



ที่ ชร ๐๐๓๗.๒/ว

๒๗๔๕

ถึง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ

เนื่องจากมีพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่ทราบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละวงรอบ ไม่มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานจ้างทราบ การประเมินจะต้องผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองก่อนเสนอให้ผู้บริหารท้องถิ่นทราบ บุคลากรผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลไม่ชี้แจงหลักเกณฑ์และแนวทางต่าง ๆ ให้ทราบ

ดังนั้น เพื่อให้การประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ของพนักงานจ้างเป็นไปอย่างทั่วถึง จังหวัดจึงได้รวบรวมประกาศหลักเกณฑ์ หนังสือสั่งการ และแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ เป็นเอกสารประชาสัมพันธ์ ฉบับที่ ๓๖/๒๕๕๓ ที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอทราบทั่วกันอีกครั้งหนึ่ง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย



กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร ๐-๕๓๑๕-๐๑๖๕

คู่มือ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีการปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความคล่องตัวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 22 ประกอบกับมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2547 และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ 7/2547 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2547 จึงมีมติเห็นชอบกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างนี้

"พนักงานจ้าง" หมายความว่า ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยเป็นบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างนี้ โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

"สัญญาจ้าง" หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างนี้

"พนักงานจ้างตามภารกิจ" หมายความว่า พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานส่วนตำบล หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล

"พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ" หมายความว่า พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นที่ปรึกษา โดยเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษหรือความชำนาญพิเศษ หรือวิชาชีพเฉพาะพิเศษเฉพาะด้าน อันเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการหรือวงการในงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านนั้น ๆ

"พนักงานจ้างทั่วไป" หมายความว่า พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาการจ้างในช่วงสั้น ๆ ไม่เกิน 1 ปี

"ค่าตอบแทน" หมายความว่า เงินเดือนซึ่งจ่ายให้แก่พนักงานจ้างในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ตามอัตราที่กำหนดในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างนี้

"ค่าตอบแทนพิเศษ" หมายความว่า เงินที่จ่ายเพิ่มให้กับพนักงานจ้าง เมื่อมีผลการประเมินการปฏิบัติงาน คุณภาพงาน และปริมาณงาน ในระดับดีเด่น

"การสรรหา" หมายความว่า การประกาศรับสมัครบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดจำนวนหนึ่ง เพื่อทำการเลือกสรร

"การเลือกสรร" หมายความว่า การพิจารณาบุคคลที่ได้ทำการสรรหาทั้งหมด และทำการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมที่สุด

/"การเลือกสรร"...

ข้อ 2 บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี มาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์ หรือมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ที่กำหนดให้พนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใด ให้ถือว่าพนักงานจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้ามเช่นเดียวกับพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่เรื่องใดมีกำหนดไว้แล้วโดยเฉพาะในมาตรฐานทั่วไปนี้ หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง หรือเป็นกรณีที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลประกาศกำหนดให้พนักงานจ้างประเภทใดหรือตำแหน่งในลักษณะงานใดได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในบางเรื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

หมวด 1

พนักงานจ้าง

ข้อ 3 พนักงานจ้างมีสามประเภท ดังต่อไปนี้

- (1) พนักงานจ้างตามภารกิจ
- (2) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
- (3) พนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่งพนักงานจ้างลักษณะงานใดจะมีชื่อตามลักษณะงานนั้น กรณีที่มีลักษณะงานสนับสนุนหรือส่งเสริมการทำงานของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งใด จะมีชื่อเป็นผู้ช่วยพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งงานนั้น

ข้อ 4 ผู้ซึ่งจะได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้าง ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี และไม่เกิน 60 ปี เว้นแต่พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษอายุไม่เกิน 70 ปี
- (3) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (4) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในประกาศกำหนดโรคที่เป็นลักษณะต้องห้ามเบื้องต้น สำหรับพนักงานส่วนตำบล
- (5) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (6) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาท้องถิ่น
- (7) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (8) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- (9) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น

หมวด 2...

(2.2) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีคุณวุฒิการศึกษาเทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และเคยรับราชการในตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป หรือมีประสบการณ์และผลงานในการบริหารงานภาคเอกชน อันเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการ หรือวง การที่เกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านนั้น ๆ มาไม่น้อยกว่า 20 ปี

ข้อ 7 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสี่ปี โดยให้สอดคล้อง กับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ตาม แนวทางการจัดกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด 3

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง จะต้องเสนอ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้ความเห็นชอบ

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลอาจขอเปลี่ยนแปลงกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

ข้อ 8 การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดใน หมวด 4

ข้อ 9 การจ้างพนักงานจ้าง จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลก่อน จึงทำสัญญาจ้างได้ โดยพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละสี่ปี สำหรับพนักงานจ้างทั่วไปให้ทำสัญญาจ้างไม่เกินคราวละหนึ่งปี หรือตามโครงการที่มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาได้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามท้ายหลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้

การทำสัญญาตามวรรคหนึ่ง ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างกับผู้ได้รับการ สรรหาหรือการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง

ข้อ 10 การแต่งกายและเครื่องแบบปกติ ให้เป็นไปตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด เครื่องแบบพิธีการให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ข้อ 11 วันเวลาการทำงาน ให้เป็นไปตามระเบียบ มาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์ ที่กำหนดสำหรับพนักงานส่วนตำบล เว้นแต่วิธีการทำงานในกรณีที่ไม่ต้องอยู่ปฏิบัติงานประจำองค์การ บริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด ซึ่งอาจแตกต่างกันได้ตามหน้าที่ ของพนักงานจ้างในแต่ละตำแหน่ง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงาน

หมวด 2 การกำหนดตำแหน่ง การจ้าง

ข้อ 5 ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานจ้าง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด และเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเห็นชอบแล้ว ต้องเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเห็นชอบด้วย

การกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้จำแนกตำแหน่งตามลักษณะงาน ดังต่อไปนี้

- (1) พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้แก่
 - (1.1) ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ
 - (1.2) ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ
 - (1.3) ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ

(2) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

(3) พนักงานจ้างทั่วไป

ข้อ 6 การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานจ้าง ตามข้อ 5 ให้เป็นไปดังนี้

(1) พนักงานจ้างตามภารกิจ ให้ใช้ลักษณะงานคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ของพนักงานส่วนตำบล หรือข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม เว้นแต่พนักงานจ้างที่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ เฉพาะของบุคคลซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็นการเฉพาะ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า 5 ปี

ทักษะของบุคคลที่กำหนดในวรรคแรก จะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีทักษะ ในงานนั้น ๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติ หรือมีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ

(2) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

(2.1) ลักษณะงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นงานที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานหรือโครงการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงการ ด้านนั้น ๆ และ

(ข) เป็นงานหรือโครงการที่มีภารกิจหรือเป้าหมายชัดเจน และมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดแน่นอน โดยได้รับอนุมัติจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้ดำเนินการได้ภายในวงเงิน งบประมาณตามข้อบัญญัติ และ

(ค) เป็นงานหรือโครงการที่มีความสำคัญเร่งด่วน ที่ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ โดยเร็ว และ

(ง) เป็นงานหรือโครงการที่ไม่อาจหาผู้ปฏิบัติที่เหมาะสมในหน่วยงานได้ และ

(จ) เป็นงานที่เกี่ยวกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ

เช่น ด้านกฎหมาย ด้านการวางแผน ด้านการส่งเสริมการลงทุนและอาชีพ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ด้านการสาธารณสุข ด้านวิศวกรรมศาสตร์ เป็นต้น

/(2.2)...

หมวด 3 การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง

ข้อ 12 การกำหนดจำนวนพนักงานจ้าง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นกรอบอัตรากำลัง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล โดยพิจารณาถึงการใช้งบประมาณในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความเหมาะสมสำหรับแนวทางในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างให้นำแนวทางและแบบในการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาใช้โดยอนุโลม

การกำหนดจำนวนพนักงานจ้างตามวรรคหนึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะมีพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษได้ ต้องมีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไป โดยมีพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษได้หนึ่งคน

ข้อ 13 ให้แต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ให้เสร็จสิ้นภายในสามเดือน โดยให้เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่มาตรฐานทั่วไปมีผลใช้บังคับ หากองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ให้รายงานต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลทราบ เพื่อพิจารณาทบทวนแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่อไป

ข้อ 14 ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างไม่แล้วเสร็จ แต่มีภารกิจที่จำเป็นต้องจ้างพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงาน และมีงบประมาณจากการที่อัตรากำลังประจำว่างลงระหว่างปี ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นดำเนินการจ้างโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลได้ โดยให้ถือกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลให้ความเห็นชอบแล้ว เป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างไปพลางก่อน ทั้งนี้ ให้หักจำนวนตำแหน่งที่สามารถใช้การจ้างเหมาบริการได้ออกก่อนด้วย และให้รายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลทราบภายใน 15 วัน หลังจากที่ได้ทำสัญญาจ้างแล้ว

ข้อ 15 ในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยให้ถือกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลให้ความเห็นชอบแล้ว เป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างไปพลางก่อนตามข้อ 14 นั้น เพื่อเป็นพื้นฐานในการดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดกลุ่มตำแหน่งลูกจ้างประจำเข้าตามลักษณะงานของพนักงานจ้างก่อน และพิจารณาตามภารกิจและปริมาณงานว่าควรมีกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างในแต่ละประเภทแต่ละลักษณะงานจำนวนเท่าไร โดยในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างต้องระบุว่าเป็นอัตรากำลังลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวเดิมเท่าไร

ข้อ 16 ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้จำเป็นต้องจ้างพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ตามนโยบายรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล นอกเหนือจากกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างที่ได้กำหนดไว้ และมีงบประมาณสำหรับการดำเนินการแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลนั้น ก่อนที่จะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้างได้ และรายงานผลการดำเนินการให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อขอความเห็นชอบในการทำสัญญาจ้าง

ข้อ 17 ให้สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จัดส่งสำเนากรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลทราบ ภายใน 30 วัน นับแต่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลให้ความเห็นชอบ

(7) เกณฑ์การตัดสินสำหรับผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับตำแหน่งงาน

(8) ภายหลังการประกาศรับสมัครแล้ว ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ประกอบด้วย

- (ก) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน
- (ข) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนที่รับผิดชอบงาน เป็นกรรมการ
หรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร
- (ค) หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการ
และเลขานุการ

ในการเลือกสรรตำแหน่ง ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเห็นสมควร ให้มีผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ทั้งจากภายในหรือภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมเป็นคณะกรรมการ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้นเป็นคณะกรรมการด้วย

คณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศรับสมัคร ภายใต้หลักการตามข้อ 18

ข้อ 20 เมื่อคณะกรรมการได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเสร็จสิ้นแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินการต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรและดำเนินการจัดจ้าง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลต่อไป

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร โดยกำหนดให้บัญชีมีอายุตามที่เห็นสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินกว่า 1 ปี

ในกรณีที่มีผู้ผ่านการเลือกสรรมากกว่าจำนวนอัตราว่าง และภายหลังมีอัตราว่างในงานลักษณะเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกัน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่าสามารถใช้บุคคลที่มีสมรรถนะในเรื่องเดียวกันได้ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ก็อาจพิจารณาจัดจ้างผู้ผ่านการเลือกสรรจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรที่ยังไม่หมดอายุก็ได้

ข้อ 21 การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใดแล้ว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(1) ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลและผู้รับผิดชอบงานหรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร กำหนดขอบข่ายงานของตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติของตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทนที่จะได้รับ และเงื่อนไขการจ้างอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่เห็นสมควร โดยให้จัดทำเป็นประกาศรับสมัครปิดไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ ก่อนกำหนดวันรับสมัคร

(2) องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดให้ผู้สมัครเสียค่าธรรมเนียมการสมัคร ตำแหน่งจะไม่เกิน 200 บาทได้

(3) ระยะเวลาในการรับสมัครและหลักเกณฑ์การเลือกสรร ให้นำข้อ 19 (3) , (4) , (5) , (6) , และ (7) มาใช้โดยอนุโลม

หมวด 4 การสรรหา และการเลือกสรร

ข้อ 18 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ข้อ 19 การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่งใดแล้ว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(1) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำประกาศรับสมัคร ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับประเภทของพนักงานจ้าง ลักษณะงาน ชื่อตำแหน่ง ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทนที่จะได้รับ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรร เกณฑ์การตัดสินและเงื่อนไขการจ้างอื่น ๆ ตลอดจนกำหนดวันและเวลาของกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกาศให้ผู้มีสิทธิสมัครทราบ ประกาศรับสมัครนั้น ให้ปิดไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ ก่อนกำหนดวันรับสมัคร

(2) องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดให้ผู้สมัครเสียค่าธรรมเนียมการสมัคร ตำแหน่งละไม่เกิน 100 บาท ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

(3) องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดระยะเวลาในการรับสมัครได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ

(4) หลักเกณฑ์การเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้ยึดหลัก "สมรรถนะ" ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด ซึ่งประกอบด้วย

- (ก) ความรู้ของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- (ข) ความสามารถหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

และ

- (ค) คุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

(5) ให้กำหนดคะแนนเต็มของสมรรถนะแต่ละเรื่องได้ตามความจำเป็นและความสอดคล้องกับตำแหน่งงาน ทั้งนี้ สมรรถนะที่จำเป็นมากที่สุดควรมีน้ำหนักของคะแนนเต็มมากที่สุด

(6) วิธีการประเมินสมรรถนะแต่ละเรื่อง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้กำหนด โดยสมรรถนะเรื่องหนึ่งสามารถประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินหลายวิธีการหรือสมรรถนะหลาย ๆ เรื่อง สามารถประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินวิธีเดียวกันตามที่เห็นว่าเหมาะสม และสอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะดังกล่าว ได้แก่ การสอบข้อเขียน การทดสอบด้วยงาน การสัมภาษณ์ การทดสอบด้วย สถานการณ์จำลอง การตรวจสอบกับบุคคลที่อ้างอิง หรืออื่น ๆ

ทั้งนี้ ได้กำหนดแบบตัวอย่าง การกำหนดและการประเมินสมรรถนะ ดังเอกสารแนบท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้

(4) ภายหลังการประกาศรับสมัครแล้ว ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย

(ก) นายองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองนายองค์การบริหารส่วนตำบลที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย เป็นประธาน

(ข) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง

ที่จะสรรหาและเลือกสรร จำนวนอย่างน้อยสองคน เป็นกรรมการ

(ค) ผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการส่วนที่รับผิดชอบงานหรือ

โครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร เป็นกรรมการ

(ง) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามหลักเกณฑ์

และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศรับสมัคร ภายใต้หลักการตามข้อ 18

ข้อ 22 เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดจ้าง โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร โดยกำหนดให้บัญชีมีอายุตามที่เห็นสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 60 วัน

ข้อ 23 ผู้ได้รับการสรรหาและเลือกสรรให้เป็นพนักงานจ้าง จะต้องทำสัญญาจ้างตามแบบที่กำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้

หมวด 5

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ 24 อัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในหมวดนี้

ข้อ 25 พนักงานจ้างประเภทใดหรือตำแหน่งในลักษณะงานใด อาจได้รับสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) สิทธิเกี่ยวกับการลา

(2) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา

(3) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน

(4) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

(5) ค่าเบี้ยประชุม

(6) สิทธิอื่น ๆ ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการได้รับสิทธินั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี

ข้อ 26 หลักการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง

(1) หลักคุณภาพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เข้ามาปฏิบัติงานภายใต้ระบบสัญญาจ้าง

(2) หลักความยุติธรรม เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในโอกาส ไม่เหลื่อมล้ำ และไม่เลือกปฏิบัติ

(3) หลักการจูงใจ การจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้เพียงพอ โดยคำนึงถึง ค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนในภาคเอกชน อัตราเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และฐานะการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

(4) หลักความสามารถ อัตราค่าตอบแทนจะจ่ายตามความรู้ความสามารถ ขีดสมรรถนะ และผลงานตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ 27 บัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราแนบท้ายหลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้

ข้อ 28 ให้พนักงานจ้างได้รับอัตราค่าตอบแทนตามบัญชีอัตราค่าตอบแทน ดังต่อไปนี้

(1) พนักงานจ้างตามภารกิจได้รับอัตราค่าตอบแทน ดังนี้

(ก) ผู้ได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ ๑.1

(ข) ผู้ได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค(ปวท.) ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน ขั้นต่ำสุดของ

อันดับ ๑.2

(ค) ผู้ได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นที่ 5 ของอันดับ ๑.2

(ง) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทั่วไป หลักสูตร 4 ปี หรือผู้มีทักษะซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอน ในสถานศึกษาตามข้อ 6 (1) ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ ๑.3

(จ) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาตรี หลักสูตร 5 ปี ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นที่ 5 ของอันดับ ๑.3

(ฉ) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของ

อันดับ ๑.4

(ช) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของ

อันดับ ๑.5

สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งงานวิชาชีพเฉพาะ ให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนตามข้อ (ง)

(๑) (๒) (๓) แล้วแต่กรณี และให้เพิ่มค่าประสบการณ์ 1 ปี ต่อเงินเดือนครึ่งขั้น แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน 5 ขั้น

(2) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ ๑.6

(3) พนักงานจ้างทั่วไป ให้ได้รับค่าตอบแทนในอัตราเดือนละ 4,100 บาท

ข้อ 29 หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี

ให้พนักงานจ้างเว้นแต่พนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนตามผลการประเมิน การปฏิบัติงาน โดยต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมา ไม่น้อยกว่า 8 เดือน (1 ตุลาคม ถึง 30 กันยายน) เพื่อจูงใจให้พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดี ในวันที่ 1 ตุลาคมของทุกปี โดย ให้พิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ดังนี้

(1) พนักงานจ้าง ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปีหนึ่งขั้น

ต้องเป็นผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดี

(2) พนักงานจ้าง ที่จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษจำนวนร้อยละ 3-5 ของฐานค่าตอบแทน

ก่อนการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนในปีนั้น ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น (คะแนน 2.51 - 3.00) โดยหากได้ คะแนนการประเมินทั้งปีตั้งแต่ 2.51 - 2.75 จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษจำนวนร้อยละ 3 หากได้คะแนนการประเมินทั้งปีตั้งแต่ 2.76 - 2.90 จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษจำนวนร้อยละ 4 และหากได้คะแนน

การประเมินทั้งปีตั้งแต่ 2.91 - 3.00 จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษจำนวนร้อยละ 5 โดยจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่ 1 ตุลาคมของปีที่มีการประเมิน ถึง 30 กันยายนของปีถัดไป

ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ให้ผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น มีสัดส่วนได้ไม่เกินร้อยละ 15 ของพนักงานจ้างแต่ละประเภทที่มีอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายนของปีที่มีการประเมิน

ข้อ 30 ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อกำหนดค่าตอบแทนพิเศษ หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

ข้อ 31 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำคำสั่งเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนและการได้รับค่าตอบแทนพิเศษของพนักงานจ้างตามการประเมินผลการปฏิบัติงานในข้อ 29

ข้อ 32 พนักงานจ้างผู้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างได้ ให้พนักงานจ้างผู้นั้นได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักการในข้อ 29 ได้

ข้อ 33 ให้พนักงานจ้างได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม เว้นแต่ค่าเบี้ยประกันสังคมให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ชำระแทนพนักงานจ้าง

หมวด 6

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ 34 ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ ให้กระทำในกรณีดังต่อไปนี้

(ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

(ข) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

(2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้กระทำในกรณีดังต่อไปนี้

(ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

(ข) การประเมินผลสำเร็จของงานตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

(3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทั่วไป ให้กระทำในกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวดนี้

ข้อ 35 พนักงานจ้างผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ 34 ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ความเห็นชอบในการเลิกจ้าง และให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานจ้างผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแจ้งให้พนักงานจ้างผู้นั้นทราบ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ทราบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

ข้อ 36 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานจ้าง และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

(1) การเลื่อนค่าตอบแทน

(2) การเลิกจ้าง

(3) การต่อสัญญาจ้าง

(4) อื่น ๆ

ส่วนตำบลเห็นควรเลิกจ้าง ให้เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณามีมติ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีมติประการใด ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติตามมตินั้น

ข้อ 44 กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างจะต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง 2 ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ การต่อสัญญาจ้างให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณาสั่งจ้างต่อไป

ข้อ 45 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทาง ดังต่อไปนี้

(1) ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้รับผิดชอบงาน / โครงการร่วมกัน ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

(2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องกับข้อตกลง / เงื่อนไขในสัญญาจ้าง ทั้งนี้โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

(3) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษเป็นระยะ เมื่องาน / โครงการ ได้ดำเนินการสำเร็จไปแล้วร้อยละ 25 ร้อยละ 50 ร้อยละ 75 และร้อยละ 100 โดยเทียบเคียงกับเป้าหมายของงาน / โครงการ

ข้อ 46 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลวางระบบการจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในข้อ 36

หมวด 7

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ 47 พนักงานจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามที่กำหนดในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด และตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

ข้อ 48 พนักงานจ้างต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ของพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดไว้

พนักงานจ้างผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานจ้างผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย ซึ่งมี 4 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดค่าตอบแทน
- (3) ลดขั้นเงินเดือนตอบแทน
- (4) ไล่ออก

ข้อ 49 การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (1) กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
- (2) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่กำหนดให้ปฏิบัติ

จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

ข้อ 37 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง มี 2 ประเภท ดังนี้

- (1) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป
- (2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ 38 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

- (1) การประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (ก) ปริมาณงาน
- (ข) คุณภาพงาน
- (ค) ความทันเวลา

(2) การประเมินคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ใช้ตามแบบแนบท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานก็ได้

ข้อ 39 ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินพนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไป แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดการจ้างที่กำหนดในสัญญาจ้าง

ข้อ 40 ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ปีละ 2 ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ

- ครั้งที่ 1 ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม
- ครั้งที่ 2 ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน

ข้อ 41 ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- (1) นายกองการบริหารส่วนตำบลหรือรองนายกองการบริหารส่วนตำบลที่
นายกองการบริหารส่วนตำบลมอบหมาย เป็นประธาน
- (2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- (3) ผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการส่วนที่มีพนักงานจ้าง เป็นกรรมการและเลขานุการ
ตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติงานอยู่

คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีหน้าที่ในการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกองการบริหารส่วนตำบล

ข้อ 42 เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมิน แจ้งผลการประเมินให้พนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไปผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานจ้างดังกล่าว เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ 43 พนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินติดต่อกัน 2 ครั้งต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจและเสนอแนะนายกองการบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณาเลิกจ้าง โดยหากนายกองการบริหาร

/ส่วนตำบล...

ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บน เป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

เมื่อได้มีการสั่งลงโทษหรือทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือว่ากล่าวตักเตือน หรือสั่งยุติเรื่องกรณีไม่มีมูล กระทำความผิด ให้รายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณา เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล มีมติประการใด ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติตามมตินั้น ภายในเจ็ดวันนับแต่วันทราบมติ

ข้อ 52 การพิจารณาเกี่ยวกับรายงานตามข้อ 50 และข้อ 51 และการสั่งลงโทษแบบคำสั่งลงโทษ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลโดยอนุโลม

หมวด 8

การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

ข้อ 53 พนักงานจ้างผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัย หรือเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตน โดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือเกิดความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ โดยให้นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมาใช้โดยอนุโลม

หมวด 9

การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ 54 สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อ

- (1) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
- (2) พนักงานจ้างขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไปนี้
- (3) พนักงานจ้างตาย
- (4) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ 34
- (5) พนักงานจ้างถูกไล่ออก เพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- (6) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานทั่วไปนี้ หรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ 55 ในสัญญาจ้าง พนักงานจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่น หนังสือขอลาออกต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลโดยอนุโลม

ข้อ 56 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานจ้างผู้ใดก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้างได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นเหตุที่พนักงานจ้างจะเรียกร้องค่าตอบแทนการเลิกสัญญาจ้างได้ เว้นแต่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจะกำหนดไว้ในกรณีใดได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มีผิดได้

ข้อ 57 เพื่อประโยชน์แห่งทางราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสั่งให้พนักงานจ้างไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยไม่เป็นเหตุให้พนักงานจ้างอ้างขอเลิกสัญญาจ้างหรือเรียกร้องประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดให้ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอื่นจากการสั่งให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าวก็ได้

(3) ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(4) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา หรือขัดคำสั่ง หรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามข้อ 47 จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(5) ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(6) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าเจ็ดวัน

(7) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(8) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญาโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือหนักกว่าโทษจำคุก

(9) การกระทำอื่นใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 50 เมื่อมีกรณีที่พนักงานจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายก

องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว และต้องให้ออกสภานักงานจ้างที่ถูกกล่าวหาชี้แจงและแสดงพยานหลักฐาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่าพนักงานจ้างผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรายงาน

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณา แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำผิดให้สั่งยุติเรื่องและรายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณา เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีมติประการใด ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติตามมตินั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันรับทราบมติ แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำผิดให้สั่งยุติเรื่อง

หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนพนักงานจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลโดยอนุโลม

ข้อ 51 ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานจ้างกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้บังคับบัญชาของพนักงานจ้างที่ได้รับมอบหมาย สอบสวนให้ได้ความจริงและยุติธรรมตามวิธีการที่เห็นสมควร

กรณีที่ผลการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง ปรากฏว่าพนักงานจ้างผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้บังคับบัญชาของพนักงานจ้างที่ได้รับมอบหมายพิจารณาสั่งลงโทษพนักงานจ้างผู้นั้น ในสถานโทษและอัตราโทษ ดังนี้

(1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกิน 5% และเป็นเวลาไม่เกินสามเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งขั้น

(2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกิน 5% และเป็นเวลาไม่เกินสองเดือน

(3) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วน สั่งลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดเงินค่าตอบแทนครั้งหนึ่ง ไม่เกิน 5% และเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งเดือน

(4) หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานสั่งลงโทษ ภาคทัณฑ์

การสั่งลงโทษตามวรรคสอง ให้สั่งลงโทษตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน

ในกรณี...

ข้อ 58 ในกรณีที่บุคคลใดพ้นจากการเป็นพนักงานจ้างแล้ว หากในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ในระหว่างที่เป็นพนักงานจ้างก่อให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนราชการ ให้บุคคลดังกล่าวต้องรับผิดชอบในความเสียหายดังกล่าว เว้นแต่ความเสียหายนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัย ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลอาจหักค่าตอบแทน หรือเงินอื่นใดที่บุคคลนั้นจะได้รับจากองค์การบริหารส่วนตำบลไว้เพื่อชำระค่าความเสียหายดังกล่าวก็ได้

หมวด 10

การลา

ข้อ 59 การลาป่วยของพนักงานจ้างกำหนดไว้ดังนี้

(1) การลาป่วยกรณีปกติ

(ก) ในปีหนึ่งพนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลาได้ไม่เกินหกสิบวัน

(ข) พนักงานจ้างทั่วไปที่มีระยะเวลาการจ้างหนึ่งปี มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินสิบห้าวันทำการ ในกรณีที่ระยะเวลาการจ้างตั้งแต่ เก้าเดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึงหนึ่งปี มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลาในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินแปดวันทำการ ในกรณีที่ระยะเวลาการจ้างตั้งแต่หกเดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึงเก้าเดือน มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินหกวันทำการ ในกรณีที่ระยะเวลาการจ้างต่ำกว่าหกเดือน มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินสี่วันทำการ

(2) การลาป่วยกรณีประสบอันตรายเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่

(ก) พนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ป่วยเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือเนื่องจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ ถ้าลาป่วยครบตาม (1) (ก) แล้วยังไม่หาย และแพทย์ของทางราชการลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายและสามารถทำงานได้ ก็ให้ลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาลเท่าที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเห็นสมควรอนุญาตให้ลาโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติ แต่ถ้าแพทย์ลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายได้ ก็ให้พิจารณาเลิกจ้าง

(ข) ถ้าอันตรายหรือการเจ็บป่วย หรือการถูกประทุษร้ายอันเกิดจากกรณีดังกล่าวใน (ก) ทำให้พนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษผู้ใดตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ อันเป็นเหตุจะต้องเลิกจ้าง ตามมาตรฐานทั่วไปนี้ หากนายกององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าพนักงานจ้างผู้นั้นยังอาจปฏิบัติหน้าที่อื่นใดที่เหมาะสมได้ และเมื่อพนักงานจ้างผู้นั้นสมัครใจจะปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ให้ส่งพนักงานจ้างผู้นั้นไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมโดยไม่ต้องเลิกจ้างก็ได้ โดยให้อยู่ในดุลพินิจของนายกององค์การบริหารส่วนตำบล

(ค) พนักงานจ้างทั่วไปป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ ถ้าลาป่วยครบตาม (1) (ข) แล้วยังไม่หายและแพทย์ของทางราชการลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายและสามารถทำงานได้ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาล โดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องไม่เกินหกสิบวัน และถ้าแพทย์ลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาให้หายได้ ให้พิจารณาเลิกจ้าง

ลูกจ้างผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติงานได้ ให้ยื่นใบลาต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบลก่อน หรือในวันทีลา เว้นแต่กรณีจำเป็นจะเสนอหรือจัดส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการก็ได้

การลาป่วยเกินสามวัน ต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งส่งพร้อมกับใบลาด้วย เว้นแต่ผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลาจะเห็นสมควรเป็นอย่างอื่น

ข้อ 60 ในปีหนึ่งพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีสิทธิลากิจส่วนตัวรวมทั้งลาไปต่างประเทศ โดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลาไม่เกินสี่สิบห้าวันทำการ แต่ในปีแรกที่ได้รับการจ้างให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาไม่เกินสิบห้าวัน

พนักงานจ้างตามวรรคหนึ่งผู้ใดประสงค์จะลากิจส่วนตัว ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถขอรับอนุญาตได้ทันจะเสนอใบลา พร้อมระบุเหตุจำเป็นไว้แล้วหยุดราชการไปก่อนก็ได้ แต่จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

ข้อ 61 การลาพักผ่อนประจำปีของพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามที่กำหนดสำหรับพนักงานส่วนตำบล โดยอนุโลม

ข้อ 62 พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับค่าตอบแทนนับรวมวันหยุดประจำปีปกติและวันหยุดพิเศษในระหว่างลาไม่เกินเก้าสิบวัน

พนักงานจ้างที่ลาคลอดบุตรตามวรรคหนึ่ง หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีก ให้มีสิทธิลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตร โดยได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้อีกไม่เกินสามสิบวันทำการ และให้นับรวมในวันลากิจส่วนตัวสี่สิบห้าวันทำการด้วย

พนักงานจ้างทั่วไปที่จ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่อง มีสิทธิลาเนื่องจากการคลอดบุตรปีหนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน โดยมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาจากองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เกินสี่สิบห้าวัน เว้นแต่กรณีที่ยังปฏิบัติงานในปีแรกไม่ครบเจ็ดเดือน ไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าว

ข้อ 63 พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษที่ยังไม่เคยอุปสมบท ในพระพุทธศาสนา หรือยังไม่เคยไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ประสงค์จะลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ แล้วแต่กรณี มีสิทธิลา โดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลาไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน ในปีแรกที่จ้างเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างดังกล่าวจะไม่ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา

ผู้ประสงค์จะลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นก่อนวันอุปสมบทหรือวันเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ ไม่น้อยกว่าหกสิบวัน เว้นแต่มีเหตุผลอันสมควรจะเสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าหกสิบวันก็ได้

อำนาจการอนุญาตให้ลาเป็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ 64 การลาเพื่อตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาการทหาร เข้ารับการทดลองความพร้อม ให้ถือปฏิบัติดังนี้

(1) พนักงานจ้างมีสิทธิลาไปรับการตรวจคัดเลือกเพื่อเข้ารับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติ ในระหว่างนั้นการลาดังกล่าวจะต้องให้ผู้ลาแสดงจำนวนวันที่ต้องเดินทางไปกลับ และวันที่ต้องอยู่เพื่อตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหารเท่าที่จำเป็นเพื่อประกอบการพิจารณา

(2) พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีสิทธิลาเข้ารับการระดมพล หรือเข้ารับการฝึกวิชาการทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพร้อม โดยให้ได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติในระหว่างการระดมพล หรือเข้ารับการฝึกวิชาการทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพร้อมนั้น แต่ถ้าพ้นระยะเวลาของการดังกล่าวแล้ว ไม่มามีรายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติงานภายในเจ็ดวัน ให้งดจ่ายค่าตอบแทนหลังจากนั้นไว้จนถึงวันเข้าปฏิบัติงาน เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุจำเป็น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะให้จ่ายค่าตอบแทนระหว่างนั้นต่อไปอีกก็ได้แต่ต้องไม่เกินเจ็ดวัน

(3) ในกรณีพนักงานจ้างทั่วไปลาเข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้ารับการศึกษาดูงาน ให้ได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติไม่เกินหกสิบวัน ส่วนการลาเพื่อเข้ารับการระดมพล หรือเข้ารับการทดลองความพร้อมพร้อมแล้วแต่กรณี ให้ได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติไม่เกินสามสิบวัน

ในกรณีการลาตาม (2) และ (3) หากพนักงานจ้างได้รับเงินเดือนตามขั้นยศของตนทางกระทรวงกลาโหมแล้ว ไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนขององค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจการอนุญาตให้ลาเป็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ 65 การลาครั้งวันในตอนเช้าหรือตอนบ่ายของพนักงานจ้าง ให้นับเป็นการลาครั้งวันตามประเภทการลานั้น ๆ

ข้อ 66 การลาและการจ่ายค่าตอบแทนระหว่างลา นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

การอนุญาตให้ลาตามข้อ 59, 60, 61 และข้อ 62 ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

หมวด 11

การจ่ายค่าตอบแทน

ข้อ 67 ห้ามส่งพนักงานจ้างไปปฏิบัติราชการในท้องถิ่นอื่น เว้นแต่ในกรณีจำเป็นแท้จริงที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญพิเศษ หรือความไว้วางใจในพนักงานจ้างนั้น และไม่อาจหาจ้างได้ในท้องถิ่นนั้น

ข้อ 68 การปฏิบัติราชการนอกเวลาทำงานปกติ หรือการปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือในวันหยุดพิเศษซึ่งจะต้องจ่ายค่าตอบแทนนอกเวลาหรือค่าตอบแทนในวันหยุด ให้กระทำได้ในกรณีที่จำเป็นหรือรีบด่วน โดยมีคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจเป็นหลักฐาน

ข้อ 69 การจ่ายค่าตอบแทนในวันทำงานปกติและกำหนดเวลาทำงาน ให้เป็นไปตามต่อไปนี้

(ก) กำหนดให้จ่ายค่าตอบแทนเดือนละครั้งตามเดือนปฏิทิน โดยปกติให้จ่ายในวันสิ้นเดือนถ้าวันสิ้นเดือนตรงกับวันหยุดราชการก็ให้จ่ายได้ในวันเปิดทำการก่อนวันสิ้นเดือน ในกรณีที่มีความจำเป็นที่จะกำหนดวันจ่ายค่าตอบแทนเป็นวันอื่นของเดือนถัดไป จะต้องได้รับอนุมัติจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(ข) กำหนดเวลาทำงานปกติ ให้เป็นไปตามเวลาทำงานของทางราชการ เว้นแต่ถ้ามีงานเป็นลักษณะพิเศษที่จะเข้าทำงานและเลิกงานตามปกติไม่ได้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้กำหนด โดยจะต้องมีเวลาทำงานไม่น้อยกว่าวันละเจ็ดชั่วโมง แต่สัปดาห์ละไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง ไม่รวมเวลาหยุดพัก

ข้อ 70 การจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติราชการนอกเวลาทำงานปกติ หรือปฏิบัติราชการวันหยุดประจำสัปดาห์หรือในวันหยุดพิเศษ ให้เป็นไปตามระเบียบหรือกฎหมายที่ใช้สำหรับพนักงานส่วนตำบลโดยอนุโลม

ข้อ 71 การจ่ายค่าตอบแทนในกรณีพนักงานจ้างถูกสั่งให้ไปปฏิบัติงานในท้องถิ่นอื่นตามข้อ 67 ให้ถือปฏิบัติดังนี้

(1) ให้จ่ายค่าตอบแทนตามปกติตลอดระยะเวลาที่ไปราชการ

(2) การปฏิบัติงานในวันทำงานปกติ การปฏิบัติงานนอกเวลา การปฏิบัติงานในวันหยุดหรือในกรณีในวันหยุดพิเศษ ให้จ่ายค่าตอบแทนได้ตามเกณฑ์ เหมือนปฏิบัติงานในสำนักงานที่ตั้งปกติ เว้นแต่ในกรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ซึ่งปกติไม่จ่ายค่าตอบแทนให้ ให้จ่ายค่าตอบแทนอัตราปกติ

ข้อ 72 พนักงานจ้างผู้ใดตายในระหว่างรับราชการ ให้จ่ายค่าตอบแทนจนถึงวันที่ถึงแก่ความตาย หรือเพียงวันที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนก่อนวันที่ถึงแก่ความตาย และให้จ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษจำนวนสามเท่าของอัตราค่าตอบแทนปกติทั้งเดือนในเดือนสุดท้ายก่อนวันที่ถึงแก่ความตาย

ข้อ 73 พนักงานจ้างซึ่งถูกสั่งพักราชการผู้ใดถึงแก่ความตาย ผู้มีอำนาจได้วินิจฉัยตามข้อ 77 แล้วสั่งจ่ายค่าตอบแทนเป็นจำนวนเท่าใด ให้จ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนที่วินิจฉัยให้จนถึงวันที่ถึงแก่ความตาย หรือเพียงวันที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนก่อนวันที่ถึงแก่ความตาย นอกจากนี้ให้จ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษอีกจำนวนหนึ่งเป็นจำนวนสามเท่าของจำนวนค่าตอบแทนนั้น

ถ้าผู้มีอำนาจวินิจฉัยแล้วสั่งไม่จ่ายค่าตอบแทน ให้จ่ายค่าตอบแทนให้เพียงวันสุดท้ายที่ผู้นั้นมาปฏิบัติงาน และไม่มีการจ่ายเงินช่วยเหลือ

ข้อ 74 พนักงานจ้างที่ขาดหรือหนีราชการ ห้ามมิให้จ่ายค่าตอบแทนสำหรับวันที่ขาดหรือหนีราชการนั้น พนักงานจ้างผู้ใดตายในระหว่างขาดราชการ ให้จ่ายค่าตอบแทนให้เพียงวันสุดท้ายที่ผู้นั้นมาปฏิบัติงาน และไม่มีการจ่ายเงินช่วยเหลือ

ข้อ 75 ค่าตอบแทนที่จ่ายตามข้อ 72 ถึงข้อ 74 เป็นทรัพย์สินของผู้ตายในขณะตาย และให้จ่ายแก่ผู้มีสิทธิตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยมรดก

เงินช่วยเหลือตามข้อ 72 หรือข้อ 73 ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งพนักงานจ้างได้แสดงเจตนา ระบุไว้เป็นหนังสือตามแบบที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ถ้าพนักงานจ้างผู้ตายมิได้แสดงเจตนาระบุไว้ตามวรรคสอง หรือบุคคลซึ่งพนักงานจ้างผู้ตาย ได้แสดงเจตนาระบุไว้ได้ตายไปเสียก่อน ให้จ่ายแก่บุคคลตามลำดับก่อนหลัง ดังต่อไปนี้

(1) คู่สมรส

(2) บุตร

(3) บิดามารดา

(4) ผู้ที่อยู่ในการอุปการะของผู้ตายตลอดมา โดยจำเป็นต้องมีผู้อุปการะและความตายของผู้นั้นทำให้ได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดความอุปการะ ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นว่ามีหลักฐานแสดงได้ว่าเป็นผู้อยู่ในการอุปการะของผู้ตาย

(5) ผู้ที่อุปการะเลี้ยงดูให้การศึกษาผู้ตายมาแต่เยาว์ ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นว่ามีหลักฐานแสดงได้ว่าเป็นผู้อุปการะผู้ตาย

เมื่อปรากฏว่ามีบุคคลในลำดับก่อนดังกล่าวในวรรคสาม บุคคลนั้นมีสิทธิรับเงินช่วยเหลือแต่ในลำดับเดียว ผู้ที่อยู่ในลำดับถัดไปไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือ

ถ้าบุคคลดังกล่าวข้างต้นไม่มีตัวมาขอรับภายในระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่พนักงานจ้างผู้นั้นถึงแก่ความตาย การจ่ายเงินช่วยเหลือก็เป็นอันไม่ต้องจ่าย

ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีความจำเป็นต้องเข้าเป็นผู้จัดการศพพนักงานจ้างผู้ถึงแก่ความตาย เพราะไม่มีผู้ใดเข้าจัดการศพในเวลาอันควร ก็ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหักค่าใช้จ่ายจากเงินช่วยเหลือที่ต้องจ่ายตามประกาศนี้ได้เท่าที่จ่ายจริง และมอบส่วนที่เหลือให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับ

ข้อ 76 องค์การบริหารส่วนตำบลใดมีความจำเป็นที่จะต้องส่งให้พนักงานจ้างไปฝึกอบรม หรือดูงานเกี่ยวกับหน้าที่ที่พนักงานจ้างนั้นปฏิบัติอยู่ ณ ต่างประเทศ หรือภายในประเทศโดยให้ได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติตลอดระยะเวลาที่ไปฝึกอบรมหรือดูงานนั้น ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้อนุมัติ

ข้อ 77 พนักงานจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา และถูกสั่งพักราชการไว้ก่อนจนกว่าคดีหรือกรณีถึงที่สุด การจ่ายค่าตอบแทนระหว่างพักราชการ ให้ถือปฏิบัติดังนี้

- (1) พนักงานจ้างผู้ใดถูกสั่งพักราชการ ให้งดการเบิกจ่ายค่าตอบแทนตั้งแต่วันที่ถูกลงสั่งพักราชการไว้ก่อน เว้นแต่พนักงานจ้างผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ล่วงเลยวันให้พักราชการ เพราะมิได้ทราบคำสั่ง ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนให้ถึงวันที่ทราบ หรือควรได้รับทราบคำสั่งนั้น
- (2) ถ้าปรากฏว่าพนักงานจ้างผู้ถูกสั่งพักราชการไว้ก่อน มิได้กระทำความผิดและไม่มีมลทินหรือมัวหมอง ให้จ่ายค่าตอบแทนให้เต็มอัตราปกติ
- (3) ถ้าปรากฏว่าพนักงานจ้างผู้ถูกสั่งพักราชการไว้ก่อน มิได้กระทำความผิดแต่มีมลทินหรือมัวหมอง หรือกระทำความผิด แต่ถูกลงโทษไม่ถึงไล่ออก ให้จ่ายค่าตอบแทนได้ครึ่งหนึ่งของค่าตอบแทนอัตราปกติ
- (4) ถ้าปรากฏว่าพนักงานจ้างผู้ถูกสั่งพักราชการไว้ก่อน ได้กระทำความผิดและถูกลงโทษไล่ออก ห้ามจ่ายค่าตอบแทน
- (5) ในกรณีพนักงานจ้างซึ่งถูกสั่งพักราชการไว้ก่อน ผู้ใดถึงแก่ความตายก่อนคดีหรือกรณีถึงที่สุด ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลพิจารณาวินิจฉัยต่อไปด้วยว่าควรจะจ่ายค่าตอบแทนระหว่างเวลานั้นหรือไม่เพียงใด โดยอนุโลม (2) (3) และ (4) ทั้งนี้ให้จ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนที่วินิจฉัยให้จนถึงวันที่ถึงแก่ความตายหรือเพียงวันที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนก่อนถึงแก่ความตาย

กรณีให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้ถือปฏิบัติทำนองเดียวกับการจ่ายค่าตอบแทนระหว่าง พักราชการ

ข้อ 78 ให้นำความในข้อ 77 มาใช้บังคับแก่การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานจ้างระหว่างอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษไล่ออก หรือระหว่างถูกพนักงานสอบสวนควบคุมตัวดำเนินคดีอาญา หรือถูกควบคุมตัวตามคำพิพากษาของศาลโดยอนุโลม

ข้อ 79 การจ่ายค่าตอบแทนของผู้ซึ่งถูกลงโทษตัดค่าตอบแทน ถ้าภายหลังผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งหรือปรับค่าตอบแทน โดยได้รับค่าตอบแทนต่างจากเดิมและยังไม่พ้นโทษตัดค่าตอบแทน ให้คงตัดค่าตอบแทนต่อไปตามจำนวนเดิม การจ่ายค่าตอบแทนในกรณี

- (1) ลาออก ให้จ่ายให้ถึงวันก่อนถึงกำหนดลาออก แต่ถ้าถึงกำหนดลาออกแล้วยังไม่ได้รับทราบคำสั่งอนุญาตให้ลาออก และพนักงานจ้างผู้นั้นยังคงปฏิบัติราชการต่อมา ให้จ่ายได้ถึงวันทราบคำสั่งหรือควรได้รับทราบคำสั่ง
- (2) ไล่ออกหรือเลิกจ้าง ให้จ่ายได้ถึงวันก่อนระบุในคำสั่ง แต่ถ้ายังไม่รับทราบคำสั่งและพนักงานจ้างผู้นั้นยังคงปฏิบัติราชการต่อมา ให้จ่ายได้ถึงวันทราบคำสั่งหรือควรได้รับทราบคำสั่ง
- (3) สิ้นสุดสัญญาจ้าง ให้จ่ายได้ถึงวันสุดท้ายที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ผู้ที่มีได้มาปฏิบัติราชการนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานทั่วไปนี้ และเป็นกรณีเดียวกับที่กฎหมายว่าด้วยการนั้นบัญญัติสิทธิไว้สำหรับพนักงานส่วนตำบล หรือคณะรัฐมนตรีกำหนดสิทธิให้จ่ายเงินเดือนข้าราชการไว้แล้ว ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว โดยไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้

ข้อ 80 พนักงานจ้างมีสิทธิได้รับเงินทำขวัญตามระเบียบ กฎหมาย หรือหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการจ่ายเงินทำขวัญพนักงานส่วนตำบลและพนักงานราชการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ซึ่งได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่

ข้อ 81 ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานกลางทะเบียนพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยดำเนินการจัดทำทะเบียนพนักงานจ้าง แก้อายและเปลี่ยนแปลงรายการต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบันเสมอ และเก็บรักษาไว้ ณ องค์การบริหารส่วนตำบล

ทะเบียนพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ถือเป็นเอกสารลับของทางราชการไม่พึงเปิดเผยต่อผู้อื่น การขอลดทะเบียนพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือตรวจสอบรายการให้ดำเนินการขออนุมัติตามระเบียบของทางราชการ

ข้อ 82 ให้พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติตามประกาศกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานส่วนตำบล ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ 83 ในกรณีที่อัตราจ้างตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลว่างลงในทุกกรณี ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น หากยังไม่มีกรอบอัตราจ้างพนักงานจ้างและองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีความจำเป็นไม่อาจจ้างเหมาบริการได้ ให้ขออนุมัติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณากำหนดให้เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไป แล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2547 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2547

นายศรีพรหม ทอมยทธิ
ของผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

..... ร้อง ผวจ.ชร.....
 ท้องถิ่นจังหวัด.....
 หน.กลุ่มงานฯ ๔๔ ๖๐๖๒.....
 จนท. ๑๗๔๓.....

ภาคผนวก

บัญชีค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ปี 2550

20						50,550
19.5						49,770
19						49,000
18.5						48,220
18						47,450
17.5						46,670
17			14,800	18,190		45,900
16.5			14,560	17,890		45,120
16			14,340	17,600		44,340
15.5			14,100	17,320		43,570
15			13,860	17,020	22,220	42,790
14.5			13,630	16,730	21,880	42,020
14			13,390	16,440	21,520	41,240
13.5			13,160	16,150	21,170	40,460
13			12,920	15,850	20,830	39,680
12.5			12,670	15,560	20,470	38,940
12			12,440	15,260	20,130	38,190
11.5			12,200	14,970	19,780	37,480
11		9,790	11,960	14,700	19,420	36,780
10.5		9,590	11,740	14,410	19,080	36,070
10	8,180	9,430	11,510	14,140	18,720	35,350
9.5	8,020	9,240	11,290	13,870	18,380	34,670
9	7,860	9,060	11,070	13,620	18,040	33,990
8.5	7,710	8,880	10,850	13,360	17,700	33,310
8	7,570	8,710	10,640	13,100	17,360	32,630
7.5	7,410	8,540	10,440	12,850	17,030	31,950
7	7,270	8,380	10,240	12,600	16,710	31,280
6.5	7,120	8,200	10,030	12,350	16,380	30,580
6	6,980	8,040	9,850	12,120	16,070	29,900
5.5	6,860	7,890	9,660	11,870	15,760	29,230
5	6,710	7,730	9,470	11,630	15,460	28,550
4.5	6,590	7,580	9,270	11,390	15,160	27,880
4	6,460	7,420	9,080	11,140	14,860	27,200
3.5	6,330	7,260	8,890	10,900	14,560	26,520
3	6,210	7,100	8,700	10,660	14,280	25,860
2.5	6,090	6,940	8,500	10,420	13,980	25,200
2	5,970	6,800	8,320	10,190	13,690	24,540
1.5	5,860	6,630	8,130	9,940	13,400	23,880
1	5,760	6,470	7,940	9,700	13,110	23,230
ขั้น	จ. 1	จ. 2	จ. 3	จ. 4	จ. 5	จ. 6

หมายเหตุ 1. พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ ปวช. อัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ จ.1

2. พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ ปวท. อัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ จ.2

3. พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ ปวส. อัตราค่าตอบแทนขั้น 3 ของอันดับ จ.2

4. พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิปริญญาตรี อัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ จ.3

<๗๓๐>

(ตัวอย่าง)

สัญญาเลขที่...../(ปีที่จ้าง).....

สัญญาจ้างพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบล.....

สัญญาจ้างพนักงานจ้างฉบับนี้ ทำขึ้น ณ

เมื่อวันที่.....ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล.....

โดย.....ตำแหน่ง.....

ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า "อบต." ฝ่ายหนึ่ง กับ นาย/นาง/นางสาว.....

อายุ.....ปี เลขหมายประจำตัวผู้ถือบัตรประจำตัวประชาชน.....อยู่บ้านเลขที่.....

ถนน.....ซอย.....หมู่ที่.....

แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ.....

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....

ซึ่งต่อไป ในสัญญานี้เรียกว่า "พนักงานจ้าง" อีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งสองฝ่ายต่างได้ตกลงร่วมกันทำสัญญาจ้างไว้ตอกน
ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 อบต. ตกลงจ้าง และพนักงานจ้างตกลงรับจ้างทำงานให้แก่ อบต. โดยเป็นพนักงานจ้าง
ประเภท

☐ พนักงานจ้างตามภารกิจ

ลักษณะงาน.....(ผู้มีคุณวุฒิ/ผู้มีทักษะ/วิชาชีพเฉพาะ).....

ตำแหน่ง.....

☐ พนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่ง.....

☐ พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ตำแหน่ง.....

ข้อ 2 พนักงานจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามรายละเอียดที่ อบต. กำหนดไว้
ในเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง และให้ถือว่าเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างนี้

ในกรณีที่มิมีปัญหาว่างานใดเป็นหน้าที่การงานตามสัญญาจ้างนี้หรือไม่ หรือกรณีที่มิข้อสงสัยเกี่ยวกับ
ข้อความของสัญญาจ้าง หรือข้อความในเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง ให้ อบต. เป็นผู้วินิจฉัย และพนักงานจ้าง
จะต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัยนั้น

ข้อ 3 อบต. ตกลงจ้างพนักงานจ้างมีกำหนดปีเดือน เริ่มตั้งแต่วันที่.....
เดือน..... พ.ศ. และสิ้นสุดในวันที่ เดือน พ.ศ.....

กำหนดระยะเวลาการมาปฏิบัติงานเป็นไปตามเวลาการปฏิบัติราชการปกติของพนักงานส่วน
ตำบล ในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ อบต. อาจมีคำสั่งเปลี่ยนแปลงระยะเวลาการมา
ปฏิบัติหน้าที่หรือมีคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างอื่นได้ โดยไม่ต้องแก้ไขสัญญา และพนักงานจ้างยินยอมปฏิบัติ
ตามคำสั่งของ อบต. โดยถือเป็นการกำหนดระยะเวลาการมาปฏิบัติงานตามสัญญานี้

ข้อ 4 อบต. ตกลงจ่าย และพนักงานจ้างตกลงรับค่าตอบแทน ดังนี้.....

.....
.....
.....

ทั้งนี้ พนักงานจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการเสียหายเงินได้ โดย อบต. จะเป็นผู้หักไว้ ณ ที่จ่าย

~~ข้อ 5 พนักงานจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามประมวลระเบียบของ อบต. ส่วนกลาง~~

(ก.อบต.จังหวัด)เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง หรือตามที่
คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือ อบต. กำหนด

ข้อ 6 อบต. จะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่
กำหนดไว้ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และที่ อบต. กำหนด

ผลการประเมินตามวรรคหนึ่งเป็นประการใด ให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ 7 สัญญานี้สิ้นสุดลงเมื่อเข้ากรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) พนักงานจ้างไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ตามข้อ 40 ของประกาศ
ก.อบต.จังหวัด) ติดต่อกัน 2 ครั้ง โดย อบต. ได้รายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ความเห็นชอบ
ในการเลิกจ้าง และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลได้ให้ความเห็นชอบแล้ว

(2) เข้ากรณีใดกรณีหนึ่งตามที่กำหนดในข้อ 54 ของประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์
และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

(3) พนักงานจ้างลาออกจากการปฏิบัติงาน ตามข้อ 55 ของประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

(4) มีการเลิกสัญญาจ้างตามข้อ 56 ของประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับพนักงานจ้าง

(5) เหตุอื่นๆ ดังต่อไปนี้.....

.....
.....

ข้อ 8 พนักงานจ้างมีหน้าที่ต้องรักษาวินัยและยอมรับการลงโทษทางวินัยตามที่กำหนดในประกาศ ก.อบต. จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

ข้อ 9 ในกรณีพนักงานจ้างละทิ้งงานก่อนครบกำหนดเวลาตามข้อ 3 หรือปฏิบัติงานใดๆ จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ อบต. ในระหว่างอายุสัญญา พนักงานจ้างยินยอมชดเชยค่าเสียหายให้กับ อบต. ทุกประการภายในกำหนดเวลาที่ อบต. เรียกร้องให้ชดเชย และยินยอมให้ อบต. หักค่าจ้างหรือเงินอื่นใดที่พนักงานจ้างมีสิทธิได้รับจาก อบต. เป็นการชดเชยค่าเสียหายได้ เว้นแต่ความเสียหายนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัย

ข้อ 10 พนักงานจ้างจะต้องปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ประกาศหรือมติของ ก.อบต.จังหวัด ประกาศหรือมติของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และประกาศหรือคำสั่งของ อบต. ที่ออกตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

ข้อ 11 พนักงานจ้างจะต้องประพฤติ และปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานทั่วไป ประกาศ หลักเกณฑ์และเงื่อนไข มติ ก.อบต. มติ ก.อบต.จังหวัด และคำสั่งของทางราชการ ทั้งที่ได้ออกใช้บังคับแก่พนักงานจ้างอยู่แล้วก่อนวันที่ลงนามในสัญญานี้ และที่จะออกใช้บังคับต่อไปในภายหลัง โดยพนักงานจ้างยินยอมให้ถือว่า กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานทั่วไป ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข มติ ก.อบต. มติ ก.อบต.จังหวัด หรือคำสั่งต่างๆ ดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของสัญญานี้

ข้อ 12 พนักงานจ้างต้องปฏิบัติงานให้กับ อบต. ตามที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน โดยแสวงหาความรู้และทักษะเพิ่มเติมหรือกระทำการใด ๆ เพื่อให้ผลงานในหน้าที่มีคุณภาพดีขึ้น ทั้งนี้ ต้องรักษาผลประโยชน์ และชื่อเสียงของทางราชการ และไม่เปิดเผยความลับหรือข้อมูลของทางราชการให้ผู้อื่นรู้โดยทราบ โดยมีได้รับอนุญาตจากผู้รับผิดชอบงานนั้น ๆ

ข้อ 13 ในระหว่างอายุสัญญาจ้าง หากพนักงานจ้างปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างแล้ว ก่อให้เกิดผลงานสร้างสรรค์ขึ้นใหม่ ให้ลิขสิทธิ์ของผลงานดังกล่าวเป็นกรรมสิทธิ์ของ อบต.

ข้อ 14 พนักงานจ้างจะต้องรับผิดชอบต่อการละเมิดบทบัญญัติแห่งกฎหมาย หรือสิทธิใดๆ ในสิทธิบัตร หรือลิขสิทธิ์ของบุคคลที่สาม ซึ่งพนักงานจ้างนำมาใช้ในการปฏิบัติตามสัญญานี้

ข้อ 15 สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงานจ้างนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ทางราชการกำหนดไว้

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับมีข้อความถูกต้องตรงกัน คู่สัญญาอ่าน ตรวจสอบ และเข้าใจข้อความในสัญญา
โดยละเอียดแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานต่อหน้าพยาน ณ วัน เดือน ปี ดังกล่าวข้างต้น และต่างฝ่ายต่าง
เก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

(ลงชื่อ).....นายก อบต.

. (.....)

(ลงชื่อ).....พนักงานจ้าง

(.....)

(ลงชื่อ).....พยาน

(.....)

(ลงชื่อ).....พยาน

(.....)

หน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานจ้าง

1. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง.....

หน้าที่ความรับผิดชอบ(ให้ระบุขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่นกรณีที่มีลักษณะงานที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งใด ก็จะมีหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนั้น จึงต้องนำหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนั้น มาเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานจ้างตำแหน่งดังกล่าวได้).....

.....

.....

.....

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ(ให้ระบุขอบเขตลักษณะการปฏิบัติงาน เช่นกรณีที่มีลักษณะงานที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งใด ก็จะมีหน้าที่ลักษณะงานเหมือนกับพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งนั้น จึงต้องนำลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งนั้น มาเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานจ้างตำแหน่งดังกล่าวได้)

.....

.....

.....

ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ อบต. อาจมีคำสั่งมอบหมายงานให้พนักงานจ้างปฏิบัติเป็นพิเศษนอกเหนือจากขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ได้ โดยไม่ต้องแก้ไขสัญญา และพนักงานจ้างยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งของ อบต. โดยถือเป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติตามสัญญานี้

(ลงชื่อ).....นายก อบต.

(.....)

(ลงชื่อ).....พนักงานจ้าง

(.....)

(ลงชื่อ).....พยาน

(.....)

(ลงชื่อ).....พยาน

(.....)

ตัวอย่าง
แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง

ชื่อผู้รับการประเมิน..... วันเริ่ม – สิ้นสุดสัญญาจ้าง.....
ตำแหน่ง..... สังกัด.....
อัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) บาท/เดือน
ประเมินผลการปฏิบัติงาน

☐ ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่.....

☐ ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่.....

คำแนะนำในการกรอกแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระดับคะแนน	รายละเอียด
3	ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเกินกว่าที่กำหนด
2	ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่กำหนด
1	ปฏิบัติหน้าที่ได้ต่ำกว่าที่กำหนด

- ผู้ประเมินเกี่ยวกับผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ได้แก่ หัวหน้าส่วน / หัวหน้ากอง / หัวหน้าสำนักปลัด / ผู้อำนวยการกอง หรือผู้อำนวยการสำนัก ที่พนักงานจ้างผู้รับการประเมินสังกัดอยู่ แล้วแต่กรณี

ส่วนที่ 1 ผลงาน ได้แก่ ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความทันเวลา ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ฯลฯ

ผลงาน	น้ำหนัก (1)	เป้าหมายผลงาน	ผลการประเมิน (2)		
			เกินกว่าที่กำหนด (3 คะแนน)	ตามกำหนด (2 คะแนน)	ต่ำกว่าที่กำหนด (1 คะแนน)
1. ปริมาณผลงาน (พิจารณาเปรียบเทียบเป้าหมายผลงาน ข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน)					
2. คุณภาพผลงาน (พิจารณาจากความถูกต้อง ความสมบูรณ์ ความปราณีต หรือคุณภาพอื่นๆ)					
3. ความทันเวลา (พิจารณาจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานหรือเสร็จสิ้น)					
4. ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (พิจารณาจากความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร หรือความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงาน)					
5. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ (พิจารณาจากผลลัพธ์ของผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน)					
6.					
7.					
	100		ผลการประเมินด้านผลงาน =		

หมายเหตุ

ผลการประเมินด้านผลงาน เป็นผลรวมของคะแนนแต่ละรายการ(2) คูณด้วยน้ำหนักแต่ละรายการ(1)

แล้วหารด้วย 100

๙๖.๙๐ ๕.๐๐

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณสมบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามลักษณะภารกิจ เช่น การให้ความร่วมมือ การวางแผนและการจัดระบบงาน ความความน่าไว้วางใจ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ การตัดสินใจ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้น ความอดทน การรักษาวินัย การควบคุมอารมณ์ มนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ

คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน	น้ำหนัก(1)	ผลการประเมิน(2)		
		เกินกว่าที่กำหนด (3 คะแนน)	ตามกำหนด (2 คะแนน)	ต่ำกว่าที่กำหนด (1 คะแนน)
1. การให้ความร่วมมือ (พิจารณาจากการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น)				
2. การวางแผนและการจัดระบบงาน (พิจารณาจากความเหมาะสมในการกำหนด การกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำก่อนหลัง วิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสม)				
3. ความน่าไว้วางใจ (พิจารณาจากการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป ความจริงใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น)				
4. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (พิจารณาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง ยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน)				
5. การตัดสินใจ (พิจารณาจากความรวดเร็วและความถูกต้องในการตัดสินใจ การรับฟังและให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ)				
6. ความสามารถในการปฏิบัติงาน (พิจารณาจากความรอบรู้ในงาน เข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง สามารถคิด วิเคราะห์ เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน)				
7. ความอดทน (พิจารณาจากความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา)				

คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน	น้ำหนัก(1)	ผลการประเมิน(2)		
		เกินกว่าที่กำหนด (3 คะแนน)	ตามกำหนด (2 คะแนน)	ต่ำกว่าที่กำหนด (1 คะแนน)
8. การรักษาวินัย (พิจารณาจากการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และการประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ)				
9. มนุษย์สัมพันธ์ (พิจารณาจากการรักษาความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง)				
10. ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของตนเอง (พิจารณาจากความสามารถในการเรียนรู้งานในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย การเข้าใจกระบวนการขั้นตอนและผลที่เกิดจากงานนั้นๆ การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ด้านต่างๆ)				
11.				
12.				
	100	ผลการประเมินด้านคุณลักษณะฯ =.....		
		ผลการประเมินทั้ง 2 ด้าน =		

หมายเหตุ

ผลการประเมินด้านคุณลักษณะฯ เป็นผลรวมของคะแนนแต่ละรายการ(2) คูณด้วยน้ำหนักแต่ละรายการ(1) แล้วหารด้วย 100

ผลการประเมินทั้ง 2 ด้าน = (ผลการประเมินด้านผลงาน x 0.7) + (ผลการประเมินด้านคุณลักษณะ x 0.3)

สรุปผลการประเมินครั้งที่..... ☐ ดีเด่น (2.51 – 3.00) ☐ ดี (1.51 – 2.50) ☐ ควรปรับปรุง (1.00 – 1.50)	สรุปผลการประเมินทั้งปี = (ผลการประเมินครั้งที่ 1 + ผลการประเมินครั้งที่ 2) 2 ☐ ดีเด่น (2.51 – 3.00) ☐ ดี (1.51 – 2.50) ☐ ควรปรับปรุง (1.00 – 1.50)
--	--

ความเห็นของผู้ประเมินเกี่ยวกับผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรอง ฯ

- ☐ เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น
- ☐ มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....	ลงชื่อ.....	ลงชื่อ.....
(.....)	(.....)	(.....)
ตำแหน่ง.....	ตำแหน่ง.....	ตำแหน่ง.....
วันที่.....	วันที่.....	วันที่.....



กองส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จ.เชียงใหม่
เลขรับ 15622
วันที่ 19 ส.ค. 2553
เวลา

ที่ มท 0809.5/2821

สำนักงาน ก.ท.

ถนนนครราชสีมา กทม. 10300

10 สิงหาคม 2553

เรื่อง การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง

เรียน ประธาน ก.ท.จ.เชียงราย

- อ้างถึง 1. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง
2. หนังสือจังหวัดเชียงราย ที่ ชร 0037.2/14637 ลงวันที่ 25 พฤษภาคม 2553

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตัวอย่าง การกำหนดและการประเมินสมรรถนะ

ตามที่จังหวัดเชียงราย โดย ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ 3/2553 เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2553 หรือกรณีการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ดังนี้

1. การกำหนดเรื่อง "สมรรถนะ" สำหรับการเลือกสรรพนักงานจ้างที่จำเป็นต้องใช้สำหรับ
การปฏิบัติงานให้มีขอบเขตเพื่อให้ ปรึกษากับแบบตัวอย่างการกำหนดและการประเมินสมรรถนะตาม
หลักเกณฑ์ ข้อ 19 (6) วรรคท้าย ทาง ก.ท. ยังไม่ได้กำหนดแบบตัวอย่างฯ แต่อย่างใด
2. การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ยึดหลัก
"สมรรถนะ" และวิธีการประเมินสมรรถนะตามหลักเกณฑ์ข้อ 19 (4) และ (6) ถูกต้องหรือไม่

สำนักงาน ก.ท. ขอเรียนว่า การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างของเทศบาล จะต้อง
ยึดหลัก "สมรรถนะ" ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เทศบาลกำหนด ซึ่งเป็นไปตามข้อ 19 (4)
(5) (6) และ (7) ของประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง สำหรับแบบตัวอย่างการกำหนดและการ
ประเมินสมรรถนะนั้น ปรากฏอยู่ท้ายประกาศมาตรฐานทั่วไปดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายจรินทร์ จักกะพาก)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง

โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3331/ dla0809_5@thailocaladmin.go.th

ตัวอย่าง
การกำหนดและการประเมินสมรรถนะ

ชื่อ.....(ผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะ).....

ประเภทพนักงานจ้าง

☐ พนักงานจ้างตามภารกิจ

ตำแหน่ง.....ระยะเวลาการจ้าง.....ปี

☐ พนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่ง.....

ลักษณะงาน

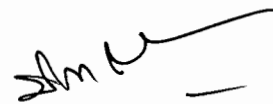
1.....(ให้ระบุขอบเขตลักษณะการปฏิบัติงาน เช่นกรณีที่มีลักษณะงานที่สนับสนุนการทำงาน
ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งใด ก็จะมีหน้าที่ลักษณะงานเหมือนกับพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนั้น
จึงต้องนำลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนั้นมาเป็นลักษณะ
งานของพนักงานจ้างตำแหน่งดังกล่าวด้วย)

2.....

สมรรถนะ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	วิธีการประเมิน
ความรู้(ความรู้ในหลักวิชาที่เกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ของตำแหน่งที่จะจ้าง).....			การสอบคัดเลือก (การสอบข้อเขียน) หรือ การคัดเลือก (สัมภาษณ์)
ความสามารถหรือทักษะเฉพาะ(ความสามารถหรือทักษะเฉพาะ สำหรับงานที่จะจ้าง).....			การสอบคัดเลือก (การสอบข้อเขียน) หรือ การคัดเลือก (สัมภาษณ์) หรือ การทดสอบด้วยสถานการณ์จำลอง
คุณสมบัติส่วนบุคคลอื่น - มนุษย์สัมพันธ์ - ความคิดริเริ่ม - ปฏิภาณไหวพริบ			การตรวจสอบกับบุคคลที่อ้างอิง หรือ การทดสอบด้วยสถานการณ์จำลอง หรือ การสัมภาษณ์
รวม			

หนังสือสั่งการเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ประเภททั่วไป)

ที่	รายการ	เรื่อง	หมายเหตุ
๑	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๑ ลงวันที่ ๒ ส.ค. ๒๕๕๘	การจ่ายเบี้ยประกันสังคมของ พนักงานจ้าง	
๒	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๖ ลงวันที่ ๕ เม.ย. ๒๕๕๘	การจ่ายเบี้ยตอบแทนพิเศษแก่ พนักงานจ้าง	
๓	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/๗๖๘ ลงวันที่ ๒๔ มี.ค. ๒๕๕๘	หารือการให้พนักงานจ้างได้รับ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	จ.นนทบุรี
๔	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๔๕ ลงวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๕๐	หนังสือแสดงเจตนาระบุตัว ผู้รับเงินช่วยเหลือพิเศษกรณี พนักงานจ้างถึงแก่ความตาย	
๕	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๑ ต.ค. ๒๕๕๐	การปรับอัตราค่าตอบแทนของ พนักงานจ้าง ตามมติ ครม.	๑ ต.ค. ๒๕๕๐ (ปัจจุบัน)



(นายประกาศ พุดเนียม)
หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหาร, ฯลฯ, กรุงเทพมหานคร



ก.สอ.อ.ช.ร.
เลขรับ 11628
วันที่ 9 ส.ค. 2548
เวลา

ที่ มท 0809.2/ 3161

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

ถนนราชสิมา เขตดุสิต กทม. 10300

2 สิงหาคม 2548

เรื่อง การจ่ายเบี้ยประกันสังคมของพนักงานจ้าง

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือสำนักงานประกันสังคม ที่ รง 0607/5248 ลงวันที่ 11 กรกฎาคม 2548

ตามที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ได้ขอหารือสำนักงานประกันสังคม กรณีคณะกรรมการกลางข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอุดหนุนงบประมาณ หรือจ่ายเบี้ยประกันสังคมแทนพนักงานจ้างจะขัดกับกฎหมายประกันสังคมหรือไม่ และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะนายจ้างต้องส่งเงินสมทบประกันสังคมดังกล่าว อย่างไร ตลอดจนค่าครองชีพชั่วคราวซึ่งจ่ายให้แก่ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจะถือเป็นค่าจ้างที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องหักเบี้ยประกันสังคม ตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมหรือไม่ นั้น

สำนักงานประกันสังคม ได้ตอบข้อหารือกรณีนี้ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอุดหนุนงบประมาณ หรือจ่ายเบี้ยประกันสังคมแทนพนักงานจ้าง ให้ถือว่าเป็นการที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเงินสมทบในส่วน of พนักงานจ้างแทนแก่พนักงานจ้างอันเป็นสวัสดิการช่วยเหลือพนักงานจ้าง จึงไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ที่กำหนดให้นายจ้างอยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมายต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคม มีหน้าที่ต้องนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่ได้หักไว้ พร้อมกับเงินสมทบในส่วน of นายจ้างตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยให้นำส่งภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสมทบไว้ พร้อมทั้งยื่นแบบรายการส่งเงินสมทบ คือ ทั้งแบบ สปส.1-10 ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 โดยต้องกรอกรายละเอียดตามที่กฎกระทรวงกำหนด เช่น ชื่อผู้ประกันตน อัตราค่าจ้าง และจำนวนเงินสมทบ เป็นต้น

สำหรับกรณีเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวซึ่งพนักงานจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับเพิ่มนั้น มีลักษณะการจ่ายที่เป็นการตอบแทนการทำงานของพนักงานจ้างในวันและเวลาปกติ ถือเป็นค่าจ้างตามความหมายแห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 5 ที่ต้องนำมาคำนวณเพื่อจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมด้วย แม้จะเป็นมาตรการชั่วคราวจนกว่าจะมีการปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนแล้วเสร็จ ซึ่งก็ไม่ได้หมายความว่าจ่ายเพียงชั่วคราวแล้วงดจ่าย หรืออาจเปลี่ยนแปลงได้

/ อันจะทำให้เห็นว่า

อันจะทำให้เห็นว่าเงินค่าครองชีพมีใช้ค่าจ้าง ดังนั้น องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องนำเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวดังกล่าวมาคำนวณเพื่อจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมด้วย

กรณีลูกจ้างประจำขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามมาตรา 4(1) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ได้กำหนดไม่ใช้บังคับแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว รายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ดังนั้น ลูกจ้างประจำขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงไม่อยู่ในบังคับแห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม รายละเอียดปรากฏตามหนังสือที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และใช้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายธุมพร พลรักษ์)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร/โทรสาร 0-2241-9000 ต่อ 3331

ด่วนที่สุด

ที่ รง 0607/ 5248



กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขรับ 36938
วันที่ 12 ก.ค. 2548
เวลา

867

สำนักงานประกันสังคม
ถนนวัฒนาฯ นนทบุรี 11000

|| กรกฎาคม 2548

เรื่อง ตอบข้อหารือการจ่ายเงินสมทบของพนักงานจ้าง

เรียน กรณิณิกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เลขที่รับ 4596
วันที่ 12 ก.ค. 2548
เวลา

อ้างถึง หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.2/2157 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2548

ตามหนังสือที่อ้างถึง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ขอหารือการจ่ายเงินสมทบของพนักงานจ้างส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. กรณีคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (กจ. กท. และ ก. อบต.) เห็นว่าค่าตอบแทน (เงินเดือน) ของพนักงานจ้างขั้นต่ำได้รับเพียง 4,640. บาท ต่อเดือน จึงได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอุดหนุนงบประมาณ หรือจ่ายเงินสมทบประกันสังคมแทนพนักงานจ้างจะขัดกับกฎหมายประกันสังคมหรือไม่ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะนายจ้างต้องส่งเงินสมทบประกันสังคมดังกล่าวอย่างไร

2. ค่าครองชีพชั่วคราวซึ่งจ่ายให้แก่ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจะถือเป็นค่าจ้างที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องหักเงินสมทบประกันสังคมตามกฎหมายประกันสังคมหรือไม่

สำนักงานประกันสังคมพิจารณาแล้วขอเรียนดังนี้

1. กรณีคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (กจ. กท. และ ก. อบต.) ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเงินสมทบประกันสังคมแทนพนักงานจ้าง นั้น ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 46 สำหรับการที่นายจ้างได้มีข้อบังคับในการจ่ายเงินสมทบในส่วน of ลูกจ้างแทนลูกจ้าง เป็นการช่วยเหลือแก่ลูกจ้าง เงินสมทบดังกล่าวจึงถือเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง โดยเทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกา ที่ 2121/2519 คำคำนี้เงินได้ที่จ่ายเลยจ่ายแทนโจทก์ เป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ประกอบด้วยมาตรา 49 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดในกรณีนายจ้างมิได้หักค่าจ้างของผู้ประกันตนไว้ ซึ่งเจตนารมณ์ของกฎหมายได้บัญญัติให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบเงินที่ต้องส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนเต็มจำนวน พร้อมจ่ายเงินเพิ่มตามกฎหมาย ดังนั้นการที่องค์กร

ปกครอง...

ปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเงินสมทบในส่วนของผู้จ้างแทนแก่พนักงานจ้างอันเป็นสวัสดิการช่วยเหลือผู้จ้าง
ก็หาขัดต่อพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ไม่

ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องปฏิบัติตามมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติ
ประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมายต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคม
มีหน้าที่จะต้องนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่ได้หักไว้ พร้อมกับเงินสมทบในส่วนของการจ้างตาม
อัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยให้นำส่งภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสมทบไว้
พร้อมทั้งยื่นแบบรายการส่งเงินสมทบคือทั้งแบบ สปส.1-10 ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 โดยต้องกรอกรายละเอียด
ตามที่กฎกระทรวงกำหนด เช่น ชื่อผู้ประกันตน อัตราค่าจ้างและจำนวนเงินสมทบ เป็นต้น

2. เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวซึ่งพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ที่ได้รับเพิ่มนั้น จ่ายให้กับพนักงานจ้างในอัตราที่เท่ากันเดือนละ 1,000 บาท จึงมีลักษณะการจ่ายที่เป็นการ
ตอบแทนการทำงานของลูกจ้างในวันและเวลาปกติถือเป็นค่าจ้างตามความหมายแห่งพระราชบัญญัติประกัน
สังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 5 ที่ต้องนำมาคำนวณเพื่อจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมด้วย โดยเทียบเคียง
คำพิพากษาฎีกาที่ 3840/2524 ได้วินิจฉัยว่าค่าครองชีพเป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานจึงเป็นค่าจ้าง
ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน แม้จะเป็นมาตรการชั่วคราวจนกว่าจะมีการ
ปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนแล้วเสร็จก็ไม่หมายความว่าจ้างเพียงชั่วคราวแล้วจะจ่ายหรืออาจ
เปลี่ยนแปลงได้ อันจะทำให้เห็นว่าเงินค่าครองชีพมิใช่ค่าจ้าง

3. กรณีลูกจ้างประจำขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น ตามมาตรา 4(1) แห่งพระราช
บัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดไม่ใช้บังคับแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน
และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของส่วนราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้น
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ดังนั้น ลูกจ้างประจำขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงไม่อยู่ในบังคับแห่งพระราช
บัญญัติประกันสังคม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางจันทวรรณ ทองสมบุญ)

รองเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม

กองนิติการ

โทร. 0 2956 2657-9

โทรสาร 0 2525 1897



ม.ล.อ.อ.ช.ร.
เลขรับ 5549
วันที่ 12 มิ.ย. 2548
เวลา.....น.

ที่ มท 0809.2/ค 66

สำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบค.

ถนนราชสีมา กทม. 10300

5 เมษายน 2548

เรื่อง การจ่ายเงินตอบแทนพิเศษแก่พนักงานจ้าง

เรียน ประธาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบค.จังหวัด (ทุกจังหวัด)

อ้างถึง 1. ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

2. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ด้วยสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบค. ได้รับเรื่องหารือจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล หลายแห่ง เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ดังนี้

1. พนักงานจ้าง คือ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ใช่หรือไม่

2. พนักงานจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ใช่หรือไม่

สำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบค. ขอเรียน ว่า

1. ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ข้อ 1 กำหนดว่า “พนักงานจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยเป็นบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างตามมาตรฐานทั่วไปนี้ โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีสถานะเป็นลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

/ 2. พนักงาน.....

2. พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่นเช่นเดียวกับลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยกเว้นกรณีที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การได้รับสิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างในเรื่องใดไว้เป็นการเฉพาะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดทราบ และถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายชุมพร พลรักษ์)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มมาตรฐานคุณวุฒิและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3331



ที่ มท 0809.3/ 768

สำนักงาน ก.ท.

ถนนราชสีมา วังสวนสุนันทา กทม.10300

24 มีนาคม 2548

เรื่อง การขอให้พนักงานจ้างได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

เรียน ประธาน ก.ท.จ.นนทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงานเทศบาลตำบลปลายบาง ด่วนที่สุด ที่ นบ 52801/0214

ลงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2548

ด้วยเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย หรือแนวทางปฏิบัติในการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง รายละเอียดตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาพร้อมนี้

สำนักงาน ก.ท. ขอเรียนตอบข้อหาดังกล่าว ดังนี้

1. เทศบาลจะนำเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของพนักงานจ้างมาจ่ายให้ลูกจ้างชั่วคราว

ไม่ได้ เนื่องจากหลักเกณฑ์ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

2. การจ้างพนักงานจ้างทั่วไปโดยให้ได้รับค่าตอบแทนในอัตราวันละ 201.75 บาท เป็นการจ้างที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่ ก.ท.กำหนด เนื่องจากตามมาตรฐานทั่วไปไม่ได้กำหนดให้มีการจ้างพนักงานจ้างทั่วไปประเภทรายวัน จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

3. การจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว กรณีพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างลาป่วย ขาดงานเกินกว่าสิทธิหรือออกจากราชการ ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง โดยอนุโลม ตามนัยข้อ 11 ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2547

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งเทศบาลตำบลปลายบางถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพร พลรักษ์)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขาธิการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. 0-2241-9052 โทรสาร 0-2243-8991



ท้องที่จังหวัดเชียงใหม่
เลขที่ 14377
วันที่ 25.08.2550
เวลา..... น.

ที่ มท 0809.3/2, 145

สำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต.

ถนนนครราชสีมา กทม.10300

๒) กันยายน 2550

เรื่อง หนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินช่วยเหลือพิเศษกรณีพนักงานจ้างถึงแก่ความตาย
แบบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ฉะนั้น เพื่อให้การจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษกรณีพนักงานจ้างถึงแก่ความตายเป็นไปโดย
เรียบร้อย สำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต.จึงขอชักซ้อมแนวทางปฏิบัติในการทำหนังสือแสดงเจตนา
กรณีพนักงานจ้างถึงแก่ความตาย โดยให้ใช้หนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินช่วยเหลือพิเศษกรณีลูกจ้าง
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถึงแก่ความตาย ตามแบบแนบท้ายประกาศ ก.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลฯ หมวดที่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง โดยอนุโลม
ตามนัยข้อ 1 ของประกาศ ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

กจ.

(นายวสันต์ วรรณวโรทร)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร.0-2241-9000 ต่อ 3242 โทรสาร 0-2243-8991

หนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินช่วยเหลือ
กรณีลูกจ้างเทศบาลถึงแก่ความตาย

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ข้าพเจ้า (นาย, นาง, นางสาว).....เป็นลูกจ้างเทศบาล

ตำแหน่ง.....สังกัดเทศบาล.....อำเภอ.....

จังหวัด.....ได้รับเงินเดือน เดือนละ.....บาท

ขอแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินช่วยเหลือโดยหนังสือฉบับนี้ว่า ในกรณีที่ข้าพเจ้าถึงแก่

ความตายในระหว่างรับราชการ และทางเทศบาลจะต้องจ่ายเงินช่วยเหลือให้ตามประกาศ ก.ท.จ.....

เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้าพเจ้าประสงค์ให้จ่ายเงินช่วยเหลือ

แก่.....ซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่บ้านเลขที่.....ถนน.....

ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....

รหัสไปรษณีย์.....

ลงชื่อ.....ผู้แสดงเจตนา
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)



ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย
เลขรับ 16332
วันที่ 19 ต.ค. 2550
เวลา.....

ที่ มท 0809.5/ว165

สำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบค.

ถนนราชสีมา กทม. 10300

11 ตุลาคม 2550

เรื่อง การปรับอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

เรียน ประธาน ก.จ.จ.,ก.ท.จ. และ ก.อบค. จังหวัด ทุกจังหวัด

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบค. ที่ มท 0809.3/ว152 ลงวันที่ 28 กันยายน 2550

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. บัญชีปรับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) จากบัญชีอัตราค่าตอบแทน ปี 2548 เข้าสู่บัญชีอัตราค่าตอบแทน ปี 2550
2. บัญชีค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ปี 2550

ตามที่ สำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบค. ได้ส่งบัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ตามข้อ 27 ของประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง รายละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึง เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือปฏิบัติไปแล้ว นั้น

บัดนี้ ได้มีการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือน ค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และถูกจ้างประจำ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2550 โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2550 ดังนั้น เพื่อให้โครงสร้างอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) ของพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามนัยมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว และสอดคล้องกับอัตราเงินเดือนค่าจ้างข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และถูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบค. ที่ มท 0809.3/ว152 ลงวันที่ 28 กันยายน 2550 จึงขอให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือปฏิบัติในการปรับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) ของพนักงานจ้าง โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2550 ดังนี้

1. พนักงานจ้างทั่วไป ให้ได้รับค่าตอบแทนในอัตราเดือนละ 5,080 บาท
2. พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ภายหลังการเลื่อนขั้นค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) ประจำปี (1 ตุลาคม 2550) ให้ปรับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) ตามบัญชีปรับค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้าง จากบัญชีอัตราค่าตอบแทนปี 2548 เข้าสู่บัญชีอัตราค่าตอบแทน ปี 2550
3. พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ที่มีการจ้างใหม่ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2550 เป็นต้นไป ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) ตามบัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ปี 2550 ดังนี้
 - (ก) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) เริ่มต้นที่ขั้นค่าสุดของอันดับ จ.1 (5,760)
 - (ข) พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ใช้ลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) ดังนี้

/ (1) ผู้ได้.....

(1) ผู้ได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีลักษณะงานเดียวกัน ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) เริ่มต้นที่ขั้นค่าสุดของอันดับ จ.1

(2) ผู้ได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีลักษณะงานเดียวกัน ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) เริ่มต้นที่ขั้นค่าสุดของอันดับ จ.2

(3) ผู้ได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีลักษณะงานเดียวกัน ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) เริ่มต้นที่ขั้น 3 ของอันดับ จ.2

(4) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาตรี ที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีลักษณะงานเดียวกัน ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) เริ่มต้นที่ขั้นค่าสุดของอันดับ จ.3

(5) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาตรี หลักสูตร 5 ปี ที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีลักษณะงานเดียวกัน ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) เริ่มต้นที่ขั้น 3 ของอันดับ จ.3

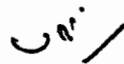
(6) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาโท ที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีลักษณะงานเดียวกัน ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) เริ่มต้นที่ขั้นค่าสุดของอันดับ จ.4

(7) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาเอก ที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีลักษณะงานเดียวกัน ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) เริ่มต้นที่ขั้นค่าสุดของอันดับ จ.5

(8) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) เริ่มต้นที่ขั้นค่าสุดของอันดับ จ.6

จึงเรียนมาเพื่อโปรดแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายวสันต์ วรรณวโรทร)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขาธิการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบค.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง

โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3331

บัญชีค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ปี 2550

20						50,550
19.5						49,770
19						49,000
18.5						48,220
18						47,450
17.5						46,670
17			14,800	18,190		45,900
16.5			14,560	17,890		45,120
16			14,340	17,600		44,340
15.5			14,100	17,320		43,570
15			13,860	17,020	22,220	42,790
14.5			13,630	16,730	21,880	42,020
14			13,390	16,440	21,520	41,240
13.5			13,160	16,150	21,170	40,460
13			12,920	15,850	20,830	39,680
12.5			12,670	15,560	20,470	38,940
12			12,440	15,260	20,130	38,190
11.5			12,200	14,970	19,780	37,480
11		9,790	11,960	14,700	19,420	36,780
10.5		9,590	11,740	14,410	19,080	36,070
10	8,180	9,430	11,510	14,140	18,720	35,350
9.5	8,020	9,240	11,290	13,870	18,380	34,670
9	7,860	9,060	11,070	13,620	18,040	33,990
8.5	7,710	8,880	10,850	13,360	17,700	33,310
8	7,570	8,710	10,640	13,100	17,360	32,630
7.5	7,410	8,540	10,440	12,850	17,030	31,950
7	7,270	8,380	10,240	12,600	16,710	31,280
6.5	7,120	8,200	10,030	12,350	16,380	30,580
6	6,980	8,040	9,850	12,120	16,070	29,900
5.5	6,860	7,890	9,660	11,870	15,760	29,230
5	6,710	7,730	9,470	11,630	15,460	28,550
4.5	6,590	7,580	9,270	11,390	15,160	27,880
4	6,460	7,420	9,080	11,140	14,860	27,200
3.5	6,330	7,260	8,890	10,900	14,560	26,520
3	6,210	7,100	8,700	10,660	14,280	25,860
2.5	6,090	6,940	8,500	10,420	13,980	25,200
2	5,970	6,800	8,320	10,190	13,690	24,540
1.5	5,860	6,630	8,130	9,940	13,400	23,880
1	5,760	6,470	7,940	9,700	13,110	23,230
ขั้น	จ. 1	จ. 2	จ. 3	จ. 4	จ. 5	จ. 6

หมายเหตุ 1. พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิปวช. อัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ จ.1

2. พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิปวท. อัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ จ.2

3. พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิปวส. อัตราค่าตอบแทนขั้น 3 ของอันดับ จ.2

4. พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิปริญญาตรี อัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ จ.3

บัญชีปรับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้าง จากบัญชีอัตราค่าตอบแทน ปี 2548 เข้าสู่บัญชีอัตราค่าตอบแทน (เพิ่ม 4%) ปี 2551

	2548	2550	2548	2550	2548	2550	2548	2550	2548	2550	2548	2550
20											48,600	50,5
19.5											47,850	49,7
19											47,110	49,0
18.5											46,360	48,2
18											45,620	47,4
17.5											44,870	46,6
17					14,230	14,800	17,490	18,190			44,130	45,90
16.5					14,000	14,560	17,200	17,890			43,380	45,1
16					13,780	14,340	16,920	17,600			42,630	44,3
15.5					13,550	14,100	16,650	17,320			41,890	43,57
15					13,320	13,860	16,360	17,020	21,360	22,220	41,140	42,79
14.5					13,100	13,630	16,080	16,730	21,030	21,880	40,400	42,02
14					12,870	13,390	15,800	16,440	20,690	21,520	39,650	41,24
13.5					12,650	13,160	15,520	16,150	20,350	21,170	38,900	40,46
13					12,420	12,920	15,240	15,850	20,020	20,830	38,150	39,68
12.5					12,180	12,670	14,960	15,560	19,680	20,470	37,440	38,94
12					11,960	12,440	14,670	15,260	19,350	20,130	36,720	38,19
11.5					11,730	12,200	14,390	14,970	19,010	19,780	36,030	37,48
11			9,410	9,790	11,500	11,960	14,130	14,700	18,670	19,420	35,360	36,78
10.5			9,220	9,590	11,280	11,740	13,850	14,410	18,340	19,080	34,680	36,07
10	7,860	8,180	9,060	9,430	11,060	11,510	13,590	14,140	18,000	18,720	33,990	35,35
9.5	7,710	8,020	8,880	9,240	10,850	11,290	13,330	13,870	17,670	18,380	33,330	34,67
9	7,550	7,860	8,710	9,060	10,640	11,070	13,090	13,620	17,340	18,040	32,680	33,99
8.5	7,410	7,710	8,530	8,880	10,430	10,850	12,840	13,360	17,010	17,700	32,020	33,31
8	7,270	7,570	8,370	8,710	10,230	10,640	12,590	13,100	16,690	17,360	31,370	32,63
7.5	7,120	7,410	8,210	8,540	10,030	10,440	12,350	12,850	16,370	17,030	30,720	31,95
7	6,990	7,270	8,050	8,380	9,840	10,240	12,110	12,600	16,060	16,710	30,070	31,280
6.5	6,840	7,120	7,880	8,200	9,640	10,030	11,870	12,350	15,750	16,380	29,400	30,580
6	6,710	6,980	7,730	8,040	9,470	9,850	11,650	12,120	15,450	16,070	28,750	29,900
5.5	6,590	6,860	7,580	7,890	9,280	9,660	11,410	11,870	15,150	15,760	28,100	29,230
5	6,450	6,710	7,430	7,730	9,100	9,470	11,180	11,630	14,860	15,460	27,450	28,550
4.5	6,330	6,590	7,280	7,580	8,910	9,270	10,950	11,390	14,570	15,160	26,800	27,880
4	6,210	6,460	7,130	7,420	8,730	9,080	10,710	11,140	14,280	14,860	26,150	27,200
3.5	6,080	6,330	6,980	7,260	8,540	8,890	10,480	10,900	14,000	14,560	25,500	26,520
3	5,970	6,210	6,820	7,100	8,360	8,700	10,250	10,660	13,730	14,280	24,860	25,860
2.5	5,850	6,090	6,670	6,940	8,170	8,500	10,010	10,420	13,440	13,980	24,230	25,200
2	5,740	5,970	6,530	6,800	8,000	8,320	9,790	10,190	13,160	13,690	23,590	24,540
1.5	5,630	5,860	6,370	6,630	7,810	8,130	9,550	9,940	12,880	13,400	22,960	23,880
1	5,530	5,760	6,220	6,470	7,630	7,940	9,320	9,700	12,600	13,110	22,330	23,230
ชั้น	จ. 1		จ. 2		จ. 3		จ. 4		จ. 5		จ. 6	

หมายเหตุ

1. พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ ปวช. อัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ จ.1
2. พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ ปวท. อัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ จ.2
3. พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ ปวส. อัตราค่าตอบแทนขั้น 3 ของอันดับ จ.2
4. พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิปริญญาตรี อัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ จ.3

(5,560)

(6,500)

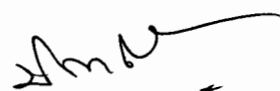
(7,130)

(8,130)

(เอกสารประชาสัมพันธ์ ฉบับที่ ๓๖/๒๕๕๓)

หนังสือสั่งการเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ประเภทต่อสัญญาจ้าง)

ที่	รายการ	เรื่อง	หมายเหตุ
๑	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๔ ต.ค. ๒๕๕๗	มติ ก.กลาง เรื่องการปรับปรุง ค่าตอบแทนพนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ	ทั่วไป เป็น ภารกิจ ๑๘ ตำแหน่ง
๒	วิญญู ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๐๐๖ ลงวันที่ ๒๒ ก.ย. ๒๕๕๘	การประเมินพนักงานจ้างเพื่อ ต่อสัญญาจ้าง	
๓	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๕/ว ๘๔ ลงวันที่ ๑๐ ก.ค. ๒๕๕๐	การต่อสัญญาจ้างและการ เลื่อนค่าตอบแทนประจำปี	
๔	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๕/ว ๒๗๒ ลงวันที่ ๑๗ ธ.ค. ๒๕๕๒	แนวทางการต่อสัญญาจ้าง พนักงานจ้าง	
๕	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๕/ว ๒๗๗ ลงวันที่ ๒๒ ธ.ค. ๒๕๕๒	แนวทางการต่อสัญญาจ้าง พนักงานจ้าง	ตอบข้อหารือของ จ.ปทุมธานี
๖	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๔.๕/ว ๓๕ ลงวันที่ ๑๗ ก.พ. ๒๕๕๓	การพิจารณาต่อสัญญาจ้าง	



(น.เยประกาศ พุฒเนียม)

หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหาร, เค.ค. ๖๕๕๓



ก.สอ.จ.ชร.
เลขที่ 15581
วันที่ 9 พ.ย. 2547
เวลา.....น.

ที่ มท 0809.2/๒๗๗

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

ถนนราชสิมา กทม. 10300

29 ตุลาคม 2547

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่อง ต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว

เรียน ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประธานกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) และประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทุกจังหวัด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. มติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทนพนักงานจ้าง และการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 3 ฉบับ
2. มติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง การต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 3 ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุม ครั้งที่ 2/2547 เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2547 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุม ครั้งที่ 3/2547 เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2547 และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ 3/2547 เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2547 ได้มีมติ ดังนี้

1. ให้ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไปจากอัตราเดือนละ 4,230 บาท เป็นอัตราเดือนละ 4,640 บาท และกำหนดให้ลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 18 ตำแหน่ง สามารถกำหนดเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้ หากองค์ประกอบของส่วนท้องถิ่น เห็นว่า เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่จะปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี โดยมีหนังสือรับรองการทำงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติจากหน่วยงานหรือนายจ้างเดิมแล้ว และเป็นผู้ที่เคยเป็น ลูกจ้างชั่วคราวเดิม หรือเป็นพนักงานจ้างเดิม องค์ประกอบของส่วนท้องถิ่น นั้น อาจพิจารณาคัดเลือก โดยการประเมินบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้ รายละเอียดปรากฏตามมติ คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ส่งมาด้วย

2. เห็นชอบให้ในกรณีที่ยังคงกรปกรรณส่วนท้องถิ่น ยังไม่สามารถสรรหาพนักงานจ้างในตำแหน่งต่างๆ มาปฏิบัติหน้าที่ในการกิจของลูกจ้างชั่วคราวเดิมได้ทันในวันที่ 1 ตุลาคม 2547 ให้องค์กรปกรรณส่วนท้องถิ่นนั้น ต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวเดิมได้ โดยมีกำหนดการต่อสัญญาไม่เกิน 6 เดือนนับแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2547 รายละเอียดปรากฏตามมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดทราบ เพื่อถือปฏิบัติต่อไป สำหรับ ก.ท.จ.ชลบุรี ให้แจ้งคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา (ก.เมืองพัทยา) ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพร พลรักษ์)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ., ก.ท., ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. 0-2669-7363-5 ต่อ 114

เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 22 ประกอบมาตรา 24 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ 3/2547 เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2547 ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ดังนี้

1. เห็นชอบให้ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป จากอัตราเดือนละ 4,230 บาท เป็นอัตราเดือนละ 4,640 บาท ทั้งนี้โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2547 เป็นต้นไป
2. เห็นชอบให้กำหนดให้ลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไป ต่อไปนี้ หากเทศบาล เห็นว่า เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่จะปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี โดยมีหนังสือรับรองการทำงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติจากหน่วยงานหรือนายจ้างเดิมแล้ว และเป็นผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างชั่วคราวเดิม หรือเป็นพนักงานจ้างเดิม เทศบาลอาจพิจารณาคัดเลือกโดยการประเมินบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้ ดังนี้

ที่	ภารกิจที่ปฏิบัติ	อัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง)		หมายเหตุ
		ประเภททั่วไป	ประเภทภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	
1	ตักแต่งสวน	4,640	5,260	
2	แม่ครัว	4,640	5,260	
3	ผลิตน้ำประปา	4,640	5,260	
4	ดับเพลิง/ ช่วยชีวิตคน	4,640	5,260	
5	พนักงานวิทยุ	4,640	5,260	
6	ขับรถยนต์	4,640	5,260	
7	ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	4,640	5,260	
8	ขับเรือชุด (รถชุด)	4,640	5,260	
9	ขับรถยนต์หรือนายท้ายเรือ	4,640	5,260	
10	ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก	4,640	5,260	
11	ช่างปูน	4,640	5,260	
12	ช่างไม้	4,640	5,260	
13	ช่างก่อสร้าง	4,640	5,260	
14	ช่างเครื่องสูบน้ำ	4,640	5,260	
15	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	4,640	5,260	
16	ประจำรถขยะ	4,640	5,260	

ที่	ภารกิจที่ปฏิบัติ	อัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง)		หมายเหตุ
		ประเภททั่วไป	ประเภทภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	
17	ประจำรถดูสิ่งปลูก	4,640	5,260	
18	ขับเครื่องจักรกลขนาดกลางหรือ ขนาดหนัก	4,640	7,260	

สำหรับลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไปอื่นนอกเหนือจากที่กำหนด หากเทศบาล เห็น
ว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่จะปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี และจะกำหนดให้เป็น
ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) โดยให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) 5,260 บาท ต้องได้
ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ก่อน หรือหากกำหนดให้ได้รับอัตราค่า
ตอบแทน (ค่าจ้าง) สูงกว่า 5,260 บาท ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
(ก.ท.) ก่อน

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 26 ตุลาคม 2547 เป็นต้นไป

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

มติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)
เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 22 ประกอบมาตรา 24 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ 3/2547 เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2547 ได้มีมติเห็นชอบในกรณีนี้ที่เทศบาล ยังไม่สามารถสรรหาพนักงานจ้างในตำแหน่งต่างๆ มาปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจของลูกจ้างชั่วคราวเดิมได้ทันในวันที่ 1 ตุลาคม 2547 ให้เทศบาลนั้น ต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวเดิมได้ โดยมีกำหนดการต่อสัญญาไม่เกิน 6 เดือนนับแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2547

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)
เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 22 ประกอบมาตรา 26 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ 3/2547 เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2547 ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ดังนี้

1. เห็นชอบให้ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป จากอัตราเดือนละ 4,230 บาท เป็นอัตราเดือนละ 4,640 บาท ทั้งนี้โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2547 เป็นต้นไป
2. เห็นชอบให้กำหนดให้ลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไป ต่อไปนี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่า เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่จะปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี โดยมีหนังสือรับรองการทำงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติจากหน่วยงานหรือนายจ้างเดิมแล้ว และเป็นผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างชั่วคราวเดิม หรือเป็นพนักงานจ้างเดิม องค์การบริหารส่วนตำบลอาจพิจารณาคัดเลือกโดยการประเมินบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้ ดังนี้

ที่	ภารกิจที่ปฏิบัติ	อัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง)		หมายเหตุ
		ประเภททั่วไป	ประเภทภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	
1	ตักแต่งสวน	4,640	5,260	
2	แม่ครัว	4,640	5,260	
3	ผลิตน้ำประปา	4,640	5,260	
4	ดับเพลิง / ช่วยชีวิตคน	4,640	5,260	
5	พนักงานวิทยุ	4,640	5,260	
6	ขับรถยนต์	4,640	5,260	
7	ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	4,640	5,260	
8	ขับเรือชุด (รถชุด)	4,640	5,260	
9	ขับรถยนต์หรือนายท้ายเรือ	4,640	5,260	
10	ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก	4,640	5,260	
11	ช่างปูน	4,640	5,260	
12	ช่างไม้	4,640	5,260	
13	ช่างก่อสร้าง	4,640	5,260	
14	ช่างเครื่องสูบน้ำ	4,640	5,260	
15	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	4,640	5,260	
16	ประจำรถขยะ	4,640	5,260	

ที่	ภารกิจที่ปฏิบัติ	อัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง)		หมายเหตุ
		ประเภททั่วไป	ประเภทภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	
17	ประจำรดดูดสิ่งปฏิภูล	4,640	5,260	
18	ขับเครื่องจักรกลขนาดกลางหรือ ขนาดหนัก	4,640	7,260	

สำหรับลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไปอื่นนอกเหนือจากที่กำหนด หากองค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่จะปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี และจะกำหนดให้เป็นตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) โดยให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) 5,260 บาท ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ก่อน หรือ หากกำหนดให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) สูงกว่า 5,260 บาท ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ก่อน

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 27 ตุลาคม 2547 เป็นต้นไป

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง

ยังไม่สามารถสรรหาพนักงานจ้างในตำแหน่งต่างๆ มาปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจของลูกจ้างชั่วคราวเดิมได้
ทันในวันที่ 1 ตุลาคม 2547 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวเดิมได้ โดยมี
กำหนดการต่อสัญญาไม่เกิน 6 เดือนนับแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2547

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

วิทยาลัยสารนิเทศการกระทรวงมหาดไทย

ที่ มท 0809.2/ ๑ ๐๐๖

วันที่ 21 กันยายน 2548

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด (ทุกจังหวัด)

ก.ธอ.จ.ร.
เลขที่ ๔1
วันที่ 23 กย 2548
เวลา

ด้วยได้มีการร้องเรียนเป็นจำนวนมากเกี่ยวกับพนักงานจ้างที่จะต่อสัญญาจ้างใหม่ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งมีการใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่มีขอบในการประเมินพนักงานจ้างเพื่อที่จะต่อสัญญาจ้าง โดยการเรียกเก็บเงินและแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนเองและผู้อื่น หรือการช่วยเหลือพวกพ้องเข้ามาเป็นพนักงานจ้าง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์และยุติธรรม ประกอบกันเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงขอให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้

1. กรณีพนักงานจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่จนครบกำหนดสัญญาจ้าง หากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง 2 ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงานในหมวด 6 ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ยกเว้นการต่อสัญญาจ้างในปีแรกที่มีการจ้าง ให้พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง 1 ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี จะต้องต่อสัญญาจ้างให้แก่พนักงานจ้างผู้นั้น หากลักษณะงานที่พนักงานจ้างผู้นั้นปฏิบัติอยู่ยังมีความจำเป็นและเป็นภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะต้องปฏิบัติอยู่

2. กรณีมีการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่มขึ้นใหม่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ให้เป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม เว้นแต่กรณีเป็นการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ใน 18 ภารกิจ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.พ. และ ก.อบค. ที่ มท 0809.2/ว77 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2547 หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพนักงานจ้าง หรือถูกจ้างชั่วคราว (เดิม) ปฏิบัติภารกิจนั้นอยู่ จะต้องคัดเลือกพนักงานจ้าง หรือถูกจ้างชั่วคราว (เดิม) โดยให้การประเมินเช่นเดียวกับข้อ 1

เรียนมาเพื่อโปรดแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือปฏิบัติต่อไป



(นายชุมพร พลรักษ์)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ที่ มท 0826.2/ 27919

คู่มือ

ศาลากลางจังหวัดเชียงราย

ถนนฤทธิประศาสน์ ชร 57000

26 กันยายน 2548

เรื่อง การประเมินพนักงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

เรียน นายอำเภอ และปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ ทุกแห่ง

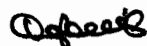
ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แจ้งว่าได้มีการร้องเรียนเกี่ยวกับพนักงานจ้างที่จะต่อสัญญาจ้างใหม่ ซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งมีการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบในการประเมินพนักงานจ้าง เพื่อต่อสัญญาจ้างโดยเรียกเก็บเงินและแสวงหาประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น

จังหวัดพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์ และยุติธรรม ประกอบกับเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงขอให้แจ้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ดำเนินการ ดังนี้

1. กรณีพนักงานจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่จนครบกำหนดสัญญาจ้าง หากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง 2 ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงานในหมวด 6 ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ยกเว้นการต่อสัญญาจ้างในปีแรกที่มีการจ้าง ให้พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง 1 ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี จะต้องต่อสัญญาจ้างให้แก่พนักงานจ้างผู้นั้น หากลักษณะงานที่พนักงานจ้างผู้นั้นปฏิบัติอยู่ยังมีความจำเป็นและเป็นภารกิจที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะต้องปฏิบัติอยู่

2. กรณีมีการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่มขึ้นใหม่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ให้เป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม เว้นแต่กรณีเป็นการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ใน 18 ภารกิจ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 77 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2547 หากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีพนักงานจ้าง หรือลูกจ้างชั่วคราว (เดิม) ปฏิบัติภารกิจนั้นอยู่ จะต้องคัดเลือกพนักงานจ้าง หรือลูกจ้างชั่วคราว (เดิม) โดยใช้การประเมินเช่นเดียวกับข้อ 1

ขอแสดงความนับถือ



(นายวรเกียรติ สมศรีชัย)

ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

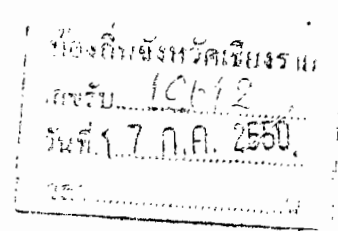
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

โทร. / โทรสาร 0-5371-9406, 0-5374-4387


รอง ผวจ.ชร.....
ท้องถิ่นจังหวัด.....
หน.กลุ่มงาน.....
23 ก.ย 48



ฉบับ 3



ที่ มท 0809.5/ด 89

สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

ถนนราชสีมา กทม. 10300

10 กรกฎาคม 2550

เรื่อง การเปลี่ยนสายงานของพนักงานจ้าง

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

อ้างถึง 1. ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

2. หนังสือจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ มท 0848.2/7605 ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2550

ด้วยมีหลายจังหวัด หรือเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ดังนี้

1. กรณีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด จะพิจารณาให้มีผลย้อนหลังในวันที่ 1 ตุลาคม ของปีที่มีการต่อสัญญาจ้าง ได้หรือไม่

2. พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก ซึ่งได้รับการถ่ายโอนมีสิทธิที่จะได้รับการเลื่อนอัตราค่าตอบแทนประจำปี หรือไม่ นั้น

สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียน ดังนี้

1. กรณีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน นั้น จะต้องใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้รับ ไม่ต่ำกว่าระดับดี มาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ทั้งนี้ ในการพิจารณาการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง (คนเดิม) ว่าจะให้มีผลตั้งแต่เมื่อไร นั้น ควรพิจารณา ดังนี้

(1) หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม ควรพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างได้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม

(2) หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หลังวันที่ 1 ตุลาคม แต่ข้อเท็จจริงปรากฏว่าพนักงานจ้างผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่องมาโดยตลอด ถึงแม้สัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงก็ตาม ให้พิจารณาต่อสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา 581 ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2549)

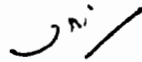
(3) หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หลังวันที่ 1 ตุลาคม และพนักงานจ้างมิได้อยู่ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่สิ้นสุดสัญญาจ้างถึงวันที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัดพิจารณา ก็เป็นดุลยพินิจของ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด ในการพิจารณาต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างผู้นั้น

/ 2. สำหรับ.....

2. สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการถ่ายโอน นั้น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำสัญญาจ้างบุคคลที่ถูกจ้างนั้น ก็ต้องปฏิบัติหน้าที่และ ได้รับสิทธิประโยชน์ ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ดังนั้น พนักงานจ้างผู้นั้น ก็มีสิทธิที่จะ ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทน เช่นเดียวกับพนักงานจ้างตำแหน่งอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นายสันต์ วรรณโรทร)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง

โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3331



ศูนย์ข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร
เลขที่ ๒๒๗ ๙๕
วันที่ ๒๒ ธ.ค. ๒๕๕๒
เวลา.....
สำนักงาน ก.อบต.
กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

ที่ มท 0809.5/ ๑ 2๒๒

อ้างถึง ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

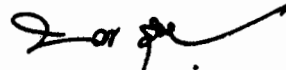
ด้วยมีจังหวัดหลายจังหวัด หรือเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ในกรณีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก.อบต. จังหวัด จะพิจารณาให้มีผลย้อนหลังในวันที่ 1 ตุลาคม ของปีที่มีการต่อสัญญาจ้าง ได้หรือไม่ นั้น

สำนักงาน ก.อบต. ขอเรียนว่า อ.ก.อบต. โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ 8/2552 เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2552 มีมติในกรณีดังกล่าวว่า กรณีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น จะต้องใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี มาประกอบการ พิจารณาในการต่อสัญญาจ้างให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยในการพิจารณาการต่อสัญญาจ้าง พนักงานจ้าง (คนเดิม) ว่าจะมีผลตั้งแต่เมื่อไร นั้น ควรพิจารณา ดังนี้

1. หาก อบต. เสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างให้ ก.อบต.จังหวัด ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม ควรพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างได้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม เพื่อให้การปฏิบัติงานต่อเนื่อง
2. หาก อบต. เสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างให้ ก.อบต.จังหวัด หลังวันที่ 1 ตุลาคม แต่ข้อเท็จจริงปรากฏว่าพนักงานจ้างผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่องมาโดยตลอด ถึงแม้สัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงก็ตาม ซึ่งเป็นขั้นตอนทางธุรการ ให้พิจารณาต่อสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา 581 ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2549)
3. หาก อบต. เสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างให้ ก.อบต.จังหวัด หลังวันที่ 1 ตุลาคม และพนักงานจ้างมิได้อยู่ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่สิ้นสุดสัญญาจ้างถึงวันที่ ก.อบต.จังหวัดพิจารณา ก็เป็นดุลยพินิจของ ก.อบต.จังหวัด ในการพิจารณาต่อสัญญาจ้างและกำหนดค่าตอบแทนสำหรับพนักงานจ้างผู้นั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ


(นายนิกร สุกใส)

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง

โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3331/ dla0809_5@thailocaladmin.go.th



มาตรา ๕๘๐ ถ้าไม่มีกำหนดโดยสัญญาหรือจารีตประเพณีว่าจะพึงจ่ายสินจ้างเมื่อไร ท่านว่าพึงจ่ายเมื่องานได้ทำแล้วเสร็จ ถ้าการจ่ายสินจ้างนั้นได้กำหนดกันไว้เป็นระยะเวลา ก็ให้พึงจ่ายเมื่อสุดระยะเวลาเช่นนั้นทุกคราวไป

มาตรา ๕๘๑ ถ้าระยะเวลาที่ได้ตกลงว่าจ้างกันนั้นสุดสิ้นลงแล้ว ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีก และนายจ้างรู้ตั้งนั้นก็ไม่ได้ทักท้วงไซ้ ท่านให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญาเป็นอันได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิม แต่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจจะเลิกสัญญาเสียได้ด้วยการบอกกล่าวตามความในมาตราต่อไปนี้

มาตรา ๕๘๒ ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

อนึ่ง ในเมื่อบอกกล่าวดังว่านี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว แล้วปล่อยลูกจ้างจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้



ส่งเรื่องให้...
เลขที่ 33175
วันที่ 23 สิงหาคม 2552
เวลา.....น.

ที่ มท 0809.5/ว 277

สำนักงาน ก.อบต.

ถนนราชสีมา กทม. 10300

22 ธันวาคม 2552

เรื่อง แนวทางปฏิบัติการต่อสู้สัญญาจ้างพนักงานจ้าง

เรียน ประธาน ก.อบต. จังหวัด ทุกจังหวัด (ยกเว้นจังหวัดปทุมธานี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท 0809.5/6353 ลงวันที่ 21 ธันวาคม 2552

ด้วย ก.อบต. ตอบข้อหารือของ ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสู้สัญญาจ้างพนักงานจ้าง รายละเอียดตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิษณุ พรหมจรรย์)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขานุการ ก.อบต

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง

โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3331/ d1a0809_5@thailocaladmin.go.th



ที่ มท 0809.5/ 6353

สำนักงาน ก.อบค.

ถนนราชสีมา กทม. 10300

21 ธันวาคม 2552

เรื่อง การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง

เรียน ประธาน ก.อบค. จังหวัดปทุมธานี

อ้างถึง 1. ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

2. หนังสือจังหวัดปทุมธานี ที่ ปท 0037.4/13827 ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2552

ตามที่ ก.อบค.จังหวัดปทุมธานี ในการประชุมครั้งที่ 5/2552 เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2552 มีมติหารือกรณีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจรายนางบังอร รุ่งกรด ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า อำเภอคลองหลวง ซึ่งมีผลการประเมินการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง 2 ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี ตามที่คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ประเมินพนักงานจ้างตามภารกิจดังกล่าวแล้ว แต่นายกองคการบริหารส่วนตำบลคลองห้า ได้ให้ความเห็นแตกต่างจากคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่นายกองคการบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แต่งตั้งว่า พนักงานจ้างดังกล่าวมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสมต่อหน้าที่ จึงไม่ต่อสัญญาจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า จะต้องต่อสัญญาจ้างให้กับพนักงานจ้างรายดังกล่าว หรือไม่ นั้น

สำนักงาน ก.อบค. ขอเรียนว่า อ.ก.อบค.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ 8/2552 เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2552 มีมติในกรณีดังกล่าวว่า ในกรณีการต่อสัญญาจ้างนั้น ตามข้อ 41 ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ได้กำหนดให้นายกองคการบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีหน้าที่ในการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ประเมิน ประกอบกับตามข้อ 44 ของประกาศดังกล่าว ก็ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับการต่อสัญญาจ้าง โดยใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง 2 ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดีมาใช้ ดังนั้น เรื่องดังกล่าว ก.อบค.จังหวัดปทุมธานี จะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเกิดความเป็นธรรมแก่พนักงานจ้างและประโยชน์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับ และเพื่อให้เกิดความชัดเจน เป็นธรรมและความมั่นคงแก่พนักงานจ้าง จึงมีมติกำหนดแนวทางปฏิบัติในการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง โดยหากลักษณะงานที่พนักงานจ้างผู้นั้นปฏิบัติอยู่ยังมีความจำเป็นและเป็นการกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องปฏิบัติอยู่ การสรรหานุคนิยมปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ให้พิจารณาพนักงานจ้างคนเดิม ซึ่งมีผลการประเมินการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง 2 ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี ตามข้อ 44 ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2547 เว้นแต่การต่อสัญญาจ้างในปีแรกที่มีการจ้าง

/ให้...

ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง 1 ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี จะต้องต่อสัญญาจ้างให้แก่พนักงานจ้างผู้นั้น
เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเกิดประโยชน์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นายพิษณุ พรหมจารีย์)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขานุการ ก.อบต

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง

โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3331/ dla0809_5@thailocaladmin.go.th

ผอ.สบม. 

หน.ก.....

นทป.  ๒๘ พ.ค. ๕๒

4
๖๑.



3656
วันที่ 26 ก.ย. ๒๕๕๓
เวลา.....น

ที่ มท 0809.5/ ๑ 35

สำนักงาน ก.ท.

ถนนนครราชสีมา กทม. 10300

17 กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง การพิจารณาต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง

เรียน ประธาน ก.ท.จ. ทุกจังหวัด

ด้วยจังหวัดหลายจังหวัด หรือเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ในกรณีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก.ท.จ. จะพิจารณาให้มีผลย้อนหลังในวันที่ 1 ตุลาคม ของปีที่มีการต่อสัญญาจ้าง ได้หรือไม่ นั้น

สำนักงาน ก.ท. ขอเรียน อ.ก.ท. โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ 1/2553 เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2553 มีมติในกรณีดังกล่าวว่า กรณีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น จะต้องใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี มาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้างให้ เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ทั้งนี้ ในการพิจารณาการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง (คนเดิม) ว่าจะมีผลตั้งแต่วันที่ใด นั้น ควรพิจารณา ดังนี้

1. หากเทศบาล เสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างให้ ก.ท.จ. ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม ควรพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างได้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม เพื่อให้การปฏิบัติงานต่อเนื่อง

2. หากเทศบาล เสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างให้ ก.ท.จ. หลังวันที่ 1 ตุลาคม แต่ข้อเท็จจริงปรากฏว่าพนักงานจ้างผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่องมาโดยตลอด ถึงแม้สัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงก็ตาม ซึ่งเป็นขั้นตอนทางธุรการ ให้พิจารณาต่อสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา 581 ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2549)

3. หากเทศบาล เสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างให้ ก.ท.จ. หลังวันที่ 1 ตุลาคม และพนักงานจ้างมิได้อยู่ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่สิ้นสุดสัญญาจ้างถึงวันที่ ก.ท.จ. พิจารณา ก็เป็นดุลยพินิจของ ก.ท.จ. ในการพิจารณาต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างผู้นั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิกร สุกใส)

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3331/ dla0809_5@thailocaladmin.go.th



มาตรา ๕๘๐ ถ้าไม่มีกำหนดโดยสัญญาหรือจารีตประเพณีว่าจะพึงจ่ายสินจ้างเมื่อไร ท่านว่าพึงจ่ายเมื่องานได้ทำแล้วเสร็จ ถ้าการจ่ายสินจ้างนั้นได้กำหนดกันไว้เป็นระยะเวลา ก็ให้พึงจ่ายเมื่อสุดระยะเวลาเช่นนั้นทุกคราวไป

มาตรา ๕๘๑ ถ้าระยะเวลาที่ได้ตกลงว่าจ้างกันนั้นสุดสิ้นลงแล้ว ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีก และนายจ้างรู้อยู่เช่นนั้น ก็ไม่หักหักง้อไซ้ ท่านให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญาเป็นอันได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิม แต่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจจะเลิกสัญญาเสียได้ด้วยการบอกกล่าวตามความในมาตราต่อไปนี้

มาตรา ๕๘๒ ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

อนึ่ง ในเมื่อบอกกล่าวดังว่านี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว แล้วปล่อยลูกจ้างจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้

(เอกสารประชาสัมพันธ์ ฉบับที่ ๓๖/๒๕๕๓)

หนังสือสั่งการเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ตำแหน่ง ผดด.และ หน.ศพด.)

ที่	รายการ	เรื่อง	หมายเหตุ
๑	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๙ ลงวันที่ ๑๑ มิ.ย. ๒๕๕๐	การสรรหาและเลือกสรร และ การออกคำสั่งแต่งตั้ง ผดด. ของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ ในวัด	
๒	หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๘๕ ลงวันที่ ๒๑ มิ.ย. ๒๕๕๐	การสรรหาและต่อสัญญาจ้าง ของพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผดด.	
๓	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๘๙ ลงวันที่ ๑๐ ก.ค. ๒๕๕๐	การเปลี่ยนสายงานของ พนักงานจ้าง	
๔	หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๙๓.๔/ว ๖๑ ลงวันที่ ๑๐ ม.ค. ๒๕๕๑	การแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่ง หน.ศพด.ของ อบท.	
๕	หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๙๓.๔/ว ๔๗๖ ลงวันที่ ๓ มี.ค. ๒๕๕๑	การกำหนดคุณสมบัติของ ผดด. ที่มีสิทธิเข้ารับการ คัดเลือกและแต่งตั้งเป็น หน.ศพด.ของ อบท.(เพิ่มเติม)	
๖	หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๙๓.๔/๑๖๑๒ ลงวันที่ ๑๘ ส.ค. ๒๕๕๒	การผ่อนผันคุณสมบัติของ ผดด.ที่มีสิทธิเข้ารับการ คัดเลือกและแต่งตั้งเป็น หน.ศพด.	



(นายประกาศ พุดเนียม)

ผู้อำนวยการสำนักงานมาตรฐานกลาง กรม ปศุสัตว์



ด.ม. 1

ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่
เลขรับ 9125
วันที่ 19 ต.ค. 2550
เวลา.....น.

ที่ มท 0809.5/ ว 79

สำนักงาน ก.ท.

ถนนราชสิมา กทม. 10300

11 มิถุนายน 2550

เรื่อง การสรรหาและเลือกสรรและออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด

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

อ้างถึง 1. ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

2. หนังสือสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ นร 0106/20019 ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2547 ✓

3. หนังสือจังหวัดกำแพงเพชร ที่ มท 0818.2/9828 ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2549 ✓

ด้วย จังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง ได้หารือว่าการถ่ายโอนภารกิจศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในศาสนสถานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารงาน การสรรหาและการเลือกสรรผู้ดูแลเด็กเล็กและการจัดการภายในศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด มีแนวทางในการปฏิบัติอย่างไร นั้น

สำนักงาน ก.ท. พิจารณาเห็นว่า ในกรณีที่จังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หารือกันตามหนังสือสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ นร 0106/20019 ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2547 เรื่อง พิจารณาสถานภาพครูผู้สอนและครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ กรรมการศาสนา มีสาระสำคัญว่า คณะอนุกรรมการจัดทำและกำกับแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการ ในการประชุม ครั้งที่ 4/2547 เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2547 ได้มีมติให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการกำหนดมาตรฐานในเรื่องของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งในการนี้กรรมการศาสนาได้ให้ข้อเสนอว่า หากขกร่างเกณฑ์มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและมีบังคับใช้แล้ว จะถือว่าระเบียบกรมการศาสนาว่าด้วยศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด พ.ศ. 2542 เป็นอันยกเลิก และกรณีสถานภาพครูผู้สอนและครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในศาสนสถาน หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำสัญญาจ้างบุคคลที่ถูกจ้างก็เป็นถูกจ้างในทางราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ยึดถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนั้น เมื่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ถ่ายโอนมาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานในการบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดขึ้นด้วย ประกอบกับตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีคณะกรรมการ

/ กลาง.....

กลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.) เพื่อทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งรวมถึงลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วย ดังนั้น ในการสรรหาและเลือกสรร การจ้างหรือต่อสัญญาจ้างผู้ดูแลเด็ก ซึ่งเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องถือปฏิบัติตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นายวสันต์ วรรณวโรทร)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง
โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3331



ที่ มท 0809.5/2 86

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ถนนราชสีมา กทม. 10300

21 มิถุนายน 2550

เรื่อง การสรรหาและต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

- อ้างถึง 1. วิทยุสื่อสารในราชการกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0809.2/ว006 ลงวันที่ 22 กันยายน 2548
2. หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.2/10297 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2547

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แจ้งแนวทางในการสรรหาและเลือกสรร และการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็กไปแล้วนั้น เนื่องจากขณะนี้ได้ปรากฏข่าวตามสื่อต่าง ๆ และได้มีการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง รวมถึงการต่อสัญญาจ้างให้กับพนักงานจ้างคนเดิม นั้น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งมีการใช้อำนาจในการแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและผู้อื่น นั้น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และโปร่งใสในการจ้างพนักงานจ้าง หรือการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง โดยเฉพาะพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก ซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะทาง เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและเป็นผลดีต่อทางราชการ จึงขอแจ้งแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็กอยู่แล้ว เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง หากคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้นในระดับไม่ต่ำกว่าระดับดี ก็ให้ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างผู้นั้น เพื่อให้การบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปอย่างต่อเนื่องและไม่เกิดความเสียหาย

2. กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีพนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็กเล็กมีคุณวุฒิ การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้พิจารณาประเมินพนักงานจ้างทั่วไปผู้นั้น เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก

3. ให้ท้องถิ่นจังหวัดและท้องถิ่นอำเภอ ติดตามและตรวจสอบให้คำแนะนำแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการต่อสัญญาจ้าง หรือการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรมและโปร่งใส โดยถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างอย่างเคร่งครัด

/ 4. กรณี.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

๙

(นายวสันต์ วรรณวโรทร)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง
โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3331



ฉบับ 3

ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่
เลขรับ 10612
วันที่ 17 ก.ค. 2550
เวลา

ที่ มท 0809.5/ก 89

สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบค.

ถนนราชสิมา กทม. 10300

10 กรกฎาคม 2550

เรื่อง การเปลี่ยนสายงานของพนักงานจ้าง

เรียน ประธาน ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบค. จังหวัด ทุกจังหวัด

อ้างถึง 1. ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

2. หนังสือจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ มท 0848.2/7605 ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2550

ด้วยมีหลายจังหวัด หรือเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ดังนี้

1. กรณีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบค. จังหวัด จะพิจารณาให้มีผลย้อนหลังในวันที่ 1 ตุลาคม ของปีที่มีการต่อสัญญาจ้าง ได้หรือไม่

2. พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก ซึ่งได้รับการถ่ายโอนมีสิทธิที่จะได้รับการเลื่อนอัตราค่าตอบแทนประจำปี หรือไม่ นั้น

สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบค. ขอเรียน ดังนี้

1. กรณีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน นั้น จะต้องใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้รับไม่ต่ำกว่าระดับดี มาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้างให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ทั้งนี้ ในการพิจารณาการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง (คนเดิม) ว่าจะให้ผลตั้งแต่เมื่อไร นั้น ควรพิจารณา ดังนี้

(1) หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบค. จังหวัด ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม ควรพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างได้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม

(2) หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบค. จังหวัด หลังวันที่ 1 ตุลาคม แต่ข้อเท็จจริงปรากฏว่าพนักงานจ้างผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่องมาโดยตลอด ถึงแม้สัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงก็ตาม ให้พิจารณาต่อสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา 581 ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2549)

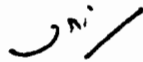
(3) หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบค. จังหวัด หลังวันที่ 1 ตุลาคม และพนักงานจ้างมิได้อยู่ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่สิ้นสุดสัญญาจ้างถึงวันที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบค. จังหวัดพิจารณา ก็เป็นดุลยพินิจของ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบค. จังหวัด ในการพิจารณาต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างผู้นั้น

/ 2. สำหรับ.....

2. สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการถ่ายโอน นั้น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำสัญญาจ้างบุคคลที่ถูกจ้างนั้น ก็ต้องปฏิบัติหน้าที่และ ได้รับสิทธิประโยชน์ ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ดังนั้น พนักงานจ้างผู้นั้น ก็มีสิทธิที่จะ ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทน เช่นเดียวกับพนักงานจ้างตำแหน่งอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นายวันดี วรรณวโรทร)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบค.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง
โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3331



ที่ มท 0893.4 /ว 61

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ถนนราชสีมา กทม. 10300

10 มกราคม 2551

เรื่อง การแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบรายงานการคัดเลือก จำนวน 1 ชุด

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งให้มีคุณภาพและมาตรฐาน เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานและมาตรฐานการศึกษา (ขั้นพื้นฐาน) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อทำหน้าที่ในการรับผิดชอบดูแลบุคลากรและการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามภารกิจที่กำหนดในมาตรฐานดังกล่าว เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพต่อไป และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ดูแลเด็กที่ปฏิบัติงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งศูนย์ที่รับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่างๆ และที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง ให้มีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพ นั้น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมาตรฐานการศึกษา (ขั้นพื้นฐาน) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงขอให้จังหวัดแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ให้คัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กภายในศูนย์ฯ ที่มีเด็กเข้ารับบริการภายในศูนย์ฯ ไม่น้อยกว่า 20 คน เป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ครบทุกศูนย์ฯ โดยพิจารณาคัดเลือกจากผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- 1.1 มีประสบการณ์ในการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน

1.2 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปทางการศึกษา สาขาวิชาเอกปฐมวัยหรืออนุบาลศึกษาและมีใบประกอบวิชาชีพครู

1.3 ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

2. เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นธรรม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|--|----------------|
| 2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาหรือผู้มีประสบการณ์ | |
| ในการศึกษาปฐมวัย | เป็นประธาน |
| 2.2 ปลัดเทศบาลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| 2.3 ท้องถิ่นอำเภอ | เป็นกรรมการ |
| 2.4 ผู้แทนชุมชนภายในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| 2.5 ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือนักวิชาการศึกษา | |
| หรือผู้ที่รับผิดชอบด้านการศึกษาขององค์กรปกครอง | |
| ส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการและ |
| | เลขานุการ |

สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ถ่ายโอนจากกรมการศาสนา ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งเจ้าอาวาส/อิหม่าม หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าอาวาส/อิหม่าม ตามจำนวนที่เหมาะสมร่วมเป็นคณะกรรมการคัดเลือกด้วย โดยให้คณะกรรมการดังกล่าวคัดเลือกผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติตามข้อ 1 ใช้หลักเกณฑ์การประเมิน โดยวิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการสัมภาษณ์ หรือใช้ทั้ง 2 วิธีควบคู่กัน ตามแต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด กรณีศูนย์ใดที่มีผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ 1 มากกว่า 1 คน ให้ผู้ดูแลเด็กที่ได้คะแนนสูงที่สุดได้รับการคัดเลือกเป็นหัวหน้าศูนย์ กรณีศูนย์ใดที่มีผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติตามข้อ 1 เพียง 1 คนจะต้องได้รับคะแนนการประเมินมากกว่าครึ่งหนึ่งจากคะแนนเต็มจึงจะถือว่าได้รับการคัดเลือก จากนั้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขอความเห็นชอบจาก ก.จังหวัด ในการทำสัญญาจ้างผู้ดูแลเด็กผู้นั้น ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์ฯ เมื่อ ก.จังหวัดเห็นชอบแล้วจึงออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ปฏิบัติหน้าที่ครูอัตราจ้าง) โดยได้รับค่าตอบแทนในอัตราพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีเดือนละ 7,940 บาท และค่าครองชีพชั่วคราวเดือนละ 1,000 บาท จากงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดสรรให้ ตั้งแต่วันที่มิมีคำสั่งจ้าง โดยไม่ให้มีผลก่อนวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2551

3. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามข้อ 1 และ ข้อ 2 แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งสำเนาคำสั่งจ้าง พร้อมกรอกแบบรายงานการคัดเลือกส่ง ให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด ตรวจสอบและรวบรวม ส่งให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบภายใน 15 วัน

4. กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใดที่ไม่มีผู้ดูแลเด็กที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปทางการศึกษา สาขาวิชาเอกปฐมวัยหรืออนุบาลศึกษาและมีใบประกอบวิชาชีพครู ตามข้อ 1 (1.2) แต่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปทางการศึกษาสาขาอื่นและมีใบประกอบวิชาชีพครู รวมทั้งมีคุณสมบัติตามข้อ 1 (1.1) และ (1.3) ครบถ้วน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามขั้นตอนข้อ 2 และ ข้อ 3 ต่อไป

5. กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใดที่มีเด็กเข้ารับบริการภายในศูนย์น้อยกว่า 20 คน หรือไม่มีผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ 1 และข้อ 4 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กภายในศูนย์นั้นให้รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยได้รับค่าตอบแทนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวในอัตราเดิมก่อนที่จะได้รับการแต่งตั้ง ทั้งนี้จนกว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นจะมีเด็กเข้ารับบริการภายในศูนย์เพิ่มขึ้นจนครบ 20 คน หรือมีผู้ดูแลเด็กภายในศูนย์ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ 1 หรือข้อ 4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงดำเนินการตามข้อ 2 และ 3 ต่อไป

6. กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดได้ดำเนินการประเมินผู้ดูแลเด็กตามข้อ 2 แล้ว แต่ไม่มีผู้ดูแลเด็กคนใดผ่านการประเมิน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งให้ผู้ดูแลเด็กเหล่านั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่ผ่านการประเมิน และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานพร้อมเหตุผลดังกล่าวให้จังหวัดทราบด้วย และให้ดำเนินการประเมินผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ 1 หรือ ข้อ 4 ใหม่ต่อเนื่องทุก 60 วัน หลังจากวันประกาศผลการประเมินครั้งแรก โดยให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ 2 และ ข้อ 3 ต่อไป

ทั้งนี้ ให้จังหวัดกำกับดูแลการดำเนินการประเมินคัดเลือกผู้ดูแลเด็กให้ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย มีความซื่อสัตย์ และโปร่งใส

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมพร ใช้นางยาง)
อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น
ส่วนส่งเสริมการศึกษานอกระบบและพัฒนากิจการชุมชน
โทร. 0 - 2241 - 9021 - 3 ต่อ 104-105
โทรสาร 0 - 2241 - 9021 - 3 ต่อ 112 - 113

ด่วนมาก

ที่ มท 0893.4 /ว 476



กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ถนนราชสีมา กทม. 10300

3 มีนาคม 2551

เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติของผู้ดูแลเด็กที่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกและแต่งตั้งเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

อ้างถึง หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/ว 61 ลงวันที่ 10 มกราคม 2551

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งให้มีคุณภาพและมาตรฐาน เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานและมาตรฐานการศึกษา (ขั้นพื้นฐาน) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็ก เพื่อดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ครบทุกแห่ง ตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น

เนื่องจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้รับทราบสภาพปัญหาในการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กเพื่อดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ดูแลเด็กเป็นจำนวนมาก กรณีที่ผู้ดูแลเด็กคนเดิมในศูนย์ฯ ไม่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษา สาขาวิชาเอกปฐมวัยหรืออนุบาลศึกษา ดังนั้นผู้ดูแลเด็กคนเดิมที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษาสาขาอื่นๆ ที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกปฐมวัยหรืออนุบาลศึกษา แต่มีประสบการณ์ในการดูแลพัฒนาเด็ก และมีวุฒิภาวะสูง ไม่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์ฯ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็ก เพื่อดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในการดูแลพัฒนาเด็ก มีวุฒิภาวะสูง และจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปทางการศึกษา ทุกสาขา มีโอกาสเข้ารับการคัดเลือกและแต่งตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามนโยบายการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นขอชักชวนคุณสมบัติของผู้ดูแลเด็กที่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกและการแต่งตั้งหัวหน้าศูนย์ฯ รวมทั้งขั้นตอนและแนวทางการคัดเลือกเพิ่มเติม โดยขอให้จังหวัดแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการดังนี้

1. คุณสมบัติของผู้ดูแลเด็กที่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกและแต่งตั้งเป็นหัวหน้าศูนย์ฯ ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/ว 61 ลงวันที่ 10 มกราคม 2551 ในข้อ 1 ให้รวมถึงผู้ดูแลเด็กที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษา ทุกสาขา

2. หลักเกณฑ์การประเมินคัดเลือกหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/ว 61 ลงวันที่ 10 มกราคม 2551 ให้พิจารณา“ใช้หลักเกณฑ์การประเมินโดยวิธีการสอบข้อเขียน และวิธีการสอบสัมภาษณ์ ทั้ง 2 วิธี”

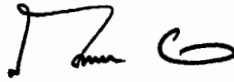
3. กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ถ่ายโอนจากกรมการศาสนา ในการดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์ฯ ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/ว 61 ลงวันที่ 10 มกราคม 2551 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหนังสือแจ้งประธานศูนย์ คือ เจ้าอาวาส/อิหม่ามทราบและแสดงความยินยอมเป็นหนังสือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กเพื่อดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามขั้นตอนและแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด โดยให้เจ้าอาวาส/อิหม่าม หรือผู้ที่เจ้าอาวาส/อิหม่ามมอบหมายเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการคัดเลือกหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วย หรืออาจประสานประธานศูนย์ คือ เจ้าอาวาส/อิหม่าม พิจารณาคัดเลือกผู้ดูแลเด็กภายในศูนย์นั้นให้รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์ และแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งต่อไป โดยให้ได้รับค่าตอบแทนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวในอัตราเดิมก่อนที่จะได้รับการแต่งตั้ง

4. กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใด ได้มีการแต่งตั้งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ก่อนที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/ว 61 ลงวันที่ 10 มกราคม 2551 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติหัวหน้าศูนย์ฯคนดังกล่าว หากมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/ว 61 ลงวันที่ 10 มกราคม 2551 ข้อ 1 และที่เพิ่มเติมตามหนังสือฉบับนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการขอความเห็นชอบจาก ก.จังหวัด ในการทำสัญญาจ้างผู้ดูแลเด็กคนดังกล่าว เมื่อ ก.จังหวัดเห็นชอบแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงทำสัญญาจ้างและออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กผู้นั้น เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ปฏิบัติหน้าที่ครูอัตราจ้าง ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) โดยให้ได้รับค่าตอบแทนและค่าครองชีพชั่วคราว เริ่มต้นในอัตราที่เคยได้รับอยู่เดิมได้ต่อไป ตั้งแต่วันที่มิคำสั่งจ้าง โดยไม่ให้มีผลก่อนวันที่ ก.จังหวัดเห็นชอบ ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่ได้ตรวจสอบคุณสมบัติของหัวหน้าศูนย์ฯ แล้วปรากฏว่าไม่มีคุณสมบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/ว 61 ลงวันที่ 10 มกราคม 2551 ข้อ 1 และที่เพิ่มเติมตามหนังสือฉบับนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กเพื่อดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ถูกต้องตามขั้นตอนและแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดต่อไป

5. กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด ได้ดำเนินการคัดเลือกผู้ดูแลเด็กและได้ประกาศผลการคัดเลือกไปแล้วก่อนหนังสือฉบับนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแต่งตั้งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ต่อไปจนเสร็จสิ้นกระบวนการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมพร ไช้บางยาง)
อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น
ส่วนส่งเสริมการศึกษานอกระบบและพัฒนากิจกรรมเยาวชน
โทร. 0 - 2241 - 9021 - 3 ต่อ 104-105
โทรสาร 0 - 2241 - 9021 - 3 ต่อ 112 - 113

ดพ.ว



ฉบับที่ 6

14746

11 มิ.ย. 2552

ที่ มท 0893.4/ว 1612

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ถนนราชสีมา กทม. 10300

18 สิงหาคม 2552

เรื่อง การผ่อนผันคุณสมบัติของผู้ดูแลเด็กที่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกและแต่งตั้งเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

- อ้างถึง 1. หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/ว 61 ลงวันที่ 10 มกราคม 2551
2. หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ค่วนมาก ที่ มท 0893.4/ว 476 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2551

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยกำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีเด็กเข้ารับบริการไม่น้อยกว่า 20 คน มีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามหนังสือที่อ้างถึง 1.

เนื่องจากปัจจุบันมีผู้ดูแลเด็กเป็นจำนวนมากที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษา และได้ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาแล้ว แต่ยังไม่ได้รับใบประกอบวิชาชีพครู ทำให้ผู้ดูแลเด็กกลุ่มดังกล่าวไม่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ดูแลเด็กกลุ่มดังกล่าว จึงผ่อนผันคุณสมบัติของผู้ดูแลเด็กที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษาทุกสาขา แต่ยังไม่ได้รับใบประกอบวิชาชีพครู ให้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้จนถึงปี 2554 และขอให้จังหวัดแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบและเร่งรัดดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติหรือได้รับการยกเว้นคุณสมบัติดังกล่าวเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยถือปฏิบัติ ตามนัยหนังสือ อ้างถึง 1. และ 2.

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบและแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายมานิต วัฒนเสน)

อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

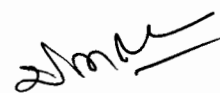
สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น

ส่วนส่งเสริมการศึกษานอกระบบและพัฒนากิจกรรมเยาวชน

โทร 0-2241-9021-3 ต่อ 104-105 โทรสาร ต่อ 112-113

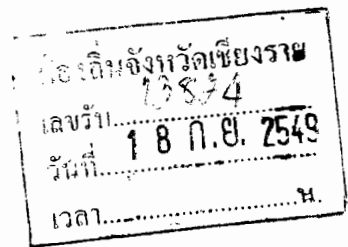
หนังสือสั่งการเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ประเภทอื่น ๆ)

ที่	รายการ	เรื่อง	หมายเหตุ
๑	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๔.๖/ว ๑๔๔ ลงวันที่ ๑๒ ก.ย. ๒๕๕๔	หารือเกี่ยวกับการลงโทษวินัย พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๒	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๓/ว ๒๓๓๑๑ ลงวันที่ ๗ ส.ค. ๒๕๕๔	หารือการกำหนดประโยชน์ ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงาน ส่วนตำบลเป็นกรณีพิเศษ	
๓	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๓/ว ๑๓๓ ลงวันที่ ๓๑ ม.ค. ๒๕๕๐	หารือการกำหนดประโยชน์ ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงาน ส่วนตำบลเป็นกรณีพิเศษ	
๔	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๓/ว ๘๔ ลงวันที่ ๑๔ มิ.ย. ๒๕๕๐	หารือการเบิกจ่ายเงินรางวัล ประจำปี	
๕	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๓.๓/ว ๑๑๓๓ ลงวันที่ ๑๔ ส.ค. ๒๕๕๐	หารือการเบิกจ่ายเงินรางวัล ประจำปี	
๖	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๓/ว ๑๓๓๘ ลงวันที่ ๑๘ ก.ย. ๒๕๕๐	หารือการเบิกจ่ายเงินรางวัล ประจำปี	



(น.ย.ประกาศ หุตมเนียม)

หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหาร ๑๑.๖๖๖๖๖๖



ที่ มท 0809.6/ว 144

สำนักงาน ก.ท.

ถนนราชสิมา ดุสิต กทม. 10300

12 กันยายน 2549

เรื่อง หรือเกี่ยวกับการลงโทษวินัยพนักงานจ้างตามภารกิจ

เรียน ประธาน ก.ท.จ.จังหวัดทุกจังหวัด ยกเว้นจังหวัดนราธิวาส

ด้วยจังหวัดนราธิวาส หรือกรณี เทศบาล ได้ดำเนินการทางวินัยพนักงานจ้าง ในเรื่องละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ซึ่งในระหว่างดำเนินการสอบสวนวินัยสัญญาจ้างระหว่างเทศบาล กับพนักงานจ้างสิ้นสุดลง ในวันที่ 30 กันยายน 2548 และไม่ได้ต่อสัญญาจ้างให้อีก ต่อมานายกเทศมนตรี เห็นควรให้ลงโทษไล่ออกจากราชการ และเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2548 ในการนี้ ก.ท.จ. มีอำนาจพิจารณาให้ความเห็นชอบลงโทษไล่อพนักงานจ้าง ออกจากราชการ ได้หรือไม่

ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 8/2549 เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2549 พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่พนักงานจ้าง ละทิ้งการทำงานเป็นเวลาเกินกว่า 7 วัน เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และนายกเทศมนตรี ได้ดำเนินการทางวินัยแล้วเห็นควรลงโทษไล่ออกจากราชการ เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. ในการนี้ ก.ท.จ. มีอำนาจพิจารณา กำหนดโทษทางวินัย ตามนัยข้อ 48 ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง แม้พนักงานจ้างจะพ้นสภาพการเป็นพนักงานจ้างไปแล้วในระหว่างดำเนินการทางวินัย เนื่องจากสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ก็ถือเสมือนว่าพนักงานจ้างผู้นั้น ยังมีได้ออกจากราชการ ตามนัยข้อ 24 ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย ๖ ประกอบข้อ 50 ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ดังนั้น ก.ท.จ. จึงสามารถมีมติเห็นชอบให้ไล่อพนักงานจ้าง ออกจากราชการได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวสันต์ วรรณวโรทร)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขาธิการ ก.ท.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร 0-2241-9000 ต่อ 3133

ที่ มท 0809.3/ 2371



สำนักงาน ก.อบต.

ถนนนครราชสีมา กทม.10300

7 สิงหาคม 2549

เรื่อง การหรือการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบลเป็นกรณีพิเศษ

เรียน ท้องถิ่นจังหวัด / เลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดแพร่

อ้างถึง วิทยุ ค่วนที่สุด ที่ มท 0855.2/434 ลงวันที่ 22 มิถุนายน 2549

ตามที่ได้หารือแนวทางปฏิบัติในการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นกรณีพิเศษ กรณีการจ่ายจากเงินสำรองรายรับ การให้พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับแต่งตั้งโอน (ย้าย) และพนักงานจ้างทั่วไปที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ รายละเอียดตามวิทยุที่อ้างถึง นั้น

สำนักงาน ก.อบต.ขอเรียนว่า

1. การคิดคำนวณวงเงินค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี หมายถึงงบประมาณรายจ่ายตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541 และหากเงินสำรองรายรับได้ถูกนำมาตั้งจ่ายเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้นๆ ก็สามารถนำมารวมเป็นฐานคำนวณได้ สำหรับการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ กำหนดให้จ่ายจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุน เงินกู้หรือเงินอื่นใด

2. การให้พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการแต่งตั้งโอน (ย้าย) ได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ต้องเป็นผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีงบประมาณนั้นทั้งปี (รวม 2 ครั้ง) ไม่น้อยกว่า 1 ขั้น โดยถือผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้นั้นทุกแห่งรวมกัน

3. การให้พนักงานจ้างทั่วไปที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ต้องเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานในปีงบประมาณนั้นทั้งปี (รวม 2 ครั้ง) ในระดับดีขึ้นไป โดยให้นำผลการประเมินขณะดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาพิจารณารวมกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวสันต์ วรรณวโรทร)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขาธิการ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร.0-2241-9000 ต่อ 3242 โทรสาร 0-2243-8991

๕๑
๕๐๖

ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย
เลขรับ 1919
วันที่ 6 ก.พ. 2550
เวลา..... น.



จังหวัดเชียงราย
เลขรับ 3225
วันที่ 5 ก.พ. 2550
เวลา..... น.

ที่ มท 0809.3/ว. 13

สำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา กทม.10300

31 มกราคม 2550

เรื่อง ขอรื้อหรือการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นกรณีพิเศษ

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.3/349
ลงวันที่ 30 มกราคม 2550 จำนวน 1 ฉบับ

พร้อมนี้ขอส่งสำเนาหนังสือสำนักงาน ก.ท. ซึ่งได้ตอบข้อหารือแนวทางปฏิบัติการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นกรณีพิเศษ เรียนมาเพื่อโปรดทราบและกรุณาแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

๕๑

(นายวสันต์ วรรณวโรทร)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร.0-2241-9000 ต่อ 3242 โทรสาร 0-2243-8991



ที่ มท 0809.3/ 349

สำนักงาน ก.ท.

ถนนนครราชสีมา กทม.10300

30 มกราคม 2550

เรื่อง การขอการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลเป็นกรณีพิเศษ

เรียน ประธาน ก.ท.จ.พะเยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือเทศบาลตำบลเชียงคำ ที่ พย 52201/1509 ลงวันที่ 4 ธันวาคม 2549

ด้วยเทศบาลตำบลเชียงคำ อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ได้หารือแนวทางการปฏิบัติการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลเป็นกรณีพิเศษ กรณีลูกจ้างตามการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีสิทธิได้รับเงินดังกล่าวหรือไม่ รายละเอียดตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาพร้อมนี้

สำนักงาน ก.ท.ขอเรียนว่า กรณีดังกล่าวให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลเป็นกรณีพิเศษ ที่กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้รวมถึงข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างที่รับเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากงบประมาณเงินอุดหนุนของรัฐบาลด้วย ดังนั้น ลูกจ้างตามการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นบุคลากรที่รับค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล หากเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ.กำหนดไว้ ก็ต้องเป็นผู้ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างในปีงบประมาณนั้น รวม 2 ครั้ง (1 เมษายน และ 1 ตุลาคม) ไม่น้อยกว่า 1 ขั้น ย่อมมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและกรุณาแจ้งเทศบาลดังกล่าวถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวสันต์ วรรณโรทร)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขาธิการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร.0-2241-9000 ต่อ 3242 โทรสาร 0-2243-8991



ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย
เลขรับ ๑๑๖๖
วันที่ ๑๑ มิ.ย. ๒๕๕๐

ที่ มท 0809.3/ ว 84

สำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา กทม.10300

19 มิถุนายน 2550

เรื่อง การเบิกจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (เงินรางวัลประจำปี)

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.3/ 2342 ลงวันที่ 18 มิถุนายน 2550
จำนวน 1 ฉบับ

พร้อมนี้ขอส่งสำเนาหนังสือสำนักงาน ก.ท. ซึ่งได้ตอบข้อหารือการเบิกจ่ายเงิน
ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (เงินรางวัลประจำปี) เรียนมาเพื่อโปรดทราบและกรุณา
แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวันดี วรรณวโรทร)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3242 โทรสาร 0-2243-8991



ที่ มท 0809.3/ 2342

สำนักงาน ก.ท.

ถนนนครราชสีมา กทม. 10300

18 มิถุนายน 2550

เรื่อง การเบิกจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (เงินรางวัลประจำปี)

เรียน ประธาน ก.ท.จ. อุบลราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงานเทศบาลตำบลเขมราฐ ที่ อบ 52501/313 ลงวันที่ 9 พฤษภาคม 2550

ด้วยเทศบาลตำบลเขมราฐได้หารือแนวทางปฏิบัติในการเบิกจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (เงินรางวัลประจำปี) แก่ผู้ดูแลเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด กรมศาสนา (เดิม) ซึ่งเทศบาลได้ทำสัญญาจ้างตามนโยบายประกาศของ ก.ท.จ. จะมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ จากงบประมาณของเทศบาลหรืองบประมาณเงินอุดหนุนของรัฐบาล รายละเอียดตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาพร้อมนี้

สำนักงาน ก.ท. ขอเรียนว่าหากผู้ดูแลเด็กดังกล่าวได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างตามนโยบายประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างฯ ย่อมมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษจากงบประมาณของเทศบาล โดยถือปฏิบัติตามประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง เงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ข้อ 3.2 ซึ่งกำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ รวมถึงพนักงานและลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนจากงบประมาณเงินอุดหนุนของรัฐบาลด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งเทศบาลดังกล่าวพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวันดี วรรณโรทร)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3242 โทรสาร 0-2243-8990



ที่ มท 0809.3/ว 113

ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่
เลขรับ 12386
วันที่ 17.2.2550
สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา กทม.10300

14 สิงหาคม 2550

เรื่อง การพิจารณาจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นกรณีพิเศษ

เรียน ประธาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกแห่ง

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.3/ว.25 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2549

ด้วยได้มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือแนวทางปฏิบัติการพิจารณาจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นกรณีพิเศษกรณีผู้เกษียณอายุราชการ และกรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ออกจากราชการเพราะสิ้นสุดระยะเวลาจ้างตามสัญญาจ้าง

สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. จึงขอชักซ้อมแนวทางปฏิบัติกรณีดังกล่าว ดังนี้

1. กรณีผู้เกษียณอายุราชการที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้นำผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ณ วันที่ 30 กันยายน ซึ่งถือเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี ครั้งที่ 2 มาพิจารณารวมกับผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ครั้งที่ 1 (1 เมษายน) เพื่อพิจารณาจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

2. กรณีผู้เกษียณอายุราชการที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับและไม่อาจเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญได้ ต้องเป็นผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือได้รับเงินตอบแทนพิเศษ (ร้อยละ 2 - 4) ในครั้งที่ 1 (1 เมษายน) และผ่านการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในครั้งที่ 2

3. กรณีพนักงานจ้างที่ออกจากราชการเพราะสิ้นสุดระยะเวลาจ้างตามสัญญาจ้างหรือออกจากราชการซึ่งไม่ใช่เพราะเหตุกระทำผิดวินัยต้องปฏิบัติงานในปีงบประมาณนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 8 เดือน และผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานในปีนั้นทั้งปี (2 ครั้ง)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและกรุณาแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวสันต์ วรรณวโรทร)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร.0-2241-9000 ต่อ 3242 โทรสาร 0-2243-8991



ที่ มท 0809.3/ว 138

เลขที่ 1072
วันที่ 20 ก.ย. 2550

สำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา กทม.10300

18 กันยายน 2550

เรื่อง การพิจารณาจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นกรณีพิเศษ

เรียน ประธาน ก.จ.จ.,ก.ท.จ.และ ก.อบต.จังหวัด ทุกแห่ง

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.3/ว.25 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2549

ด้วยได้มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งหรือแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นกรณีพิเศษ (เงินรางวัลประจำปี) กรณีลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น กรณีพนักงานจ้างทั่วไปได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

สำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.พิจารณาแล้วมีความเห็น ดังนี้

1. กรณีลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นและไม่อาจเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีได้ครบ 2 ครั้ง เนื่องจากมีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ครบตามหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง หากลักษณะงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งลูกจ้างหรือพนักงานจ้างมีลักษณะคล้ายคลึงกับงานในตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น สามารถนำผลการประเมินและระยะเวลาการปฏิบัติงานขณะดำรงตำแหน่งลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้างและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาพิจารณารวมกัน โดยต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 8 เดือน

2. กรณีพนักงานจ้างทั่วไปที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจและไม่อาจเลื่อนขั้นค่าตอบแทนได้เนื่องจากมีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ครบตามหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าตอบแทนกำหนดให้ดำเนินการในแนวทางเดียวกับข้อ 1. ซึ่งต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 8 เดือน โดยนำผลการประเมินและระยะเวลาการปฏิบัติงานขณะดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจมาพิจารณารวมกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและกรุณาแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวสันต์ วรรณวโรทร)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

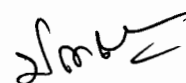
ส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร.0-2241-9000 ต่อ 3242 โทรสาร 0-2243-8991

(เอกสารประชาสัมพันธ์ ฉบับที่ ๓๖/๒๕๕๓)

ประเภทเอกสารสรุป (ภาพรวม)

ที่	รายการ	หมายเหตุ
๑	เอกสารสรุป ๓ เรื่อง (เทศบาล / อบต.) ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒) การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ๓) เงินค่าตอบแทนพิเศษประจำปี	
๒	เอกสารสรุปหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ภาพรวม)	



(น. ย. ประกาศ พุฒเนียม)

หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหาร, เค.ค. ๖๕๕๓

การประเมินผลงานของพนักงานจ้าง

การเลื่อนชั้นค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานจ้าง

1. พนักงานจ้างทั่วไป

- ไม่มีสิทธิ

2. พนักงานจ้างตามภารกิจ

2.1 มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าตอบแทนประจำปีตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน

2.2 ต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในรอบปีไม่น้อยกว่า 8 เดือน (1 ต.ค. - 30 ก.ย.)

2.3 มีสิทธิเลื่อนชั้นค่าตอบแทนครั้งเดียวในรอบปี คือ ในวันที่ 1 ต.ค. ของทุกปี

3. หลักการเลื่อนชั้นค่าตอบแทนประจำปี

พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินค่าตอบแทนประจำปี 1 ชั้น ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับ ดี (1.51 – 2.50)

21.10.2561

ค่าตอบแทนพิเศษของพนักงานจ้าง

1. หลักเกณฑ์ ข้อ 29 (2)

พนักงานจ้างที่มีสิทธิจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษ จำนวนร้อยละ 3 – 5 ของฐานค่าตอบแทนก่อนการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนในปีนั้น ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น (2.51 – 3.00) ดังนี้

- | | |
|---------------------------|-----------------|
| 1.1 คะแนนการประเมินทั้งปี | ได้ 2.51 - 2.75 |
| - จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษ | ร้อยละ 3 |
| 1.2 คะแนนการประเมินทั้งปี | ได้ 2.76 – 2.90 |
| - จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษ | ร้อยละ 4 |
| 1.3 คะแนนการประเมินทั้งปี | ได้ 2.91 – 3.00 |
| - จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษ | ร้อยละ 5 |

2. เงื่อนไข

ผู้ที่ได้รับการประเมินผลงานในระดับดีเด่น (2.51 – 3.00) ให้มีสัดส่วนได้ไม่เกิน ร้อยละ 15 ของจำนวนพนักงานจ้างแต่ละประเภทที่มีอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน ของปีที่มีการประเมิน

3. การคำนวณค่าตอบแทนพิเศษ

ถ้าคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึง 10 บาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็น 10 บาท

4. การออกคำสั่ง

อปท. ออกคำสั่งให้พนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หมายเหตุ (1) วิธีคิด

ค่าตอบแทน x (3 หรือ 4 หรือ 5 แล้วแต่คะแนนประเมิน)

100

(2) ถ้ามีเศษไม่ถึง 10 บาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็น 10 บาท

21.๓๐๐

สิทธิประโยชน์พนักงานจ้าง

ตามภารกิจ	ทั่วไป
- ค่าตอบแทน (รายเดือน) - เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (รายเดือน) - เลื่อนขั้นค่าตอบแทน (ปีละครั้ง) - ค่าตอบแทนพิเศษ (ปีละครั้ง) - ร้อยละ 3 (2.51 – 2.75) - ร้อยละ 4 (2.76 – 2.90) - ร้อยละ 5 (2.91 – 3.00) - โบนัส (ปีละครั้ง)	- ค่าตอบแทน (รายเดือน) - เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (รายเดือน) (ไม่มีสิทธิ) (ไม่มีสิทธิ) - โบนัส (ปีละครั้ง) - พิจารณาจากคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

21/10/2564

การบริหารงานบุคคลสำหรับ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

โทร 02-241-9000 ต่อ 3331#15

Email : Piyakk_tlc@hotmail.com

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานลูกจ้าง

- หมวด 1 คุณสมบัติของลูกจ้าง
- หมวด 2 การกำหนดตำแหน่ง การจ้าง อัตราค่าจ้างและการแต่งตั้ง
- หมวด 3 วินัยและการรักษาวินัย
- หมวด 4 การออกจากราชการ
- หมวด 5 การอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- หมวด 6 การลา
- หมวด 7 การจ่ายค่าจ้างและทะเบียนลูกจ้าง
- หมวด 8 บทเฉพาะกาล

หมวดชื่อตำแหน่งของลูกจ้าง

- หมวดแรงงาน - นักพร. ตรีโท ๔๗
- หมวดกึ่งฝีมือ
- หมวดฝีมือ
- หมวดฝีมือพิเศษระดับต้น
- หมวดฝีมือพิเศษระดับกลาง
- หมวดฝีมือพิเศษระดับสูง = ศึกษานิเทศก์
- หมวดอื่นๆ - เทพธิดาวิจิตร

๒.๑๑ พ.ศ. ๒๕๖๒

การเกณฑ์ลูกจ้าง - ๖๐ ปี - ๖๕ ปี - การขาดระยะเวลา
- ฝึกอบรม

อ.ท. รร. ๖ - นวต - ก.ล.วิจิตร / ๖ - ๖๕ ปี (๖๕).
หรือศึกษา / ๖. ๖๕ / ๖๕ / ๖๕.

* สามารถขึ้นสู่วางตำแหน่งได้ - ๖๕ ปี - ๖๕ ปี / ๖๕.

การกำหนดปรับปรุงตำแหน่งและการแต่งตั้งลูกจ้าง(ว ๑๑)

- มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
- แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล ไม่ต่ำกว่า ๓ คน.
- ก.จังหวัดให้ความเห็นชอบ

กรณีนายกฯ ให้ออกจากการเป็นลูกจ้างประจำ

- ลูกจ้างขาดคุณสมบัติตามข้อ 2
- เกือบป่วยไม่อาจปฏิบัติราชการ/ตกใน
ภยันตรายเกิน 60 วัน ไม่พบเห็น
- หย่อนความสามารถ (สอบสวน)
- สอบวินัยแต่มีพยานหลักฐาน
- จำคุกถึงที่สุด
- ขาดราชการบ่อยครั้ง
- ขาดตำแหน่ง

ดูภารกิจสำคัญ - ๒๕๕๓ - ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕ - ๒๕๕๖ - ๒๕๕๗

การลา

- การลาป่วย
- ลาถึงส่วนตัว
- การลาพักผ่อน
- การลาคลอด
- ลาอุปสมบท/พิธีฮัจญ์
- ลาตรวจเลือกรับราชการทหาร
- อื่น ๆ

สิทธิประโยชน์

- สิทธิการลา
- ค่าจ้างระหว่างลา
- ค่ารักษาบุตร
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- ค่าเบี้ยประชุม
- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม
- ค่าล่วงเวลา
- เงินทำขวัญ
- บำเหน็จ
- การเลื่อนขั้นค่าจ้าง
- ค่ารักษาพยาบาล

สงวนลิขสิทธิ์ - ตุลาคม 47

พ.ร.บ.คุ้มครองสิทธิประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๓๕

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

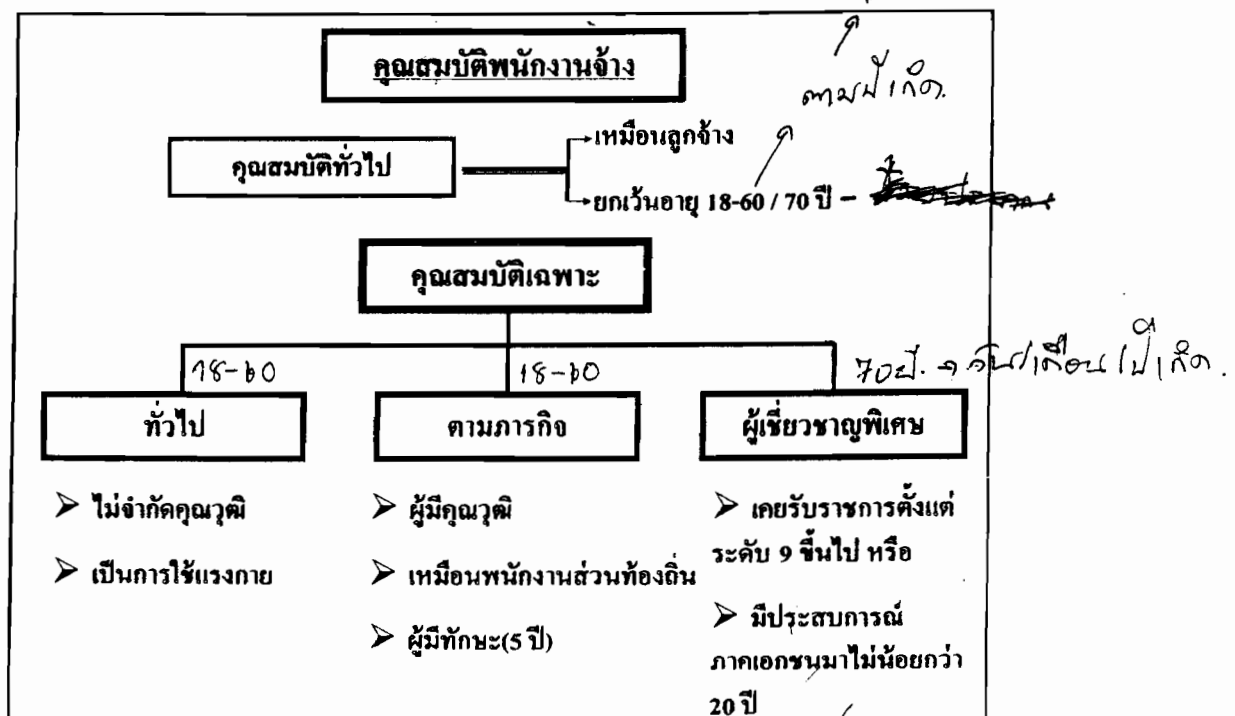
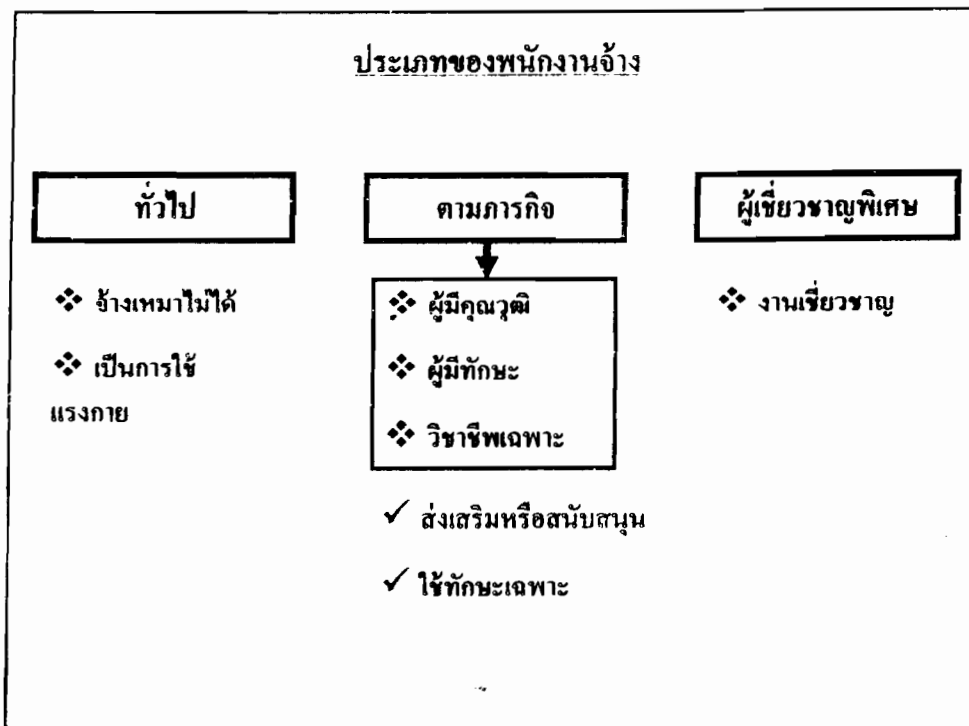
- หมวด 1 พนักงานจ้าง
- หมวด 2 การกำหนดตำแหน่ง การจ้าง
- หมวด 3 การจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานจ้าง
- หมวด 4 การสรรหาและการเลือกสรร
- หมวด 5 ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์
- หมวด 6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- หมวด 7 วินัยและการรักษาวินัย
- หมวด 8 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- หมวด 9 การสิ้นสุดสัญญาจ้าง
- หมวด 10 การลา
- หมวด 11 การจ่ายค่าตอบแทน

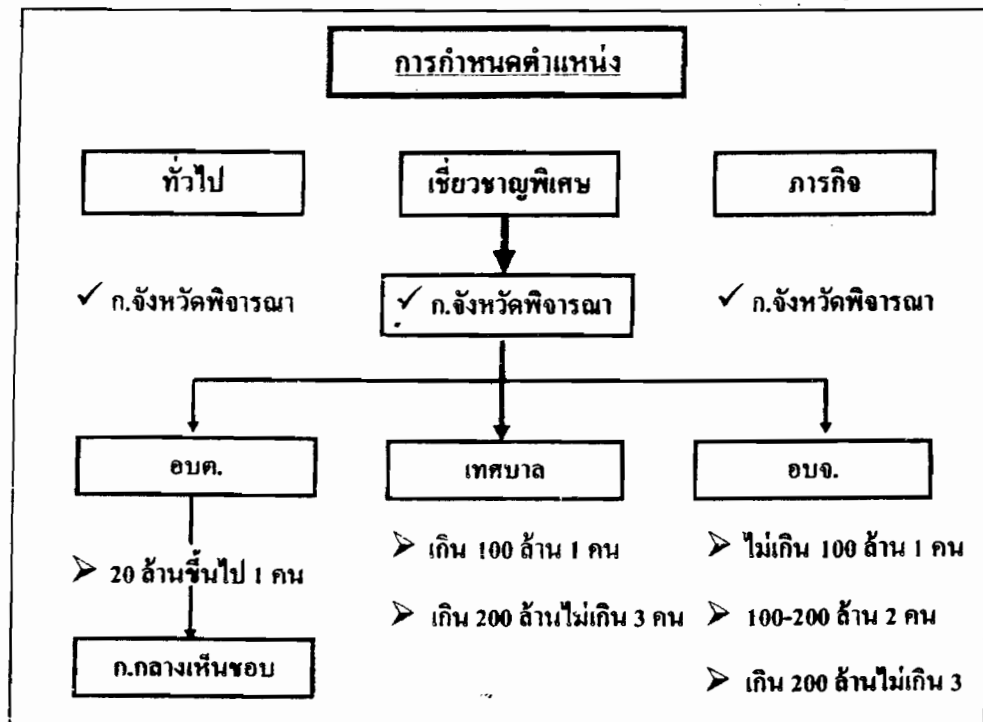
พ.ร.บ. - ๒๕๓๕/๓๐๓๗.
 ๓๐๓๗ - ๑๓๑๓๗/๓๐๓๗.
 - ๓๐๓๗.
 -

ก้องฉ่ำ - พ.ร.บ.คุ้มครองสิทธิประโยชน์ - พ.ร.บ.คุ้มครองสิทธิประโยชน์ - พ.ร.บ.คุ้มครองสิทธิประโยชน์

ในเล่ม

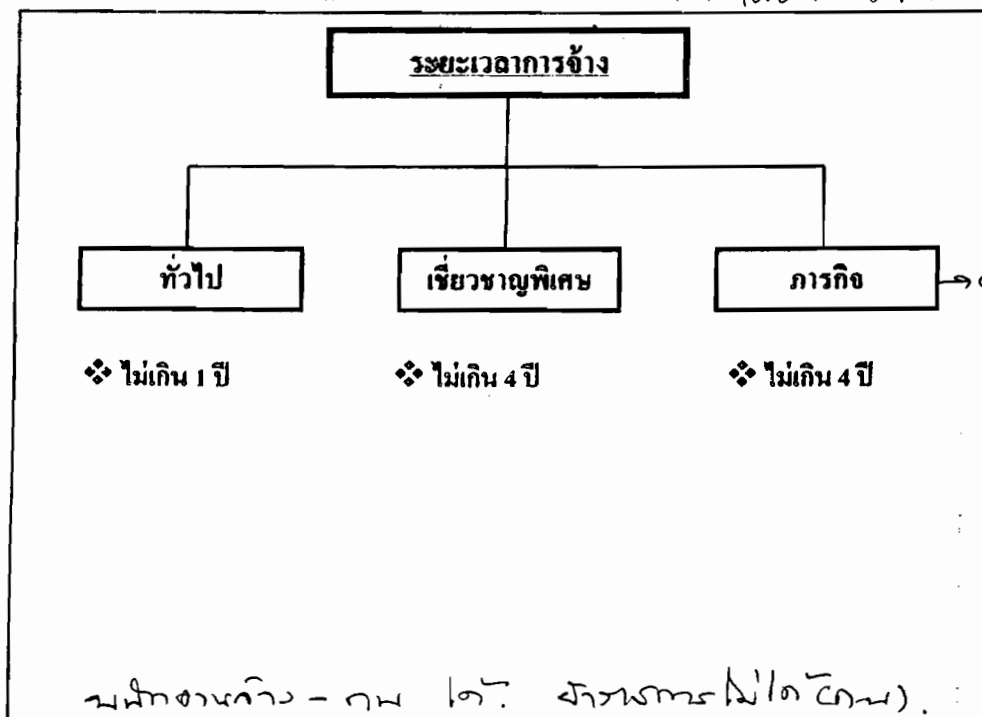
พ.ร.บ.คุ้มครองสิทธิประโยชน์ - พ.ร.บ.คุ้มครองสิทธิประโยชน์ - พ.ร.บ.คุ้มครองสิทธิประโยชน์

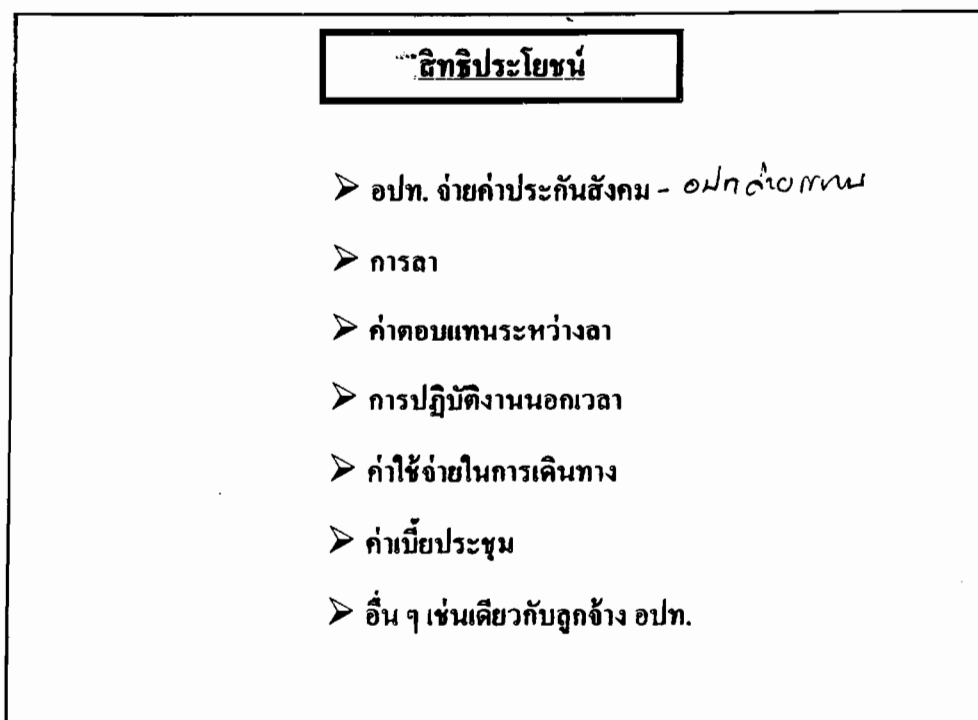
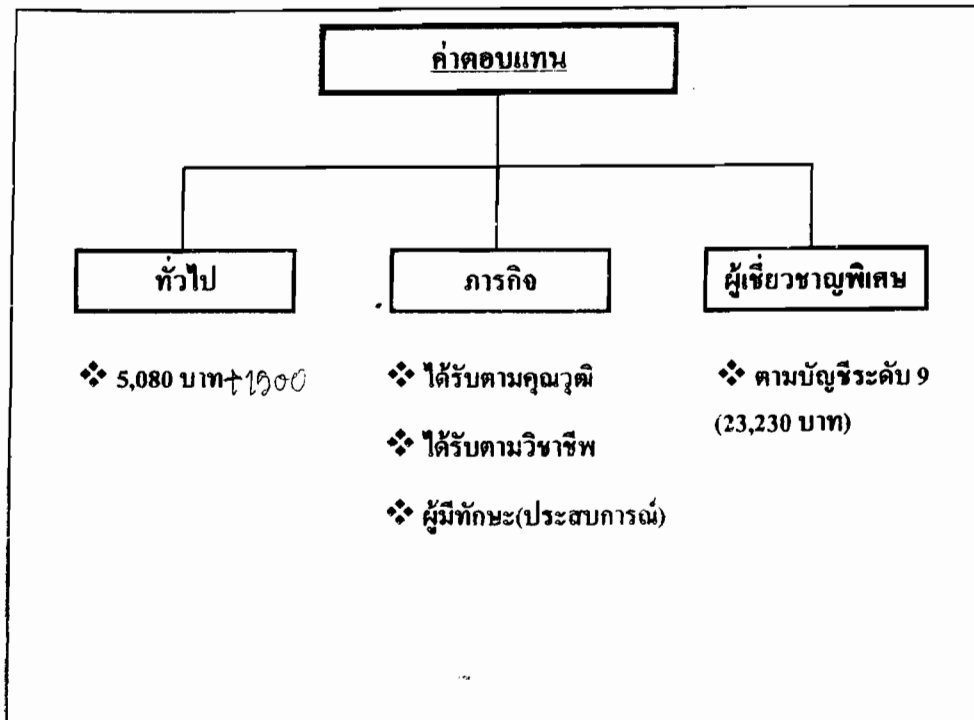


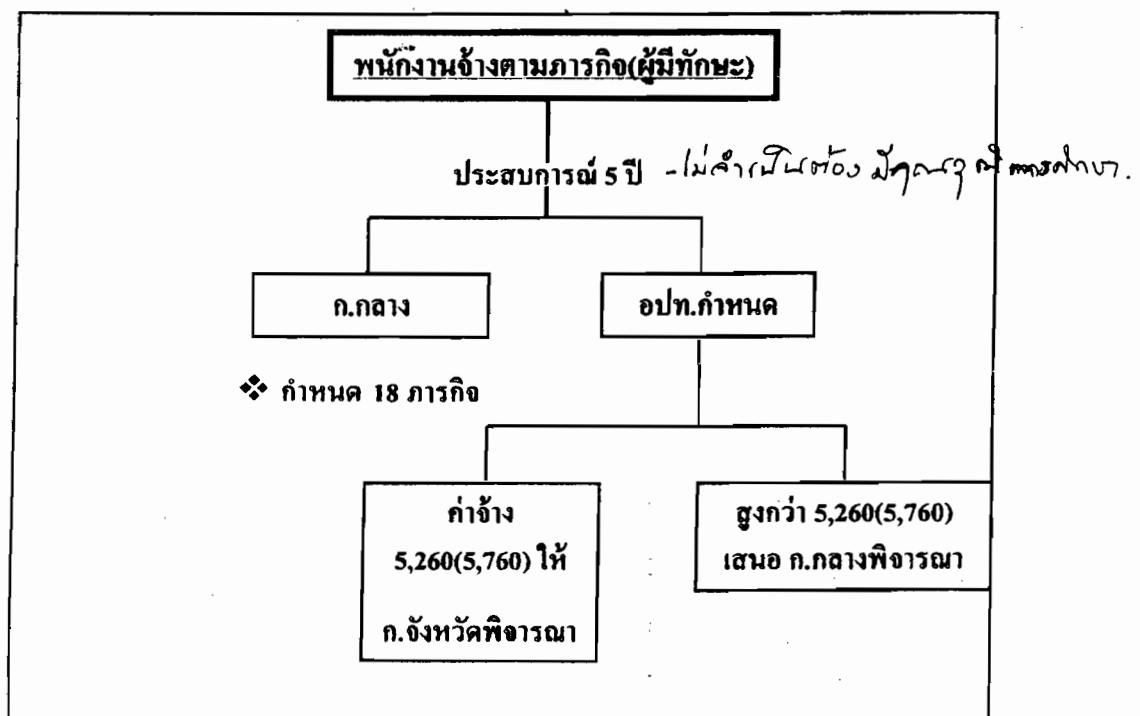
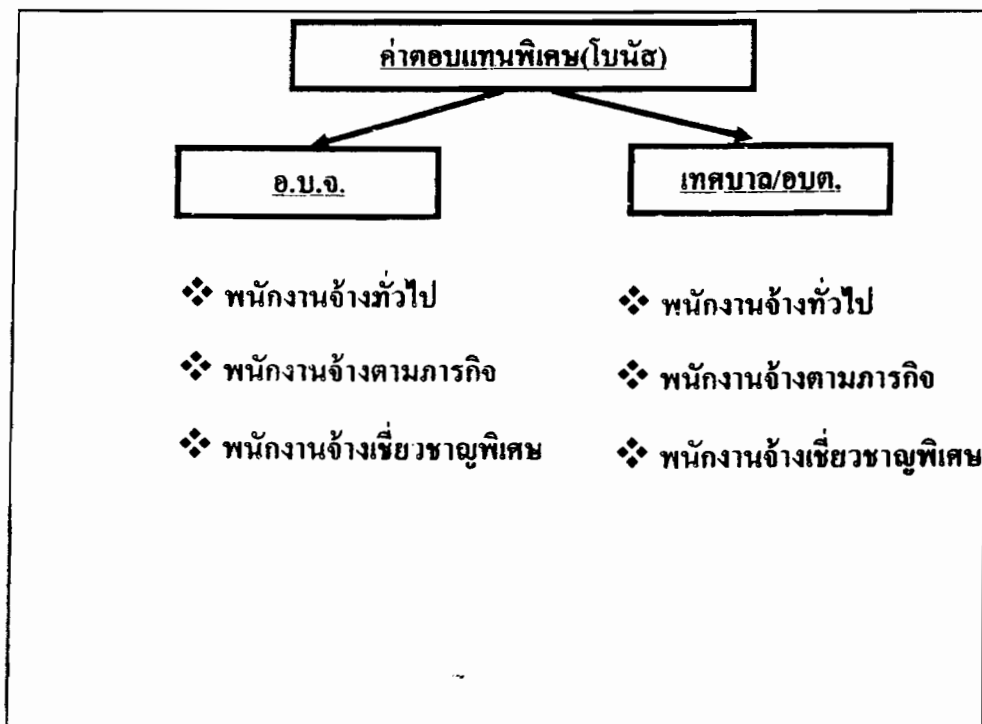


คิดพจ. มี 1. ความสำคัญใช้ได้ในทุก.

2.072 49 1000000.







ก.กลาง กำหนด 18 ภารกิจ

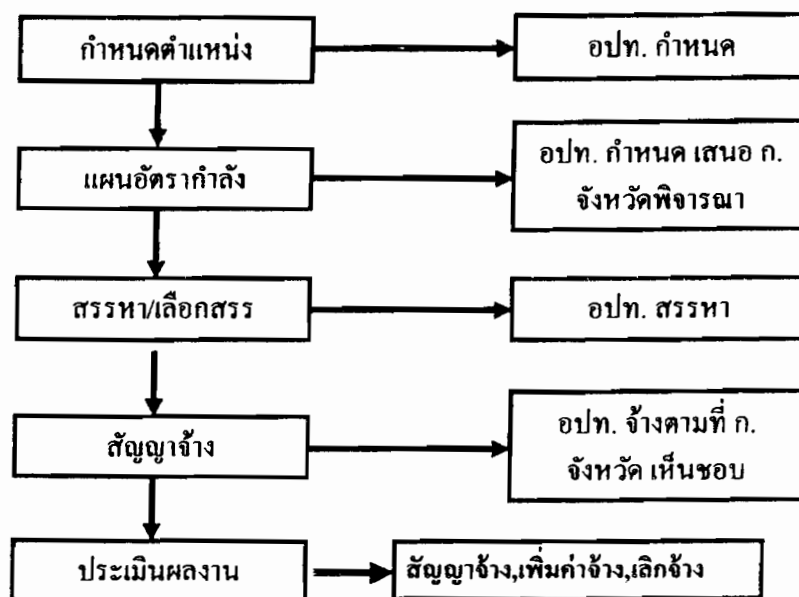
- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| ❖ ตกแต่งสวน | ❖ ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก |
| ❖ แม่ครัว | ❖ ช่างปูน |
| ❖ ผดุงน้ำประปา | ❖ ช่างไม้ |
| ❖ ดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน | ❖ ช่างก่อสร้าง |
| ❖ พนักงานวิทยุ | ❖ ช่างเครื่องสูบน้ำ |
| ❖ ขับรถยนต์ | ❖ ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า |
| ❖ ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ❖ ประจํา रख |
| ❖ ขับเรือชุด (รถชุด) | ❖ ประจํา รดุดสิ่งปฏิกูล |
| ❖ ขับรถยนต์หรือรถยนต์ท้ายเรือ | ❖ ขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง/หนัก |

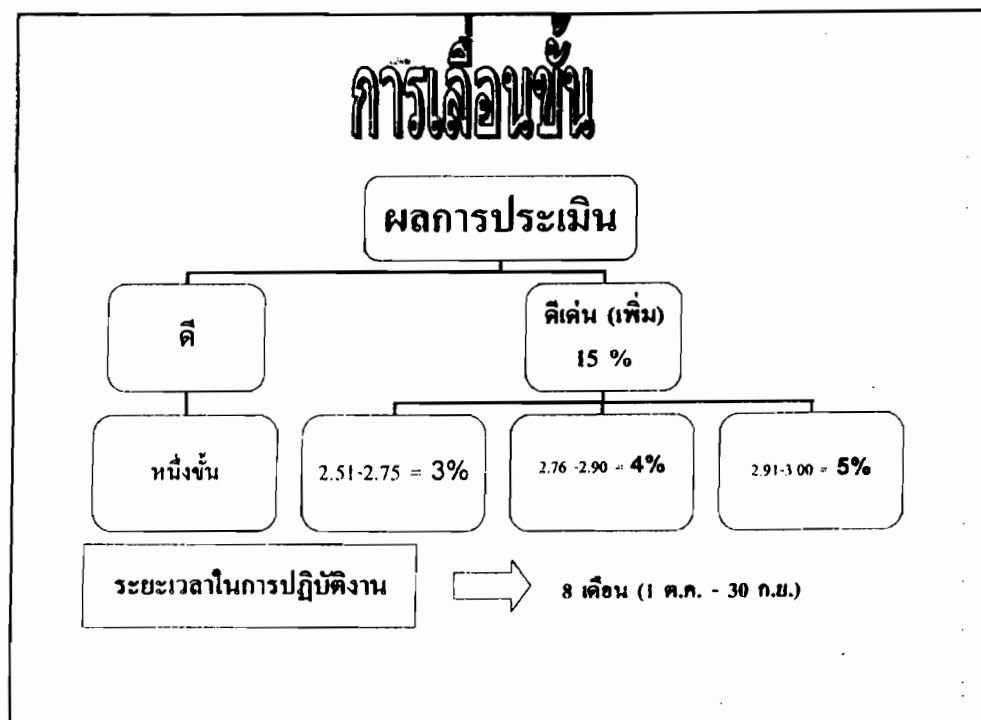
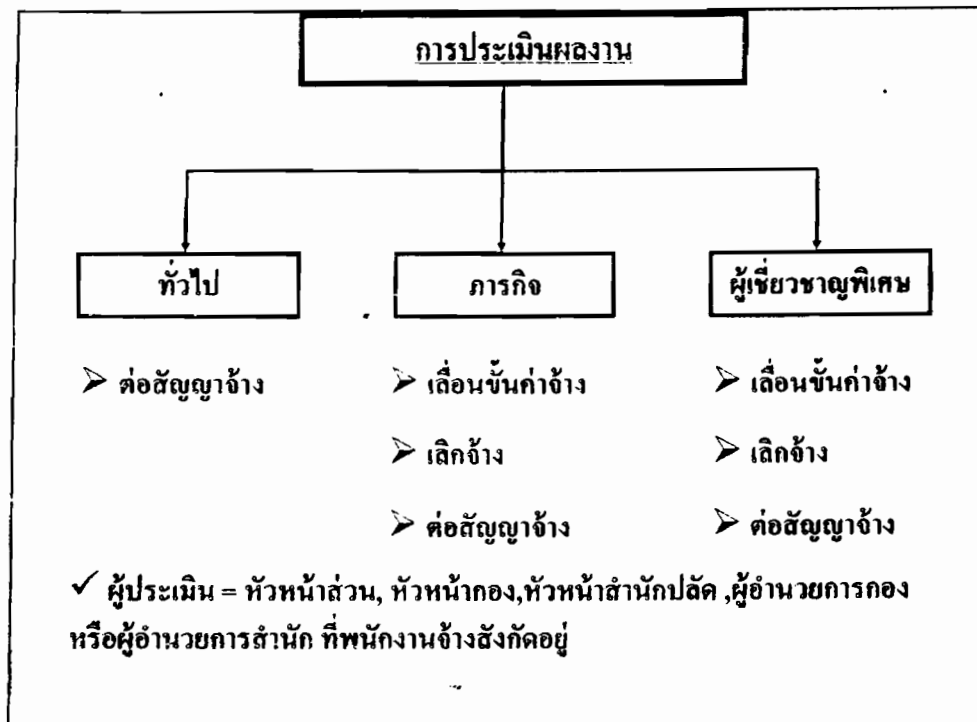
๑.๗๗ ๗๔๙

๑-๑๗ ก. ๑ - ๒๖๕.

๑๘ อ. ๘ - ข้อให้ก.กลางพิมพ์ฉบับ / ข้อให้พิมพ์ฉบับที่คณะ ก.บ.อ.น.

กระบวนการจ้าง





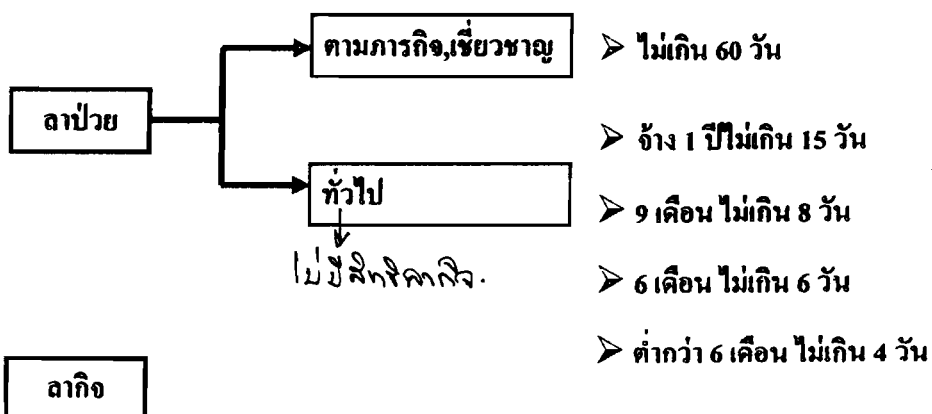
คณะกรรมการกลั่นกรอง

- ❖ นายค อปท. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน
- ❖ ปลัด อปท. เป็นกรรมการ
- ❖ ผอ.สำนัก, กอง, ส่วน เป็นกรรมการและเลขานุการ

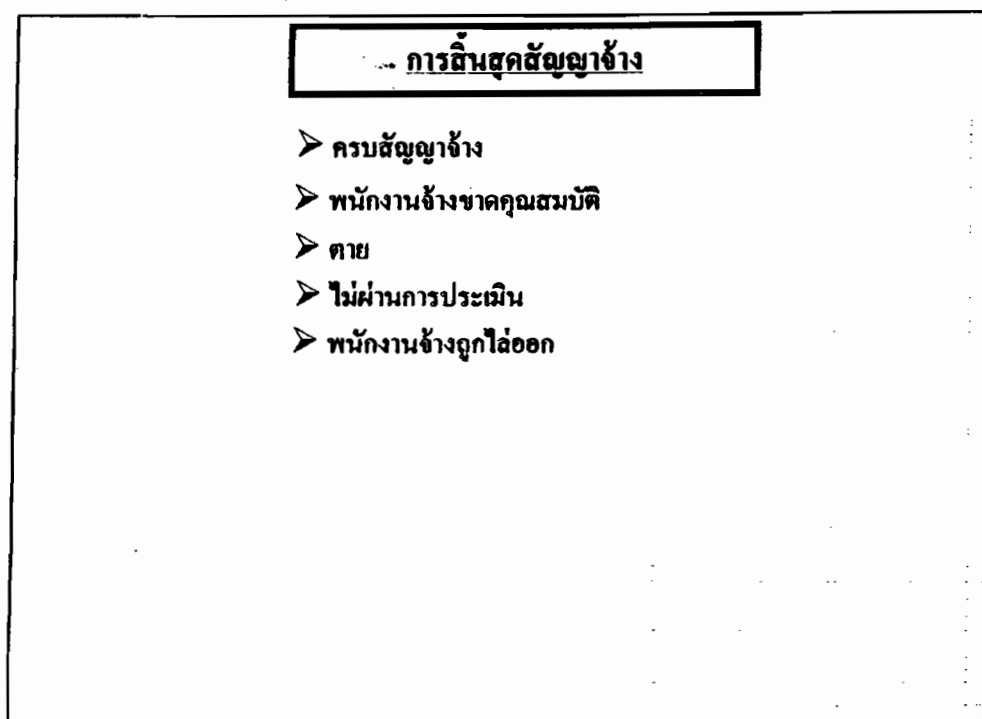
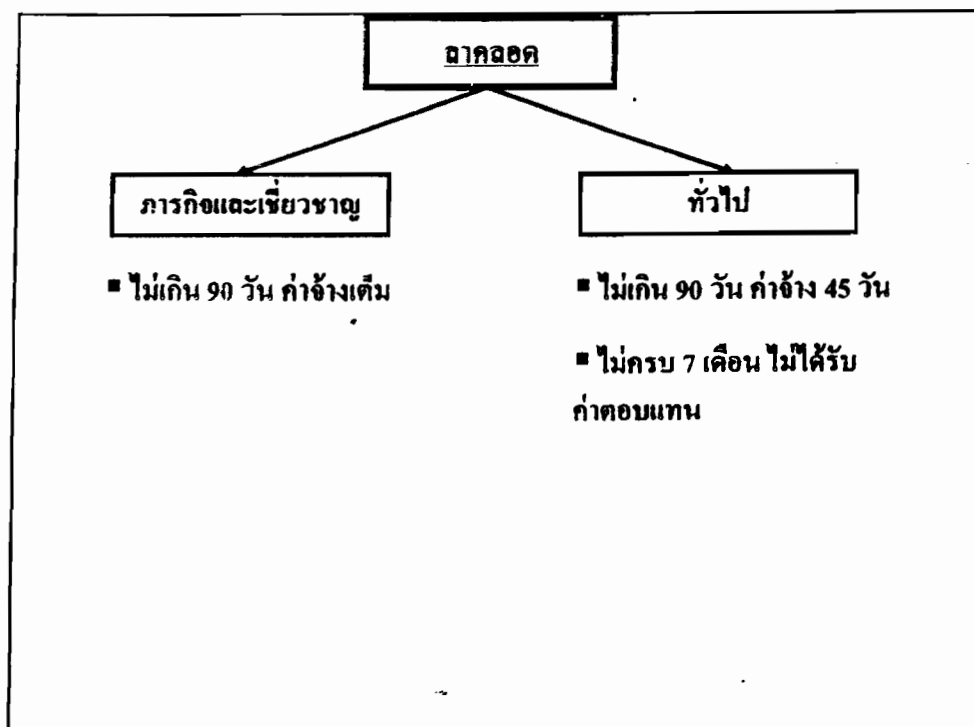
โทษทางวินัย

1. ภาคทัณฑ์
2. ตัดค่าตอบแทน
3. ลดขั้นเงินเดือนตอบแทน
4. ไล่ออก

การลา



- ❖ ภารกิจและเชี่ยวชาญ ไม่เกิน 45 วัน



การเลือกจ้าง (ว071)

- 4 เดือน ไม่ครบ 1 ปี ได้ 1 เท่า
- 1 ปี ไม่ครบ 3 ปี ได้ 3 เท่า
- 3 ปี ไม่ครบ 6 ปี ได้ 6 เท่า
- 6 ปี ไม่ครบ 10 ปี ได้ 8 เท่า
- 10 ปีขึ้นไป ได้ 10 เท่า