



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ในระบบจำแนกตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลขึ้นใหม่ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในส่วนของ ๕ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management)” หมายความว่า กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ การให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดทนในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจง หรือขอคำปรึกษาด้วย

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.ท. กำหนด

ในกรณีที่เทศบาลเห็นควรจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของเทศบาลก็ให้กระทำได้ โดยความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. แต่ทั้งนี้ ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลา ที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.ท. กำหนด และสมรรถนะตามสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๘ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

(๑) ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

(๒) ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

ข้อ ๙ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้เทศบาลนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

(๑) ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

(๒) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐

(๓) ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐

(๔) ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐

(๕) ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๑๐ ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๕ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ได้แก่

(๑) นายกเทศมนตรี สำหรับปลัดเทศบาล

(๒) ปลัดเทศบาล สำหรับรองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับพนักงานเทศบาลที่อยู่ในบังคับบัญชา

ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานเทศบาลผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานเทศบาลผู้ได้อोनหรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานในเทศบาลเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้นแล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ ๕

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้เทศบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ และผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับการกำหนดตัวชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทน หรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่ ก.ท. กำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงานในระยะการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานเทศบาลอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลก่อนนำเสนอต่อนายกเทศมนตรี

(๗) ให้นายกเทศมนตรี หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ตามข้อ ๘ ให้เทศบาลจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ และระดับต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจนเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีผลการประเมินระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ไว้เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒

ข้อ ๑๓ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย ปลัดเทศบาล เป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ และให้พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาล เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ เทศบาลอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลั่นกรองเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในเทศบาลด้วยก็ได้

ข้อ ๑๔ ให้เทศบาลจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่างๆ ตามข้อ ๕

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนักกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาลจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๑๕ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ข้อ ๑๖ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตามประกาศนี้ ตั้งแต่การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายบุญส่ง เตชะมณีสถิตย์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย
ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย



ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ ว ๑๙๙

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา กทม. ๑๐๓๐๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑
๒. สำเนาประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑
๓. สำเนาประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑ ได้มีมติให้ออกประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ รายละเอียดตามที่ส่งมาพร้อมนี้

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

๒. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้ แต่หากประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงประกาศใช้บังคับได้

๓. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบังเกิดผลดี จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการในเรื่งดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

/ ๔. กำหนด...

๔. กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน ดังนี้

(๑) ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทต่างสายงาน หรือต่างระดับ และเงินเดือนที่ได้รับสูงกว่าเงินเดือนอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนท้ายประกาศ ก.จ. และ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) และท้ายประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือนตามประกาศฉบับนี้ ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทต่างสายงาน หรือต่างระดับ

(๒) ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับเงินเดือนตามประกาศฉบับนี้ ให้มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

(๓) ในกรณีที่ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดต้องพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนดังกล่าวในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณ

(๔) ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดได้รับเงินเดือนตามประกาศฉบับนี้ เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนท้ายประกาศ ก.จ. และ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) และท้ายประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) แล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐

(๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ อยู่ในวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง โดยให้นำร้อยละค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับมาปรับเป็นขั้น และอัตราเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าว

(๖) กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้นำเสนอสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เพื่อวินิจฉัยและพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายชจร ศรีชวโนทัย)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๒๒๔๑-๔๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑

ผู้ประสานงาน (นายปิยะ คังกัน) ๐๘ ๑๑๗๔ ๓๖๘๘



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) และมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นใหม่ ภายใต้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ และมติในการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิมก่อน หากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ให้ได้รับอัตราเงินเดือนในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่าแล้วจึงเลื่อนขั้นเงินเดือน เว้นแต่ กรณีดังต่อไปนี้

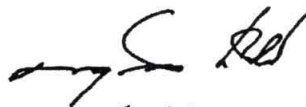
(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง

/ (๓) ผู้ดำรง...

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

พลเอก 

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลขึ้นใหม่ ภายใต้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ และมีมติ ในการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความ ต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ พนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตรา เงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น เมื่อได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภท ตำแหน่ง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิมก่อน หากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ให้ได้รับอัตราเงินเดือน ในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่าแล้วจึงเลื่อนขั้นเงินเดือน เว้นแต่ กรณีดังต่อไปนี้

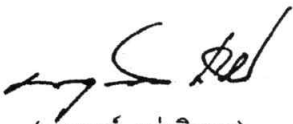
(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง

/ (๓) ผู้ดำรง...

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

พลเอก 
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๖ วรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลขึ้นใหม่ ภายใต้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ และมีมติ ในการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ พนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตรา เงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น เมื่อได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภท ตำแหน่ง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิมก่อน หากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ให้ได้รับอัตราเงินเดือน ในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่าแล้วจึงเลื่อนขั้นเงินเดือน เว้นแต่ กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

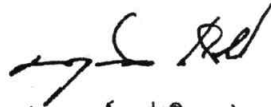
(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง

/ (๓) ผู้ดำรง...

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

พลเอก



(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๖๘/๗



สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมาเขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

เรียน ประธาน ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.เมืองพัทยา และ ก.อบต. จังหวัด ทุกจังหวัด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
- | | |
|--|--------------|
| ๑. สำเนาประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) | จำนวน ๓ ฉบับ |
| ๒. สำเนาประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปกำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) | จำนวน ๓ ฉบับ |
| ๓. สำเนาบัญชีอัตราเงินเดือนฯ | จำนวน ๑ ฉบับ |
| ๔. สำเนาบัญชีอัตราค่าจ้างฯ | จำนวน ๑ ชุด |
| ๕. สำเนาบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูงฯ | จำนวน ๑ ชุด |
| ๖. บัญชีรายละเอียดการปรับเงินเดือนฯ | จำนวน ๑ ฉบับ |

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๔ และบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูง ลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป ประกอบกับมติ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้ปรับเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ระดับ ๑ - ๗ ทุกตำแหน่ง และให้รวมถึงพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งนักบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับ ๖ - ๗ ที่มีสิทธิและไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง โดยให้ได้รับการปรับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าอัตราที่ได้รับอยู่เดิมอีก ๑ ขั้นของเงินเดือนที่ได้รับอยู่ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป และเห็นชอบแนวทางการปรับเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามนัยมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และมติ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เพื่อให้การดำเนินการปรับเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และการปรับค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอความร่วมมือจังหวัดดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒. กรณี ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์โดยมีเนื้อหาเช่นเดียวกับมาตรฐานทั่วไป ให้ถือว่า ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว และสามารถประกาศใช้บังคับต่อไป

/๓. กรณี...

๓. กรณี ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างจากมาตรฐานทั่วไปที่กำหนด ต้องเสนอ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงประกาศใช้บังคับได้

๔. ให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด ทุกจังหวัด ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับหนังสือ

๕. แจ้งแนวทางการปรับเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และการปรับค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาติ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบและถือปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคำสั่งที่มีผลต่อการปรับเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใด (ถ้ามี) เช่น คำสั่งเลื่อนระดับตำแหน่ง ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในเรื่องนั้นๆ ให้แล้วเสร็จก่อน

๕.๒ เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีคำสั่งตามข้อ ๑ (ถ้ามี) แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาออกคำสั่งปรับเงินเดือนแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับอยู่เดิม ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เข้าสู่บัญชี ๔ ห้ายประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) ฉบับลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ดังนี้

(๑) พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๘ ขึ้นไปทุกตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิม ทั้งนี้ หากในรอบการประเมินระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ และได้รับค่าตอบแทนพิเศษร้อยละ ๒ (๐.๕ ขั้น) หรือร้อยละ ๔ (๑ ขั้น) หรือร้อยละ ๖ (๑.๕ ขั้น) ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ปรับเงินเดือนผู้นั้นเพิ่มขึ้นในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ ตามผลของการประเมินและค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าว แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษถึงวันก่อนวันที่ระบุในคำสั่งให้ปรับเงินเดือน

(๒) พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ ถึงระดับ ๗ ทุกตำแหน่ง และให้รวมถึงพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งนักบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับ ๖ - ๗ ที่มีสิทธิและไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้ได้รับการปรับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าที่ได้รับอยู่เดิมอีก ๑ ขั้นของเงินเดือนที่ได้รับอยู่ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

(๓) พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ ถึงระดับ ๗ ทุกตำแหน่ง และให้รวมถึงพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งนักบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับ ๖ - ๗ ที่มีสิทธิและไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับและได้รับค่าตอบแทนพิเศษร้อยละ ๒ (๐.๕ ขั้น) หรือร้อยละ ๔ (๑ ขั้น) หรือร้อยละ ๖ (๑.๕ ขั้น) ในรอบการประเมินระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ปรับเงินเดือนผู้นั้นเพิ่มขึ้นตามผลของการประเมินและค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าวแล้วแต่กรณีก่อน แล้วจึงปรับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าจากอัตราดังกล่าวขึ้นอีก ๑ ขั้น ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป ทั้งนี้ ให้เบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษถึงวันก่อนวันที่ระบุในคำสั่งให้ปรับเงินเดือน

(๔) หากการปรับอัตราเงินเดือนตาม (๑) และ (๓) เป็นเหตุให้พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดเสียสิทธิการได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนพิเศษ เนื่องจากมีส่วนต่างของยอดเงินค่าตอบแทนพิเศษกับยอดเงินปรับเงินเดือน และต้องคืนเงินส่วนต่างที่ผู้นั้นได้รับมาแล้วก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้การได้รับค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าวให้ถือว่าได้รับความคุ้มครองตามนัยประกาศนี้

๕.๓ ให้นำแนวทางและวิธีการปรับเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามบัญชี ๔ มาใช้บังคับกับการปรับค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกตำแหน่งโดยอนุโลม

๖. ให้บันทึกรายการในทะเบียนประวัติ (ก.พ. ๗) ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือลูกจ้างประจำ ระบุว่า “ปรับเงินเดือน/ค่าจ้าง ตามมติ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘” แล้วแต่กรณี

๗. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดส่งคำสั่งปรับเงินเดือนหรือค่าจ้าง พร้อมบัญชีรายละเอียดการปรับเงินเดือนฯ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๖ ให้จังหวัด จำนวน ๑ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๒๒๕๑-๕๐๐๐ ต่อ ๓๑๓๔

โทรสาร ๐-๒๒๕๓-๘๙๙๑



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔)

โดยที่เป็นการสมควรปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๕) ฉบับลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๔) ประกอบกับมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ท้ายประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้บัญชีท้ายประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก

(อานพพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔)

โดยที่เป็นการสมควรปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๕) ฉบับลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๔) มาตรา ๒๐ ประกอบกับมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ท้ายประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้บัญชีท้ายประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก

(อุนพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔)

โดยที่เป็นการสมควรปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๕) ฉบับลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๔) มาตรา ๒๐ ประกอบกับมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ท้ายประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้บัญชีท้ายประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี 4
(องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล)

ขั้น	อันดับ ท. 1	อันดับ ท. 2	อันดับ ท. 3	อันดับ ท. 4	อันดับ ท. 5	อันดับ ท. 6	อันดับ ท. 7	อันดับ ท. 8	อันดับ ท. 9	อันดับ ท. 10
33								66,490		
32.5								65,490	77,380	
32								64,490	76,220	
31.5								63,480	75,050	
31							49,480	62,470	73,880	
30.5							48,740	61,460	72,710	
30							47,990	60,450	71,530	
29.5							47,240	59,500	70,350	
29			21,420				46,490	58,560	69,240	
28.5			21,110	25,020			45,740	57,640	68,150	
28			20,790	24,640	30,020		44,990	56,730	67,080	
27.5			20,470	24,270	29,570	36,640	44,280	55,840	66,020	
27			20,140	23,900	29,130	36,090	43,580	54,960	64,980	80,450
26.5			19,810	23,520	28,690	35,540	42,890	54,090	63,960	79,240
26			19,480	23,140	28,250	34,990	42,210	53,230	63,090	78,020
25.5			19,120	22,760	27,800	34,430	41,550	52,370	62,220	76,800
25			18,760	22,400	27,350	33,870	40,900	51,520	61,360	75,580
24.5			18,410	22,050	26,920	33,310	40,260	50,670	60,500	74,360
24	11,840		18,070	21,700	26,500	32,790	39,630	49,830	59,640	73,140
23.5	11,670		17,730	21,360	26,080	32,270	39,080	49,010	58,800	71,990
23	11,490	14,180	17,400	21,020	25,670	31,760	38,520	48,200	57,980	70,860
22.5	11,310	13,980	17,080	20,690	25,270	31,260	37,960	47,380	57,150	69,740
22	11,130	13,770	16,760	20,360	24,870	30,770	37,410	46,560	56,330	68,640
21.5	10,950	13,550	16,450	20,040	24,480	30,290	36,860	45,750	55,510	67,560
21	10,770	13,330	16,140	19,720	24,090	29,810	36,310	44,930	54,700	66,600
20.5	10,570	13,110	15,840	19,410	23,710	29,340	35,770	44,130	53,890	65,630
20	10,370	12,890	15,540	19,100	23,340	28,880	35,220	43,300	53,080	64,670
19.5	10,180	12,650	15,290	18,790	22,980	28,430	34,680	42,620	52,260	63,720
19	9,990	12,410	15,060	18,480	22,600	27,960	34,110	41,930	51,450	62,760
18.5	9,800	12,180	14,810	18,190	22,230	27,490	33,560	41,250	50,640	61,800
18	9,620	11,950	14,560	17,880	21,880	27,030	33,000	40,560	49,830	60,830
17.5	9,440	11,730	14,320	17,570	21,500	26,580	32,450	39,880	49,010	59,870
17	9,260	11,510	14,060	17,270	21,140	26,120	31,880	39,190	48,200	58,890
16.5	9,090	11,300	13,820	16,960	20,770	25,660	31,340	38,500	47,380	57,930
16	8,920	11,090	13,570	16,650	20,400	25,190	30,790	37,830	46,560	56,960
15.5	8,750	10,880	13,310	16,340	20,040	24,730	30,220	37,130	45,750	56,000
15	8,590	10,680	13,070	16,030	19,660	24,270	29,680	36,450	44,930	55,010
14.5	8,430	10,480	12,810	15,720	19,300	23,820	29,110	35,760	44,130	54,050
14	8,260	10,280	12,560	15,440	18,950	23,370	28,560	35,090	43,310	53,090
13.5	8,100	10,070	12,330	15,140	18,590	22,920	28,030	34,430	42,490	52,120
13	7,950	9,910	12,090	14,850	18,230	22,490	27,480	33,770	41,670	51,140
12.5	7,790	9,710	11,860	14,570	17,890	22,040	26,980	33,140	40,890	50,170
12	7,640	9,520	11,630	14,310	17,550	21,620	26,460	32,510	40,100	49,220
11.5	7,480	9,330	11,400	14,030	17,200	21,190	25,970	31,900	39,360	48,290
11	7,330	9,150	11,180	13,760	16,880	20,780	25,470	31,290	38,620	47,390
10.5	7,210	8,970	10,970	13,500	16,550	20,360	24,970	30,690	37,880	46,470
10	7,050	8,800	10,760	13,230	16,240	19,970	24,490	30,100	37,120	45,550
9.5	6,920	8,610	10,540	12,970	15,920	19,580	24,010	29,510	36,410	44,680
9	6,790	8,450	10,350	12,730	15,610	19,200	23,550	28,930	35,690	43,810
8.5	6,650	8,290	10,150	12,470	15,290	18,810	23,080	28,350	34,980	42,950
8	6,530	8,120	9,950	12,220	15,000	18,440	22,620	27,800	34,270	42,070
7.5	6,400	7,960	9,740	11,960	14,680	18,060	22,170	27,230	33,550	41,190
7	6,270	7,800	9,540	11,700	14,380	17,690	21,710	26,660	32,850	40,310
6.5	6,160	7,630	9,340	11,450	14,070	17,310	21,240	26,100	32,110	39,440
6	6,050	7,460	9,140	11,200	13,770	16,920	20,790	25,530	31,400	38,570
5.5	5,920	7,290	8,930	10,950	13,470	16,570	20,320	24,960	30,700	37,700
5	5,810	7,140	8,740	10,700	13,160	16,190	19,860	24,400	29,980	36,820
4.5	5,690	6,970	8,540	10,440	12,840	15,800	19,410	23,830	29,280	35,950
4	5,580	6,800	8,340	10,190	12,530	15,430	18,950	23,270	28,560	35,090
3.5	5,440	6,630	8,130	9,960	12,240	15,050	18,470	22,700	27,850	34,270
3	5,340	6,470	7,940	9,700	11,920	14,660	18,010	22,140	27,160	33,360
2.5	5,220	6,300	7,730	9,440	11,620	14,300	17,560	21,550	26,440	32,510
2	5,100	6,140	7,530	9,210	11,310	13,910	17,100	20,990	25,770	31,650
1.5	4,980	5,970	7,320	8,970	11,000	13,530	16,640	20,420	25,080	30,820
1	4,870	5,810	7,140	8,740	10,700	13,160	16,190	19,860	24,400	29,980





ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

โดยที่เป็นการสมควรปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๗

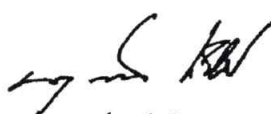
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๔) มาตรา ๒๐ ประกอบกับมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๓) ฉบับลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบัญชีอัตราค่าจ้าง และบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูง ลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ท้ายประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๓) ฉบับลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และให้ใช้บัญชีท้ายประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก 
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของเทศบาลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

โดยที่เป็นการสมควรปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๔) มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๒ ประกอบกับมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของเทศบาลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๓) ฉบับลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของเทศบาลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบัญชีอัตราค่าจ้าง และบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูง ลูกจ้างประจำของเทศบาล ท้ายประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของเทศบาลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๓) ฉบับลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และให้ใช้บัญชีท้ายประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

โดยที่เป็นการสมควรปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๔) มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๒ ประกอบกับมาตรา ๒๖ วรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๓) ฉบับลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบัญชีอัตราค่าจ้าง และบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูง ลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล ท้ายประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๓) ฉบับลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และให้ใช้บัญชีท้ายประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

บัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(แนบท้ายประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔))

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กลุ่มงาน	กลุ่มบัญชี ค่าจ้าง	อัตราค่าจ้าง			หมายเหตุ
				ขั้นต่ำ	ขั้นสูงเดิม	ขั้นสูงใหม่	
๑	คนงาน	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	๑. ทุกตำแหน่ง หากตำแหน่งว่างให้ยุบเลิก
๒	คนงานประมง	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	๒. ทุกตำแหน่งต้องมีค่าจ้างไม่เกินกว่าอัตรา
๓	คนงานประจำเรือยนต์	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	ค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่กำหนด
๔	คนงานเกษตร	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๕	ภารโรง	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๖	นักการ	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๗	ยาม	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๘	คนสวน	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๙	บริกรหรือพนักงานประจำตึกหรือโรงแรม	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๑๐	คนงานประจำรถขยะ	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๑๑	คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๑๒	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๑๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๑๔	หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๗,๔๖๐	๑๙,๑๐๐	๒๑,๐๑๐	
๑๕	คนครัว	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๑๖	พนักงานดับเพลิง	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๙,๑๐๐	๒๑,๐๑๐	
๑๗	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๙,๑๐๐	๒๑,๐๑๐	
๑๘	พนักงานวิทยุ	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	-ใช้บัญชีค่าจ้าง กลุ่มที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๓๗
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	อัตรา ๒๑,๐๑๐ และกลุ่มที่ ๒ เริ่มขั้นที่ ๒๔
							อัตรา ๒๑,๑๔๐
๒๐	หัวหน้าหมวดรถยนต์	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๓	๗,๔๖๐	๓๐,๗๔๐	๓๔,๑๑๐	-ใช้บัญชีค่าจ้าง กลุ่มที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๓๗
							อัตรา ๒๑,๐๑๐ และกลุ่มที่ ๒ เริ่มขั้นที่ ๒๔
							อัตรา ๒๑,๑๔๐ ถึงขั้นที่ ๓๐ อัตรา ๒๕,๖๗๐
							และกลุ่มที่ ๓ เริ่มขั้นที่ ๒๓.๕ อัตรา ๒๕,๔๗๐
๒๑	พนักงานเทคนิค	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑	๖,๑๔๐	๑๙,๑๐๐	๒๑,๐๑๐	
๒๒	ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๓	๗,๔๖๐	๓๐,๗๔๐	๓๔,๑๑๐	-ใช้บัญชีค่าจ้าง กลุ่มที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๓๗
							อัตรา ๒๑,๐๑๐ และกลุ่มที่ ๒ เริ่มขั้นที่ ๒๔
							อัตรา ๒๑,๑๔๐ ถึงขั้นที่ ๓๐ อัตรา ๒๕,๖๗๐
							และกลุ่มที่ ๓ เริ่มขั้นที่ ๒๓.๕ อัตรา ๒๕,๔๗๐
๒๓	พนักงานขับเรือยนต์หรือนายท้ายเรือ	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	-ใช้บัญชีค่าจ้าง กลุ่มที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๓๗
							อัตรา ๒๑,๐๑๐ และกลุ่มที่ ๒ เริ่มขั้นที่ ๒๔
							อัตรา ๒๑,๑๔๐



บัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(แบบท้ายประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔))

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กลุ่มงาน	กลุ่มบัญชี ค่าจ้าง	อัตราค่าจ้าง			หมายเหตุ
				ขั้นต่ำ	ขั้นสูงเดิม	ขั้นสูงใหม่	
๒๔	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	-ใช้บัญชีค่าจ้าง กลุ่มที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๓๗ อัตรา ๒๑,๐๑๐ และกลุ่มที่ ๒ เริ่มขั้นที่ ๒๔ อัตรา ๒๑,๑๔๐
๒๕	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	
๒๖	เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	
๒๗	ลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือน	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	
	ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น						
	รวมถึง พนักงานเก็บเงิน พนักงานพิมพ์ดีด						
	และตำแหน่งอื่นๆ ที่มีได้กำหนดไว้						
	ในบัญชีกำหนดตำแหน่งและบัญชีอัตรา						
	ค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ลูกจ้างประจำ						
	ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น						
๒๘	คนงานเครื่องสูบน้ำ	ช่าง	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๙,๑๐๐	๒๑,๐๑๐	
๒๙	คนงานเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	ช่าง	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๙,๑๐๐	๒๑,๐๑๐	
๓๐	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	ช่าง	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๙,๑๐๐	๒๑,๐๑๐	
๓๑	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	ช่าง	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	-ใช้บัญชีค่าจ้าง กลุ่มที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๓๗ อัตรา ๒๑,๐๑๐ และกลุ่มที่ ๒ เริ่มขั้นที่ ๒๔ อัตรา ๒๑,๑๔๐
๓๒	พนักงานขับเรือชุด (รถชุด)	ช่าง	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	
๓๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	ช่าง	กลุ่มที่ ๑-๓	๗,๔๖๐	๓๐,๗๙๐	๓๔,๑๑๐	-ใช้บัญชีค่าจ้าง กลุ่มที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๓๗ อัตรา ๒๑,๐๑๐ และกลุ่มที่ ๒ เริ่มขั้นที่ ๒๔ อัตรา ๒๑,๑๔๐ ถึงขั้นที่ ๓๐ อัตรา ๒๕,๖๗๐ และกลุ่มที่ ๓ เริ่มขั้นที่ ๒๓.๕ อัตรา ๒๕,๙๗๐
๓๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	ช่าง	กลุ่มที่ ๒-๓	๘,๓๔๐	๓๓,๐๐๐	๓๖,๔๕๐	-ใช้บัญชีค่าจ้าง กลุ่มที่ ๒ ถึงขั้นที่ ๓๐ อัตรา ๒๕,๖๗๐ และกลุ่มที่ ๓ เริ่มขั้นที่ ๒๓.๕ อัตรา ๒๕,๙๗๐



บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลุ่มที่ ๑

แบบท้ายประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

ลำดับขั้น	อัตราค่าจ้าง	ลำดับขั้น	อัตราค่าจ้าง
๑	๔,๘๗๐	๑๙.๕	๑๐,๙๗๐
๑.๕	๔,๙๘๐	๒๐	๑๑,๑๘๐
๒	๕,๑๐๐	๒๐.๕	๑๑,๔๐๐
๒.๕	๕,๒๒๐	๒๑	๑๑,๖๓๐
๓	๕,๓๔๐	๒๑.๕	๑๑,๘๖๐
๓.๕	๕,๔๕๐	๒๒	๑๒,๐๙๐
๔	๕,๕๘๐	๒๒.๕	๑๒,๓๓๐
๔.๕	๕,๖๙๐	๒๓	๑๒,๕๖๐
๕	๕,๘๑๐	๒๓.๕	๑๒,๘๑๐
๕.๕	๕,๙๗๐	๒๔	๑๓,๐๗๐
๖	๖,๑๔๐	๒๔.๕	๑๓,๓๓๐
๖.๕	๖,๓๐๐	๒๕	๑๓,๖๐๐
๗	๖,๔๗๐	๒๕.๕	๑๔,๐๓๐
๗.๕	๖,๖๓๐	๒๖	๑๔,๓๑๐
๘	๖,๘๐๐	๒๖.๕	๑๔,๕๗๐
๘.๕	๖,๙๗๐	๒๗	๑๔,๘๕๐
๙	๗,๑๔๐	๒๗.๕	๑๕,๑๔๐
๙.๕	๗,๒๙๐	๒๘	๑๕,๔๔๐
๑๐	๗,๔๖๐	๒๘.๕	๑๕,๗๒๐
๑๐.๕	๗,๖๓๐	๒๙	๑๖,๐๓๐
๑๑	๗,๘๐๐	๒๙.๕	๑๖,๓๔๐
๑๑.๕	๗,๙๖๐	๓๐	๑๖,๖๕๐
๑๒	๘,๑๒๐	๓๐.๕	๑๖,๙๖๐
๑๒.๕	๘,๒๘๐	๓๑	๑๗,๒๗๐
๑๓	๘,๔๕๐	๓๑.๕	๑๗,๕๗๐
๑๓.๕	๘,๖๑๐	๓๒	๑๗,๘๘๐
๑๔	๘,๘๐๐	๓๒.๕	๑๘,๑๙๐
๑๔.๕	๘,๙๗๐	๓๓	๑๘,๔๘๐
๑๕	๙,๑๕๐	๓๓.๕	๑๘,๗๙๐
๑๕.๕	๙,๓๓๐	๓๔	๑๙,๑๐๐
๑๖	๙,๕๒๐	๓๔.๕	๑๙,๔๑๐
๑๖.๕	๙,๗๑๐	๓๕	๑๙,๗๒๐
๑๗	๙,๙๑๐	๓๕.๕	๒๐,๐๔๐
๑๗.๕	๑๐,๐๗๐	๓๖	๒๐,๓๖๐
๑๘	๑๐,๒๘๐	๓๖.๕	๒๐,๖๘๐
๑๘.๕	๑๐,๕๔๐	๓๗	๒๑,๐๑๐
๑๙	๑๐,๗๖๐		

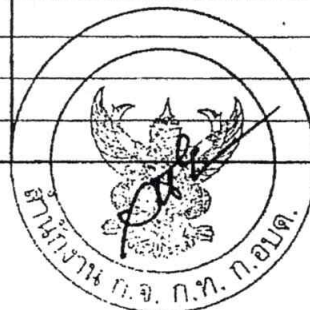


บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลุ่มที่ ๒

แบบท้ายประกาศ ก.จ., ก.พ. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๙)

ลำดับขั้น	อัตราค่าจ้าง	ลำดับขั้น	อัตราค่าจ้าง
๑	๗,๕๓๐	๑๕.๕	๑๕,๒๙๐
๑.๕	๗,๗๓๐	๑๖	๑๕,๖๑๐
๒	๗,๙๔๐	๑๖.๕	๑๕,๙๒๐
๒.๕	๘,๑๓๐	๑๗	๑๖,๒๔๐
๓	๘,๓๔๐	๑๗.๕	๑๖,๕๕๐
๓.๕	๘,๕๕๐	๑๘	๑๖,๘๘๐
๔	๘,๗๖๐	๑๘.๕	๑๗,๒๐๐
๔.๕	๘,๙๗๐	๑๙	๑๗,๕๕๐
๕	๙,๑๘๐	๑๙.๕	๑๗,๘๙๐
๕.๕	๙,๔๙๐	๒๐	๑๘,๒๓๐
๖	๙,๗๐๐	๒๐.๕	๑๘,๕๙๐
๖.๕	๙,๙๑๐	๒๑	๑๘,๙๕๐
๗	๑๐,๑๒๐	๒๑.๕	๑๙,๓๐๐
๗.๕	๑๐,๓๓๐	๒๒	๑๙,๖๖๐
๘	๑๐,๕๔๐	๒๒.๕	๒๐,๐๔๐
๘.๕	๑๐,๗๕๐	๒๓	๒๐,๔๐๐
๙	๑๐,๙๖๐	๒๓.๕	๒๐,๗๗๐
๙.๕	๑๑,๑๗๐	๒๔	๒๑,๑๔๐
๑๐	๑๑,๓๘๐	๒๔.๕	๒๑,๕๐๐
๑๐.๕	๑๑,๕๙๐	๒๕	๒๑,๘๘๐
๑๑	๑๑,๘๐๐	๒๕.๕	๒๒,๒๓๐
๑๑.๕	๑๒,๐๑๐	๒๖	๒๒,๖๐๐
๑๒	๑๒,๒๒๐	๒๖.๕	๒๒,๙๘๐
๑๒.๕	๑๒,๔๓๐	๒๗	๒๓,๓๔๐
๑๓	๑๒,๖๔๐	๒๗.๕	๒๓,๗๑๐
๑๓.๕	๑๒,๘๕๐	๒๘	๒๔,๐๘๐
๑๔	๑๓,๐๖๐	๒๘.๕	๒๔,๔๕๐
๑๔.๕	๑๓,๒๗๐	๒๙	๒๔,๘๓๐
๑๕	๑๓,๔๘๐	๒๙.๕	๒๕,๒๑๐
		๓๐	๒๕,๖๗๐



บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลุ่มที่ ๓

แบบท้ายประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

ลำดับขั้น	อัตราค่าจ้าง	ลำดับขั้น	อัตราค่าจ้าง
๑	๙,๒๑๐	๑๙.๕	๒๒,๐๔๐
๑.๕	๙,๔๔๐	๒๐	๒๒,๔๙๐
๒	๙,๗๐๐	๒๐.๕	๒๒,๙๒๐
๒.๕	๙,๙๖๐	๒๑	๒๓,๓๗๐
๓	๑๐,๑๘๐	๒๑.๕	๒๓,๘๒๐
๓.๕	๑๐,๔๔๐	๒๒	๒๔,๒๗๐
๔	๑๐,๗๐๐	๒๒.๕	๒๔,๗๓๐
๔.๕	๑๑,๐๐๐	๒๓	๒๕,๑๘๐
๕	๑๑,๓๑๐	๒๓.๕	๒๕,๖๓๐
๕.๕	๑๑,๖๒๐	๒๔	๒๖,๐๘๐
๖	๑๑,๙๒๐	๒๔.๕	๒๖,๕๓๐
๖.๕	๑๒,๒๔๐	๒๕	๒๖,๙๘๐
๗	๑๒,๕๓๐	๒๕.๕	๒๗,๔๓๐
๗.๕	๑๒,๘๔๐	๒๖	๒๗,๘๘๐
๘	๑๓,๑๖๐	๒๖.๕	๒๘,๓๓๐
๘.๕	๑๓,๔๗๐	๒๗	๒๘,๗๘๐
๙	๑๓,๗๙๐	๒๗.๕	๒๙,๒๓๐
๙.๕	๑๔,๑๐๐	๒๘	๒๙,๖๘๐
๑๐	๑๔,๔๑๐	๒๘.๕	๓๐,๑๓๐
๑๐.๕	๑๔,๗๒๐	๒๙	๓๐,๕๘๐
๑๑	๑๕,๐๓๐	๒๙.๕	๓๑,๐๓๐
๑๑.๕	๑๕,๓๔๐	๓๐	๓๑,๔๘๐
๑๒	๑๕,๖๕๐	๓๐.๕	๓๑,๙๓๐
๑๒.๕	๑๖,๐๐๐	๓๑	๓๒,๓๘๐
๑๓	๑๖,๓๑๐	๓๑.๕	๓๒,๘๓๐
๑๓.๕	๑๖,๖๒๐	๓๒	๓๓,๒๘๐
๑๔	๑๖,๙๓๐	๓๒.๕	๓๓,๗๓๐
๑๔.๕	๑๗,๒๔๐	๓๓	๓๔,๑๘๐
๑๕	๑๗,๕๕๐	๓๓.๕	๓๔,๖๓๐
๑๕.๕	๑๗,๘๖๐	๓๔	๓๕,๐๘๐
๑๖	๑๘,๑๗๐	๓๔.๕	๓๕,๕๓๐
๑๖.๕	๑๘,๔๘๐	๓๕	๓๕,๙๘๐
๑๗	๑๘,๗๙๐	๓๕.๕	๓๖,๔๓๐
๑๗.๕	๑๙,๑๐๐	๓๖	๓๖,๘๘๐
๑๘	๑๙,๔๑๐	๓๖.๕	๓๗,๓๓๐
๑๘.๕	๑๙,๗๒๐	๓๗	๓๗,๗๘๐
๑๙	๒๐,๐๓๐		



[illegible]

ลงชื่อ.....ผู้ให้ความเห็นชอบ
(.....)
นายก.....
...../...../.....

ที่ ขร ๐๐๒๓.๒/๕๐๐๗



ศาลากลางจังหวัดเชียงราย

ถนนแม่ฟ้าหลวง ขร ๕๗๑๐๐

๑ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ (ยกเว้น อ.แม่ฟ้าหลวง และ อ.ดอยหลวง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบให้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ เป็นต้นไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และแจ้งแนวทางปฏิบัติการปรับอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๕ ดังนี้

๑) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๙) โดยให้ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๔ ให้แล้วเสร็จก่อนแล้วจึงดำเนินการปรับอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๕ โดยให้ได้รับเงินเดือนที่เท่าเดิม หากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิมให้ได้รับอัตราเงินเดือนขั้นที่ใกล้เคียงที่สูงกว่า

๒) กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ ก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๒.๑) กรณีผู้ได้รับเงินเดือนใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับ (เหลือ ๐.๕ ขั้น) และได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๙) จำนวน ๑ ขั้น ให้ดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนจนถึงขั้นสูงของอันดับที่ผู้นั้นดำรงอยู่ และปรับอัตราเงินเดือนผู้นั้นเข้าสู่บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๕ ตามข้อ ๑) ก่อน แล้วให้นำจำนวนขึ้นเงินเดือนที่เหลืออยู่นั้นมาใช้เลื่อนขึ้นเงินเดือนใน บัญชี ๕

(๒.๒) กรณีผู้ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ และไม่อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๙) เนื่องจากได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ และเป็นผู้มีสิทธิรับค่าตอบแทนพิเศษ (ร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔) ให้ดำเนินการปรับอัตราเงินเดือนเดิมของผู้นั้นเข้าสู่บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๕ ตามข้อ ๑) ก่อน แล้วออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนผู้นั้นตามผลการปฏิบัติงานในครั้งปีที่ผ่านมา (๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙) จำนวน ๐.๕ ขั้น หรือ ๑ ขั้น แล้วแต่กรณี

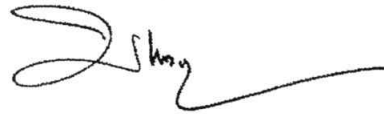
/๓) ในกรณี...

๓) ในกรณีบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น (บัญชี ๕) ยังไม่มีผลใช้บังคับ ให้ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๔ ไปพลางก่อน จนกว่าบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๕ จะมีผลใช้บังคับ

๔) ให้บันทึกรายการในทะเบียนประวัติว่า “ปรับอัตราเงินเดือนตามมติ ก.ท. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ ”

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งเทศบาลในพื้นที่ถือปฏิบัติและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายบุญส่ง เตชะมณีสถิตย์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

สำนักงาน ก.ท.จ.

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร ๐-๕๓๑๕-๐๑๖๕ ต่อ ๑๘



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๙) ฉบับลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) ฉบับลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกอบมาตรา ๑๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาลท้ายประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ และให้ใช้บัญชีท้ายประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในวาระเริ่มแรก ให้ปรับอัตราเงินเดือนพนักงานเทศบาลที่ได้รับอยู่เดิมเข้าสู่อัตราเงินเดือนในบัญชีท้ายประกาศนี้

ในการปรับอัตราเงินเดือนตามวรรคแรก หากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิมให้ได้รับอัตราเงินเดือนในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่า

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายบุญส่ง เตชะมณีสถิตย์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย

บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี 5
(องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล)

ขั้น	ประเภท ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ประเภท ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ประเภท ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ประเภท วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ประเภท วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ประเภท ชำนาญการ ท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท ชำนาญการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภท ชำนาญการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง
32.5					49,480		77,380	50,170		78,020	51,140		
32			54,090		48,740		76,220	49,480		77,380	50,170		
31.5			53,310		47,990	66,490	75,050	48,740		76,220	49,480	68,640	
31	25,020	40,900	52,540		47,240	65,490	73,880	47,990	66,490	75,050	48,740	67,560	
30.5	24,640	40,250	51,770		46,490	64,490	72,710	47,240	65,490	73,880	47,990	66,490	80,450
30	24,270	39,620	51,000		45,740	63,480	71,530	46,490	64,490	72,710	47,240	65,490	
29.5	23,900	38,990	50,240	30,020	44,990	62,470	70,350	45,740	63,480	71,530	46,490	64,490	79,240
29	23,520	38,380	49,480	29,570	44,280	61,460	69,240	44,990	62,470	70,350	45,740	63,480	78,020
28.5	23,140	37,790	48,740	29,130	43,580	60,450	68,150	44,280	61,460	69,240	44,990	62,470	76,800
28	22,760	37,210	47,990	28,690	42,890	59,500	67,080	43,580	60,450	68,150	44,280	61,460	75,580
27.5	22,400	36,640	47,240	28,250	42,210	58,560	66,020	42,890	59,500	67,080	43,580	60,450	74,360
27	22,050	36,090	46,490	27,800	41,550	57,640	64,980	42,210	58,560	66,020	42,890	59,500	73,140
26.5	21,700	35,540	45,740	27,350	40,900	56,730	63,960	41,550	57,640	64,980	42,210	58,560	71,990
26	21,360	34,990	44,990	26,920	40,260	55,840	63,090	40,900	56,730	63,960	41,550	57,640	70,860
25.5	21,020	34,430	44,280	26,500	39,630	54,960	62,220	40,260	55,840	63,090	40,900	56,730	69,740
25	20,690	33,870	43,580	26,080	39,080	54,090	61,360	39,630	54,960	62,220	40,260	55,840	68,640
24.5	20,360	33,310	42,890	25,670	38,520	53,230	60,500	39,080	54,090	61,360	39,630	54,960	67,560
24	20,040	32,790	42,210	25,270	37,960	52,370	59,640	38,520	53,230	60,500	39,080	54,090	66,600
23.5	19,720	32,270	41,550	24,870	37,410	51,520	58,800	37,960	52,370	59,640	38,520	53,230	65,630
23	19,410	31,760	40,900	24,480	36,860	50,670	57,980	37,410	51,520	58,800	37,960	52,370	64,670
22.5	19,100	31,260	40,260	24,090	36,310	49,830	57,150	36,860	50,670	57,980	37,410	51,520	63,720
22	18,790	30,770	39,630	23,710	35,770	49,010	56,330	36,310	49,830	57,150	36,860	50,670	62,760
21.5	18,480	30,290	39,080	23,340	35,220	48,200	55,510	35,770	49,010	56,330	36,310	49,830	61,800
21	18,190	29,810	38,520	22,980	34,680	47,400	54,700	35,220	48,200	55,510	35,770	49,010	60,830
20.5	17,880	29,340	37,960	22,600	34,110	46,560	53,890	34,680	47,400	54,700	35,220	48,200	59,870
20	17,570	28,880	37,410	22,230	33,560	45,750	53,080	34,110	46,560	53,890	34,680	47,400	58,900
19.5	17,270	28,430	36,860	21,880	33,000	44,930	52,260	33,560	45,750	53,080	34,110	46,560	57,930
19	16,960	27,960	36,310	21,500	32,450	44,130	51,450	33,000	44,930	52,260	33,560	45,750	56,960
18.5	16,650	27,490	35,770	21,140	31,880	43,300	50,640	32,450	44,130	51,450	33,000	44,930	56,000
18	16,340	27,030	35,220	20,770	31,340	42,620	49,830	31,880	43,300	50,640	32,450	44,130	55,010
17.5	16,030	26,580	34,680	20,440	30,790	41,930	49,010	31,340	42,620	49,830	31,880	43,300	54,050
17	15,720	26,120	34,110	20,120	30,220	41,250	48,200	30,790	41,930	49,010	31,340	42,620	53,090
16.5	15,440	25,660	33,560	19,800	29,680	40,560	47,380	30,220	41,250	48,200	30,790	41,930	52,120
16	15,140	25,190	33,000	19,480	29,110	39,880	46,560	29,680	40,560	47,380	30,220	41,250	51,140
15.5	14,850	24,730	32,450	19,160	28,560	39,190	45,750	29,110	39,880	46,560	29,680	40,560	50,170
15	14,570	24,270	31,880	18,840	28,030	38,500	44,930	28,560	39,190	45,750	29,110	39,880	49,220
14.5	14,310	23,820	31,340	18,520	27,480	37,830	44,130	28,030	38,500	44,930	28,560	39,190	48,290
14	14,030	23,370	30,790	18,200	26,980	37,130	43,310	27,480	37,830	44,130	28,030	38,500	47,390
13.5	13,760	22,920	30,220	17,880	26,460	36,450	42,490	26,980	37,130	43,310	27,480	37,830	46,470
13	13,500	22,490	29,680	17,570	25,970	35,760	41,670	26,460	36,450	42,490	26,980	37,130	45,550
12.5	13,230	22,040	29,110	17,290	25,470	35,090	40,890	25,970	35,760	41,670	26,460	36,450	44,680
12	12,970	21,620	28,560	16,940	24,970	34,430	40,100	25,470	35,090	40,890	25,970	35,760	43,810
11.5	12,730	21,190	28,030	16,600	24,490	33,770	39,360	24,970	34,430	40,100	25,470	35,090	42,950
11	12,470	20,780	27,480	16,220	24,010	33,140	38,620	24,490	33,770	39,360	24,970	34,430	42,070
10.5	12,220	20,360	26,980	15,840	23,550	32,510	37,880	24,010	33,140	38,620	24,490	33,770	41,190
10	11,960	19,970	26,460	15,420	23,080	31,900	37,120	23,550	32,510	37,880	24,010	33,140	40,310
9.5	11,700	19,580	25,970	15,060	22,620	31,290	36,410	23,080	31,900	37,120	23,550	32,510	39,440
9	11,510	19,200	25,470	14,700	22,170	30,690	35,690	22,620	31,290	36,410	23,080	31,900	38,570
8.5	11,350	18,810	24,970	14,340	21,710	30,100	34,980	22,170	30,690	35,690	22,620	31,290	37,700
8	11,200	18,440	24,490	13,980	21,240	29,510	34,270	21,710	30,100	34,980	22,170	30,690	36,820
7.5	11,040	18,060	24,010	13,640	20,790	28,930	33,550	21,240	29,510	34,270	21,710	30,100	35,950
7	10,880	17,690	23,550	13,310	20,320	28,350	32,850	20,790	28,930	33,550	21,240	29,510	35,090
6.5	10,700	17,310	23,080	12,980	19,860	27,800	32,110	20,320	28,350	32,850	20,790	28,930	34,220
6	10,520	16,920	22,620	12,650	19,410	27,230	31,400	19,860	27,800	32,110	20,320	28,350	33,360
5.5	10,340	16,570	22,170	12,330	18,950	26,660	30,700	19,410	27,230	31,400	19,860	27,800	32,510
5	10,160	16,190	21,710	12,010	18,470	26,100	29,980	18,950	26,660	30,700	19,410	27,230	31,650
4.5	9,980	15,800	21,240	11,700	18,010	25,530	29,280	18,470	26,100	29,980	18,950	26,660	30,820
4	9,800	15,430	20,790	11,390	17,560	24,960	28,560	18,010	25,530	29,280	18,470	26,100	29,980
3.5	9,620	15,050	20,320	11,090	17,130	24,400	27,850	17,560	24,960	28,560	18,010	25,530	29,280
3	9,440	14,680	19,860	10,800	16,700	23,830	27,160	17,130	24,400	27,850	17,560	24,960	28,560
2.5	9,260	14,380	19,410	10,520	16,270	23,270	26,460	16,700	23,830	27,160	17,130	24,400	27,850
2	9,090	14,070	18,950	10,250	15,850	22,700	25,770	16,270	23,270	26,460	16,700	24,000	27,160
1.5	8,920	13,770	18,470	9,990	15,430	22,140	25,080	15,850	22,700	25,770	16,270	23,270	26,460
1	8,750	13,470	18,010	9,740	15,050	21,550	24,400	15,430	22,140	25,080	15,850	22,700	25,770



พนักงานจ้าง

☒ สำนักปลัด	☐ กองการศึกษา
☐ กองคลัง	☐ กองสาธารณสุข
☐ กองช่าง	☐ หน่วยตรวจสอบ



เทศบาลเมืองเชียงราย
 วันที่ 39
 ปี ๒๕๖๐
 หน้า ๐๐

ที่ ขร ๐๐๒๓.๖๓๐.๕๓ (อน กจ.)

ที่ว่าการอำเภอเมืองเชียงราย
 ถนนธนาลัย ขร ๕๗๐๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างของเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖)
 ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๙ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยจังหวัดเชียงราย แจ้งว่าในการประชุม ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบให้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) มีสาระสำคัญเห็นชอบให้กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ที่เรียน นายกเทศมนตรีตำบล... จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

๑. ในที่ประชุม ก.ท.จ. ขร วันที่ 13/2559
 มีมติเห็นชอบให้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข
 เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) มีสาระสำคัญ
 เห็นชอบให้กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานและ
 การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ให้มีผลบังคับ
 ใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

ขอแสดงความนับถือ

(นายญาณวดี สุตพิมพ์ศรี)

ปลัดอำเภอ(จพง.ปค.ชำนาญการพิเศษ) รักษาการฯแทน
 นายอำเภอเมืองเชียงราย

งศศิธร วัชรวัชรกุล

แจ้งทราบ) ทุกกอง/ชมช/

(นางนุช วังยศ)
 หัวหน้าฝ่ายธุรการ
 9/1/2560

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
 โทร. ๐-๕๓๗๑-๖๖๖๖, ๐-๕๓๗๑-๓๓๒๔.

นายกเทศมนตรีตำบล...
 นายกเทศมนตรีตำบล...
 นายกเทศมนตรีตำบล...

นายกเทศมนตรี...
 นายกเทศมนตรีตำบล...

นายกเทศมนตรีตำบล...
 นายกเทศมนตรีตำบล...



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖)

ด้วยเห็นสมควรแก้ไขการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารผลงานและการเลื่อน
ค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ ประกอบมาตรา ๑๓ (๒), (๓) และมาตรา ๒๒ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบงานบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลาง
พนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๙
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุม ครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๓
ธันวาคม ๒๕๕๙ ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทน
พนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน ข้อ ๓๑ ข้อ ๓๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ และ
ข้อ ๔๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
พนักงานจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗ และขอให้ใช้ข้อความนี้แทน

“ข้อ ๓๑ ให้เทศบาลจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานในข้อ ๒๙ โดยพนักงานจ้างซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในรอบปีที่แล้วมาจะต้องอยู่ใน
หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจน
เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

(๒) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษา
ในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์
ของตำแหน่งหน้าที่ตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๔) ต้องไม่ลา หรือมาสายเกินจำนวนครั้งที่นายกเทศมนตรีกำหนดเป็นหนังสือ
ไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๕) ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน โดยมีเวลาในแต่ละครั้งของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๕๐ ไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตาม หน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) การรับการเข้าตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพลเข้ารับการฝึกวิชาทหาร เข้ารับการทดลองความพึงพร้อม

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ

ทั้งนี้ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคำตอบแทนพนักงานจ้าง เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนคำตอบแทนของพนักงานจ้างที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการหรือรองปลัดเทศบาล ไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่เทศบาลมีพนักงานจ้างปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างในสถานศึกษาโดยไม่รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ คน เป็นกรรมการด้วย และให้พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาล เป็นเลขานุการ

แบบประเมินการเลื่อนคำตอบแทนพนักงานจ้างให้เป็นไปตามสำนักงาน ก.ท. กำหนด”

“ข้อ ๓๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) ปริมาณผลงาน

(ข) คุณภาพผลงาน

(ค) ความรวดเร็วหรือตรงต่อเวลา

(ง) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้เทศบาลกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะแล้วให้ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานจ้างเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด โดยให้นำสมรรถนะของพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด มาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

/พนักงานจ้าง...

พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกันกับพนักงานเทศบาลในลักษณะเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับที่ ๒

พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินสมรรถนะ ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ ได้แก่ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๓

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้เทศบาลนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ดีเด่น	ตั้งแต่ร้อยละ ๙๕	ถึง ร้อยละ ๑๐๐	คะแนน
ดีมาก	ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕	แต่ไม่ถึง ร้อยละ ๙๕	คะแนน
ดี	ตั้งแต่ร้อยละ ๗๕	แต่ไม่ถึง ร้อยละ ๘๕	คะแนน
พอใช้	ตั้งแต่ร้อยละ ๖๕	แต่ไม่ถึง ร้อยละ ๗๕	คะแนน
ปรับปรุง	น้อยกว่าร้อยละ ๖๕		คะแนน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เทศบาลอาจพิจารณาใช้ตามแบบแผนแนบท้ายประกาศนี้ หรืออาจปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงาน และวิธีที่เทศบาลเลือกใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างก็ได้ สำหรับพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษให้เทศบาลกำหนดขึ้นได้เองหรือปรับใช้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องครอบคลุมงาน/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จของงาน ผลผลิตที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการทำงานตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง

(๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(ก) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้เทศบาลกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมิน และพนักงานจ้างแต่ละคน ร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงาน ซึ่งพนักงานจ้างผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังตาม (๒) ด้วย

/(ข) ในระหว่าง...

(ข) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตาม (ก) รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

(ค) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินและส่วนราชการต้นสังกัดพนักงานจ้างดำเนินการดังนี้

(๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เทศบาลกำหนด

(๒) จัดส่งบัญชีรายชื่อให้ส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

(๓) ส่วนราชการเสนอบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรีเพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนอัตราค่าตอบแทน

“ข้อ ๔๑ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| (๑) ปลัดเทศบาล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) หัวหน้าส่วนราชการ หรือรองปลัดเทศบาล
ไม่น้อยกว่า ๒ คน | เป็นกรรมการ |
| (๓) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบ
งานการเจ้าหน้าที่ | เป็นเลขานุการ |

คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานมีหน้าที่ในการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรี

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕



(นายศักดิ์ชาย วงศ์กนิษฐ์)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย
ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย