

ที่ กค ๐๔๒๐/๐๗๔



กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม ๖ กทม. ๑๐๔๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐

เรียน

- อ้างถึง ๑. หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๕๒๗.๖/ว ๑๑๔ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๓
๒. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๑๕/ว ๓๙ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๖
๓. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๑๕/ว ๘๗ ลงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๘
๔. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๑๕/ว ๙๑ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๘
๕. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๒๓ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐

ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๘ กำหนดการจ้างลูกจ้าง การขอเพิ่มค่าจ้าง และการจ่ายเงินอื่นใดตามประเพณีท้องถิ่นให้แก่ลูกจ้างของส่วนราชการที่อยู่ในต่างประเทศ ให้เป็นไปตามที่กระทรวงการคลังกำหนด หรือที่ได้รับความตกลงจากกระทรวงการคลัง นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ มีความสะดวก คล่องตัว โปร่งใส เป็นมาตรฐานเดียวกัน และมีประสิทธิภาพชัดเจนยิ่งขึ้น จึงขอยกเลิกหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๕ และกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังมีรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดรายละเอียดดังกล่าวได้ที่เว็บไซต์กรมบัญชีกลาง www.cgd.go.th หัวข้อ ภารกิจควบคุมการใช้จ่ายเงินของส่วนราชการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายจุมพล ริมสาคร)

รองปลัดกระทรวงการคลัง

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน

กรมบัญชีกลาง

กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง

โทร. ๐ ๒๑๒๗ ๗๔๕๖

โทรสาร ๐ ๒๑๒๗ ๗๔๕๒

หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว
ที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราว
ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ
พ.ศ. ๒๕๖๐

กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง
กรมบัญชีกลาง
กระทรวงการคลัง

คำนำ

ตามที่กระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ หมวดค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๔ ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติมาเป็นเวลานาน โดยที่หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติดังกล่าวไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป และในบางเรื่องได้มีการมอบอำนาจให้ส่วนราชการถือปฏิบัติหลาย ๆ เรื่องยังไม่ได้ปรับปรุงให้ทันสมัยเป็นปัจจุบัน ทำให้การดำเนินการเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศของส่วนราชการ ขาดความคล่องตัวและส่วนราชการมีปัญหาในทางปฏิบัติงาน

ดังนั้น เพื่อให้กระบวนการบริหารงานเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้รับความสะดวก คล่องตัว มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีผลทำให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณของส่วนราชการ เกิดประโยชน์สูงสุดสอดคล้องกับนโยบายภาครัฐ กระทรวงการคลังจึงได้ดำเนินการรวบรวมหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมาประมวลไว้เป็นฉบับเดียวกัน พร้อมทั้งปรับปรุงเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งจะมี ความสะดวก คล่องตัว ตลอดจนสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

กรมบัญชีกลาง
กระทรวงการคลัง

หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว ที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราว ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๑ การบรรจุและแต่งตั้งของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้บรรจุในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งและให้ออกเป็นคำสั่งโดยหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย วิธีการออกคำสั่งดังกล่าวให้เป็นไปตามตัวอย่างคำสั่ง (แบบ ๑ - แบบ ๔) ทั้งนี้ ชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

กรณีประเทศใดมีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดการจ้างงานในรูปแบบสัญญาจ้าง ซึ่งสัญญาจ้างต้องได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังก่อน การออกคำสั่งการบรรจุและแต่งตั้งให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๒ การบรรจุและแต่งตั้งกรณีดังต่อไปนี้ ให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้เองโดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

(๑) การแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ดำรงตำแหน่งใดไปดำรงตำแหน่งใหม่ ซึ่งลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใหม่ครบถ้วนตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ให้ได้รับอัตราค่าจ้าง ดังนี้

(๑.๑) กรณีค่าจ้างในตำแหน่งเดิมของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งใหม่ ให้ได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งใหม่

(๑.๒) กรณีค่าจ้างในตำแหน่งเดิมของลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นเทียบได้ตรงกับอัตราค่าจ้างของตำแหน่งใหม่ ให้ได้รับอัตราค่าจ้างที่ได้รับอยู่เดิม

(๑.๓) กรณีค่าจ้างในตำแหน่งเดิมของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นไม่มีอัตราค่าจ้างที่เทียบได้ตรงกับอัตราค่าจ้างของตำแหน่งใหม่ ให้ได้รับอัตราค่าจ้างในขั้นใกล้เคียงในทางที่สูงกว่าของตำแหน่งใหม่

(๒) การแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ดำรงตำแหน่งใดไปดำรงตำแหน่งใหม่ที่ต่ำกว่าเดิม ให้พิจารณาเฉพาะกรณีที่มีความจำเป็น โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับตำแหน่งใหม่ครบถ้วนตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และได้รับค่าจ้างไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งใหม่ โดยจะต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือแสดงความยินยอมของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ประสงค์จะไปดำรงตำแหน่งใหม่ ซึ่งต่ำกว่าเดิมเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

แต่อย่างไรก็ตาม กรณีนอกเหนือจากข้อ (๑) - (๒) ให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังก่อนดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๓ กรณีจำเป็นในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศโดยฉับพลัน เพื่อมิให้
ราชการเกิดความเสียหายก่อนขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

(๑) กรณีเปิดสำนักงานใหม่ในต่างประเทศ และเป็นกรณีรีบด่วนที่ไม่อาจขอทำความตกลง
อัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศกับสำนักงาน ก.พ. ได้ทันก่อนที่เจ้าหน้าที่จะไปปฏิบัติหน้าที่
หัวหน้าสำนักงานนั้นจะจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศเฉพาะตำแหน่งที่จำเป็นและในอัตราค่าจ้าง
ที่เหมาะสมตามระดับอัตราค่าจ้างของท้องถิ่นเป็นระยะเวลาไม่เกิน ๓ เดือน นับแต่วันจ้างก็ได้ แล้วรีบ
เสนอขออนุมัติอัตรากำลังจากสำนักงาน ก.พ.

(๒) กรณีที่ตำแหน่งว่างลง และสำนักงานไม่อาจหาจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
แทนตำแหน่งที่ว่างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้กับทั้งมีความจำเป็นแท้จริงที่จะต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราว
ในต่างประเทศเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าวโดยรีบด่วน เพราะไม่มีผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ
ที่จะให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ ชั่วคราวได้ หากไม่จ้างจะเกิดความเสียหายแก่ราชการ ให้หัวหน้า
สำนักงานนั้นใช้อำนาจจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว
ในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งที่กำหนดไว้ได้ตามความจำเป็นในอัตราค่าจ้าง
ที่เหมาะสมตามระดับอัตราค่าจ้างของท้องถิ่นที่พอจะหาจ้างไปก่อนได้ การจ้างกรณีนี้จะต้องมี
ระยะเวลาจ้างไม่เกิน ๓ เดือนนับแต่วันจ้าง แล้วรีบเสนอขออนุมัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
ในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งกับกระทรวงการคลัง

(๓) การผ่อนผันให้จ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศไปก่อนตาม (๑) และ (๒) หัวหน้า
สำนักงานจะต้องแจ้งเงื่อนไขให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศทราบล่วงหน้าไว้ด้วยว่าเป็นการจ้าง
ตามอำนาจที่มีอยู่ในระยะเวลาไม่เกิน ๓ เดือน เท่านั้น หากมีการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างตามผล
การอนุมัติของกระทรวงการคลัง อัตราค่าจ้างก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปตามนั้น

ทั้งนี้ การขออนุมัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตรา
ค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่วนราชการต้องจัดทำรายละเอียดของข้อมูล
ส่งให้กระทรวงการคลังเพื่อพิจารณา โดยจัดทำคำแปลเป็นภาษาไทยอย่างเป็นทางการ ดังนี้

- ชื่อ-นามสกุล ชื่อตำแหน่งและอัตราค่าจ้างของผู้ที่ประสงค์จะจ้าง
- เหตุผลความจำเป็นในการขออนุมัติจ้างในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ขั้นสูง ขั้นวิ้ง และ
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
- สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่อนุมัติให้ปรับอัตราค่าจ้างครั้งล่าสุด (ถ้ามี)
- คุณสมบัติอื่นของผู้ที่จะจ้าง ซึ่งนอกเหนือจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่
สำนักงาน ก.พ. กำหนด
- บัญชีอัตราค่าจ้างท้องถิ่น หรือหลักฐานแสดงอัตราค่าจ้างท้องถิ่น
- อัตราค่าจ้างของตำแหน่งที่มีลักษณะงานเหมือนหรือคล้ายคลึงกับตำแหน่งที่ขอทำ
ความตกลงของประเทศในกลุ่มอาเซียนที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในประเทศนั้นๆ

แต่อย่างไรก็ตาม กรณีประเทศใดที่หน่วยงานรัฐบาลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งบุคลากรภาครัฐที่มีลักษณะงานเหมือนหรือคล้ายคลึงไว้ ให้หัวหน้าสำนักงานนั้นพิจารณาจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่หน่วยงานรัฐบาลของประเทศนั้นกำหนด โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ ต้องเป็นการจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ไม่เกิน ๓ ชั้น

ข้อ ๔ ให้ส่วนราชการเบิกจ่ายค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร ทั้งนี้ การจัดทำบัญชีลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๕ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๓

ข้อ ๖ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๗ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

ข้อ ๘ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๙ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของรัฐบาล โดยมิให้เสียหายแก่ราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๐ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องรักษาความลับของทางราชการ

การเปิดเผยความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๑ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่ราชการหรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ได้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๒ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

ข้อ ๑๓ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๔ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๕ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนก่อกบฏ และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

ข้อ ๑๖ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๗ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

ข้อ ๑๘ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๙ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยและดำเนินการทางวินัยแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลว่ากระทำความผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารับดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลหรือไม่ ถ้าเห็นว่าการณ์ไม่มีมูล ก็ให้ยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่าการณ์มีมูล ก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์นี้หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๒๐ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดค่าจ้าง
- (๓) ลดขั้นค่าจ้าง
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

ข้อ ๒๑ การลงโทษลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และมีให้เป็นไปโดยพยานาบท โดยอคติ หรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มี ความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษได้กระทำความผิดวินัยในกรณีใด ตามข้อใด ตามตัวอย่างคำสั่ง (แบบ ๕ – แบบ ๘)

ข้อ ๒๒ การดำเนินการทางวินัยแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศซึ่งมีกรณีอันมีมูลว่ากระทำความผิดวินัย ให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการตามวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน และในการสอบสวนนี้ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา เมื่อดำเนินการแล้ว ถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๒๓ หรือข้อ ๒๔ แล้วแต่กรณี ถ้ายังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัย จึงจะยุติเรื่องได้

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสอง หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรม และอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการสอบสวนให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณา โดย การสอบสวนจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน ๑๒ เดือน นับตั้งแต่วันที่ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ ๒๓ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดขั้นค่าจ้างตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยหรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดค่าจ้าง ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ผู้นั้นควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นที่มีอำนาจ เพื่อให้พิจารณาดำเนินการเพื่อลงโทษตามควรแก่กรณี

ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชามีอำนาจการลงโทษ ๓ ระดับ คือ

- (๑) การสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละ ๕ และเป็นเวลาไม่เกิน ๑ เดือน
- (๒) การสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละ ๕ และเป็นเวลาไม่เกิน ๒ เดือน
- (๓) การสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละ ๕ และเป็นเวลาไม่เกิน ๓ เดือน หรือลดขั้นค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกิน ๑ ขั้น

ผู้บังคับบัญชาใดจะมีอำนาจสั่งลงโทษลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ในสถานโทษและอัตราโทษใดได้เพียงใด ให้เป็นไปตามดุลพินิจของส่วนราชการ

ข้อ ๒๔ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ในกรณีที่สั่งลงโทษไล่ออก ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก

ผู้ถูกสั่งลงโทษปลดออกตามวรรคหนึ่ง หากเข้าเงื่อนไขการจ่ายเงินบำเหน็จฯ ในเรื่องการออกจากราชการ ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จฯ เสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ

ข้อ ๒๕ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จะดำเนินการตามข้อ ๒๔ โดยไม่สอบสวนก็ได้ ซึ่งกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง เป็นดังนี้

(๑) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร และการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการนั้น เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลานานเกินกว่า ๑๕ วันและผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควร หรือเห็นว่ามีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(๔) กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และให้ถ้อยคำรับสารภาพในข้อเท็จจริงเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ ๒๖ ประเทศใดมีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดเรื่องวินัยและการดำเนินการทางวินัยของลูกจ้างที่นอกเหนือจากข้อ ๕ – ๒๕ การพิจารณาและดำเนินการให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายตามความจำเป็นและเหมาะสม

ข้อ ๒๗ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้หัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลางหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่ได้เลื่อนขั้นนั้น โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่ง

ข้อ ๒๘ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ๑ ขั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีที่แล้วมา ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดี

หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว เห็นว่า อยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น โดยการประเมินดังกล่าวนี้ได้อยู่ในดุลพินิจของส่วนราชการที่จะพิจารณา

(๒) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์

ในกรณีที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นค่าจ้าง และได้ถูกดลเลื่อนขั้นค่าจ้าง เพราะถูกลงโทษทางวินัยในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีต่อไปให้ผู้ขึ้นตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(๓) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๔) ในรอบปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๕) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลางหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๖) ในรอบปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๑๒ เดือน โดยมีวันลาไม่เกินกว่า ๔๕ วัน สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย

ข้อ ๒๙ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ๒ ขั้น ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ๑ ขั้นตามข้อ ๒๘ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่ จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่ง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ ๓๐ การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศของส่วนราชการประจำปี ตามข้อ ๒๘ และข้อ ๒๙ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและข้อมูลเกี่ยวกับการลา พุทธิกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตน

เหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศของส่วนราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น มาประกอบการพิจารณาอย่างรอบคอบ แล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าว ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้าง

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละชั้นที่ได้รับรายงาน เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างด้วย

ข้อ ๓๑ การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการในรอบปีที่แล้ว มาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒๘ (๔) ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๘ เดือน เป็นเกณฑ์การพิจารณา

ข้อ ๓๒ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างได้รับรายงานผลการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา ตามข้อ ๓๐ แล้วเห็นว่า ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณา เลื่อนชั้นค่าจ้างประจำปี ๑ ชั้น ตามข้อ ๒๘ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศของส่วนราชการ ให้เลื่อนชั้นค่าจ้างให้แก่ผู้นั้น ๑ ชั้น หรือถ้าลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศผู้นั้น มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒๘ ด้วย จะเลื่อนชั้นค่าจ้างให้แก่ ผู้นั้น ๒ ชั้น ก็ได้

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณาเห็นว่า ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้น ปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้งดเลื่อนชั้นค่าจ้างสำหรับผู้นั้น แต่ต้องแจ้งเหตุผลให้ผู้นั้นทราบด้วย

ข้อ ๓๓ ในการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างประจำปี ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้าง เห็นสมควรให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นได้เลื่อนชั้นค่าจ้าง แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่ง เลื่อนชั้นค่าจ้าง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างรอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ก่อน และให้กั้นเงินสำหรับ เลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ด้วย เมื่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้รับรายงานการสอบสวน และมี คำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิดหรือมีคำสั่งลงโทษ หรือมีคำสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือ มัวหมอง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณาดังนี้

(๑) ถ้าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิดหรือมีคำสั่ง ลงโทษภาคทัณฑ์ ให้สั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ได้

(๒) ถ้าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีคำสั่งลงโทษตัดค่าจ้าง ลดชั้นค่าจ้าง ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ หรือมีคำสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ให้งด เลื่อนชั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้

ข้อ ๓๔ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างได้รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศผู้นั้นไว้ เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๓๓ ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าว รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างผู้นั้นไว้ จนกว่าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้รับรายงานการ สอบสวนและมีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิด หรือมีคำสั่งลงโทษ หรือมีคำสั่งให้ออกจากราชการเพราะมี

มลทินหรือมัวหมอง จึงให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณาการเลื่อนชั้นค่าจ้างตามข้อ ๓๓ (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี

ข้อ ๓๕ ในกรณีจำเป็นกระทรวงการคลังอาจเรียกให้ส่วนราชการส่งหลักฐานหรือ คำชี้แจงประกอบสำเนาคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศก็ได้ และถ้าปรากฏว่ามีการ เลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ผู้ซึ่งไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้น ค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ กระทรวงการคลังจะไม่อนุมัติให้เลื่อนชั้นค่าจ้างสำหรับลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศรายนั้นๆ ก็ได้

ทั้งนี้ ให้เลื่อนชั้นค่าจ้างตามชั้นค่าจ้างที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด และไม่รวมถึงกรณีการ เลื่อนชั้นค่าจ้าง เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

ข้อ ๓๖ การเลื่อนชั้นค่าจ้างประจำปีเกินกว่า ๑ ชั้น ให้ใช้โควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวน ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศทั้งหมด ณ วันที่ ๑ กันยายน ของปีงบประมาณนั้นๆ และถ้ามีเศษ ถึงครึ่ง ให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทิ้ง แต่ถ้าปัดเศษทิ้งแล้ว จะไม่มีผู้ได้รับการเลื่อนชั้น ค่าจ้างประจำปีเกินกว่า ๑ ชั้น เลยแม้แต่คนเดียว ก็ให้เลื่อนได้ ๑ คน ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามผลการ ประเมินการเลื่อนชั้นค่าจ้างในรอบการประเมินนั้นๆ

ข้อ ๓๗ การลา และการได้รับค่าจ้างระหว่างลา ในรอบปีงบประมาณหนึ่ง ให้ลูกจ้าง ชั่วคราวในต่างประเทศมีสิทธิลาหยุดราชการ โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา ดังนี้

(๑) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมีสิทธิลากิจส่วนตัว โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลา ไม่เกิน ๔๕ วันทำการ แต่ในปีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

(๒) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลา ไม่เกิน ๖๐ วันทำการ แต่ถ้าหัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลางหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเห็นสมควร จะให้ลาต่อไปอีกก็ได้ แต่ต้องไม่เกิน ๖๐ วันทำการ

(๓) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมีสิทธิลาเนื่องจากการคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้าง อัตราปกติระหว่างลาไม่เกิน ๙๐ วัน และหากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีกให้มีสิทธิลากิจ ส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้อีกไม่เกิน ๓๐ วันทำการ และให้นับรวมอยู่ในวันลากิจส่วนตัว ๔๕ วันทำการด้วย

(๔) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ซึ่งลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ แต่ถ้าเป็นการลา เมื่อพ้น ๓๐ วันนับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ไม่ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลา เว้นแต่ หัวหน้าส่วนราชการ ในส่วนกลางหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเห็นสมควรจะให้อำนาจค่าจ้างระหว่างลานั้นก็ได้ แต่ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

(๕) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี ในปีหนึ่งได้ ๑๐ วันทำการ เว้นแต่ในปีที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการยังไม่ถึง ๖ เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนในปีนั้น และให้มีสิทธิ สะสมวันลาพักผ่อน รวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบัน ได้ไม่เกิน ๒๐ วันทำการ สำหรับผู้ที่ได้รับ

ราชการติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี ให้มีสิทธินำวันลาพักผ่อนสะสม รวมกับวันลาพักผ่อน ในปีปัจจุบันได้ไม่เกิน ๓๐ วันทำการ

(๖) ตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดยังไม่เคยอุปสมบท ในพระพุทธศาสนา หรือเคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนาโดยการอุปสมบทนั้นมีมติคณะรัฐมนตรี กำหนดไม่ให้ถือเป็นวันลาของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ หรือยังไม่เคยประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ แล้วแต่กรณี โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน ทั้งนี้ ต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน

(๗) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ซึ่งได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อไปเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือที่จำเป็นต่อการ ประกอบอาชีพ แล้วแต่กรณี ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ตามระยะเวลาที่กำหนดในหลักสูตร แต่ไม่เกิน ๑๒ เดือน

(๘) การลาครึ่งวันในตอนเช้าหรือตอนบ่ายของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้นับเป็น การลาครึ่งวันตามประเภทการลานั้น ๆ

(๙) การนับวันลาของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ การควบคุมวันลา และผู้มีอำนาจ อนุญาตการลาแต่ละครั้ง ให้นำระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับ ข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

(๑๐) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือหนีราชการ ห้ามมิให้จ่ายค่าจ้างสำหรับวันที่ละทิ้งหน้าที่ราชการหรือหนีราชการดังกล่าว

เว้นแต่ กรณีที่ประเทศใดมีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ให้ขอทำความตกลง กับกระทรวงการคลังเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ ๓๘ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศออกจากราชการ เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) พ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมีอายุครบ ๖๐ ปี

(๓) ลาออกจากราชการ และได้รับอนุญาตให้ลาออก โดยต้องยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าก่อนวันที่จะขอลาออกจากราชการไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ในกรณี มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ ผู้บังคับบัญชาจะอนุญาตให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นยื่นหนังสือ ขอลาออกจากราชการล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วันก็ได้

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย พิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์ แก่ราชการ จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกิน ๙๐ วันนับตั้งแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ และเมื่อครบ กำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้ว ให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายไม่ได้อนุญาตให้ลาออกตามวรรคหนึ่ง และ ไม่ได้ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกตามวรรคสอง ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันขอลาออก

(๔) กรณีลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศเจ็บป่วย ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้ โดยสม่ำเสมอ ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเห็นสมควรให้ออกจากราชการ ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

(๕) เมื่อทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสั่งให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ดำรงตำแหน่งนั้นออกจากราชการได้

(๖) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาจตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศก็ได้ แล้วเสนอความเห็น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

(๗) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่า หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือมีพฤติการณ์ไม่น่าไว้วางใจ หากปฏิบัติงานต่อไปอาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเห็นว่ากรณีมีมูล ถ้าให้ผู้นั้นปฏิบัติราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนนี้จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย เมื่อได้มีการสอบสวนแล้ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาเห็นว่า สมควรให้ออกจากราชการ ก็สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

ในกรณีที่เป็นกรณีที่ปรากฏชัดแจ้ง จะดำเนินการตามวรรคหนึ่ง โดยไม่สอบสวนก็ได้

(๘) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดมีกรณีถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า กรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะลงโทษได้ตามข้อ ๒๔ วรรคหนึ่ง แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนนั้น ซึ่งถ้าให้ปฏิบัติราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

(๙) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาล หรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการก็ได้

(๑๐) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา ตาม (๖) (๗) (๘) ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๒ โดยอนุโลม

การลาออก การให้ออก หรือการเกษียณอายุของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้ออกเป็นคำสั่ง โดยหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย วิธีการออกคำสั่งดังกล่าว ให้เป็นไปตามรูปแบบคำสั่ง (แบบ ๙ – แบบ ๑๐)

ข้อ ๓๙ กรณีที่มีความจำเป็นอันแท้จริงไม่อาจหาจ้างบุคคลอื่นเข้าปฏิบัติงานแทนได้ หรือมีกฎหมายท้องถิ่นของประเทศนั้นกำหนดการจ้างบุคคลที่มีอายุเกิน ๖๐ ปี และเพื่อประโยชน์ของส่วนราชการในการจ้างผู้ที่มีอายุเกิน ๖๐ ปี ให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย โดยมีหลักเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

(๑) กรณีที่ส่วนราชการมีความจำเป็นต้องจ้างบุคคลที่มีอายุเกิน ๖๐ ปี จะพิจารณาจ่ายเป็นค่าตอบแทนโดยให้เบิกจ่ายจากงบดำเนินงาน รายการค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ ซึ่งไม่สามารถนับเวลาราชการต่อเนื่องได้

(๒) กรณีที่มีกฎหมายท้องถิ่นของประเทศนั้น บังคับการจ้างบุคคลที่มีอายุเกิน ๖๐ ปี จะพิจารณาจ้างบุคคลนั้นเป็นลูกจ้างต่อได้ โดยเบิกจ่ายจากงบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราว และสามารถนับเวลาราชการต่อเนื่องได้

ข้อ ๔๐ การอุทธรณ์ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์สำหรับตนเองเท่านั้น ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง โดยต้องทำเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อ และที่อยู่ของผู้อุทธรณ์

การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้อยู่ในดุลพินิจของส่วนราชการที่จะพิจารณาตามความเหมาะสมและเป็นธรรม

ข้อ ๔๑ การร้องทุกข์ มีหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(๑) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง

(๒) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้ร้องทุกข์ ดังนี้

(๒.๑) ให้แสดงความประสงค์ที่จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา ให้ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและรับฟัง หรือสอบถามเกี่ยวกับปัญหา เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และเป็นการแก้ปัญหที่เกิดขึ้นในขั้นต้น หรือ

(๒.๒) ให้ทำเป็นหนังสือร้องทุกข์ โดยต้องลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์สำหรับตนเองเท่านั้น รวมทั้งสาระสำคัญของเรื่องร้องทุกข์ที่เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่และปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้อง จนทำให้เกิดความคับข้องใจ

การร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้อยู่ในดุลพินิจของส่วนราชการที่จะพิจารณาตามความเหมาะสมและเป็นธรรม

ข้อ ๔๒ การจ่ายเงินรางวัลตามประเพณีท้องถิ่น หรือเงินที่เรียกชื่ออย่างอื่น เช่น เงินโบนัส เงินตรุษ ฯลฯ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้สำนักงานในต่างประเทศ ทำเรื่องผ่านสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุลใหญ่ หรือคณะผู้แทนถาวรไทย ของประเทศที่มีสำนักงานแห่งนั้นตั้งอยู่ และให้สถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุลใหญ่ หรือคณะผู้แทนถาวรไทยทำเรื่องถึงกระทรวงการต่างประเทศ เพื่อขออนุมัติกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ เพื่อให้การจ่ายเงินดังกล่าวเป็นมาตรฐานเดียวกัน และให้มีผลรวมถึงทุกส่วนราชการไทยที่อยู่ในประเทศนั้นด้วย

(๒) การดำเนินการตาม (๑) ให้สำนักงานในต่างประเทศส่งสำเนาเรื่องคำขอดังกล่าว ให้ส่วนราชการต้นสังกัดและกรมบัญชีกลางทราบ เพื่อจะได้ติดต่อประสานงานกับกระทรวงการต่างประเทศต่อไป

(๓) ให้จ่ายเฉพาะลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ปฏิบัติงานอยู่ในวันถึงกำหนดให้จ่ายเงินรางวัลตามประเพณีท้องถิ่น หรือเงินที่เรียกชื่ออย่างอื่น เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันคริสต์มาส หรือวันตรุษของแต่ละประเทศ ฯลฯ เท่านั้น ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ออกจากราชการก่อนวันที่จะถึงกำหนดจ่ายเงิน ไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงิน เว้นแต่ มีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดให้จ่ายเงินดังกล่าว

(๔) กรณีที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้ปฏิบัติงานอยู่ในวันถึงกำหนดจ่ายเงิน แต่มีเวลาปฏิบัติงานไม่ครบปี การจ่ายเงินดังกล่าว ให้คำนวณจ่ายลดลงตามส่วน

ข้อ ๔๓ การจ่ายเงินอื่นๆ เช่น เงินค่าล่วงเวลา เงินค่าเครื่องแต่งกาย เงินค่าทำประกันสุขภาพ ฯลฯ ให้ดำเนินการตามข้อ ๔๒ (๑) (๒) ทั้งนี้ การขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังต้องเป็นไปตามที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนดในเรื่องดังกล่าวไว้

ข้อ ๔๔ การจัดทำประกันสังคม และผลประโยชน์จากการประกันสังคม ในรูปแบบบำเหน็จ หรือเงินที่มีลักษณะเดียวกัน เช่น เงินทดแทน เงินชดเชย มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ประเทศใดมีกฎหมายประกันสังคม บังคับให้หน่วยงานในต่างประเทศที่อยู่ในฐานะนายจ้างต้องจัดทำประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้ส่วนราชการจัดทำประกันสังคมแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศจะได้รับจากการออกจางานตามที่กฎหมายประกันสังคมกำหนดไว้ และเมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้รับผลประโยชน์จากการประกันสังคมดังกล่าวแล้ว เพื่อมิให้เป็นการจ่ายเงินซ้ำซ้อน กระทรวงการคลังจะไม่พิจารณาจ่ายเงินในลักษณะเดียวกันในการออกจางานแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศทุกกรณี

เว้นแต่ มีกฎหมายท้องถิ่นบังคับโดยเคร่งครัดให้ส่วนราชการในฐานะนายจ้างต้องจ่ายเงินในลักษณะเดียวกันนี้อีกจำนวนหนึ่ง ก็ให้จ่ายได้เฉพาะกรณีที่ลูกจ้างโดยไม่มีคามผิด โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

(๒) ประเทศใดมีกฎหมายประกันสังคม แต่ไม่บังคับให้หน่วยงานในต่างประเทศที่อยู่ในฐานะนายจ้างต้องจัดทำประกันสังคม และมีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดให้จ่ายบำเหน็จในการออกจางานแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้ส่วนราชการพิจารณาว่าจะเลือกทำประกันสังคมเพื่อให้ลูกจ้าง

ชั่วคราวในต่างประเทศได้รับผลประโยชน์ในการออกจางานจากประกันสังคม หรือจะไม่เลือกทำประกันสังคม แต่พิจารณาจ่ายบำเหน็จในการออกจางานให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศตามกฎหมายท้องถิ่นแทนก็ได้ ให้พิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยถือหลักประหยัดและคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศทุกรายในหน่วยงานนั้น โดยกรณีเลือกทำประกันสังคมให้ดำเนินการตาม (๑) และกรณีไม่เลือกทำประกันสังคมให้ดำเนินการตาม (๓)

อนึ่ง สำหรับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศรายเดิมที่เข้าระบบประกันสังคมอยู่ก่อนแล้ว มีสิทธิที่จะอยู่ในระบบประกันสังคมต่อไป หรือจะเลือกตามแนวทางที่เป็นมาตรฐานสำหรับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศรายใหม่ของหน่วยงาน ภายหลังที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับแล้วก็ได้ หากลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศรายใดที่อยู่ในระบบประกันสังคมดังกล่าวแล้ว แต่เปลี่ยนมาเลือกแนวทางการจ่ายบำเหน็จตามกฎหมายท้องถิ่น เพื่อมิให้มีการจ่ายเงินซ้ำซ้อน กระทรวงการคลังจะงดการจ่ายเงินประกันสังคมในส่วนของนายจ้าง และให้ส่วนราชการส่งรายละเอียดการเลือกของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศแต่ละรายให้กรมบัญชีกลางทราบ

(๓) ประเทศใดไม่มีกฎหมายประกันสังคม หรือกฎหมายประกันสังคมไม่ครอบคลุมถึงสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้รับจากการออกจางาน แต่มีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดให้จ่ายบำเหน็จในการออกจางานกรณีต่างๆ แก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาจ่ายบำเหน็จแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้ตามที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนดไว้ โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ ให้ถือหลักประหยัดและคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

(๔) ประเทศใดไม่มีกฎหมายประกันสังคม หรือกฎหมายประกันสังคมไม่ครอบคลุมถึงสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้รับจากการออกจางาน และไม่มีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดให้มีการจ่ายบำเหน็จ ในกรณีลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศออกจางาน แต่เพื่อความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ได้ปฏิบัติงานมานาน ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย พิจารณาจ่ายเป็นเงินทดแทน แก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศในกรณีต่าง ๆ โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง ซึ่งมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๔.๑) กรณีทางราชการยุบตำแหน่ง หรือเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด หรือเกษียณอายุ และเป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ ปีบริบูรณ์ ให้จ่ายเป็นเงินทดแทน เท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย คูณด้วยจำนวนเดือนที่ทำงาน หารด้วย ๑๒ เศษของเดือน ถ้าถึง ๑๕ วัน ให้นับเป็น ๑ เดือน ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน ๑๐ เท่า ของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(๔.๒) กรณีลาออกจากราชการ

(๔.๒.๑) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ปฏิบัติงานติดต่อกันมาตั้งแต่ ๕ ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๖ ปี ให้จ่ายเป็นเงินทดแทน ๕ เท่า ของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(๔.๒.๒) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ปฏิบัติงานติดต่อกันมาตั้งแต่ ๖ ปีขึ้นไป ให้จ่ายเป็นเงินทดแทน เท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย คูณด้วยจำนวนเดือนที่ทำงาน

หารด้วย ๑๒ เศษของเดือน ถ้าถึง ๑๕ วัน ให้นับเป็น ๑ เดือน ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน ๑๐ เท่า ของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(๕) ประเทศใดมีกฎหมายบังคับในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศตามสัญญาจ้างของแต่ละประเทศ และเป็นสัญญาจ้างที่ได้รับความตกลงจากกระทรวงการคลังแล้ว หากในสัญญาจ้างดังกล่าวกำหนดให้มีการจ่ายบำเหน็จ หรือเงินที่มีลักษณะเดียวกัน แก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ในกรณีออกจากราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาจ่ายเงินดังกล่าวได้ตามเงื่อนไขในสัญญาจ้าง โดยไม่ต้องขออนุมัติกระทรวงการคลัง

(๖) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศจะไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จ หรือเงินที่มีลักษณะเดียวกัน ตาม (๑) – (๕) หากลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศดังกล่าวกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ

(๗) ให้ส่วนราชการพิจารณาจ่ายบำเหน็จ หรือเงินที่มีลักษณะเดียวกัน ตาม (๑) – (๕) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศเกษียณอายุครบ ๖๐ ปี

ข้อ ๔๕ กรณีการจ่ายเงินตามข้อ ๔๔ โดยไม่ต้องขออนุมัติกระทรวงการคลังนั้น หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายต้องพิจารณากฎหมายประกันสังคม และกฎหมายท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด รอบคอบ คำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการ และถือหลักประหยัด โดยปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกส่วนราชการที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในต่างประเทศ

ข้อ ๔๖ ให้จ่ายเงินจำนวนหนึ่ง เรียกว่า “เงินช่วยเหลือพิเศษ” เป็นจำนวน ๓ เท่า ของค่าจ้างอัตราปกติในเดือนที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศถึงแก่ความตาย

หากลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศรายใดถึงแก่ความตายในระหว่างขาดราชการ จะไม่มีการจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษ

ข้อ ๔๗ เงินช่วยเหลือพิเศษตามข้อ ๔๖ ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ถึงแก่ความตายได้แสดงเจตนาระบุไว้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อส่วนราชการเจ้าสังกัด ตามแบบที่กรมบัญชีกลางกำหนด (แบบ ๑๑ – แบบ ๑๒)

ถ้าลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศถึงแก่ความตายโดยไม่ได้แสดงเจตนาไว้ตามวรรคหนึ่ง หรือบุคคลที่ได้แสดงเจตนาไว้ได้ถึงแก่ความตายไปก่อนลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ หรือถึงแก่ความตายไปก่อนที่จะมีการจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษ ให้จ่ายให้แก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้

(๑) คู่สมรส

(๒) บุตร

(๓) บิดา – มารดา

หากปรากฏว่าบุคคลในลำดับก่อนตามวรรคสอง มีชีวิตอยู่ บุคคลในลำดับถัดไปไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษ

และหากผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษตามวรรคสอง ในลำดับเดียวกันมีหลายคน ให้จ่ายให้แก่ผู้ซึ่งบุคคลในลำดับนั้นมอบหมายเป็นหนังสือ หรือบุคคลที่เป็นผู้จัดการงานศพ

การขอรับเงินช่วยเหลือ ต้องยื่นขอรับภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ซึ่งมีสิทธิรับค่าจ้างถึงแก่ความตาย เว้นแต่ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นเป็นผู้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ระยะเวลา ๑ ปี ให้นับตั้งแต่วันที่การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษสิ้นสุดลงแล้ว

ในกรณีที่ทางราชการมีความจำเป็นต้องเข้าจัดการศพลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ที่ถึงแก่ความตาย เพราะไม่มีผู้ใดเข้าจัดการในเวลาอันสมควร ให้ทางราชการหักค่าใช้จ่ายจากเงินช่วยเหลือได้เท่าที่จ่ายจริง และมอบส่วนที่เหลือ (ถ้ามี) ให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับ

ข้อ ๔๘ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัย หรือกรณีที่เหมาะสมให้ออกจากราชการอยู่ก่อนวันที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามระเบียบที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ส่วนการสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการเพื่อลงโทษหรือให้ออกจากราชการ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์นี้ เว้นแต่

(๑) กรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในขณะนั้นไปแล้วก่อนวันที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ และยังไม่เสร็จ ให้สอบสวนตามระเบียบนั้นต่อไปจนกว่าจะเสร็จ

(๒) กรณีที่ได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเสร็จไปแล้วก่อนวันที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ ให้การสอบสวนหรือพิจารณานั้นเป็นอันใช้ได้

ข้อ ๔๙ กรณีที่กระทรวงการคลังได้มอบอำนาจให้ส่วนราชการในเรื่องใดตามข้อ ๓๙ และข้อ ๔๒ - ๔๔ เมื่อดำเนินการแล้ว ให้ส่วนราชการส่งสำเนาให้กรมบัญชีกลางทราบ

ข้อ ๕๐ ส่วนราชการใดมีความจำเป็นไม่อาจปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัตินี้ ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังเป็นกรณี ๆ ไป และกรณีที่กระทรวงการคลังได้ให้ความตกลงกับส่วนราชการในเรื่องใดไว้แล้ว ก็ให้มีผลในทางปฏิบัติต่อไป

คำสั่งบรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

คำสั่งกระทรวง/กรม

ที่ /

เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (โดยได้รับมอบหมายจาก ตามหนังสือ/คำสั่ง.....) ให้บรรจุ (นาย/นาง/นางสาว) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (วุฒิ/ความชำนาญ) ซึ่งเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่ง..... ตามประกาศของกระทรวง/กรม..... ลงวันที่..... เป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ตำแหน่ง..... สังกัด ตำแหน่งเลขที่ อัตราค่าจ้างเดือนละ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

หมายเหตุ ๑. นาย/นาง/นางสาว เกิดวันที่.....

อายุครบหกสิบปีวันที่ เกษียณอายุวันที่

๒. ตามสัญญาจ้างเลขที่ (ถ้ามี).....

๓. อัตราค่าจ้างที่บรรจุเป็นไปตามสำนักงาน ก.พ. กำหนด

๔. ข้าพเจ้า ตำแหน่ง

รับทราบ และจะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ บัญคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราว ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(.....)

วันที่/...../.....

คำสั่งบรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

คำสั่งกระทรวง/กรม

ที่ /

เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (โดยได้รับมอบหมายจาก ตามหนังสือ/คำสั่ง.....)

ให้ผู้ซึ่งเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ เป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามบัญชีรายละเอียดแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

คำอธิบาย

ใช้ในกรณีที่บรรจุลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมากกว่า ๑ ราย หากเป็นการบรรจุจำนวนน้อยราย จะใช้แบบ ๑ โดยไม่ใช้บัญชีรายละเอียดแนบท้ายก็ได้

บัญชีรายละเอียดการบรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ แบบท้ายคำสั่งกระทรวง/กรม ที่ /..... ลงวันที่

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (วุฒิ/ความชำนาญ)	ตำแหน่ง/สังกัด	ตำแหน่งเลขที่	อัตราค่าจ้างเดือนละ	หมายเหตุ
						เกิดวันที่ อายุครบหกสิบปีที่..... เกษียณอายุวันที่ จ้างตามสัญญาเลขที่ (ถ้ามี) ข้าพเจ้า ตำแหน่ง รับทราบและจะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ ที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงชื่อ (.....) วันที่ / /

คำสั่งบรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
กรณีที่ต้องขอตกลงกับกระทรวงการคลังก่อน

คำสั่งกระทรวง/กรม

เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
กรณีจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (โดยได้รับมอบหมายจาก ตามหนังสือ/คำสั่ง.....)
และกระทรวงการคลังได้อนุมัติแล้ว ตามหนังสือ ที่ กค / ลงวันที่
ให้บรรจุ (นาย/นาง/นางสาว) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
(วุฒิ/ความชำนาญ) ซึ่งเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่ง.....
ตามประกาศของกระทรวง/กรม ลงวันที่ เป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
ตำแหน่ง สังกัด ตำแหน่งเลขที่
อัตราค่าจ้างเดือนละ สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ขึ้น

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่.....เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

หมายเหตุ ๑. นาย/นาง/นางสาว เกิดวันที่.....

อายุครบหกสิบปีวันที่ เกษียณอายุวันที่

๒. ตามสัญญาจ้างเลขที่ (ถ้ามี).....

๓. ข้าพเจ้า ตำแหน่ง

รับทราบ และจะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ
งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราว ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(.....)

วันที่/...../.....

คำสั่งบรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
กรณีที่ต้องขอตกลงกับกระทรวงการคลังก่อน

คำสั่งกระทรวง/กรม
เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
กรณีผู้มีอายุเกิน ๖๐ ปี

อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (โดยได้รับมอบหมายจาก ตามหนังสือ/คำสั่ง.....)
และกระทรวงการคลังได้อนุมัติแล้ว ตามหนังสือ ที่ กค/..... ลงวันที่
ให้บรรจุ (นาย/นาง/นางสาว) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
(วุฒิ/ความชำนาญ) ซึ่งได้อนุมัติให้ต่ออายุการจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
ตำแหน่ง สังกัด ตำแหน่งเลขที่
อัตราค่าจ้างเดือนละ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่..... ถึงวันที่

สั่ง ณ วันที่
(ลงชื่อ)
(.....)
(ตำแหน่ง)

หมายเหตุ ๑. นาย/นาง/นางสาว เกิดวันที่
อายุครบหกสิบปีวันที่ เกษียณอายุวันที่
๒. ตามสัญญาจ้างเลขที่ (ถ้ามี).....
๓. ข้าพเจ้า ตำแหน่ง
รับทราบ และจะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ
งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราว ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)
(.....)
วันที่/...../.....

คำอธิบาย

๑. (โดยได้รับมอบหมายจาก) ใช้ในกรณีปลัดกระทรวง อธิบดี หรือตำแหน่งเทียบเท่าได้รับมอบอำนาจการสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งการมอบอำนาจนี้ จะต้องทำเป็นหนังสือ หรือคำสั่งโดยให้ระบุเลขที่หนังสือหรือคำสั่ง แล้วแต่กรณี หากไม่มีการมอบอำนาจ ก็ไม่ต้องใช้ข้อความนี้

๒. “และกระทรวงการคลังได้อนุมัติแล้ว ตามหนังสือที่ กค”
ให้อ้างหนังสือกระทรวงการคลัง ซึ่งได้อนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งแล้ว (ในกรณีที่ต้องขออนุมัติกระทรวงการคลัง)

๓. “วุฒิ/ความชำนาญ” ใช้สำหรับระบุคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ขอบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งแยกเป็น ๒ กรณี คือ

๓.๑ วุฒิ ให้ระบุว่า “วุฒิปริญญาฯ/ประกาศนียบัตรฯ
ทาง/สาขา.....”

๓.๒ ความชำนาญ ให้ระบุความชำนาญงานตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

คำสั่งกระทรวง/กรม
ที่ /.....

เรื่อง ลงโทษภาคทัณฑ์ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

ด้วย นาย/นาง/นางสาว ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
ตำแหน่ง สังกัด
ตำแหน่งเลขที่ อัตราค่าจ้างเดือนละ ได้กระทำผิดวินัยในกรณี
.....
.....

เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐาน
ข้อ ของหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร
รายการค่าจ้างชั่วคราว ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ซึ่งได้รับมอบอำนาจจาก ตามหนังสือ/คำสั่ง.....)
จึงให้ลงโทษภาคทัณฑ์ นาย/นาง/นางสาว

อนึ่ง การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษนี้ ให้อุทธรณ์ต่อ (ผู้พิจารณาอุทธรณ์) ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่
(ลงชื่อ)
(.....)
(ตำแหน่ง)

คำสั่งลงโทษตัดค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

คำสั่งกระทรวง/กรม
ที่ /.....

เรื่อง ลงโทษตัดค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

ด้วย นาย/นาง/นางสาว ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
ตำแหน่ง สังกัด
ตำแหน่งเลขที่ อัตราค่าจ้างเดือนละ ได้กระทำผิดวินัยในกรณี
.....
.....

เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐาน
ข้อ ของหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร
รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ สมควรได้รับโทษ
ตัดค่าจ้าง% เป็นเวลา เดือน

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ซึ่งได้รับมอบอำนาจจาก ตามหนังสือ/คำสั่ง.....)
จึงให้ลงโทษตัดค่าจ้าง นาย/นาง/นางสาว
.....% เป็นเวลา เดือน

อนึ่ง การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษนี้ ให้อุทธรณ์ต่อ (ผู้พิจารณาอุทธรณ์) ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง
ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่
(ลงชื่อ)
(.....)
(ตำแหน่ง)

คำสั่งลงโทษลดชั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

คำสั่งกระทรวง/กรม

ที่ /.....

เรื่อง ลงโทษลดชั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

ด้วย นาย/นาง/นางสาว ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
ตำแหน่ง สังกัด
ตำแหน่งเลขที่ อัตราค่าจ้างเดือนละ ได้กระทำความผิดวินัยในกรณี
.....
.....

เป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐาน
ข้อ ของหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร
รายการค่าจ้างชั่วคราว ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ สมควรได้รับโทษ
ลดชั้นค่าจ้าง ชั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ซึ่งได้รับมอบอำนาจจาก ตามหนังสือ/คำสั่ง.....)
จึงให้ลงโทษลดชั้นค่าจ้าง นาย/นาง/นางสาว
..... ชั้น โดยให้รับค่าจ้างในชั้น

อนึ่ง การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษนี้ ให้อุทธรณ์ต่อ (ผู้พิจารณาอุทธรณ์) ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง
ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่
(ลงชื่อ)
(.....)
(ตำแหน่ง)

คำสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

คำสั่งกระทรวง/กรม
ที่ /.....
เรื่อง ลงโทษ ปลดออก/ไล่ออก ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

ด้วย นาย/นาง/นางสาว ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
ตำแหน่ง สังกัด
ตำแหน่งเลขที่ อัตราค่าจ้างเดือนละ ได้กระทำผิดวินัยในกรณี
.....
.....

เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐาน
ข้อ ของหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร
รายการค่าจ้างชั่วคราว ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ซึ่งได้รับมอบอำนาจจาก ตามหนังสือ/คำสั่ง.....)
จึงให้ลงโทษ (ปลดออก/ไล่ออก) นาย/นาง/นางสาว
ออกจากราชการ

อนึ่ง การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษนี้ ให้อุทธรณ์ต่อ (ผู้พิจารณาอุทธรณ์) ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง
ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่
(ลงชื่อ)
(.....)
(ตำแหน่ง)

คำสั่งอนุญาตให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศลาออกจากราชการ

คำสั่งกระทรวง/กรม

ที่ /

เรื่อง อนุญาตให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศลาออกจากราชการ

ด้วย นาย/นาง/นางสาว ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
ตำแหน่ง สังกัด
ตำแหน่งเลขที่ อัตราค่าจ้างเดือนละ ได้ยื่นใบลาออกจากราชการ
เพื่อ ตั้งแต่วันที่

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ
พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ซึ่งได้รับมอบหมายจาก
ตามหนังสือ/คำสั่ง) จึงอนุญาตให้ นาย/นาง/นางสาว
ลาออกจากราชการได้ตามความประสงค์

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่
(ลงชื่อ)
(.....)
(ตำแหน่ง)

คำสั่งให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศออกจากราชการ

คำสั่งกระทรวง/กรม

ที่ /

เรื่อง ให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศออกจากราชการ

ด้วย นาย/นาง/นางสาว ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
ตำแหน่ง สังกัด
ตำแหน่งเลขที่ อัตราค่าจ้างเดือนละ มีกรณีต้องออกจากงาน
เนื่องจาก (ระบุกรณีต่าง ๆ ในเรื่องการออกจากราชการตามข้อ ๓๘
ของหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้าง
ชั่วคราว ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐)

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ
พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ซึ่งได้รับมอบอำนาจจาก
ตามหนังสือ/คำสั่ง) จึงให้ นาย/นาง/นางสาว
ออกจากราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่
(ลงชื่อ)
(.....)
(ตำแหน่ง)

แบบหนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินช่วยเหลือกรณีลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศถึงแก่ความตาย

เขียนที่

วันที่

ข้าพเจ้า เป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
ตำแหน่ง สังกัด
กรม กระทรวง อัตราค่าจ้าง
เดือนละ ขอแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินช่วยเหลือโดยหนังสือฉบับนี้ว่า
ในกรณีที่ข้าพเจ้าถึงแก่ความตายในระหว่างรับราชการ และทางราชการจะต้องจ่ายเงินช่วยเหลือให้ตามระเบียบ
ว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้าพเจ้าประสงค์จะให้จ่าย
เงินช่วยเหลือแก่
ซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่บ้านเลขที่ ถนน ตำบล/แขวง
อำเภอ/เขต จังหวัด รหัสไปรษณีย์

(ลงชื่อ) ผู้แสดงเจตนา

(.....)

(ลงชื่อ) พยาน

(.....)

(ลงชื่อ) พยาน

(.....)

ได้บันทึกไว้ในสมุด/แฟ้มประวัติแล้ว

(ลงชื่อ) เจ้าหน้าที่ทะเบียนประวัติ

(.....)

(ตำแหน่ง)

วันที่

บันทึกการเปลี่ยนแปลง

ข้าพเจ้าขอยกเลิกหนังสือแสดงเจตนารับตัวผู้รับเงินช่วยเหลือฉบับนี้ โดยได้แสดงเจตนาใหม่
ตามหนังสือแสดงเจตนา ลงวันที่ ซึ่งได้แสดงเจตนาให้
..... เป็นผู้มีสิทธิรับเงินช่วยเหลือเมื่อข้าพเจ้าถึงแก่ความตายระหว่างรับราชการ

(ลงชื่อ) ผู้แสดงเจตนา
(.....)
วันที่

ได้บันทึกไว้ในสมุด/แฟ้มประวัติแล้ว

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

หมายเหตุ

๑. ให้มอบหนังสือแสดงเจตนารับตัวผู้รับเงินช่วยเหลือไว้ ณ ส่วนราชการที่ตนสังกัด เพื่อเก็บไว้ใน
สมุดประวัติ หรือแฟ้มประวัติ เมื่อมีการโอนย้ายก็ให้ส่งหนังสือดังกล่าวตามไปด้วย และให้มีการบันทึกการแสดง
เจตนาไว้ในสมุดประวัติ หรือแฟ้มประวัติด้วย

๒. ให้ระบุชื่อผู้รับเงินช่วยเหลือแต่เพียงรายเดียว หากจะเปลี่ยนแปลงตัวผู้รับเงินช่วยเหลือ
ในภายหลัง ให้ทำหนังสือแสดงเจตนารับตัวผู้รับเงินช่วยเหลือฉบับใหม่แทนฉบับเดิม ตามแบบที่กรมบัญชีกลาง
กำหนด และให้แนบฉบับเดิมไว้ด้วย

๓. การขูดลบ ตก เติม หรือการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอย่างอื่นในหนังสือแสดงเจตนารับตัวผู้รับ
เงินช่วยเหลือ ให้ลงลายมือชื่อกำกับไว้

แบบคำขอรับเงินช่วยเหลือกรณีลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศถึงแก่ความตาย

เขียนที่

วันที่

๑. ข้าพเจ้าผู้มีชื่อตามข้างท้ายคำขอรับเงินช่วยเหลือนี้ มีความประสงค์จะยื่นคำขอรับเงินช่วยเหลือต่อ (หัวหน้าส่วนราชการเจ้าสังกัดของผู้ตาย)
 เนื่องจากความตายของ ซึ่งได้ถึงแก่ความตาย
 เมื่อ ปรากฏตามหลักฐานที่ระบุในข้อ ๓ โดยเป็นผู้มีสิทธิได้รับ
 เงินช่วยเหลือในฐานะ

☐ เป็นบุคคลที่ระบุไว้ในหนังสือแสดงเจตนารับตัวผู้รับเงินช่วยเหลือ

☐ เป็นบุคคลตามหลักเกณฑ์ ฯ ข้อ ๔๗ วรรคสอง ได้แก่ (คู่สมรส/บุตร/บิดา-มารดา)
 มีจำนวนทั้งสิ้น คน

(๑) อยู่บ้านเลขที่ ถนน

ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต

จังหวัด รหัสไปรษณีย์

(๒) อยู่บ้านเลขที่ ถนน

ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต

จังหวัด รหัสไปรษณีย์

(๓) อยู่บ้านเลขที่ ถนน

ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต

จังหวัด รหัสไปรษณีย์

๒. ผู้ตาย เป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

ตำแหน่ง สังกัด

กรม กระทรวง

อัตราค่าจ้างครั้งสุดท้าย คิดเป็นเงินช่วยเหลือ (๓ เท่า)

ได้ถึงแก่ความตาย ☐ โดยเหตุปกติ เนื่องจาก (เจ็บป่วย ฯลฯ)

เมื่อ

☐ เนื่องจากสาเหตุ และมีความประสงค์ของศาลว่าเป็นบุคคลสาเหตุ

ตามคำสั่งศาล หมายเลขคดี

ลงวันที่

๓. ข้าพเจ้าได้แนบเอกสารมาเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

- ☐ หลักฐานที่แสดงว่าเป็นบุคคลผู้มีสิทธิตามหลักเกณฑ์ ฯ ข้อ ๔๗ วรรคสอง ได้แก่
- ☐ สำเนาบรรณบัตรซึ่งรับรองถูกต้อง
- ☐ สำเนาคำสั่งของศาล

๔. ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และถ้าปรากฏต่อไปว่าข้าพเจ้าเป็นผู้ไม่มีสิทธิแต่อย่างใดตามระเบียบ ข้าพเจ้ายินยอมคืนเงินช่วยเหลือที่ได้รับไปโดยไม่มีสิทธิ ตลอดจนชดใช้ค่าเสียหายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งสิ้น แก่ทางราชการภายใน ๓๐ วัน นับจากวันที่ทางราชการแจ้งให้ข้าพเจ้าทราบตามที่อยู่ข้างต้นนี้

(ลงชื่อ) ผู้ยื่นคำขอ

(.....)

(ลงชื่อ) ผู้ยื่นคำขอ

(.....)

(ลงชื่อ) ผู้ยื่นคำขอ

(.....)

หมายเหตุ ๑. กรณีผู้มีสิทธิตามหลักเกณฑ์ ฯ ข้อ ๔๗ วรรคสอง ในลำดับเดียวกันมีหลายคน

๑.๑ ให้ระบุชื่อและที่อยู่ทุกคนในข้อ ๑ โดยชัดเจน และต้องลงลายมือชื่อของบุคคลเหล่านั้นรวมกันมาในท้ายคำขอรับเงินช่วยเหลือด้วย

๑.๒ หากมีการมอบฉันทะให้รับเงินช่วยเหลือ ให้ใช้แบบมอบฉันทะที่กระทรวงการคลังกำหนด

๒. ให้ส่วนราชการผู้เบิก ตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ ที่สามารถรับฟังได้ว่า เป็นบุคคลดังกล่าวในหลักเกณฑ์ ฯ ข้อ ๔๗ วรรคสอง เช่น สำเนาทะเบียนบ้าน หลักฐานการสมรสของคู่สมรสผู้ตาย หลักฐานการรับรองของผู้อุปการะที่เชื่อถือได้ เป็นต้น