



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากธุรกรรมนี้มุญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ ให้มีพิธีทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๔๘ ให้ประกาศกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไว้ดังต่อไปนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“พนักงานส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด พนักงาน เทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือ พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากบประมาณรายจ่ายเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมารัฐเป็นเงินเดือน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๓ พนักงานส่วนท้องถิ่น นอกจามีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติ ทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๔) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง และไม่เป็นกรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพระองค์การเมือง

ทั้งนี้ การกำหนดคุณสมบัติทั่วไปและลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไป ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดต้องเทียบได้ในอย่างมากกับมาตรฐานของ ข้าราชการพลเรือน

**ข้อ ๓/๑ การสรหาราบุคคล การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง การเพิ่มพูน
ประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้พิจารณา
โดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นท้ายประกาศนี้**
(ข้อ ๓/๑ เพิ่มโดยประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔)
ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

หมวด ๒

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง

**ข้อ ๔ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
และการกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และบริ曼งานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้
ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด**

เพื่อให้การดำเนินการตามวาระหนึ่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ และจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งให้
เป็นไปตามแผนอัตรากำลังดังกล่าว

แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องเป็นไปตามกรอบมาตรฐาน
ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๔/๑ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ใหม่ ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
และรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลาง
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย
ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งระดับที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่
คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญา ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด
เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร
ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลาง
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

ข้อ ๔/๒ ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีระดับตั้งต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาชีวะ

การจัดพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตาม มาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(ข้อ ๔/๑ และ ข้อ ๔/๒ เพิ่มโดยประกาศ ก.ด. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ วันวานม พ.ศ. ๒๕๕๗)

ข้อ ๕ การกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งและยศตราตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่ง เป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพ ของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นประกอบกับลักษณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีขนาดแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

มาตรฐานทั่วไปตามวรรคหนึ่ง ให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หลักคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ตามบัญชีความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ ที่จำเป็นท้ายประกาศนี้

(ข้อ ๕ แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ด. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ วันวานม พ.ศ. ๒๕๕๗)

หมวด ๓
โครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ข้อ ๖ การจัดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนึงถึง
หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพปริมาณและความมากย่างของงานในแต่ละตำแหน่ง ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม
แก่รายได้และการพัฒนาห้องเรียนตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไป
ตามบัญชีอัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งท้ายประกาศนี้

อัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานครู
ส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและอัตราเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดไว้ในกฎหมาย
ว่าด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยอนุโลม

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

ข้อ ๗ ให้มีการจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการ
เสริมสร้างความมั่นคง สร้างขวัญและแรงจูงใจให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป
ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

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

หมวด ๔
การสรรหาบุคคล

ข้อ ๘ การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ใช้วิธีการ
สอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรม และความเสมอ
ภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีศักดิ์อยู่ต่ำกว่าเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๙ การสอบแข่งขัน อย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(๑) หลักสูตรการสอบแข่งขัน อย่างน้อยต้องมี ๓ ภาค คือ ภาคความรู้ ภาคสมารถภาพ
ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

(๒) การกำหนดหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขันและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน
ตลอดจนเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปเขียนบัญชี
เป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

(๓) ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะ
สำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานของตำแหน่งนั้น

การดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ดำเนินการเป็นการทั่วไปอย่างเปิดเผย โปร่งใส
สามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล การประมวลผลการสอบให้ดำเนินการอย่างเปิดเผย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากการปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่น ซึ่งมีหลักสูตร หลักเกณฑ์ และมาตรฐานการสอบเทียบเท่ากับมาตรฐานของ ก.พ. มาบรรจุเข้ารับราชการได้โดยความยินยอมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการนั้น และเป็นไปตามความสมัครใจของผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้และต้องเป็นบัญชีผู้สอบแข่งขันตำแหน่งเดียวกับตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการ เว้นแต่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๑๐ การคัดเลือก ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น

การดำเนินการคัดเลือกอาจกระทำโดยการสอบสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือทดลองปฏิบัติงานอย่างโดยย่างหนัก หรือหลายอย่างก็ได้ และให้นำความในข้อ ๙ (๒) และข้อ ๙ วรรคสอง มาใช้บังคับในการนัดตั้งกล่าวด้วย

การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ในกรณีที่มีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน อาจคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยคำนึงถึงมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนดด้วย

หมวด ๕ การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งได้ ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความ จำเป็นอื่น ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นตามลักษณะงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง ให้บรรจุและแต่งตั้ง จาก

(๑) ผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่การขึ้นบัญชี ตามข้อ ๙ (๒)

(๒) ผู้ได้รับคัดเลือก ตามข้อ ๑๐

(๓) กรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๑๒ การย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ไปดำรงตำแหน่งได้ ให้เป็นไปตาม คุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งนั้น โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อประโยชน์แก่การ บริหารงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

การย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ดำรงตำแหน่งได้ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งเดียวกัน ต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน เว้นแต่กรณีการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ต้องเป็นไปตามความสมัครใจของ พนักงาน ส่วนท้องถิ่นผู้นั้นและเป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๑๓ การโอน การรับโอน พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งไม่ใช่ ข้าราชการการเมือง หรือข้าราชการวิสามัญ สามารถกระทำได้เพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

การโอน การรับโอน พนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดหลักเกณฑ์ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีโอกาสโอนไปปฏิบัติหน้าที่ ในระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น

การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการการเมือง หรือ ข้าราชการวิสามัญมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น อาจทำได้ถ้าเจ้าตัวสมัครใจ โดยผู้บริหารห้องถิ่นหรือ ผู้มีอำนาจตามกฎหมายที่จะรับโอนทำความตกลงกับผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการหรือหน่วยงานสังกัดเดิม แล้วเสนอเรื่องให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ

การรับโอน ให้รับโอนมาแต่ตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมและรับเงินเดือน ในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม เว้นแต่การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้อีกเวลาราชการของผู้ที่โอนมาในขณะ ที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการ ตามกฎหมายอื่นนั้น เป็นเวลาราชการในสังกัดใหม่ด้วย

ข้อ ๑๔ การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่ตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม ประวัติการปฏิบัติราชการ และการผ่านหลักสูตรอบรมตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงจะได้รับ

การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่ตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้เลื่อนและแต่ตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งนั้น

(ข้อ ๑๔ วรรคที่นึง แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ด. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

ข้อ ๑๕ การออกจากราชการของพนักงานส่วนท้องถิ่น นอกจากเป็นไปตามมาตรฐาน ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้แล้ว พนักงานส่วนท้องถิ่น ออกจากราชการเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก และได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๓) เป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตาม ข้อ ๓

หมวด ๖

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ ๑๖ ให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนของพนักงานส่วนห้องถินตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถินกำหนด

ข้อ ๑๗ พนักงานส่วนห้องถินผู้ได้ปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนห้องถิน และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการถือว่าผู้นั้นมีความชอบจะได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเข็ม Zhou เกียรติ รางวัล ประจำไชยน์ตอบแทนอันหรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณี ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถินกำหนด

ข้อ ๑๘ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนห้องถิน ให้ผู้บริหารห้องถินพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติตาม ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนห้องถินตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถินกำหนด

การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนห้องถินที่อยู่ในหลักเกณฑ์ให้มีคณะกรรมการขึ้นพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถินกำหนด

สำหรับគุตากการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ให้เป็นตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถินกำหนด

(ข้อ ๑๘ บรรดสอด แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ด. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางบริหารงานบุคคล ส่วนห้องถิน (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

ข้อ ๑๙ การพัฒนาบุคคล ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนห้องถินก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้เรเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนห้องถินที่ดี

ให้ผู้บังคับบัญชาเมืองหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางบริหาร ควรจัดให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนห้องถินผู้จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ให้องค์กรปกครองส่วนห้องถินสนับสนุนให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนห้องถิน ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย

ข้อ ๒๐ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาเมื่อหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัตริการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เสื่อมขันเงินเดือน พัฒนาพนักงาน ส่วนห้องเรียน เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัตริการ และเมื่อหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติหน้าที่กับการเป็นพนักงานส่วนห้องเรียนและปฏิบัตริการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานล้วนท้องถิ่น โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย

(ข้อ ๒๐ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ด. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล สำนักหอจิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘)

អំពី ៤

วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

โดยเคร่งครัดอย่างสูงคุณ

ข้อห้ามและข้อบกีบติดตามวรรคหนึ่ง ให้มีมาตรฐานเดียวกับที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระบบเปียบขาราชการพลเรือน

ข้อ ๒๒ ให้ผู้บังคับบัญชาเมืองที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเมืองนี้
ป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีลักษณะ
คล้ายความประพฤติที่กระทำการทำผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้โดยเดียวไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวาระคนั้น หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สจดวิต ให้อภิวัติหน้าที่กระทำมิชอบ

ข้อ ๒๓ พนักงานล้วนห่อถุงผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจักต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรลดโทษ ทั้งนี้ การลงโทษทางวินัยให้มีมาตรการเดียวกับที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๒๔ การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานส่วนห้องค้นซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำการใดด้วย ให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักชา แล้วแต่ เป็นกรณีที่ไม่จำเป็นต้องสอบสวน ซึ่งไม่ทำให้เสียความเป็นอิรรมและจะสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาพำนัชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอพั่งผลการสอบสวนพิจารณาแก้ไข

การสอบสวนตามวาระคนี้ อย่างน้อยต้องมีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหารับ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหา้มือการเขียนและ捺สืบแก้ข้อกล่าวหา และ การให้เสียพิษถูกกล่าวหาที่บริษัทหรือหน่วยความเข้าฟังในการเรียบเรื่องไว้ใช้ในความชอบด้วยกฎหมาย

กระบวนการสอบสวนให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๒๕ ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและมิให้เป็นไปโดยพยาบาทโดยอคติ หรือโดยโถสจริตหรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด

การลงโทษพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ทำเป็นคำสั่ง ในคำสั่งลงโทษให้แสดงข้อเท็จจริง พฤติกรรมการกระทำผิด ข้อกฎหมายและข้อพิจารณา ทั้งนี้ ให้ระบุสิทธิในการอุทธรณ์และระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์ไว้ในคำสั่งลงโทษด้วย

ข้อ ๒๖ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ได้มีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำหรือละเว้น กระทำการใดที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดด้วยอันย่างร้ายแรง และเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบทองทางราชการ หรือ เป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลุ่มใหญ่ แม้ภายหลัง ผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว เว้นแต่ออกจากราชการเพรำพายก็ให้มีการสืบสวนหรือพิจารณาและดำเนินทางวินัย ต่อไปได้เมื่อตนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากราชการ

ข้อ ๒๗ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยหรือสั่งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ออกจากราชการไปแล้ว ให้มีการรายงานการดำเนินการทางวินัยหรือการสั่งให้ออกจากราชการตั้งกล่าวต่อ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้น เพื่อพิจารณาหรือตรวจสอบตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วย ระเบียบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๒๘ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาจากการดำเนินการทางวินัยให้พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการ ตามกฎหมายอื่น ผู้ได้มีกรณีกระทำผิดด้วยอันยุ่งก่อนวันโอนมาบรรจุให้ผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้น ดำเนินการทางวินัยต่อไปได้

หมวด ๔

การอุทธรณ์

ข้อ ๒๙ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ได้ถูกสั่งลงโทษทางวินัยให้มีสิทธิอุทธรณ์ได้ หลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์ ให้เป็นไปตาม มาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และอย่างน้อยต้องมี สาระสำคัญในเรื่อง สิทธิในการอุทธรณ์ สิทธิในการคัดค้านผู้พิจารณาอุทธรณ์ด้วยเหตุอันสมควร สิทธิในการ ซึ่งขอหรือแจ้งข้อเท็จจริงเพิ่มเติมตามความจำเป็น สิทธิการถอนอุทธรณ์ และการกำหนดระยะเวลาการ พิจารณาอุทธรณ์ ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม

ข้อ ๓๐ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาจากการดำเนินการทางวินัยให้พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการ ตามกฎหมายอื่น ผู้ได้ถูกสั่งลงโทษทางวินัยอันยุ่งก่อนวันโอนมาบรรจุและผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามกฎหมาย ว่าด้วยระบบข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่โอนมานั้นแต่ยังมิได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามกฎหมายดังกล่าว หรือได้ใช้สิทธิอุทธรณ์แต่การพิจารณาอย่างไม่แล้วเสร็จ ก็ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ หรือมีสิทธิได้รับการพิจารณา อุทธรณ์ต่อไปได้แล้วแต่กรณี

หมวด ๙
การร้องทุกข์

ข้อ ๓๑ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยมีหลักประกันและหลักเกณฑ์พื้นฐานเช่นเดียวกับหลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ เว้นแต่การร้องทุกข์กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน อาจกำหนดขั้นตอนการทำความเข้าใจกันระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นกับผู้บังคับบัญชาเพื่อแก้ปัญหาในขั้นต้นก่อนได้

หมวด ๑๐
การบริหารงานบุคคลของพนักงานครูส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๓๒ พนักงานครูส่วนท้องถิ่น ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้สอนประจำในสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือดำรงตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือให้การศึกษาในสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาซึ่งไม่สังกัดสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูในส่วนที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูส่วนท้องถิ่นโดยอนุโลม

หมวด ๑๑
การบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง

ข้อ ๓๓ การบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของลูกจ้างในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้นำข้อกำหนดในประกาศฉบับนี้มาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๔ ผู้ใดเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นวิสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือพระราชบัญญัติการเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖ ประกอบกับพระราชบัญญัติการเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๑๙ อญญในวันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับให้ผู้นั้นเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นวิสามัญตามกฎหมายนั้นต่อไป

ข้อ ๓๔ การได้ด้วยเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ใช้อยู่ก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับและมิได้กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔

นายอชา เมฆสวัสดิ์

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

** นายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๗๙ ตอนพิเศษ ๖๒ ง ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๔๔

ประกาศ ก.ด. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิน
(หมวด ๔ การสรรหาบุคคล)

ข้อ ๔ การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิน ให้ใช้วิธีการสอบ แข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาค ในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิน

ข้อ ๕ การสอบแข่งขัน อย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(๑) หลักสูตรการสอบแข่งขัน อย่างน้อยต้องมี ๓ ภาค คือ ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

(๒) การกำหนดหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขันและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่ง ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

(๓) ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานของตำแหน่งนั้น การดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ดำเนินการเป็นการทั่วไปอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล การประพฤติผลการสอนให้ดำเนินการอย่างเปิดเผย องค์กรปกครองส่วนท้องถิน อาจขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากองค์กรปกครองส่วนท้องถินหรือส่วนราชการอื่น ซึ่งมีหลักสูตร หลักเกณฑ์ และมาตรฐานการสอบเทียบเท่ากับมาตรฐานของ ก.พ. มาบรรจุเข้ารับราชการได้ โดยความยินยอมขององค์กรปกครองส่วนท้องถินหรือส่วนราชการนั้น และเป็นไปตามความสมัครใจของผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และต้องเป็นบัญชีผู้สอบแข่งขันตำแหน่งเดียวกับตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการ เว้นแต่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถินกำหนดเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๖ การคัดเลือก ให้คำนึงถึง ความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอันดี ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และต้อง เป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของห้องถิน

การดำเนินการคัดเลือกอาจกระทำโดยการสอบสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือทดลองปฏิบัติงานอย่างใด อย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างก็ได้ และให้นำความในข้อ ๔ (๒) และข้อ ๕ วรรคสอง มาใช้บังคับในการนี้ดังกล่าวด้วย การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ ให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถินกำหนด

ในการนี้ที่มีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิน กำหนด โดยคำนึงถึงมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนดด้วย