าน

สำหรับตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลให้กำหนดประเภทและสายงานได้ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล มี 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

- (1) ตำแหน่งประเภททั่วไป
- (2) ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (ชช.) ได้แก่ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป

ที่ผ่านการประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการเฉพาะตัว ที่ต้องปฏิบัติงานที่เป็นหลักของ  
หน่วยงาน โดยอาศัยพื้นฐานของความรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝนทฤษฎีหรือหลักวิชาอันเกี่ยวข้องกับงาน  
และเป็นงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน หรืองานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถหรือ



ประเภทที่ ๑ เป็นอย่างสูงเฉพาะด้านอันเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวงการด้านนั้น ๆ และต้องให้ความ  
เกี่ยวกับเฉพาะด้านดังต่อไปนี้

(1.1) ด้านนิเทศกรรมการศึกษา

(1.2) ด้านบริหารสถานศึกษา

(3) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง ดังนี้

(3.1) ตำแหน่งบริหารระดับสูง ได้แก่ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ที่มีฐานะและ  
หน้าที่ในการบริหารงานเป็น หัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากองการศึกษาในเทศบาล

(3.2) ตำแหน่งบริหารระดับกลาง ได้แก่ตำแหน่งระดับ 8 ที่มีฐานะและหน้าที่ใน  
การบริหารงาน ดังต่อไปนี้

(3.2.1) ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย

(3.2.2) ผู้อำนวยการกองการศึกษา

(3.2.3) ศึกษาพิเศษ

(ข) สายงานของพนักงานครูเทศบาล มีดังนี้

(1) สายงานพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา ซึ่งได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาล ได้แก่สายงานดังต่อไปนี้

(1.1) สายงานผู้บริหารสถานศึกษา (ครู บ.)

(1.2) สายงานผู้สนับสนุนการสอน (ครู ส.)

(1.3) สายงานผู้สอน (ครู ป.)

(2) สายงานพนักงานครูเทศบาลที่ไม่สังกัดสถานศึกษา ซึ่งได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาล ได้แก่สายงานดังต่อไปนี้

(2.1) สายงานนักบริหารการศึกษา

(2.2) สายงานศึกษาพิเศษ

(2.3) สายงานสารวัตรนักเรียน

(2.4) สายงานเจ้าหน้าที่สันตนาการ

(2.5) สายงานบรรณารักษ์

(2.6) สายงานนักวิชาการศึกษา

(2.7) สายงานเจ้าพนักงานห้องสมุด

(2.8) สายงานเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน

(2.9) สายงานเจ้าหน้าที่ห้องสมุด

(2.10) สายงานเจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน

ข้อความ

ข้อ 13 ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลอาจมีได้ 9 ระดับ คือ ระดับ 1 ระดับ 2 ระดับ 3 ระดับ 4 ระดับ 5 ระดับ 6 ระดับ 7 ระดับ 8 และระดับ 9 โดยตำแหน่งระดับ 1 เป็นระดับต่ำสุดเรียงสูงขึ้นไปเป็นลำดับตามความยากและคุณภาพของงานจนถึงตำแหน่งระดับ 9 เป็นระดับสูงสุด

ะและ  
ที่ใน

ข้อ 14 การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ 15 การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใด ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกัน เข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงาน อยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

ข้อ 16 ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

- (1) นายกเทศมนตรี เป็นประธาน
- (2) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
- (3) ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- (4) พนักงานเทศบาลคนหนึ่งที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขาธิการ

ข้อ 17 ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา 3 ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้



(1) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา 3 ปี

(2) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(4) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ในมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(5) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ ใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

ข การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(6) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

ก เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

ข การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงาน และคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้



วงระยะ

ลา 3 ปี

ปูโน

นที่ขาด

หมาย

ช้

าลังคน

ะสม

แต่ละ

ณช้

การ

ราช

นชอบ

นึ่ง

จะ

1

↓

งนี้

เพื่อมิได้เกิดปัญหาอันสืบมา และเป็นภาระประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของ  
รัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและ  
ความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถ  
รองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

จ ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนิน  
การกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ย  
ตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ข การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์  
ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญ  
กับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจาก  
เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ.และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือจะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ 1-5 อย่าง  
ครบถ้วน รายละเอียดตามแบบแนบท้าย

(6) กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในระหว่างที่ยังไม่  
ครบกำหนดระยะเวลาของแผนให้ทำได้ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ 18 เมื่อ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใด  
ระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ตามข้อ 14 แล้วให้เทศบาลพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณ  
เพิ่มในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้เทศบาลรายงาน  
ก.ท.จ. เพื่อจะได้รายงาน ก.ท. เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานกับสำนักงบประมาณในการจัดสรร  
เงินงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน และเมื่อ  
ได้รับจัดสรรงบประมาณสำหรับอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวแล้วให้หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรร  
อัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงบประมาณ เป็นผู้พิจารณาจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่ง  
ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ 19 หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัด  
สถานศึกษา ให้ดำเนินการ ดังนี้

- (1) โรงเรียนมีการจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือหลายระดับ ดังนี้
  - ระดับก่อนประถมศึกษา - ระดับมัธยมศึกษา
  - ระดับประถมศึกษา - ระดับอาชีวศึกษา

(2) ห้องเรียนกำหนดให้มีนักเรียนห้องละ 40 คน เศษที่เหลือถ้าเกิน 10 คนขึ้นไปให้  
จัดเพิ่ม 1 ห้องเรียน (ยกเว้นระดับก่อนประถมศึกษา ให้มีนักเรียนห้องละ 30 คน)



(3) บุคลากรในโรงเรียนมี 3 สายงาน คือ

- สายงานผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน (ครู บ.)
- สายงานผู้สนับสนุนการสอน (ครู ล.)
- สายงานผู้สอน (ครู ป.)

(4) เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานอัตรากำลัง

(4.1) ผู้บริหารโรงเรียน

- กำหนดให้มีผู้บริหารโรงเรียน ๗ ละ 1 คน
- ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนต้องมีชั่วโมงปฏิบัติการสอนอย่างน้อยสัปดาห์ละ

5 ชั่วโมง ยกเว้นผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีจำนวนห้องเรียนรวม 24 ห้องขึ้นไป ผู้บริหารโรงเรียนไม่ต้องมีชั่วโมงทำการสอน

(4.2) ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

(4.2.1) กำหนดให้มีจำนวนผู้ช่วยผู้บริหาร ดังนี้

- โรงเรียนที่มีห้องเรียนรวม 11 ห้องเรียนลงมา ไม่มีผู้ช่วยผู้บริหาร
- โรงเรียนที่มีห้องเรียนรวมตั้งแต่ 12 - 23 ห้องเรียน มีผู้ช่วยฯ ได้ 1 คน
- โรงเรียนที่มีห้องเรียนรวมตั้งแต่ 24 - 35 ห้องเรียน มีผู้ช่วยฯ ได้ 2 คน
- โรงเรียนที่มีห้องเรียนรวมตั้งแต่ 36 - 47 ห้องเรียน มีผู้ช่วยฯ ได้ 3 คน
- โรงเรียนที่มีห้องเรียนรวมตั้งแต่ 48 ห้องเรียนขึ้นไป มีผู้ช่วยฯ ได้ 4 คน

(4.2.2) กำหนดให้ปฏิบัติงานด้านบริหาร ดังนี้

- โรงเรียนที่มีผู้ช่วยฯ 1 คน ผู้ช่วยฯ ต้องทำหน้าที่ทุกอย่างในโรงเรียน

ทั้งด้านวิชาการ บริหาร ปกครอง และบริการ

- โรงเรียนที่มีผู้ช่วยฯ 2 คน ก็จะแบ่งงานเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ

กับฝ่ายบริหาร ปกครองและบริการ

- โรงเรียนที่มีผู้ช่วยฯ 3 คน ก็จะแบ่งงานเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ

ฝ่ายบริหารกับฝ่ายปกครองและบริการ

- โรงเรียนที่มีผู้ช่วยฯ 4 คน ก็จะแบ่งงานเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ

ฝ่ายบริหาร ฝ่ายปกครองและฝ่ายบริการ

(4.2.3) ผู้ช่วยผู้บริหารทุกคนต้องมีชั่วโมงปฏิบัติการสอนอย่างน้อยสัปดาห์ละ

5 ชั่วโมง

(4.3) ครูสนับสนุนการสอน

(4.3.1) กำหนดให้มีตำแหน่งครูสนับสนุนการสอน 9 ตำแหน่ง ดังนี้

- ครูบรรณารักษ์

งเรียน

- ครูธุรการ
- ครูอนามัยโรงเรียน
- ครูโภชนาการ
- ครูการเงิน
- ครูโสตทัศนศึกษา
- ครูแนะแนว
- ครูพัสดุ
- ครูทะเบียนและวัดผล

ริละ  
มต้องมี

(4.3.2) กำหนดให้มีจำนวนครูสนับสนุนการสอน ดังนี้

บริหาร  
ได้ 1 คน  
ได้ 2 คน  
ได้ 3 คน  
ได้ 4 คน  
โรงเรียน

-	โรงเรียนที่มีห้องเรียน รวม 6 - 11 ห้อง	มีครูสนับสนุนการสอนได้ 1 คน
-	"	12 - 17 " 2 คน
-	"	18 - 23 " 3 คน
-	"	24 - 29 " 4 คน
-	"	30 - 35 " 5 คน
-	"	36 - 41 " 6 คน
-	"	42 - 47 " 7 คน
-	"	48 - 53 " 8 คน
-	"	54 - 59 " 9 คน
-	"	60 - 65 " 10 คน

ยวิชาการ  
ยวิชาการ  
ยวิชาการ  
ดาห์ละ

(4.3.3) ครูสนับสนุนการสอนทุกคนต้องมีชั่วโมงปฏิบัติการสอนอย่างน้อย

สัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง

(4.3.4) การที่จะให้มีครูสนับสนุนการสอนตำแหน่งใดในโรงเรียนให้ขึ้นอยู่กับ

ความจำเป็นและความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน

ในกรณีที่โรงเรียนกำหนดให้มีครูสนับสนุนการสอนมากกว่า 9 คน ให้โรงเรียนพิจารณาขอแต่งตั้งซ้ำกับตำแหน่งครูสนับสนุนการสอนทั้ง 9 ตำแหน่งข้างต้นได้ เช่น โรงเรียน ก. กำหนดให้มีครูสนับสนุนการสอนได้ 10 คน เมื่อบรรจุ 9 ตำแหน่งแล้วยังเหลืออีก 1 คน ถ้าโรงเรียนเห็นว่าครูโภชนาการที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบปริมาณงานมากก็อาจพิจารณาขอรับการบรรจุแต่งตั้งครูที่เหลือ 1 คน เป็นครูโภชนาการอีก 1 ตำแหน่งก็ได้

(4.4) ครูปฏิบัติการสอน (ผู้สอน)

กำหนดให้มีครูปฏิบัติการสอน (ผู้สอน) ได้จากการคำนวณ ดังนี้

- ครูระดับก่อนประถมศึกษา อัตราส่วนครู 1 คนต่อนักเรียน 23 คน
- ครูระดับประถมศึกษา อัตราส่วนครู 1 คนต่อนักเรียน 25 คน



- ครูระดับมัธยมศึกษา อัตราส่วนครู 1 คนต่อนักเรียน 25 คน
- ครูระดับอาชีวศึกษา อัตราส่วนครู 1 คนต่อนักเรียน 23 คน

(5) การคำนวณอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ข้างต้นให้เทศบาลใช้แบบรายงานการจัดอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาตามแบบทำยหลักเกณฑ์นี้ โดยจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ข้อ 20 ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ในกรณีที่ปรากฏว่าการกำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสมก็ดี การใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสมตามที่ ก.ท.จ. กำหนดก็ดี หรือลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งใดที่ ก.ท.จ. กำหนดเปลี่ยนแปลงไปก็ดี ก.ท.จ. อาจพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม ทั้งนี้ ก.ท.จ. จะมอบหมายให้เทศบาลดำเนินการแทน ก็ได้

ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ก.ท.จ. หรือเทศบาลที่ ก.ท.จ. มอบหมายมีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เทศบาลดำเนินการให้เป็นไปตามมติหรือคำสั่งนั้น

กรณีตำแหน่งใดซึ่งงบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้ ก.ท.จ. มีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือตัดโอนตำแหน่งหรือตัดโอนพนักงานเทศบาล หรือตัดโอนตำแหน่งและตัดโอนพนักงานเทศบาลที่เกินอยู่ในสถานศึกษาหนึ่งไปกำหนดในอีกสถานศึกษาหนึ่งของเทศบาลเดียวกัน หรือที่เกินอยู่ในเทศบาลใดไปกำหนดในเทศบาลอื่น ได้ตามความจำเป็น เมื่อยุบเลิกตำแหน่งหรือตัดโอนตำแหน่งแล้ว ให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อรายงาน ก.ท. ทราบต่อไป

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่งและวรรคสองต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท. ก่อน

ข้อ 21 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามข้อ 20 ก.ท.จ. หรือเทศบาลผู้ได้รับมอบหมายมีอำนาจเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลได้

ข้อ 22 การยุบเลิกตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ตามข้อ 20 ให้ดำเนินการ ดังนี้

- 1) การยุบเลิกตำแหน่ง หมายถึง การยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างและไม่มีความจำเป็นต่อเทศบาล
- 2) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง จะต้องดำเนินการเฉพาะตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครองตำแหน่งเท่านั้นเว้นแต่ในประกาศนี้จะกำหนดเป็นอย่างอื่น ได้แก่



(ก) ปรับปรุงตำแหน่ง หมายถึง การปรับปรุงสายงานของตำแหน่ง แต่อยู่ใน  
งานเดิม ส่วนราชการเดิม เช่น ปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3 (05-1-002) เป็น เจ้าพนักงานธุรการ  
2-4 เลขที่ตำแหน่งเดิม และงานเดิม ส่วนราชการเดิม เป็นต้น

(ข) ปรับขยายระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับขยายระดับตำแหน่งในสายงาน  
เดิม สังกัดงานและส่วนราชการเดิม เช่น ปรับขยายระดับ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-3 (03-4-003) เป็น  
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 4 เลขที่ตำแหน่ง งานและส่วนราชการเดิม เป็นต้น

(ค) ปรับลดระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับลดระดับตำแหน่งในสายงานเดิม  
สังกัดงานและส่วนราชการเดิม เช่น ปรับลดระดับ พยาบาลวิชาชีพ 6 (05-6-002) เป็นพยาบาลวิชาชีพ 3-5  
เลขที่ตำแหน่งงานและส่วนราชการเดิม เป็นต้น

(ง) ตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งในสายงานและระดับเดิม  
จากงานหนึ่งไปไว้ที่งานหนึ่ง เช่น ตัดโอนตำแหน่ง ช่างโยธา 1-3 (04-2-002) งานวิศวกรรม กองช่าง ไปไว้  
ในงานแผนที่ภาษี กองคลัง (03-2-02) เป็นต้น

(จ) เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งของ  
ตำแหน่งเดิม ในงานเดียวกัน เช่น เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่งของ เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร 3-5  
จาก 01-5-002 เป็น 01-5-001 เป็นต้น

(ฉ) ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การเกลี่ยตำแหน่งที่ว่างจากงาน  
หนึ่ง ไปไว้ที่งานหนึ่ง (ส่วนราชการเดียวกันหรือไม่ก็ได้) ซึ่งจะเป็นการปรับปรุง ทั้งชื่อตำแหน่งและเลขที่  
ตำแหน่ง เช่น เกลี่ยตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล 3-5 (05-2-002) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม  
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมไปเป็นนักวิชาการคลัง 3-5 (03-2-003) งานแผนที่ภาษี กองคลัง เป็นต้น

3) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการยุบเลิก  
ตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งตามข้อเสนอของเทศบาลหากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล  
เห็นชอบตามข้อเสนอของเทศบาลถือว่าคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบแล้ว หาก  
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอของเทศบาล และเทศบาลยืนยันข้อเสนอนั้นให้  
เสนอผ่านคณะกรรมการพนักงานเทศบาลให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบต่อไป

4) การพิจารณาขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง และเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงาน  
ประจำปี ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลเป็นเกณฑ์ หากมี  
เหตุผลและความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบฯ ก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

5) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งให้พิจารณาถึงเหตุผล  
และความจำเป็นในด้านปริมาณงานและ คุณภาพของงานเป็นสำคัญ

6) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง นอกจากจะ  
พิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว ให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำ และชั่วคราว  
ที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาหางานล้นมือ หรือปัญหาอื่นตามมา

คนที่ข้าง  
ท้ายหลัก  
เทศบาล  
มาสะสม  
งตำแหน่ง  
เสียใหม่ให้  
มอบหมาย  
เนินการให้  
าแห่ง  
บาลที่เกิน  
บาลใด  
เทศบาล  
ได้รับความ  
หรือ  
นเทศบาล  
นต่อ  
ม่มีคน



7) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้พิจารณาถึงความสำคัญกับความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย

8) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่ง และจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้นจึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ.และเอกสารต้องครบถ้วน กล่าวคือ จะต้องรายงาน ข้อมูลตามแบบ 1-6 อย่างครบถ้วน รายละเอียดตามแบบแนบท้าย

9) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 หรือ ระดับ 2 ในกรณีที่ตำแหน่งนั้นมีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่และผู้ครองตำแหน่งดังกล่าวมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ก็ให้สามารถปรับปรุงตำแหน่งนั้นได้

**ข้อ 23** การยุบเลิกตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ตัดโอนตำแหน่ง ตัดโอนพนักงานครูเทศบาล ตัดโอนตำแหน่งและตัดโอนพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้ดำเนินการ ดังนี้

- 1) การยุบเลิกตำแหน่ง หมายถึง การยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างและไม่มีความจำเป็นต่อเทศบาล
- 2) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งจะต้องดำเนินการเฉพาะตำแหน่งว่างที่ไม่มีผู้ครองตำแหน่งเท่านั้น เว้นแต่ในประกาศที่จะกำหนดเป็นอย่างอื่น ได้แก่
  - (ก) กวรวปรับปรุงตำแหน่งและระดับ หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งและระดับให้สูงขึ้นหรือต่ำลงในสายงานเดียวกัน โรงเรียนเดิม เช่น ปรับตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ 6 เป็นตำแหน่งผู้ช่วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 7 หรือปรับปรุงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 เป็นตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 ตำแหน่งเลขที่และโรงเรียนเดิม เป็นต้น
  - (ข) การปรับขยายระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับขยายระดับควบของตำแหน่งให้สูงขึ้น ในสายงานเดิม โรงเรียนเดิม เช่น ปรับขยายระดับตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ 5 เป็นตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ 6 ตำแหน่งเลขที่และโรงเรียนเดิม เป็นต้น รวมทั้งการปรับขยายในระดับควบเป็นนอกระดับควบด้วย เช่น ปรับขยายระดับตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 6-7 เป็นตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 8 ตำแหน่งเลขที่และโรงเรียนเดิม เป็นต้น
  - (ค) การปรับลดระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับลดระดับควบของตำแหน่งให้ต่ำลงในสายงานเดิม โรงเรียนเดิม เช่น ปรับลดระดับตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 เป็นตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 6 ตำแหน่งเลขที่และโรงเรียนเดิม เป็นต้น รวมทั้งการปรับลดนอกระดับควบเป็นตำแหน่งในระดับ



มาถึงความ  
มการ  
รณา ดังนั้น  
าวคือ จะ  
จะต้องราย  
ดับ 2 ใน  
บิตเฉพาะ  
ก็ให้  
ำแห่ง  
กให้  
เป็นต่อ  
ไม่มี  
ดับให้  
6 เป็น  
แห่ง  
ำแห่งให้  
5 เป็น  
ยายใน  
บ 6-7  
่งให้ต่ำลง  
าร์ย 2  
งในระดับ

ยกเว้น เช่น ปรับลดระดับตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 6 เป็นตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3-5 ตำแหน่งเลขที่ และโรงเรียนเดิม เป็นต้น

(ง) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งจากสายงานหนึ่ง โรงเรียนเดิม โดยเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งด้วย เช่น ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 7 ตำแหน่งเลขที่ 0000-2 โรงเรียน ก. เป็นตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 7 ตำแหน่งเลขที่ 00002-1 โรงเรียน ก. เป็นต้น และหมายความรวมทั้งการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่มีคนครองตำแหน่งด้วย

3) การตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การตัดโอนอัตราว่างจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งภายในเทศบาลหรือระหว่างเทศบาลในจังหวัด หรือระหว่างเทศบาลต่างจังหวัดและรวมทั้งการตัดโอนตำแหน่งต่างประเภทระหว่างพนักงานครูเทศบาลสายงาน ผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษาด้วย

4) การตัดโอนพนักงานครูเทศบาล หมายถึง การย้ายพนักงานครูเทศบาลจากตำแหน่งหนึ่งไปอีกตำแหน่งหนึ่ง ภายในเทศบาลหรือการโอน (ย้าย) จากเทศบาลหนึ่งไปยังอีกเทศบาลหนึ่งในจังหวัดเดียวกัน

5) การตัดโอนตำแหน่งและตัดโอนพนักงานครูเทศบาล หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งพร้อมตัวผู้ครองตำแหน่งจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง ภายในเทศบาล หรือระหว่างเทศบาลภายในจังหวัดรวมทั้งการตัดโอนตำแหน่งพร้อมตัวผู้ครองต่างประเภทระหว่างพนักงานครูเทศบาลสายผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาและระดับอาชีวศึกษาด้วย

6) อัตรากำลังเกินเกณฑ์ หมายถึง อัตรากำลังพนักงานครูเทศบาลที่มีอยู่จริงในปัจจุบันมากกว่าอัตรากำลังตามเกณฑ์มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

7) อัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ หมายถึง อัตรากำลังพนักงานครูเทศบาลที่มีอยู่จริงในปัจจุบันน้อยกว่าอัตรากำลังตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

8) ให้เทศบาลรายงานและคำนวณอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลทราบภายในเดือนมิถุนายนของทุกปี ทั้งนี้หากคำนวณแล้ว เทศบาลใดมีอัตรากำลังเกินเกณฑ์และเป็นอัตราว่าง ห้ามมิให้เทศบาลบรรจุและแต่งตั้งตัวบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้น

9) ให้เทศบาลขอความเห็นชอบการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบตามข้อเสนอของเทศบาล ถือได้ว่าคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบแล้ว หากคณะกรรมการพนักงาน



เทศบาลไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอของเทศบาล และเทศบาลยืนยันตามข้อเสนอเดิม ให้เสนอผ่านคณะกรรมการ  
พนักงานเทศบาลให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบต่อไป

10) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการตัดโอน  
ตำแหน่งตัดโอนพนักงานครูเทศบาล ตัดโอนตำแหน่งและตัดโอนพนักงานครูเทศบาล ที่เกินอยู่ในสถาน  
ศึกษาหนึ่งไปกำหนดในอีกสถานศึกษาหนึ่งของเทศบาลเดียวกันหรือที่เกินอยู่ในเทศบาลใดไปกำหนดใน  
เทศบาลอื่นในจังหวัดเดียวกันได้ตามความจำเป็นตามแบบทำยหลักเกณฑ์นี้

11) ให้นำหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงานประมาณ  
พิจารณา ตัดโอนอัตรารว่างจากเทศบาลที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปยังเทศบาลที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์  
ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดได้

ข้อ 24 ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังของเทศบาล หากเทศบาล  
มีเหตุผลความจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ  
ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ให้เทศบาลเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งต่อ ก.ท.จ.  
เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ 25 กรณีการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตามข้อ 22 และข้อ 23  
เป็นการกำหนดตำแหน่งสายงานใหม่ ซึ่งเป็นสายงานที่ ก.ท. ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง  
ของตำแหน่งสายงานนั้น ในการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ให้เทศบาล จัดทำร่างมาตรฐาน  
กำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น เสนอไปพร้อมกันด้วย ทั้งนี้ เพื่อแสดงให้เห็นทราบถึงประเภท  
ตำแหน่งชื่อตำแหน่งสายงาน ลักษณะงาน โดยทั่วไป หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงาน  
ที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. หากมีความเห็นชอบตามที่เทศบาลเสนอ ให้เสนอเรื่องขอ  
ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พร้อมความเห็นให้ ก.ท. พิจารณาให้  
ความเห็นชอบ

หาก ก.ท.จ. มีมติไม่เห็นชอบตามที่เทศบาลเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่  
ให้นำความที่กำหนดในข้อ 20 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 26 เมื่อเทศบาลได้รับความเห็นชอบในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามข้อ 22  
หรือข้อ 23 แล้วแต่กรณี ให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น โดยให้เทศบาลดำเนิน  
การแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตรากำลังของเทศบาลต่อไป

หมวด 3

อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น



ส่วนที่ 1

อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน

ข้อ 27 อัตราเงินเดือน อัตราเงินประจำตำแหน่งและการรับเงินประจำตำแหน่งของ พนักงานเทศบาล ให้นำกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดสำหรับข้าราชการ พลเรือนหรือข้าราชการครูแล้วแต่กรณีมาใช้บังคับโดยอนุโลม

การจ่ายเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งให้แก่พนักงานเทศบาล ให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการครูแล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

ข้อ 28 ให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งใด ระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนท้ายพระราชบัญญัติ เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 ดังนี้

- (1) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 1 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 1
- (2) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 2 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 2
- (3) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 3 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 3
- (4) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 4 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 4
- (5) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 5 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 5
- (6) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 6 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 6
- (7) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 7 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 7
- (8) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 8 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 8
- (9) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 9 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 9

ข้อ 29 พนักงานเทศบาลผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ระดับใด โดยได้รับเงินเดือน ในอันดับใดตามข้อ 28 ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น เว้นแต่

- (1) ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม
- (2) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพ และ ก.พ., ก.ค. หรือ

ก.ท. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพนั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในอันดับและขั้นใด ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ และขั้นที่ตามที่กำหนดในข้อ 30

(3) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น และ ก.พ., ก.ค. หรือ ก.ท. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือ สูงขึ้นนั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในอันดับ

โอน  
สถาน  
หนดใน  
ระมาณ  
ว่าเกณฑ์  
บาล  
ก.ท.จ.  
23  
แห่ง  
มาตรฐาน  
กท  
ขณะงาน  
เรื่องขอ  
การณาให้  
งเพิ่มใหม่  
มข้อ 22  
ลดำเนิน



และขั้นใด นายกเทศมนตรีหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายกเทศมนตรีอาจปรับให้ได้รับเงินเดือน  
ในอันดับและขั้นที่ตามที่กำหนดในข้อ 30

(4) ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใดที่ ก.ท. กำหนดในมาตรฐาน  
กำหนดตำแหน่งให้ตำแหน่งในสายงานนั้น ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับ  
ตำแหน่งระดับนั้น ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่ ก.ท. กำหนด

(5) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับที่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม กรณีที่เป็นการ  
แต่งตั้งเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่ได้รับอยู่เดิม หากเป็นกรณีที่เป็น  
การแต่งตั้ง โดยเป็นความประสงค์ของตัวพนักงานเทศบาล ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเงินเดือนสำหรับ  
ตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ในขั้นที่เทียบได้ตรงกันกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิม ตามตารางเทียบขั้นเงิน  
เดือนแต่ละอันดับที่พนักงานเทศบาล จะได้รับเมื่อได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท้ายประกาศนี้ แต่ถ้าผู้ซึ่ง  
ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนใน  
ขั้นสูงของอันดับเงินเดือน สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

(6) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด ถ้าได้รับเงินเดือนสูง  
กว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเงิน  
เดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่เทียบได้ตรงกันกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิม ตามตาราง  
เทียบขั้นเงินเดือนและอันดับที่พนักงานเทศบาลจะได้รับเมื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท้ายประกาศนี้

ข้อ 30 การกำหนดให้ผู้ซึ่งได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพ  
ตามข้อ 29 (2) และผู้ซึ่งได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ตาม  
ข้อ 29 (3) ได้รับเงินเดือนในอันดับใด และขั้นใด ให้พิจารณาดำเนินการดังนี้

(1) ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้น หรือสูงขึ้นต้องเป็นปริญญา  
หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ ก.พ. ก.ค. หรือ ก.ท. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง  
โดยให้พิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ ไม่ว่าพนักงานเทศบาลผู้ซึ่งจะได้รับปริญญา  
หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพดังกล่าวอยู่ก่อน หรือระหว่างเข้ารับราชการ หรืออยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติ  
หน้าที่ราชการ

(2) การปรับอัตราเงินเดือน ให้ได้รับตามคุณวุฒิไม่มีผลเป็นการปรับปรุงตำแหน่ง  
หรือเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และต้องให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าระดับและขั้นของอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับ  
ตามตารางกำหนดอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ท้ายประกาศนี้

(3) การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ต้องให้มีผลไม่ก่อนวันที่พนักงานเทศบาล  
ผู้นั้นสำเร็จการศึกษา และไม่ก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่จะขอปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับ  
ตามคุณวุฒินั้น รวมถึงไม่ก่อนวันที่ ก.พ. ก.ค. หรือ ก.ท. ได้กำหนดให้ปริญญาหรือประกาศนียบัตร  
วิชาชีพที่ได้รับมาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง



ในกรณีพนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมตามหลักเกณฑ์ว่าด้วย  
การลาของพนักงานเทศบาลนั้น การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้นั้น  
รายงานตัวต่อเทศบาลหลังสำเร็จการศึกษา

ในกรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นก่อนวันที่เข้ารับ  
ราชการ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิต้องมี  
ผลไม่ก่อนวันพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

ในกรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้น หรือสูงขึ้นหลังวันเข้ารับ  
ราชการและพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วโดยมิได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมตามวรรคสอง  
การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ  
เพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น

(4) การสั่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่ง โดยมีให้  
กำหนดหลังข้ามปีงบประมาณ

ในกรณีที่ได้เสนอเรื่องราวไว้ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณและไม่สามารถสั่งปรับให้ใน  
วันเริ่มต้นปีงบประมาณก็ให้สั่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ตั้งแต่วันเริ่มต้นปีงบประมาณ  
ทั้งนี้ให้ปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิก่อนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ 31 พนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในหมวดอื่น  
แห่งประกาศนี้ และได้กำหนดการให้ได้รับเงินเดือนเป็นอย่างอื่นไว้โดยเฉพาะ ให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นได้  
รับเงินเดือนตามที่กำหนดในหมวดนั้น

ข้อ 32 พนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาตำแหน่งใด ที่ ก.ท. กำหนดให้ได้รับ  
เงินเดือนหลายระดับ (ระดับควบ) เมื่อพนักงานครูเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งนั้นได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของ  
ระดับถัดไปให้นายกเทศมนตรี โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.สั่งให้ผู้นั้นให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไป

ข้อ 33 กรณีอื่นนอกจากที่ได้กำหนดในหมวดนี้ให้เสนอ ก.ท.จ. พิจารณานุมัติ  
เป็นราย ๆ ไป

ส่วนที่ 2  
ประโยชน์ตอบแทนอื่น

ข้อ 34 ให้เทศบาลจัดให้มีประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลเพื่อเป็นการ  
เสริมสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และเป็นสวัสดิการต่าง ๆ ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ทั้งนี้  
ให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือน หรือข้าราชการครูแล้วแต่กรณี



๒๒

ข้อ 35 เทศบาลที่บริหารจัดการการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น  
ดีหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ได้ต่ำกว่าที่กำหนดในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร  
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเทศบาลได้บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตาม  
เงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนด เทศบาลนั้นอาจกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานและลูกจ้างของเทศบาล  
เพิ่มอีกก็ได้

การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตามที่  
กำหนดในวรรคหนึ่ง ต้องมีลักษณะเป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และเป็นการจ่ายในลักษณะของสวัสดิ  
การสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล โดยให้นำเงินในส่วนที่เหลือจากกรณีค่าใช้จ่าย  
เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่สูงกว่าร้อยละสี่สิบ ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ  
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาใช้ แต่ทั้งนี้วงเงินค่าประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานหรือ  
ลูกจ้างที่ได้รับแต่ละคนต้องไม่เกิน 5 เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข้อ 36 เทศบาลอาจกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง  
ของเทศบาลตามข้อ 35 ได้ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นประเภทเพิ่มขึ้นใหม่นอกเหนือจากประเภทตาม  
ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นประกาศกำหนด และกำหนดอัตราค่าตอบ  
แทน ตลอดทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นประเภทใหม่นั้น

(2) กำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นในลักษณะเป็นเงินเพิ่มพิเศษจากรายการประโยชน์  
ตอบแทนอื่นที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นประกาศกำหนด

ข้อ 37 เมื่อเทศบาลกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นตามข้อ 36 แล้ว ให้เสนอเรื่องให้  
ก.ท.จ. พิจารณา ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ให้คำนึงถึงสิทธิ สวัสดิการของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง  
ที่ได้รับความจำเป็น ความเหมาะสม งบประมาณรายได้ของเทศบาล

ให้ ก.ท.จ. เสนอเรื่องการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นตามวรรคหนึ่ง และความเห็นให้  
ก.ท. พิจารณา เมื่อ ก.ท. พิจารณาและมีมติให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีประกาศใช้บังคับ  
ต่อไป

ข้อ 38 การปรับปรุงการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลหรือลูก  
จ้างของเทศบาลตามข้อ 36 (1) ให้มีอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นหรือลดลงจากที่กำหนดไว้เดิม หรือการ  
ยกเลิกการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้น ให้เทศบาลดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในข้อ 37 โดยอนุโลม

ข้อ 39 การปรับปรุงการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นในลักษณะเป็นเงินเพิ่มพิเศษจาก  
รายการประโยชน์ตอบแทนอื่นที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นประกาศกำหนด  
ตามข้อ 36 (2) ให้มีอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นหรือลดลงจากที่กำหนดไว้เดิม ให้เทศบาลดำเนินการตามที่



กำหนดไว้ในข้อ 37 โดยอนุโลม เว้นแต่ การกำหนดให้มีอัตราค่าตอบแทนลดลงต่ำกว่าอัตราที่กฎหมาย หรือระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนจะได้รับ หรือการยกเลิกการกำหนดประโยชน์ตอบแทน ที่นั้น จะกระทำมิได้

ข้อ 40 ในกรณีที่เทศบาลกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลและ ลูกจ้างของเทศบาลตามข้อ 36 แล้ว หากปรากฏว่าเทศบาลนั้นไม่สามารถบริหารจัดการการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้เป็นไป ตามที่กฎหมายกำหนดให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการปรับปรุง หรือยกเลิกการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นที่กำหนดตามข้อ 36 (1) และ (2) เป็นลำดับแรก

การปรับปรุงหรือยกเลิกการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในข้อ 38 หรือข้อ 39 โดยอนุโลม

ข้อ 41 พนักงานเทศบาลอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตามที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ 42 การกำหนดให้พนักงานครูเทศบาลได้รับเงินเดือนเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุ พิเศษของครูการศึกษาพิเศษและครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วมดำเนินการ ดังนี้

- 1) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษนี้ให้เรียกโดยย่อว่า เงิน "พ.ค.ศ."
- 2) คำว่า เงิน "พ.ค.ศ." หมายความว่า เงินเพิ่มพิเศษที่จ่ายควบกับเงินเดือนแก่ครู

การศึกษาพิเศษ และหรือครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม "คนพิการ" หมายความว่า คนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวงสาธารณสุข ออกตามความในมาตรา 4 และมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

"ครูการศึกษาพิเศษ" หมายความว่า พนักงานครูเทศบาลซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูสอนคน พิการตามประเภทที่กำหนดไว้ และได้ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนในสถานศึกษาที่เปิดสอนเฉพาะคนพิการ ของทางราชการ และหรือในความควบคุมของทางราชการ

"ครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม" หมายความว่า พนักงานครูเทศบาลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ เป็นครูสอนคนพิการซึ่งเรียนร่วมในโรงเรียนสอนคนปกติและได้ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนหรือปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในสถานศึกษาของทางราชการ และหรือในความควบคุมของทางราชการ

"ครูประจำชั้นพิเศษ" หมายความว่า พนักงานครูเทศบาลซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูสอน คนพิการ โดยแยกทำการสอนเป็นห้องเด็กพิเศษโดยเฉพาะและทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้น

"ครูเสริมวิชาการ" หมายความว่า พนักงานครูเทศบาลซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูสอน คนพิการอยู่ประจำห้องเสริมวิชาการศึกษาพิเศษ มีหน้าที่สอนเสริม ช่วยเหลือแก้ไขปัญหา และพัฒนา ทักษะด้านสติปัญญา อารมณ์สังคม และร่างกายให้แก่คนพิการที่เรียนในชั้นเรียนร่วมกับคนปกติ

อื่น  
บริหาร  
ตาม  
เทศบาล  
ตามที  
สวัสดิ  
ย  
บียบ  
นหรือ  
ลูกจ้าง  
ตาม  
อบ  
นโยบาย  
องให้  
ลูกจ้าง  
เห็นให้  
บังคับ  
หรือลูก  
การ  
อนุโลม  
เศษจาก  
กำหนด  
ตามที่



"ครูประจำชั้นเรียนร่วม" หมายความว่า พนักงานครูเทศบาลซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูสอน  
คนพิการและหรือปฏิบัติงานในชั้นเรียนให้กับคนปกติที่มีคนพิการเรียนร่วมทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้น และ  
ปฏิบัติหน้าที่ครูเสริมวิชาการให้แก่คนพิการด้วย

"ครูเดินสอน" หมายความว่า พนักงานครูเทศบาลซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูสอนคนพิการอยู่  
ประจำศูนย์เสริมวิชาการศึกษาพิเศษ มีหน้าที่สอนเสริมช่วยเหลือแก้ไขปัญหา และพัฒนาทักษะด้านสติ  
ปัญญาอารมณ์สังคมและร่างกายให้แก่คนพิการที่เรียนในชั้นเรียนร่วมกับคนปกติในโรงเรียนที่อยู่ในบริเวณ  
ใกล้เคียงกัน

3) ครูการศึกษาพิเศษซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับเงิน "พ.ค.ศ." จะต้องมิวุฒิปริญญาทาง  
การศึกษาพิเศษหรือเป็นผู้ผ่านการอบรมด้านการศึกษาพิเศษ ตามหลักสูตรที่ ก.ค. รับรอง โดยมีเวลาทำ  
การสอน ดังนี้

(ก) พนักงานครูเทศบาลตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา  
และได้ปฏิบัติหน้าที่ครูการศึกษาพิเศษ ต้องมีเวลาทำการสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 18 คาบ (คาบละ  
50 นาที)

(ข) พนักงานครูเทศบาลตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาใน  
หน่วยงานทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษาในโรงเรียนที่เปิดสอนเฉพาะ  
คนพิการ และได้ปฏิบัติหน้าที่ครูการศึกษาพิเศษ ต้องมีเวลาทำการสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 8 คาบ  
(คาบละ 50 นาที)

(ค) พนักงานครูเทศบาลตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วย  
งานทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าสถานศึกษาในโรงเรียนที่เปิดสอนเฉพาะคนพิการและได้  
ปฏิบัติหน้าที่ครูการศึกษาพิเศษต้องมีเวลาทำการสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 5 คาบ (คาบละ 50 นาที)

4) ครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับเงิน "พ.ค.ศ." กรณีเรียน  
ร่วม ได้แก่ ครูการศึกษาพิเศษที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูประจำชั้นพิเศษ ครูเสริมวิชาการ ครูเดินสอนที่มี  
เวลาทำการสอนและหรือมีเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเกี่ยวกับการศึกษาของคนพิการ  
ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 18 คาบ (คาบละ 50 นาที) หรือครูประจำชั้นเรียนร่วมที่มีเวลาทำการสอน  
และหรือมีเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้กับคนปกติที่มีคนพิการเรียนร่วมตามเวลาปฏิบัติงานปกติ  
ไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละ 18 คาบ (คาบละ 50 นาที) และต้องปฏิบัติหน้าที่ครูเสริมวิชาการให้แก่คน  
พิการเพิ่มเติมอีกไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 5 คาบ (คาบละ 50 นาที) และมีวุฒิปริญญาทางการศึกษา  
พิเศษหรือเป็นผู้ผ่านการ อบรมด้านการศึกษาพิเศษหลักสูตรที่ ก.ค. รับรองและจะต้องรับผิดชอบการศึกษา  
ของคนพิการในจำนวนอัตราครู : นักเรียน ตามหลักเกณฑ์อย่างน้อย ดังนี้

ครูประจำชั้นพิเศษกรณีเรียนร่วม 1 คน : นักเรียนไม่น้อยกว่า 6 คน

ครูเสริมวิชาการกรณีเรียนร่วม 1 คน : นักเรียนไม่น้อยกว่า 6 คน

ครูประจำชั้นเรียนร่วมและได้ปฏิบัติหน้าที่ครูเสริมวิชาการ 1 คน : นักเรียนไม่น้อยกว่า 3 คน



ครูสอน  
ใน และ  
พิจารณา  
งานสถิติ  
บริเวณ  
ทาง  
เวลาทำ  
ษา  
บละ  
คาบ  
หน่วย  
ะได้  
นาที่)  
เรียน  
ที่มี  
พิจารณา  
นปกติ  
คน  
ษา  
รศึกษา  
3 คน

ครูเดินสอนกรณีเรียนร่วม 1 คน : ไม่น้อยกว่า 2 โรงเรียน: นักเรียนไม่น้อยกว่า 3 คน

5) เงิน "พ.ค.ศ." ให้จ่ายเดือนละ 2,000 บาท

ในกรณีปฏิบัติหน้าที่ครูการศึกษาพิเศษ และครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วมไม่เต็ม  
เดือนให้จ่ายเงิน "พ.ค.ศ." ตามส่วนจำนวนวันที่ได้รับเงินเดือนในระหว่างปฏิบัติหน้าที่นั้น

ในกรณีที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ครูการศึกษาพิเศษและครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วมให้  
ลดจ่ายเงิน "พ.ค.ศ."

6) ให้พนักงานเทศบาลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่นคำขอตามแบบทำยื่นเสนอให้  
ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นตรวจสอบและรับรอง แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณา  
เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบ

7) ให้หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงานประมาณ  
เป็นผู้ทำความตกลงกับสำนักงานประมาณขอเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ  
และ ครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม

ข้อ 43/ พนักงานเทศบาลอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจ  
ตามที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ 44 บำเหน็จ บำนาญ ของพนักงานเทศบาล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จ  
บำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

หมวด 4  
การคัดเลือก

ข้อ 45 การคัดเลือก หมายถึง การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
พนักงานเทศบาลและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้ดำเนินการ  
ได้ 5 วิธี ดังนี้

(1) การสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานเทศบาล  
(2) การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับ  
ราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานเทศบาลในเทศบาล

(3) การสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นใน  
สายงานเดียวกัน หรือแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน หรือแต่งตั้งพนักงาน  
เทศบาลตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งบริหารของเทศบาลหรือแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรง  
ตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล  
กำหนด



(4) การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในระดับ  
ควบสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นนอก  
ระดับควบ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ หรือตำแหน่ง  
ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะหรือตำแหน่งประเภทวิชาการของพนักงานครูเทศบาล  
หรือแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารของเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น  
หรือการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งและระดับ  
ที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(5) การคัดเลือก เพื่อรับโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารหรือสายงานผู้บริหารสถาน  
ศึกษา

ข้อ 46 การดำเนินการคัดเลือก โดยการสอบแข่งขัน การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ  
ที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการคัดเลือกตามที่กำหนดในหมวดนี้ ก.ท.จ.หรือผู้ที่  
ได้รับมอบหมายจาก ก.ท.จ. ให้เป็นผู้ดำเนินการแทน ต้องดำเนินการอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถ  
ตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล ความเป็นธรรม ความเสมอภาค และต้องเปิดโอกาสให้  
พนักงานเทศบาลของเทศบาลอื่น ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีความประสงค์สมัครเข้ารับการคัดเลือก  
มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกด้วย โดยการประกาศผลการคัดเลือกให้ดำเนินการอย่างเปิดเผย

ส่วนที่ 1  
การสอบแข่งขัน

ข้อ 47 การสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานเทศบาลตามข้อ 45 (1)  
ให้ ก.ท.จ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ในกรณีที่ ก.ท.จ.เห็นสมควรอาจมอบให้เทศบาลหรือองค์กรใดเป็น  
ผู้ดำเนินการแทนก็ได้

ข้อ 48 การสอบแข่งขัน การกำหนดหลักสูตรวิธีการสอบแข่งขัน และวิธีการดำเนินการ  
เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีสอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อผู้สอบ  
แข่งขันได้ตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น และการยกเลิกบัญชีผู้สอบ  
แข่งขันได้ ให้เป็นไปตามที่กำหนด ดังต่อไปนี้

- (1) ให้ผู้ดำเนินการสอบแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน
- (2) หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันอย่างน้อยต้องมี 3 ภาค คือ
  - (ก) ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ให้ทดสอบโดยวิธีสอบข้อเขียน
  - (ข) ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้ทดสอบโดยวิธีสอบ  
ข้อเขียน หรือวิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้



นระดับ  
บควบ  
วิชาชีพ  
งาน  
ักงานครู  
กรรมการ  
หารสถาน  
พิเศษ  
หรือผู้ที่  
วารณ  
กาลให้  
ดเลือก

(ค) ภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสม  
กับตำแหน่งหน้าที่

(3) ผู้สมัครสอบต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติหรือไม่มีลักษณะต้องห้ามสำหรับพนักงานเทศบาล  
เพื่อได้รับการยกเว้นจาก ก.ท.จ. และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด  
ตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

(4) การประกาศรับสมัครสอบให้ระบุชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติเฉพาะ  
สำหรับตำแหน่ง เงินเดือนที่จะได้รับ วันเวลาและสถานที่สอบ เอกสารหลักฐานที่ใช้ในการสอบ หลักสูตร  
และวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชี

(5) เกณฑ์การตัดสิน ผู้สอบแข่งขันได้ต้องได้คะแนนในแต่ละภาคที่สอบไม่ต่ำกว่า  
ร้อยละหกสิบ

(6) การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้เรียงตามลำดับจากผู้สอบแข่งขันได้คะแนนสูงสุดลง  
มาตามลำดับ และให้บัญชีสอบแข่งขันได้ให้ใช้ได้ไม่เกิน 2 ปี นับแต่วันขึ้นบัญชี เว้นแต่ถ้ามีการสอบ  
แข่งขันในตำแหน่งเดียวกันนั้นอีก และได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่แล้วบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อน  
เป็นอันยกเลิก

(1)  
กรใดเป็น  
ำเนิการ  
สอบแข่ง  
ขันได้ ให้

ข้อ 49 ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันขึ้น  
คณะหนึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนหน่วยราชการ และผู้แทนพนักงานเทศบาล มีจำนวนไม่น้อย  
กว่า 5 คน ดังนี้

(1) กรณี ก.ท.จ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ประธาน ก.ท.จ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิใน  
ก.ท.จ. เป็นประธานกรรมการ

(2) กรณีเทศบาล เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งปลัดเทศบาล  
เป็นประธานกรรมการ

(3) กรณีองค์กรอื่นนอกเหนือจาก (1) และ (2) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันให้ประธาน  
ก.ท.จ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. เป็นประธานกรรมการ

ข้อ 50 คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันอาจตั้งกรรมการออกข้อสอบ กรรมการ  
ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขันได้ตามความจำเป็น

ข้อ 51 ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบและ  
ระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็น และไม่ขัดต่อหลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน แล้วให้ประธาน  
กรรมการประกาศก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ

ข้อสอบ



ข้อ 52 หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งระดับต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่กำหนดท้ายประกาศนี้

ข้อ 53 ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรับสมัครสอบ โดยระบุรายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- (1) ชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง
- (2) คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะของผู้มีสิทธิสมัครสอบสำหรับตำแหน่งนั้น
- (3) เงินเดือนที่จะได้รับ
- (4) วัน เวลา และสถานที่รับสมัครสอบ
- (5) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัครสอบ
- (6) หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิก

บัญชีผู้สอบแข่งขันได้

(7) เรื่องอื่น ๆ หรือข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบควรทราบ

ประกาศรับสมัครสอบนั้น ให้ปิดไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครสอบก่อนวันที่เริ่มรับสมัครสอบ โดยแจ้งให้ ก.ท.จ. ทุกจังหวัดและสำนักงาน ก.ท. และจะประกาศทางวิทยุกระจายเสียงหรือทางอื่นใดตามความเหมาะสมด้วยก็ได้

ข้อ 54 ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันจัดให้มีเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบ โดยให้มีกำหนดเวลารับสมัครสอบไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นต้องขยายกำหนดเวลารับสมัครสอบแข่งขันตามที่คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันเสนอแนะ ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันอาจประกาศขยายกำหนดเวลารับสมัครสอบได้ แต่ทั้งนี้ เวลาที่จะขยายต้องมีเวลาไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ นับตั้งแต่วันถัดจากวันสุดท้ายของการรับสมัครสอบและจะต้องประกาศการขยายเวลานั้นก่อนวันปิดรับสมัครสอบครั้งนั้นด้วย

ข้อ 55 ให้ผู้สมัครสอบเสียค่าธรรมเนียมสอบสำหรับตำแหน่งที่สมัครสอบตามอัตราดังนี้

- (1) ตำแหน่งระดับ 1 หรือตำแหน่งระดับ 2 ตำแหน่งละไม่เกิน 100 บาท
- (2) ตำแหน่งระดับ 3 ขึ้นไป ตำแหน่งละไม่เกิน 200 บาท

ค่าธรรมเนียมสอบจะไม่จ่ายคืนให้เมื่อได้ประกาศรายชื่อว่าเป็นผู้มีสิทธิเข้าสอบแล้ว เว้นแต่ มีการยกเลิกการสอบครั้งนั้นทั้งหมด เนื่องจากมีการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตตามข้อ 59 จึงให้จ่ายคืนค่าธรรมเนียมสอบแก่ผู้สมัครสอบเฉพาะผู้ที่มีได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตนั้นได้

หนังสือระดับ

ดในเรื่อง

งนั้น

กเลิก

นที่เริ่มรับ

สั่งหรือ

าหนดเวลา

คามที่

นดเวลารับ

กวันสุด

ด้วย

มอัตรา

แล้ว

๖ 59 จึง

ในทาง

ค่าธรรมเนียมสอบที่จัดเก็บได้ตามที่กำหนดในวรรคหนึ่ง ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน  
ผลการนำไปเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสอบแข่งขันในคราวนั้นได้

ข้อ 56 ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ ก่อนวันสอบไม่  
น้อยกว่า 10 วันทำการ

ข้อ 57 การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบแข่งขันได้ให้ถือเกณฑ์ว่า ต้องเป็นผู้สอบได้คะแนน  
ในแต่ละภาคที่สอบตามหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลด้วย

ข้อ 58 ในการสอบแข่งขัน จะต้องทำการสอบตามหลักสูตรทุกภาคในการสอบแข่งขัน  
และคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันจะกำหนดให้ผู้สมัครสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป หรือ  
ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งก่อน แล้วจึงให้ผู้สอบได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ใน  
ข้อ 57 สอบในภาคอื่นต่อไปก็ได้

ข้อ 59 กรณีที่ปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็น  
ธรรมในการสอบแข่งขัน ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันรายงานให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันทราบ  
เพื่อพิจารณาว่าจะสมควรยกเลิกการสอบครั้งนั้นทั้งหมด หรือจะพิจารณายกเลิกการสอบเฉพาะวิชาหรือ  
เฉพาะภาคที่เกิดการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตตามแต่จะเห็นสมควร ถ้าหากผู้ดำเนินการสอบแข่งขันให้  
ยกเลิกการสอบแข่งขันเฉพาะวิชาใดหรือเฉพาะภาคใดแล้ว ก็ให้ดำเนินการสอบแข่งขันเฉพาะวิชานั้น  
หรือเฉพาะภาคนั้นใหม่ สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตไม่มีสิทธิเข้าสอบ  
อีกต่อไป

ข้อ 60 เมื่อได้ดำเนินการสอบแข่งขันเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน  
รายงานผลการสอบต่อผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อผู้ดำเนินการสอบแข่งขันจะได้ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบ  
แข่งขันได้ต่อไป

ข้อ 61 การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้เรียงตามลำดับที่จากผู้สอบได้คะแนนรวมสูงลง  
มาตามลำดับ ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง  
มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนน  
ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้  
ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาษาไทยในภาคความรู้ความสามารถทั่วไปมาก  
กว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้ายังคงได้คะแนนเท่ากันอีก ก็ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ใน  
ลำดับที่สูงกว่า



ข้อ 62 กรณีมีความประสงค์จะขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้ระบุระยะเวลาในการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในประกาศรับสมัครสอบแข่งขันและในประกาศผลการสอบแข่งขัน โดยมีเงื่อนไขให้ระยะเวลาการขอใช้บัญชีได้ไม่เกิน 2 ปี นับแต่วันขึ้นบัญชี กรณียังใช้บัญชีไม่ครบตามที่อายุระยะเวลาในประกาศ แต่ประสงค์จะสอบแข่งขันตำแหน่งเดียวกันนั้นอีก ต้องเสนอเหตุผลความจำเป็นให้ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน หาก ก.ท.จ.พิจารณา เห็นชอบและเมื่อได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่แล้ว บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก

กรณีบัญชีสอบแข่งขันครบกำหนดระยะเวลาตามที่ระบุให้ถือว่าบัญชีนั้นถูกยกเลิก กรณีที่ได้มีการเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้ผู้ใด ให้มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุไปแล้วก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะมีอายุครบกำหนดระยะเวลาที่ระบุ และต่อมาบัญชีได้ครบระยะเวลาตามที่ระบุหรือก่อนมีการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ ให้ถือว่าผู้นั้นยังมีสิทธิได้รับการบรรจุแต่งตั้ง แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 30 วัน นับแต่วันถัดจากวันที่บัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นมีอายุครบตามระยะเวลาที่กำหนดหรือวันที่มีการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่แล้วแต่กรณี

ข้อ 63 ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน เป็นเจ้าของบัญชีสอบแข่งขันที่ได้ดำเนินการและมีอำนาจพิจารณาอนุญาตให้เทศบาลอื่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือส่วนราชการอื่น ที่มีความประสงค์จะขอใช้บัญชีสอบแข่งขันดังกล่าว เพื่อแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ให้ดำรงตำแหน่งสายงานเดียวกันในส่วนราชการนั้น โดยให้เรียกบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ที่สอบแข่งขันได้ตามบัญชีการสอบนั้น

กรณีที่ ก.ท.จ. หรือเทศบาลภายในจังหวัดหรือองค์กรอื่นใดที่ ก.ท.จ. มอบให้ดำเนินการแล้วแต่กรณีเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน หากเทศบาลภายในจังหวัดนั้น มีตำแหน่งว่างและประสงค์จะขอใช้บัญชีเพื่อบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้แทนตำแหน่งที่ว่างให้ขอใช้บัญชีที่ ก.ท.จ. หรือเทศบาลภายในจังหวัดหรือองค์กรอื่นใดที่ ก.ท.จ. มอบให้ดำเนินการนั้นก่อนขอใช้บัญชีจาก ก.ท.จ. หรือเทศบาลหรือองค์กรอื่น ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการสอบในจังหวัดอื่น

ข้อ 64 กรณีผู้ใดได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ให้ เป็นอันยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ คือ

- (1) ผู้นั้นได้ขอละสิทธิรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้
- (2) ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุเข้ารับราชการภายในเวลาที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน หรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งกำหนด โดยมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแจ้งให้ทราบ กำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 10 วัน นับแต่วันที่ทำการไปรษณีย์รับลงทะเบียน
- (3) ผู้นั้นมีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกำหนดเวลาที่ระบุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้



(4) ผู้ยื่นประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้โดยการโอนแต่ ส่วนราชการที่จะบรรจุไม่รับโอน และได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้าแล้วว่าจะไม่รับโอน ผู้ยื่นจึงไม่ประสงค์จะรับ การบรรจุ

(5) ผู้ยื่นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้ไปแล้ว ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชี ผู้ยื่นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ทุกบัญชีในการสอบครั้งเดียวกัน

ข้อ 65 ผู้ใดถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ยื่นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้บัญชีใดไปแล้ว ถ้า บัญชีนั้นยังไม่ยกเลิก และผู้ดำเนินการสอบ พิจารณาเห็นว่ามิเหตุอันสมควรจะอนุมัติให้ขึ้นบัญชีผู้ยื่นไว้ใน บัญชีเดิมเป็นลำดับแรกที่จะบรรจุในครั้งต่อไปตามเดิมก็ได้ สำหรับผู้ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี เนื่อง จากไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อออกจากราชการทหารโดยไม่มี ความ เสียหายและประสงค์จะเข้ารับราชการในตำแหน่งที่สอบได้ และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ยกเลิกให้ขึ้น บัญชีผู้ยื่นไว้ในบัญชีเดิมเป็นลำดับแรกที่จะบรรจุในครั้งต่อไป

ข้อ 66 ในการดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน 1 ชุด และสำเนา ประกาศรับสมัครสอบ 2 ชุด ไปยังสำนักงาน ก.ท. ก่อนเริ่มรับสมัครสอบไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ
- (2) เมื่อการสอบเสร็จสิ้น ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ส่งสำเนาบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ จำนวน 1 ชุด ไปยังสำนักงาน ก.ท. ภายใน 5 วันทำการ นับแต่วันประกาศผลสอบ
- (3) เมื่อมีการยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือขึ้นบัญชีไว้ตามเดิมให้รายงานไป ยังสำนักงาน ก.ท. ภายใน 7 วันทำการ นับแต่วัน ยกเลิกหรือขึ้นบัญชีนั้น
- (4) หากมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัครสอบ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ประกาศผลสอบและอื่น ๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิมให้รายงาน สำนักงาน ก.ท. ภายใน 3 วัน

ส่วนที่ 2

การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ

ข้อ 67 การคัดเลือก กรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้า รับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานเทศบาล ในเทศบาลนั้นตามข้อ 45 (2) ให้ ก.ท.จ.เป็นผู้ดำเนินการ คัดเลือก ในกรณีที่ ก.ท.จ.เห็นสมควรอาจมอบให้เทศบาลหรือองค์กรใด เป็นผู้ดำเนินการแทนก็ได้

ข้อ 68 การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้ ก.ท.จ.กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก อาจพิจารณาดำเนินการโดย วิธีสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบ ปฏิบัติหรือวิธีอื่นใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม โดยกำหนดดังต่อไปนี้



- (1) ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก
- (2) ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ 69 ก.ท.จ. หรือ เทศบาลในกรณี ก.ท.จ.มอบหมาย อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันได้ในกรณี ดังนี้

- (1) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวงหรือทุนของเทศบาล เพื่อการศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ
- (2) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.ท.จ.อนุมัติให้ส่วนราชการใดจัดให้มีการศึกษาขึ้น เพื่อเข้ารับราชการในเทศบาลนั้นโดยเฉพาะ
- (3) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรณีพิเศษได้ ได้แก่คุณวุฒิดังต่อไปนี้

คุณวุฒิที่กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

(ก) ระดับปริญญาเอก

- (1) ปริญญาเอกทุกสาขา

(ข) ระดับปริญญาโท

- (1) ปริญญาทางการศึกษาโปรแกรมวิชาการศึกษาพิเศษสาขาต่าง ๆ
- (2) ปริญญาโทศิลปศาสตร์ทางความผิดปกติของการสื่อความหมาย
- (3) ปริญญาโทอาชีววิทยา หรือทันตวิทยา
- (4) ปริญญาโทวิทยาศาสตร์ทางเภสัชวิทยา หรือทางเภสัชศาสตร์
- (5) ปริญญาโทวิทยาศาสตร์ทางวิทยาศาสตร์การบริการโลหิต
- (6) ปริญญาโทวิทยาศาสตร์ทางกีฏวิทยา
- (7) ปริญญาโทวิทยาศาสตร์ทางโรคพืช
- (8) ปริญญาโทวิทยาศาสตร์ทางพืชสวน
- (9) ปริญญาโทวิทยาศาสตร์ทางปฐพีวิทยา
- (10) ปริญญาโทวิทยาศาสตร์ทางสัตวศาสตร์

(ค) ระดับปริญญาโทหรือปริญญาตรี

- (1) ปริญญาแพทยศาสตร์
- (2) ปริญญาสัตวแพทยศาสตร์
- (3) ปริญญาทันตแพทยศาสตร์
- (4) ปริญญาเภสัชศาสตร์
- (5) ปริญญาวิทยาศาสตร์ทางกายภาพบำบัด



าจะสำหรับ

ลเพื่อบรรจุ  
ตั้งนี้

งเทศบาล

ให้

คัดเลือกเพื่อ

- (6) ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิตทางกิจกรรมบำบัด
- (7) ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิตทางรังสีเทคนิค
- (8) ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิตทางเวชศาสตร์การธนาคารเลือด
- (9) ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิตทางเทคนิคการแพทย์
- (10) ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิตทางเทคโนโลยีการยาง
- (11) ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิตทางพฤกษศาสตร์
- (12) ปริญญาทางผังเมือง
- (13) ปริญญาทางมัณฑนศิลป์
- (14) ปริญญาทางประติมากรรม

(ง) ระดับประกาศนียบัตร

- (1) ประกาศนียบัตรทางดุริยางคศิลป์ชั้นสูง หรือปริญญาทางดุริยางคศิลป์
- (2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทางช่างภาพ หรือทางการถ่ายภาพ
- (3) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทางช่างพิมพ์ หรือทางการพิมพ์
- (4) ประกาศนียบัตรทางวิชากายอุปกรณ์เสริมและเทียม หรือเทคนิคกายอุปกรณ์
- (5) ประกาศนียบัตรหรืออนุปริญญาทางวิทยาศาสตรการแพทย์ หรือทางพนักงานวิทยาศาสตรการแพทย์ หรือทางรังสีเทคนิค หรือทางรังสีการแพทย์
- (6) ประกาศนียบัตรทางเคมีทุกแขนง
- (7) ประกาศนียบัตรทางเภสัชกรรม

ปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่กำหนดให้คัดเลือกฯ เฉพาะตำแหน่ง

(ก) ระดับปริญญาโท

- (1) ปริญญาโททางกฎหมายเพื่อเข้ารับราชการในตำแหน่งนิติกร

(ข) ระดับปริญญาโทหรือตรี

- (1) ปริญญาทางจิตวิทยาคลินิก เพื่อเข้ารับราชการในตำแหน่งนักจิตวิทยา

(ค) ระดับประกาศนียบัตร

- (1) ประกาศนียบัตรทางช่างทันตกรรม เพื่อเข้ารับราชการในตำแหน่ง

ช่างทันตกรรม 2

- (2) ประกาศนียบัตรผู้ช่วยทันตแพทย์ เพื่อเข้ารับราชการในตำแหน่งผู้ช่วยทันตแพทย์ 1



คุณวุฒิการศึกษาปริญญาเกียรตินิยมอันดับหนึ่งทุกสาขาวิชา จากสถาบันการ  
ศึกษาที่ ก.พ. รับรอง เพื่อเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 3 หรือ ระดับ 4 ซึ่งเป็น  
คุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกนั้น

(4) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถรับการบรรจุได้เมื่อถึงลำดับ  
ที่ที่สอบได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่างการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและได้มา  
รายงานตัวขอรับการบรรจุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว

(5) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้  
เนื่องจากได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุผลที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง  
ที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

(6) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญสูงเข้ารับ  
ราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการ

ข้อ 70 การคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวงหรือทุน  
ของเทศบาล เพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ ตามข้อ 69 (1) หรือผู้สำเร็จการศึกษาตามหลัก  
สูตรที่ ก.ท.จ.อนุมัติให้ส่วนราชการใดจัดให้มีการศึกษาขึ้น เพื่อเข้ารับราชการในเทศบาลนั้นโดยเฉพาะ  
ตามข้อ 69 (2) ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกดำเนินการ ดังนี้

(1) ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุ ยื่นใบสมัครตามแบบที่กำหนด พร้อมหลักฐานการ  
ศึกษาและเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกกำหนด

(2) ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือก แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง  
จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. เป็นประธาน ผู้แทนหน่วยราชการที่  
เกี่ยวข้อง หรือพนักงานเทศบาล เป็นกรรมการ

(3) ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกพิจารณาคัดเลือกจากใบสมัคร หลักฐานการ  
ศึกษาและเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกกำหนด นอกจากนี้อาจใช้วิธี  
สัมภาษณ์เพิ่มเติมอีกก็ได้ และในการจัดลำดับผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้  
ดำรงตำแหน่งใดในเทศบาล คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกอาจพิจารณากำหนดให้ผู้มีคะแนนผล  
การเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรสูงเป็นผู้อยู่ในลำดับต้น สามารถได้รับการบรรจุเข้ารับราชการก่อน หรือ  
พิจารณาบรรจุตามองค์ประกอบอื่นที่คณะกรรมการเห็นสมควรก็ได้

ข้อ 71 การคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิ ก.ท. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุ  
บุคคลเข้ารับราชการในกรณีพิเศษได้ ตามข้อ 69 (3) ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกดำเนินการ ดังนี้

(1) ประกาศรับสมัครคัดเลือก ให้ระบุรายละเอียดในเรื่อง ชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุและ  
แต่งตั้ง คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับคัดเลือกสำหรับตำแหน่งนั้น เงิน  
เดือนที่จะได้รับ วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร แบบใบสมัคร คุณวุฒิการศึกษา เอกสารและหลักฐาน



มการ

ซึ่งเป็น

เมื่อถึงลำดับ

หารและได้มา

อบแข่งขันได้

ารในตำแหน่ง

นาญสูงเข้ารับ

ลวงหรือทุน

ษาตามหลัก

โดยเฉพาะ

หลักฐานการ

ณะหนึ่ง

ยราชการที่

หลักฐานการ

นี้อาจใช้วิธี

และแต่งตั้งให้

คะแนนผล

รก่อน หรือ

เลือกเพื่อบรรจุ

ดังนี้

จะบรรจุและ

หน่งนั้น เงิน

รและหลักฐาน

ใช้ในการสมัคร ทั้งนี้ การประกาศรับสมัครคัดเลือกนั้น ให้ปิดไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครก่อนวันที่เปิดรับสมัครคัดเลือก และจะประกาศทางวิทยุกระจายเสียงหรือทางอื่นใดตามความเหมาะสมด้วยก็ได้

(2) ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุ ยื่นใบสมัครตามแบบที่กำหนด พร้อมหลักฐานการศึกษาและเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกกำหนด

(3) ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือก แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. เป็นประธานกรรมการ และผู้แทนหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องหรือพนักงานเทศบาล เป็นกรรมการ

(4) ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก อาจพิจารณาคัดเลือกโดยวิธีสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ในกรณีนี้ คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกอาจตั้งกรรมการสัมภาษณ์ กรรมการออกข้อสอบ หรือกรรมการทดสอบ การปฏิบัติงานหรือกรรมการอื่นหรือเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามความจำเป็น

(5) เมื่อได้ดำเนินการคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกรายงานผลการคัดเลือกต่อผู้ดำเนินการคัดเลือก โดยจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือกและจัดเรียงลำดับตามผลคะแนนตาม (4) เพื่อผู้ดำเนินการคัดเลือกจะได้ประกาศผลการคัดเลือก และบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่คัดเลือกตามลำดับต่อไป

(6) ในกรณีที่มีผู้ผ่านการคัดเลือกมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง และภายหลังมีตำแหน่งว่างเพิ่มอีก ก็อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกที่เหลืออยู่ในลำดับที่ถัดไปตามประกาศผลการคัดเลือกนั้น หรืออาจดำเนินการคัดเลือกใหม่ก็ได้ ทั้งนี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของ ก.ท.จ.

ข้อ 72 การคัดเลือกผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถรับการบรรจุได้เมื่อถึงลำดับที่ที่สอบได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่างการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และ ได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว ตามข้อ 69 (4) ให้ ก.ท.จ. มอบให้เทศบาล เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก ดังต่อไปนี้

(1) ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุยื่นใบสมัคร และหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหารตามแบบที่กำหนด พร้อมด้วยสำเนาหลักฐานการศึกษาและสำเนาหลักฐานการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

(2) เมื่อเทศบาลได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้นั้นพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหาย และมารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุเข้ารับราชการภายใน 60 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร

(3) หากเทศบาลนั้นมีตำแหน่งที่ผู้นั้นสอบแข่งขันได้ว่างอยู่ ให้ดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นได้

ข้อ 73 การคัดเลือกผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เนื่องจาก ได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุผลที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบ



แข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง ตามข้อ 69 (5) ให้ ก.ท.จ.มอบให้เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- (1) ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุยื่นหนังสือแสดงความจำนงขอบรรจุเข้ารับราชการและเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการภายใน 15 วัน นับแต่วันครบกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง
- (2) เมื่อเทศบาลได้พิจารณาแล้ว เห็นสมควรที่จะบรรจุผู้นั้นเข้ารับราชการ
- (3) หากเทศบาลนั้นมีตำแหน่งที่ผู้นั้นสอบแข่งขันได้ว่างอยู่ ให้ดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นได้

ข้อ 74 การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญสูง เพื่อบรรจุเข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการ ในเทศบาลตามข้อ 69 (6) ให้ ก.ท.จ.มอบให้เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก โดยดำเนินการตามที่กำหนดประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการของเทศบาล

ข้อ 75 เมื่อได้มีการดำเนินการคัดเลือก ตามที่กำหนดในประกาศนี้ ให้ ก.ท.จ.ดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก 1 ชุด และสำเนาประกาศรับสมัครคัดเลือก 2 ชุด ไปยังสำนักงาน ก.ท. หรือ ก.ท.จ.ก่อนเริ่มรับสมัครคัดเลือกไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ
- (2) เมื่อการคัดเลือกเสร็จสิ้น ให้ ก.ท.จ.รายงานไปยังสำนักงาน ก.ท. ภายใน 5 วันทำการนับแต่วันประกาศผลการคัดเลือก หรือดำเนินการคัดเลือกแล้วเสร็จ โดยให้ส่งสำเนาบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก 1 ชุด หรือรายงานผลการคัดเลือก 1 ชุด
- (3) หากมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัคร ประกาศผลการคัดเลือกและอื่น ๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิมให้รายงานสำนักงาน ก.ท. โดยด่วนที่สุด

ส่วนที่ 3  
การสอบคัดเลือก

ข้อ 76 การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 45 (3) ให้ ก.ท.จ.เป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือกในกรณีที่ ก.ท.จ.เห็นสมควรอาจมอบให้เทศบาลหรือองค์กรใดเป็นผู้ดำเนินการแทนก็ได้ เว้นแต่การสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาล ตำแหน่งผู้ปฏิบัติเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารของเทศบาล ให้ ก.ท.จ.เป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือก

กทจ.มท.๑๖๑.๖ | ๖๖๕ | ๓๖.๕๖๓.๖๖

ข้อ 77 ให้ผู้ดำเนินการสอบคัดเลือก แต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ดังนี้

จ.๑๓๖ ๖ ๖๖ ๖ ๖  
ปลัด อบต. (ฝ่ายบริหาร ๖)



ผู้ทรงคุณวุฒิ

มอบให้เทศบาล  
รับราชการและ  
และแต่งตั้ง  
ร  
สั่งบรรจุและ  
สูง เพื่อบรรจุเข้า  
มอบให้เทศบาล  
บรรจุบุคคลเข้า  
ก.ท.จ.ดำเนิน  
สำเนาประกาศ  
ยกว่า 7 วัน  
ใน 5 วัน  
บัญชีผู้ได้รับ  
ออกและอื่น ๆ  
ตามข้อ 45 (3)  
องค์การใดเป็น  
ตั้งให้ดำรง  
ขึ้นคณะหนึ่ง

(1) กรณี ก.ท.จ.เป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือก ให้ประธาน ก.ท.จ.แต่งตั้งกรรมการใน  
ก.ท.จ. เป็นประธานกรรมการ และผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนพนักงาน  
เทศบาล เป็นกรรมการ

(2) กรณีเทศบาลเป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือก ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งปลัดเทศบาล  
เป็นประธานกรรมการ และผู้ทรงคุณวุฒิผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง และผู้แทนพนักงานเทศบาลเป็น  
กรรมการ

(3) กรณีองค์กรอื่นที่มีใช้ (1) และ (2) เป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือกให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณ  
วุฒิใน ก.ท.จ. เป็นประธานกรรมการ และผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง และผู้แทน  
พนักงานเทศบาลเป็นกรรมการ

ข้อ 78 คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกอาจตั้งกรรมการออกข้อสอบ กรรมการ  
ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินการในเรื่องการกรอกคะแนนหรือ  
เรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกได้ตามความจำเป็น

ข้อ 79 ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ  
ข้อเขียน สัมภาษณ์ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็น และไม่ขัดต่อหลักสูตรและวิธีการดำเนิน  
การเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกนี้ แล้วให้ประธานกรรมการประกาศก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ

ข้อ 80 หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกและคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบในแต่ละ  
ตำแหน่งให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนดท้ายประกาศ

ข้อ 81 ให้ผู้ดำเนินการสอบคัดเลือกประกาศรับสมัครสอบ โดยระบุชื่อตำแหน่งที่จะ  
แต่งตั้ง คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบ หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก และข้อความอื่นที่ผู้สมัคร  
สอบควรทราบ โดยปิดประกาศรับสมัครนั้นไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครและแจ้งให้ ก.ท.จ.อื่นและ  
สำนักงาน ก.ท. ทราบก่อนวันรับสมัครหรือจะประกาศทางวิทยุกระจายเสียงหรือทางใดตามความเหมาะสม

ข้อ 82 ให้ผู้ดำเนินการสอบคัดเลือกจัดให้มีเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบโดยให้มีกำหนดเวลา  
รับใบสมัครสอบไม่น้อยกว่า 10 วันทำการ

ข้อ 83 ผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดใน  
ประกาศรับใบสมัครสอบคัดเลือก ตามข้อ 81 ในวันรับสมัครสอบคัดเลือก

ข้อ 84 ให้ผู้ดำเนินการสอบคัดเลือกประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบก่อนวันสอบไม่น้อย  
กว่า 10 วันทำการ

6)



ข้อ 85 การตัดสินใจว่าผู้ใดเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ให้ถือเกณฑ์ว่า ต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในแต่ละภาคที่สอบตามหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงหลักวิชาวัดผลด้วย

ข้อ 86 การสอบคัดเลือกจะต้องสอบตามหลักสูตรทุกภาค แต่คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกจะกำหนดให้ผู้สมัครสอบสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป หรือภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งก่อนแล้ว จึงให้ผู้สอบได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 85 สอบในภาคอื่นต่อก็ได้

ข้อ 87 ในกรณีที่ปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตอันอาจทำให้เกิดความเป็นธรรมในการสอบคัดเลือก ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกรายงานให้ ก.ท.จ. ทราบเพื่อพิจารณาว่าจะสมควรยกเลิกการสอบคัดเลือกครั้งนั้นทั้งหมด หรือจะพิจารณายกเลิกการสอบภาคที่เกิดการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตตามแต่จะเห็นสมควร ถ้าหาก ก.ท.จ. ยกเลิกการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคใดแล้ว ก็ให้ดำเนินการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคนั้นใหม่ สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตไม่มีสิทธิเข้าสอบอีกต่อไป

ข้อ 88 เมื่อได้ดำเนินการสอบคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกรายงานผลการสอบต่อผู้ดำเนินการสอบคัดเลือก เพื่อจะได้ประกาศรายชื่อผู้สอบคัดเลือกได้ต่อไป

ข้อ 89 การขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ ให้เรียงลำดับที่จากผู้สอบได้คะแนนรวมสูงลงมาตามลำดับ ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

ข้อ 90 กรณีมีความประสงค์จะขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ให้ระยะเวลาในการขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ในประกาศรับสมัครสอบคัดเลือก และในประกาศผลการสอบคัดเลือก โดยมีเงื่อนไข ให้ใช้บัญชีได้ไม่เกิน 2 ปี นับตั้งแต่วันขึ้นบัญชี กรณี ยังใช้บัญชีไม่ครบตามที่ระยะเวลาประกาศ แต่ประสงค์จะสอบคัดเลือกตำแหน่งเดียวกันนั้นอีก ต้องเสนอเหตุผลความจำเป็นให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน หาก ก.ท.จ. พิจารณาเห็นชอบและได้ขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ใหม่แล้ว บัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก

ข้อ 91 กรณีที่ ก.ท.จ. หรือเทศบาลภายในจังหวัดหรือองค์กรอื่นใดที่ ก.ท.จ. มอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือกหากเทศบาลภายในจังหวัดมีตำแหน่งว่างและประสงค์จะขอใช้บัญชีที่แต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้แทนตำแหน่งที่ว่างให้ขอใช้บัญชีที่ ก.ท.จ. หรือเทศบาลภายในจังหวัด หรือบัญ



องค์กรอื่นใดที่ ก.ท.จ.มอบหมายให้ดำเนินการก่อนขอใช้บัญชีจาก ก.ท.จ.หรือเทศบาลหรือองค์กรอื่นใดที่  
ไว้มอบหมายให้ดำเนินการสอบในจังหวัดอื่น

ข้อ 92 ในการดำเนินการสอบคัดเลือก ให้ ก.ท.จ.ดำเนินการดังนี้

- (1) ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือก 1 ชุด และสำเนา  
ประกาศรับสมัครสอบ 3 ชุด ไปยังสำนักงาน ก.ท. ก่อนวันเริ่มต้นรับสมัครสอบไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ
- (2) เมื่อการสอบเสร็จสิ้นแล้ว ให้สำเนาบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ 2 ชุด ไปยังสำนักงาน  
ก.ท. ภายใน 5 วันทำการนับตั้งแต่วันประกาศผลสอบ
- (3) เมื่อมีการยกเลิกการขึ้นบัญชีสอบคัดเลือกได้ หรือขึ้นบัญชีผู้ใดไว้ตามเดิมให้รายงาน  
ไปยังสำนักงาน ก.ท. ภายใน 7 วันทำการ นับตั้งแต่วันยกเลิกหรือขึ้นบัญชีผู้นั้น
- (4) หากมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัครสอบ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ  
กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ประกาศผลสอบหรืออื่น ๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิม ให้รายงานไปยัง  
สำนักงาน ก.ท. ภายใน 3 วัน

ส่วนที่ 4  
การคัดเลือก

ข้อ 93 การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น  
ตามข้อ 45 (4) ให้ ก.ท.จ.เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก ในกรณีที่ ก.ท.จ.เห็นสมควรอาจมอบให้เทศบาล  
หรือองค์กรใดเป็นผู้ดำเนินการแทนก็ได้ เว้นแต่ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารให้มีระดับ  
ที่สูงขึ้น ให้ ก.ท.จ. เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก

ข้อ 94 การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น  
ให้ดำเนินการได้ 6 กรณี ดังนี้

- (1) การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปในระดับควบ  
สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ
- (2) การคัดเลือกพนักงานเทศบาล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป  
นอกระดับควบ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
- (3) การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป  
นอกระดับควบ สำหรับตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี หรือตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือ  
เชี่ยวชาญเฉพาะ
- (4) การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับ  
ตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล



(5) การคัดเลือกพนักงานครูเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งในสายงานศึกษานิเทศก์

(6) การคัดเลือกพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น

ข้อ 95 การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปในระดับควบ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ ตามข้อ 94 (1) ให้ ก.ท.จ.มอบให้เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก

การคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

(1) พนักงานผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(2) ให้ดำเนินการคัดเลือกโดยวิธีการประเมินบุคคล และประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของพนักงานเทศบาลผู้นั้น

(3) ให้เทศบาลกำหนดแบบประเมินบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานตาม (2) โดยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(ก) ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

(ข) หน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน

(ค) การประเมินการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

(ง) สรุปความเห็นในการประเมินของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

(4) เกณฑ์การตัดสินการประเมินว่าพนักงานเทศบาลที่จะผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องมีมาตรฐานเทียบได้ไม่ต่ำกว่าที่ ก.พ. ก.ค. กำหนดไว้เป็นมาตรฐานสำหรับข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการครู

(5) ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ 96 การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปนอกระดับควบ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ตามข้อ 94 (2) ให้ ก.ท.จ. เป็นผู้ดำเนินการ

การคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้



ทรงในระดับที่  
แต่งตั้งให้ดำรง  
ระดับสูงขึ้นใน  
มอบให้เทศบาล  
โอนให้ ดังนี้  
รับตำแหน่งตาม  
แต่งตั้งพนักงาน  
ปฏิบัติงานที่ผ่  
ตาม (2) โดย  
ปวงเป็น  
เองตำแหน่ง  
เลื่อนตำแหน่ง  
นั้น  
นั้นเพื่อแต่งตั้งให้  
ในมาตรฐาน  
ด้วยความเห็น  
ระดับที่สูงขึ้น  
อ 94 (2)  
ให้ ดังนี้

- (1) พนักงานผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
  - (2) ให้ ก.ท.จ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย กรรมการใน ก.ท.จ. เป็นประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ เป็นกรรมการผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ โดยให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลแต่งตั้งเลขานุการหนึ่งคน
  - (3) ให้ดำเนินการคัดเลือกโดยการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงานที่ผ่านมาของพนักงานเทศบาลผู้นั้น
  - (4) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานตาม (2) กำหนดแบบและวิธีการประเมินคุณสมบัติของบุคคลคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงาน ตาม (3) โดยต้องมีรายการดังต่อไปนี้
    - (ก) ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน
    - (ข) หน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน
    - (ค) การประเมิน ผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง
    - (ง) เอกสารแสดงผลการปฏิบัติงานหรือผลงานทางวิชาการ
    - (จ) สรุปความเห็นในการประเมินของคณะกรรมการประเมิน
  - (5) เกณฑ์การตัดสินการประเมินว่าพนักงานเทศบาลที่จะผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องมีมาตรฐานเทียบได้ไม่ต่ำกว่าที่ ก.พ. หรือ ก.ค. กำหนดไว้เป็นมาตรฐานสำหรับข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการครู
  - (6) ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.
- ข้อ 97 การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น นอกกระบวน สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามข้อ 94 (3) ให้ ก.ท.จ. เป็นผู้ดำเนินการ
- การคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้
- (1) พนักงานผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
  - (2) ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน



(ก) กรณีเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. เป็นประธานกรรมการ และผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ทรงคุณวุฒิอื่น ที่มีความรู้ความสามารถในงานด้านวิชาชีพนั้นโดยเฉพาะเป็นกรรมการ โดยให้ ก.ท.จ. แต่งตั้งเลขานุการ หนึ่งคน

(ข) กรณีเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะระดับ 8 ขึ้นไป หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะระดับ 9 ขึ้นไป ให้ ก.ท.จ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในงานด้านวิชาชีพนั้นโดยเฉพาะหรือมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานด้านนั้นโดยเฉพาะ ตาม ก.ท. ประกาศกำหนด โดยให้ ก.ท.จ. แต่งตั้งเลขานุการหนึ่งคน

(3) ให้ดำเนินการคัดเลือกโดยการพิจารณาคณะสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะ ของบุคคล และประเมินผลงานของพนักงานเทศบาลผู้นั้น

(4) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานตาม (2) กำหนดแบบ และวิธีการประเมิน คณะสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงาน ตาม (3) โดยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(ก) ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

(ข) หน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่ง ที่จะประเมิน

(ค) การประเมินการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

(ง) เอกสารแสดงผลงานทางวิชาการในตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีหรือวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานเทศบาล

(จ) สรุปความเห็นในการประเมินของคณะกรรมการประเมิน

(5) เกณฑ์การตัดสินการประเมินว่าพนักงานเทศบาลที่จะผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้ง ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องมีมาตรฐานเทียบได้ไม่ต่ำกว่าที่ ก.พ. กำหนดไว้เป็นมาตรฐานสำหรับ ข้าราชการพลเรือน

(6) ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ 98 การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ตามข้อ 94 (4) ให้ ก.ท.จ. เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก การคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้



(1) พนักงานเทศบาลผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(2) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก จำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นประธานกรรมการ นายกเทศมนตรีของเทศบาลที่มีตำแหน่งว่างที่จะทำการคัดเลือก ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และผู้ทรงคุณวุฒิอื่นเป็นกรรมการ โดยให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลแต่งตั้งเลขานุการคนหนึ่ง

(3) หลักสูตรและวิธีการคัดเลือก คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกในแต่ละตำแหน่งให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดท้ายนี้

(4) คณะกรรมการคัดเลือกอาจตั้งกรรมการสัมภาษณ์ กรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการคัดเลือกได้ตามความจำเป็น

(5) ให้คณะกรรมการคัดเลือกกำหนดวัน เวลา สถานที่ดำเนินการคัดเลือกและระเบียบเกี่ยวกับการคัดเลือกได้เท่าที่จำเป็น และไม่ขัดต่อเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกนี้ แล้วให้ประธานกรรมการประกาศก่อนวันดำเนินการคัดเลือกไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ

(6) ให้คณะกรรมการคัดเลือกประกาศรับสมัครการคัดเลือก โดยระบุรายละเอียดในเรื่องชื่อตำแหน่งที่จะดำเนินการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้ง คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกสำหรับตำแหน่งนั้น วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร เกณฑ์และวิธีการคัดเลือก การประกาศผลการคัดเลือก และเรื่องอื่น ๆ หรือข้อความอื่นที่ผู้สมัครควรทราบ โดยให้ปิดประกาศรับสมัครการคัดเลือกนั้นไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัคร และให้แจ้งคณะกรรมการพนักงานเทศบาลทุกจังหวัดและสำนักงาน ก.ท. ทราบ หรือจะประกาศทางวิทยุกระจายเสียงหรือทางอื่นใดตามความเหมาะสมเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันก่อนวันที่เริ่มรับสมัคร

(7) ให้คณะกรรมการคัดเลือกจัดให้มีเจ้าหน้าที่รับสมัคร โดยให้มีกำหนดเวลารับสมัครเข้ารับการคัดเลือกไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ

(8) ให้คณะกรรมการคัดเลือกประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกก่อนวันดำเนินการคัดเลือกไม่น้อยกว่า 10 วันทำการ

(9) ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งผู้ได้รับคัดเลือก ให้ดำรงตำแหน่งบริหารของเทศบาลตามลำดับที่ในประกาศผลการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(10) ในกรณีที่ผู้ผ่านการคัดเลือกมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง และภายหลังมีตำแหน่งว่างเพิ่มอีก ก็อาจให้เทศบาลแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกที่เหลืออยู่ในลำดับที่ ถัดไปตามประกาศผลการคัดเลือกนั้นให้ดำรงตำแหน่งได้ หรืออาจดำเนินการคัดเลือกใหม่ก็ได้ ทั้งนี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล



(11) เมื่อมีการดำเนินการคัดเลือก ตามที่กำหนดในข้อ 5 นี้ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ดำเนินการดังนี้

(11.1) แจ้งสำเนาประกาศรับสมัครเข้ารับการคัดเลือกจำนวน 1 ชุด ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ก่อนวันเริ่มรับสมัครไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ

(11.2) เมื่อได้มีการดำเนินการคัดเลือกเสร็จสิ้นแล้วให้แจ้งสำเนาประกาศผลคัดเลือกจำนวน 1 ชุด ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลภายใน 5 วัน นับแต่วันประกาศผลคัดเลือก

(11.3) หากมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัครเข้ารับการคัดเลือก ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก กำหนดวัน เวลา และสถานที่ดำเนินการคัดเลือก ประกาศการคัดเลือกและอื่น ๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิมให้รายงานสำนักงาน ก.ท. ภายใน 3 วัน

ข้อ 99 การคัดเลือกพนักงานครูเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งในสายงานศึกษานิเทศก์ ตามข้อ 94 (5) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลดำเนินการคัดเลือก

การคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด ภายใต้กรอบกำหนด ดังนี้

(1) พนักงานครูเทศบาลผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยจัดทำคำขอตามแบบและเสนอให้ผู้บังคับบัญชารับรองและตรวจสอบคุณสมบัติพร้อมทั้งผลงานทางวิชาการ (กรณีตำแหน่งที่ต้องประเมินผลงานทางวิชาการ)

(2) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหรือความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ดัง

(ก) กรณีการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตั้งแต่ระดับ 6 ลงมาให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งนั้น ๆ หรือมีความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น หรือวิชาชีพนั้นเป็นกรรมการ

(ข) กรณีการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในงานด้านวิชาชีพนั้นโดยเฉพาะหรือมีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในด้านนั้นโดยเฉพาะ และผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด เป็นกรรมการ



กรรมการพนักงาน  
1 จุด ให้คณะ  
นาประกาศผล  
ในประกาศผล  
การคัดเลือก  
เลือก ประกาศ  
น  
ตำแหน่งในระ  
งานเทศบาลเป็น  
คณะกรรมการ  
เฉพาะสำหรับ  
เทศบาลให้ดำรง  
ตรวจสอบ  
)  
การปฏิบัติงาน  
กว่า 5 คน  
ตั้งแต่ระดับ 6  
กรรมการพนักงาน  
ความสามารถ  
นั้นเป็นกรรม  
ตั้งแต่ระดับ 7  
และผลงาน  
เฉพาะหรือ  
ตามที่

(3) ให้คณะกรรมการประเมินฯ ตามข้อ (2) ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญ  
การหรือความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ ตามแบบที่กำหนดให้ตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์  
การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

(4) เกณฑ์การตัดสินการผ่านประเมินฯ ตามข้อ (3) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดใน  
ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

(5) ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาล สายงานศึกษา  
พิเศษก็ได้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ข้อ 100 การคัดเลือกพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้  
ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น ตามข้อ 94 (6) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้ดำเนินการ  
คัดเลือก

การคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการ  
พนักงานเทศบาลกำหนดภายใต้กรอบกำหนด ดังนี้

(1) การคัดเลือกพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาสายงานผู้สอนและสายงาน  
ผู้สนับสนุนการสอนให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น

(1.1) พนักงานครูเทศบาลผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะ  
สำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อน  
และแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น โดยจัดทำคำขอ  
ความแบบแนบเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นรับรองและตรวจสอบคุณสมบัติ พร้อมทั้งผลงานทาง  
วิชาการ (กรณีตำแหน่งที่จะต้องประเมินผลงานทางวิชาการ)

(1.2) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพ  
ของงาน หรือผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการไม่น้อย  
กว่า 5 คน ดังนี้

(ก) กรณีการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ต้องประเมินผลงาน  
ทางวิชาการ ให้คณะกรรมการประเมินคุณภาพของงาน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ  
พนักงานเทศบาล เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นกรรมการ

(ข) กรณีการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่จะต้องประเมินผลงาน  
ทางวิชาการ ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญ และผล  
งานทางวิชาการ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในงานด้านวิชาชีพนั้นโดยเฉพาะหรือ  
มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในด้านนั้นโดยเฉพาะ และผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ตามที่  
คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นกรรมการ



(1.3) ให้คณะกรรมการประเมินตามข้อ (1.2) ประเมินคุณภาพของงานหรือผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ ตามแบบที่กำหนดในประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น

(1.4) เกณฑ์การตัดสินการประเมินฯ ตามข้อ (1.3) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น

(1.5) ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา สายงานผู้สอนและผู้สนับสนุนการสอนให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(2) การคัดเลือกพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา สายงานผู้บริหารสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น

(2.1) พนักงานครูเทศบาลผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น โดยจัดทำขอแบบหรือแบบรายงานข้อมูลสถานศึกษาแล้วเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นรับรองและตรวจสอบคุณสมบัติ พร้อมทั้งผลงานทางวิชาการ (กรณีตำแหน่งที่จะต้องประเมินผลงานวิชาการ)

(2.2) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ (กรณีการเลื่อนระดับในและประเมินคุณภาพปริมาณงานและสภาพของงานของในโรงเรียนและประเมินบุคคลผู้ครองตำแหน่ง (กรณีการเลื่อนตำแหน่งและระดับสูงขึ้น) จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ดังนี้

(ก) กรณีการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งต้องประเมินผลงานทางวิชาการ ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพนั้นโดยเฉพาะหรือมีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในด้านนั้นโดยเฉพาะและผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นกรรมการ

(ข) กรณีการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งต้องประเมินคุณภาพปริมาณงานของโรงเรียน ให้คณะกรรมการประเมินคุณภาพปริมาณงานและสภาพของงานของโรงเรียนและประเมินบุคคลผู้ครองตำแหน่ง ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพนั้นโดยเฉพาะหรือมีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในด้านนั้นโดยเฉพาะและผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นกรรมการ



๕๗

เพื่องานหรือ  
แบบที่กำหนดให้  
วิชาให้ดำรง  
วมเกณฑ์ที่  
สถานศึกษาให้  
ครูเทศบาลที่สั่ง  
โดยความเห็น  
บริหารสถานศึกษา  
วมคุณสมบัติ  
หลักเกณฑ์การ  
โดยจัดทำขอ  
องและตรวจส  
การ)  
การประเมินผล  
เรียนระดับใ  
ลผู้ครองตำ  
ให้ดำรงตำ  
ชำนาญการหรือ  
กในวิชาชีพนี้  
การที่เกี่ยวข้อง  
งให้ดำรงตำ  
ปริมาณงานและ  
ที่มีความรู้คว  
ยเฉพาะและผู้  
กร

(2.3) ให้คณะกรรมการประเมินตามข้อ (2.2) ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ (กรณีการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น) และ ประเมินคุณภาพปริมาณงานและสภาพของงานของโรงเรียน และประเมินบุคคลผู้ครองตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น) ตามแบบที่กำหนดให้ตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อน และแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น

(2.4) เกณฑ์การตัดสินการประเมินฯ ตามข้อ (2.3) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น

(2.5) ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา สายงานผู้บริหารสถานศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น โดยความเห็นชอบ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ข้อ 101 การดำเนินการตามหมวดนี้ หากเทศบาลใดมีความประสงค์และสามารถที่จะดำเนินการเองได้ก็ให้กระทำได้ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

หมวด 5  
การบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ 102 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในเทศบาล ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

กรณีเทศบาลไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใด อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้โดยขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของ ก.ท.จ. อื่น เทศบาลอื่น หรือ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นในตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการหรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งนั้น

สำหรับผู้สอบแข่งขันได้ตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลอื่นหรือของเทศบาลอื่นตามวรรคสอง แต่ไม่ประสงค์จะไปบรรจุแต่งตั้งตามที่เทศบาลขอใช้บัญชี ก็ถือว่าเป็นผู้สอบแข่งขันได้ ตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามบัญชีคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเดิมหรือตามบัญชีของเทศบาลเดิม

มิให้นำความในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับในกรณี การบรรจุและแต่งตั้งตาม ข้อ 104 ข้อ 109 ข้อ 110 ข้อ 116 และข้อ 120



ข้อ 103 ผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งอยู่ในลำดับที่ที่จะได้รับบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ถ้าปรากฏว่าขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม โดยไม่ได้รับการยกเว้นจาก ก.ท.จ. ในกรณีที่ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในหมวด 1 ว่าด้วยคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้น หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยไม่ได้รับอนุมัติยกเว้นจาก ก.ท. อยู่ก่อนหรือภายหลังการสอบแข่งขันจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นไม่ได้

ข้อ 104 ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อประโยชน์แก่ราชการที่จะดีบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญสูง เข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการ ก.ท.จ.อาจมีมติให้ความเห็นชอบ ตามที่เทศบาลร้องขอให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ได้รับการเลือก สำหรับการกำหนดระดับของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและเงื่อนไขที่จะให้ได้รับ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ 105 เทศบาลที่จะเสนอขอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อบรรจุบุคคลรับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการจะต้องมีลักษณะต่อไปนี้

(1) ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาล มีความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญงานในระดับผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการหรือผู้ที่มีความสามารถและความชำนาญงานเทียบได้ในระดับเดียวกัน

(2) มีการกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการ เพื่อรองรับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบตาม (1) โดยพิจารณากำหนดระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น ดังนี้

- (ก) ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 9
- (ข) ตำแหน่งผู้ชำนาญการ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6 ระดับ 7 หรือระดับ 8

ข้อ 106 กรณีเทศบาล มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการที่จะต้องบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการในเทศบาล ให้เสนอเหตุผลและความจำเป็น คำชี้แจง ประวัติและผลงานของผู้ที่จะบรรจุเข้ารับราชการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญงานสูงในระดับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการ แล้วแต่กรณี และมีความเหมาะสมกับลักษณะงานในตำแหน่งที่ขอบรรจุและแต่งตั้ง โดยพิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษา ประวัติการทำงาน และผลงานที่ได้ปฏิบัติมา ตามแบบที่กำหนดท้ายประกาศนี้ ให้ ก.ท.จ. พิจารณา

ในเหตุผลคำชี้แจงตามวรรคหนึ่ง ให้แสดงรายละเอียด ดังนี้

- (1) บุคคลที่จะบรรจุเข้ารับราชการ คุณวุฒิ ตำแหน่งที่จะบรรจุ และระดับตำแหน่ง
- (2) รายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานของตำแหน่งที่จะบรรจุ
- (3) เหตุผลความจำเป็นในการขอบรรจุบุคคลผู้นี้



(4) ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับจากการบรรจุบุคคลผู้นี้

ข้อ 107 กรณีที่เทศบาลขอบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามข้อ 105 แต่ยังไม่ได้กำหนด ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการตามที่กำหนดในข้อ 105 (2) ให้เทศบาลเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน โดยกำหนดเป็นตำแหน่งสายงาน ตามลักษณะงานและกำหนดระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนดแล้วเสนอให้ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

สำหรับการขอ กำหนดตำแหน่งดังกล่าวเป็นการกำหนดตำแหน่งสายงานใหม่ ซึ่งเป็น สายงานที่ ก.ท. ยังไม่ได้กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานนั้น ในการขอ กำหนดตำแหน่ง ดังกล่าวให้เทศบาลจัดทำร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้นเสนอไปพร้อมกันด้วย ทั้งนี้ เพื่อแสดงให้เห็นทราบถึงประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งสายงานลักษณะงานโดยทั่วไป หน้าที่และ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและระดับ ตำแหน่ง

ข้อ 108 เมื่อ ก.ท.จ. ได้เห็นชอบการบรรจุบุคคลใดเข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการ ในตำแหน่งใด ระดับใด แล้ว ให้ ก.ท.จ. กำหนดอันดับเงินเดือนและขั้นเงินเดือนที่จะให้ ได้รับ โดยขั้นเงินเดือนที่จะให้ได้รับดังกล่าว ก.ท.จ. ให้ได้รับในขั้นที่ไม่ต่ำกว่าจุดกึ่งกลางระหว่างขั้นสูง และขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับ

ข้อ 109 ในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ ก.ท.จ. เห็นว่า ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ศึกษาคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ในกรณีดังนี้

(1) การบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง หรือทุนของเทศบาลเพื่อ ศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ

(2) การบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อ บรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ

(3) การบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.ท.จ. อนุมัติให้ ส่วนราชการใดจัดให้มีการศึกษาขึ้น เพื่อเข้ารับราชการในเทศบาลโดยเฉพาะ

(4) การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถมารับการบรรจุได้ เมื่อถึง ลำดับที่ที่สอบได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่างการรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ ถูกยกเลิกไปแล้ว

(5) การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เนื่องจากได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง



(6) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญสูงเข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการ

ข้อ 110 พนักงานเทศบาลผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อผู้นั้นพ้นจากราชการทหาร โดยมีได้กระทำการใด ๆ ในระหว่างราชการทหารอันเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงหรือได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และผู้นั้นไม่เป็นผู้ขาดคุณสมบัติ และมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในหมวด 1 หากประสงค์จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลในเทศบาลเดิม ภายในกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในเทศบาลได้

พนักงานเทศบาล ซึ่งได้รับบรรจุเข้ารับราชการตามวรรคหนึ่ง ให้มีสิทธิได้นับวันรับราชการก่อนถูกสั่งให้ออกจากราชการ รวมกับวันรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและรับราชการเมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นเวลาราชการติดต่อกันเพื่อประโยชน์ตามประกาศนี้ และตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นเสมือน ว่าผู้นั้น มิได้เคยถูกสั่งให้ออกจากราชการ

ข้อ 111 เมื่อพนักงานเทศบาลผู้ใดออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้เทศบาลสงวนตำแหน่งในระดับเดียวกันไว้สำหรับบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ

ข้อ 112 พนักงานเทศบาลผู้ที่ได้ออกจากราชการไปรับราชการทหาร ตามข้อ 111 หากผู้นั้นประสงค์จะขอกลับเข้ารับราชการในเทศบาลเดิมจะต้องยื่นคำขอพร้อมด้วยหนังสือรับรองผลการรับราชการทหารตามแบบที่กำหนดท้ายประกาศนี้ ภายใน 180 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร

ข้อ 113 ให้เทศบาลตรวจสอบเอกสารและประวัติการรับราชการทหาร ตามข้อ 112 หากเห็นว่าเป็นเอกสารที่ถูกต้อง และผู้นั้นได้พ้นจากราชการทหารโดยมิได้กระทำการใด ๆ ในระหว่างราชการทหารอันเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และผู้นั้นไม่เป็นผู้ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม อีกทั้งได้ผู้นั้นได้ยื่นคำขอบรรจุกลับเข้ารับราชการภายใน 180 วันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ก็ให้นายกเทศมนตรี โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. สั่งบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิมที่สงวนไว้ โดยได้รับเงินเดือน ดังนี้



(1) ในกรณีที่ผู้กลับจากราชการทหารมีเวลารับราชการทหารตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 1 ปี ให้ส่งบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล โดยให้รับเงินเดือนในอันดับเดิมและในขั้นที่สูงกว่าเดิมได้ไม่เกินครึ่งขั้น

ถ้ามีเศษของ 6 เดือนที่ไปรับราชการทหาร เมื่อนำเศษที่เหลือไปรวมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครึ่งปีที่แล้วมาของผู้้นั้นก่อนออกไปรับราชการทหารแล้วได้ครบ 6 เดือน ก็ให้ส่งบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการโดยให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเดิมและในขั้นที่สูงกว่าเดิมได้อีกไม่เกินครึ่งขั้น

(2) ในกรณีที่ผู้กลับจากราชการทหาร มีเวลารับราชการทหารครบ 1 ปี ให้ผู้มีอำนาจส่งบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล โดยให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเดิมและในขั้นที่สูงกว่าเดิมได้ไม่เกินปีละหนึ่งขั้น

(3) ในกรณีที่ผู้กลับจากราชการทหารมีเวลารับราชการทหารตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไปเศษของปีไปรับราชการทหารที่เหลือจากการพิจารณาตามเกณฑ์ข้อ (2) แล้วหากมีระยะเวลาเหลือครบ 6 เดือน ให้ส่งบรรจุผู้นั้นโดยให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเดิมและในขั้นที่สูงกว่าเดิม เพิ่มจากข้อ (2) ได้อีกไม่เกินครึ่งขั้นสำหรับระยะเวลาที่คำนวณได้ครบ 6 เดือน และหากยังมีเศษที่เหลือจากการคำนวณครั้งสุดท้ายแต่ไม่ครบ 6 เดือน ให้พิจารณาคำนวณตามเกณฑ์ ข้อ (1) วรรคสอง

ทั้งนี้ การให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิม ตามข้อ (1) ข้อ (2) และ ข้อ (3) นั้น จะต้องไม่ได้รับประโยชน์มากกว่าผู้ที่มีได้ออกจากราชการไปรับราชการทหารและต้องไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับเดิม

ข้อ 114 ในการบรรจุผู้ไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการ หากผู้ใดไม่เคยได้รับกบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งต้องใช้วุฒิปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ขึ้นไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานดังกล่าว ผู้นั้นจะต้องอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดในหมวด 6 ว่าด้วยการย้ายพนักงานเทศบาล ด้วย

ข้อ 115 พนักงานเทศบาลที่ออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ก่อนวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ หากพ้นจากราชการโดยไม่มีความเสียหาย และประสงค์จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลในเทศบาลเดิม ภายในกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้นำความที่กำหนดไว้ในข้อ 111 ข้อ 112 มาใช้บังคับแก่พนักงานเทศบาลที่กล่าวถึงโดยอนุโลม

ข้อ 116 พนักงานเทศบาลผู้ใดออกจากราชการไปแล้ว และไม่ใช่ว่าเป็นกรณีออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าสมัครเข้ารับราชการและเทศบาลต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการ ให้ผู้สมัครกลับเข้ารับราชการต้องยื่นคำขอตามแบบ และเอกสารประกอบ ดังนี้



- (1) ใบรับรองแพทย์ ซึ่งรับรองไว้ไม่เกิน 60 วัน นับแต่วันที่ออกใบรับรองถึงวันที่ยื่นขอกลับเข้ารับราชการ
- (2) สำเนาทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาล
- (3) หนังสือรับรองความรู้ ความสามารถ และความประพฤติของผู้บังคับบัญชาเดิม ซึ่งมีตำแหน่งตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไป
- (4) สำเนาปริญญาบัตร หรือประกาศนียบัตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะบรรจุ
- (5) สำเนาทะเบียนบ้าน
- (6) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน
- (7) สำเนาหนังสือสำคัญการสมรส หลักฐานอนุญาตให้เปลี่ยนชื่อตัว ชื่อสกุล หรือหนังสือรับรองว่าเป็นบุคคลคนเดียวกัน (ถ้ามี)
- (8) สำเนาคำสั่งอนุญาตให้ออกจากราชการ

ข้อ 117 ให้เทศบาลตรวจสอบเอกสารตามข้อ 116 และประวัติการรับราชการและการทำงานทุกแห่งของผู้สมัคร และให้สอบถามไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้รายละเอียดข้อเท็จจริงมากที่สุดมาประกอบการพิจารณา

ข้อ 118 การพิจารณาเพื่อบรรจุผู้ที่ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ ให้พิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังนี้

- (1) ผู้สมัครกลับเข้ารับราชการต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม หรือได้รับการยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามสำหรับพนักงานเทศบาล
- (2) ผู้สมัครกลับเข้ารับราชการต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะบรรจุ และแต่งตั้งตามที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับอนุมัติจาก ก.ท.
- (3) กรณีบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนดให้เป็นตำแหน่งที่มีระดับควบในสายงานใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งระดับใดระดับหนึ่งที่เป็นระดับควบในสายงานนั้น ขึ้นบัญชีรอการบรรจุหรือเลื่อนระดับตำแหน่งอยู่ และกรณีบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.ท. มิได้กำหนดให้เป็นตำแหน่งที่มีระดับควบ ต้องไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งนั้น ขึ้นบัญชี รอการเลื่อนระดับตำแหน่งอยู่ เว้นแต่ ผู้ที่จะกลับเข้ารับราชการนั้น เป็นผู้ที่ออกจากราชการไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น หรือลาออกจากราชการเพื่อติดตามคู่สมรสไปรับราชการ ณ ต่างประเทศ หรือเป็นผู้ที่ออกจากราชการไปเพราะถูกยุบเลิกตำแหน่ง

ข้อ 119 การบรรจุและแต่งตั้งผู้สมัครกลับเข้ารับราชการตามที่ประกาศนี้ ให้นายก



โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม  
เพื่อให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นที่เคยได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ

จนถึงวันที่ยื่น  
ฉบับบัญชาเดิม  
ที่จะบรรจุ  
ชื่อสกุล  
ราชการและ  
เพื่อให้ได้  
ราชการ ให้  
ม หรือได้รับ  
ที่จะบรรจุ  
แหน่งที่มีระดับ  
หนึ่งที่เป็น  
และแต่งตั้งให้  
ตำแหน่งนั้น  
ก ราชการไป  
สมาชิกสภา  
างประเทศ  
ให้นายก

ข้อ 120 การบรรจุและแต่งตั้งจากข้าราชการประเภทอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น  
จะโอนมาเป็นพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามที่กำหนดในหมวด 8

ข้อ 121 ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งใดต้องมี  
คุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด  
ปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิใดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง  
ไม่หมายถึงปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิที่ ก.พ. ก.ค. หรือ ก.ท. รับรอง  
กรณีมีเหตุผลความจำเป็น ก.ท. อาจให้ความเห็นชอบในการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะ  
สำหรับตำแหน่งที่แตกต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนด  
ตำแหน่งก็ได้

ข้อ 122 ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ใดในเทศบาล หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นโดยไม่ได้รับการ  
ยกเว้นจาก ก.ท.จ. ในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามที่กำหนดในหมวด 1 ว่าด้วยคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม  
หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นโดยไม่ได้รับอนุมัติยกเว้นจาก ก.ท.อยู่ก่อนก็ดี หรือมีกรณีต้อง  
หาอยู่ก่อนและภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีต้องหานั้นก็ดี ให้นายกเทศมนตรี โดยความเห็น  
ชอบของ ก.ท.จ. สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน แต่ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้  
ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับ หรือ มีสิทธิจะได้รับ  
จากทางราชการก่อนมีคำสั่งให้ออกนั้น และถ้าการเข้ารับราชการเป็นไปโดยสุจริตแล้ว ให้ถือว่า เป็น  
การสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุขาดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ  
ส่วนท้องถิ่น

ข้อ 123 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.ท. ยังมีได้กำหนด  
ตำแหน่ง จะกระทำมิได้

ข้อ 124 ผู้ใดได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ให้มีการทดลองปฏิบัติ  
หน้าที่ราชการของพนักงานเทศบาล โดยให้มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน แต่ไม่เกิน 9 เดือน และการ  
ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องดำเนินการในรูปคณะกรรมการ และในกรณีที่ไม่ผ่านการ  
ประเมินไปควรให้รับราชการต่อไปก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.



ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่งให้ถือเสมือนว่า ผู้นั้นไม่เคยเป็นพนักงาน  
เทศบาล แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่น  
ใดที่ได้รับจากราชการในระหว่างที่ผู้นั้นอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ 125 ให้ผู้ได้รับการบรรจุจากผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุ  
พิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล และ  
ข้าราชการประเภทอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติงาน ซึ่งโอนมาบรรจุและ  
แต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ข้อ 126 ภายใต้บังคับข้อ 135 (2) ให้ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล  
ตามข้อ 125 ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเวลาหกเดือนนับแต่วันเข้าปฏิบัติ  
หน้าที่ราชการเป็นต้นไป

ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการในเรื่องการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่าง  
จริงจัง มีความเที่ยงธรรมและได้มาตรฐานในอันที่จะให้การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นกระบวนการ  
การเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 127 ให้เทศบาลกำหนดรายการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตาม  
ความเหมาะสม แต่อย่างน้อยต้องประกอบด้วยความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ความสามารถในการ  
ปฏิบัติงาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความอดสาหะ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการปฏิบัติงาน  
ร่วมกับผู้อื่น ความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง คุณธรรม การปฏิบัติตามกรอบของจรรยาบรรณและ  
การรักษาวินัย ความประพฤติ การปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการ  
วิธีการประเมินและมาตรฐานหรือเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่  
ราชการให้เป็นไปตามที่เทศบาลกำหนด แล้วรายงานให้ ก.ท.จ. ทราบ

ข้อ 128 ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติ  
หน้าที่ราชการ

ให้ผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมอบหมายงานให้ผู้ทดลองปฏิบัติ  
หน้าที่ราชการปฏิบัติ และแจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติ  
งาน การประพฤติตน รายการประเมิน วิธีการประเมิน และมาตรฐานหรือเกณฑ์การประเมินผลการ  
ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ 129 ให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทำรายงานการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน  
เสนอผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามแบบและวิธีการที่เทศบาลกำหนด



พนักงาน  
ผลประโยชน์อื่น  
กรณีที่มีเหตุ  
ขาด และ  
อันมาบรรจุและ

งานเทศบาล  
ส่วนเข้าปฏิบัติ

การอย่าง  
นกระบวน

ราชการได้ตาม  
ารดในการ  
นการปฏิบัติงาน  
จรณและ  
งทางราชการ  
หน้าที่

ทดลองปฏิบัติ

งปฏิบัติ

ธีการปฏิบัติ  
ผลการ

การของตน

ข้อ 130 ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการอีกจำนวนสองคน ซึ่งอย่างน้อยต้องแต่งตั้งจากผู้มี  
อธิบดีผู้แทน การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหนึ่งคน พนักงานเทศบาลผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ  
ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหนึ่งคน

ข้อ 131 ให้คณะกรรมการทำหน้าที่ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของ  
ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามรายการประเมิน วิธีการประเมิน และมาตรฐานหรือเกณฑ์การประเมิน  
ที่กำหนดไว้ในข้อ 127 ทำการประเมินสองครั้ง โดยประเมินครั้งแรกเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมา  
แล้วเป็นเวลาตามเดือนและประเมินครั้งที่สอง เมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่หน้าที่ราชการครบหกเดือน เว้นแต่  
คณะกรรมการไปอาจประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในแต่ละครั้งได้อย่างชัดเจน เนื่องจาก  
ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ลาคลอดบุตร ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วยเพราะ  
เจ็บ สบอินทรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตาม  
หน้าที่ หรือลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล คณะกรรมการจะประเมินผลรวมเมื่อทดลอง  
ปฏิบัติหน้าที่ราชการครบหกเดือนแล้วก็ได้

ในกรณีที่มีการขยายระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อ 135 (2) เมื่อครบ  
กำหนดระยะเวลาที่ขยายแล้วให้ประเมินอีกครั้งหนึ่ง

ข้อ 132 ผลการประเมินของคณะกรรมการให้เป็นไปตามเสียงข้างมาก และในกรณีมี  
กรรมการที่ไม่เห็นด้วยอาจทำความเห็นแย้งรวมไว้ก็ได้

ข้อ 133 เมื่อคณะกรรมการได้ดำเนินการตามข้อ 131 แล้ว ให้ประธานกรรมการ  
รายงานผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรีตามแบบรายงานท้ายประกาศนี้

(1) ในกรณีที่ผลการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อ 127  
ให้รายงานเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบหกเดือนแล้ว หรือเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่ขยายตาม  
ข้อ 135 (2) แล้ว

(2) ในกรณีที่ผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อ 127 ให้  
รายงานเมื่อเสร็จสิ้นการประเมินแต่ละครั้ง

ข้อ 134 เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับรายงานตามข้อ 133 (1) แล้ว ให้ประกาศว่าผู้ทดลอง  
ปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นเป็นผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการพร้อมแจ้งให้ผู้นั้นทราบ และรายงาน  
ตามแบบรายงานท้ายประกาศนี้ ไปยัง ก.ท.จ. ภายในห้าวันทำการนับแต่วันประกาศ

ข้อ 135 เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับรายงานตามข้อ 133 (2) ให้ดำเนินการดังนี้



(1) ในกรณี que เห็นควรให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการออกจากราชการให้นายกเทศมนตรีแสดงความคิดเห็นในแบบรายงานตามข้อ 133 และมีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับรายงานพร้อมกับแจ้งให้ผู้นั้นทราบ และส่งสำเนาคำสั่งให้ออกไปยัง ก.ท.จ. ภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ม่คำสั่ง

(2) ในกรณี que เห็นควรให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปจนครบหกเดือน หรือควรรขยายเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปอีกระยะหนึ่งเป็นเวลาสามเดือนแล้วแต่กรณี ให้แสดงความคิดเห็นในแบบรายงาน แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และคณะกรรมการทราบ เพื่อทำการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป

ในกรณีที่ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจนสิ้นสุดระยะเวลาที่ขยายแล้ว และนายกเทศมนตรีได้รับรายงานว่าผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้นั้นยังต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานอีก ให้นายกเทศมนตรีมีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ โดยนำความใน (1) มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 136 การนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นเดือนตามประกาศนี้ ให้นับวันที่ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ได้มาปฏิบัติงานรวมเป็นเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย และให้นับวันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการวันแรกเป็นวันเริ่มต้น และนับวันก่อนหน้าจะถึงวันที่ตรงกับวันเริ่มต้นนั้นในเดือนสุดท้ายแห่งระยะเวลาเป็นวันสิ้นสุดระยะเวลาถ้าไม่มีวันตรงกันในเดือนสุดท้าย ให้ถือเอาวันสุดท้ายของเดือนนั้นเป็นวันสิ้นสุดระยะเวลา

ข้อ 137 พนักงานเทศบาลซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามวุฒิ ย้าย โอน หรือออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารแล้วได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลอีก ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้

(1) กรณีได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นในสายงานเดิมตามวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อเนื่องไปกับตำแหน่งเดิม ถ้าได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นในต่างสายงานให้เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการใหม่

(2) กรณีย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานเดิม ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อเนื่องกับตำแหน่งเดิม ถ้าย้ายไปดำรงตำแหน่งในต่างสายงานให้เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการใหม่



ารให้นายก  
ารโดยความ  
ราบ และส่ง

หน้าที่ราชการต่อ  
เวลาสามเดือน  
ผู้มีหน้าที่ดูแล  
ที่ราชการและ

จนสิ้นสุดระยะ  
ของผู้มีหน้าที่ดูแล  
ความใน (1) มา

นี้ ให้นับวัน  
รด้วย และให้  
วันเริ่มต้นนับขอ  
เอาวันสุดท้าย

ผู้ใดได้รับ  
การทหารตาม  
ลือก ให้ทดลอง

มุขมิที่ได้รับ  
อเนื่องไปกับ  
ปฏิบัติหน้าที่

ราชการและ  
สายงานให้

(3) กรณีโอนมาดำรงตำแหน่งใหม่ ให้เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการใหม่ เว้นแต่กรณีโอนโดยบทบัญญัติของกฎหมายให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาดทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อเนื่องกับตำแหน่งเดิม

(4) กรณีออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อได้รับบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ไม่ว่าจะในสายงานเดิมหรือต่างสายงาน ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาดทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อเนื่องกับตำแหน่งเดิม

ข้อ 138 พนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้ว หากภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งผู้หนึ่งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกับตำแหน่งเดิมที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยพลัน โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. แต่ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงกรณีคดีผู้ใดปฏิบัติไปตามอำนาจหน้าที่ และการรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับ หรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการในระหว่างที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ผู้นั้นมีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้รับเงินเดือนในขั้นที่พึงจะได้รับตามสถานภาพเดิม และให้ถือว่าผู้ไม่มีสถานภาพอย่างใดในการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ตนมีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

ข้อ 139 ในกรณีเทศบาลมีตำแหน่งผู้บริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมว่างลง ให้เทศบาลรายงานตำแหน่งว่างนั้นให้ ก.ท.จ. ทราบภายใน 7 วัน และให้ ก.ท.จ. ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้น ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง กรณีที่เทศบาลไม่ประสงค์จะบรรจุและแต่งตั้งแทนตำแหน่งว่าง ให้รายงานเหตุผลความจำเป็นเพื่อขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.

ในการดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่าง ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาดำเนินการวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธี ดังต่อไปนี้

- (1) ให้เทศบาลดำเนินการรับโอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลอื่นมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่างภายใน 15 วัน นับแต่ตำแหน่งว่างตามข้อ 159
- (2) ให้ประกาศรับสมัครเพื่อรับโอนพนักงานเทศบาลในตำแหน่งและระดับเดียวกับตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกเพื่อโอนพนักงานเทศบาลอื่นมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามข้อ 160
- (3) ให้ดำเนินการโดยวิธีการสอบคัดเลือก หรือการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างตามหมวด 4 ว่าด้วยการคัดเลือก



(4) ให้ดำเนินการเปิดรับสมัครเพื่อรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น ตามข้อ 171 ทั้งนี้ โดยให้ดำเนินการร่วมกับการโอน โดยวิธีการคัดเลือกตาม (2) ด้วย และผู้จะขอให้รับโอนจะต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น

กรณี que ดำเนินการตามวรรคสอง ภายในระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ยังไม่สามารถสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างดังกล่าวได้ หากปล่อยทิ้งไว้อาจเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อการบริหารงานของเทศบาล และเพื่อให้พนักงานเทศบาล แต่ละแห่งมีโอกาสโอนไปปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างเทศบาลด้วยกันได้ เมื่อได้รับรายงานจาก ก.ท.จ. ให้ ก.ท. พิจารณาและมีมติให้โอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลหนึ่งไปแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลของเทศบาลอีกแห่งหนึ่งที่มีได้อยู่ในจังหวัดเดียวกันได้ โดยให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมและได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

ในการพิจารณาของ ก.ท. ตามวรรคสาม ให้พิจารณาว่าเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล โดยให้ ก.ท.จ. เป็นผู้รับเรื่องราวและตรวจสอบข้อเท็จจริงดังกล่าว เสนอความเห็นให้ ก.ท. พิจารณา