

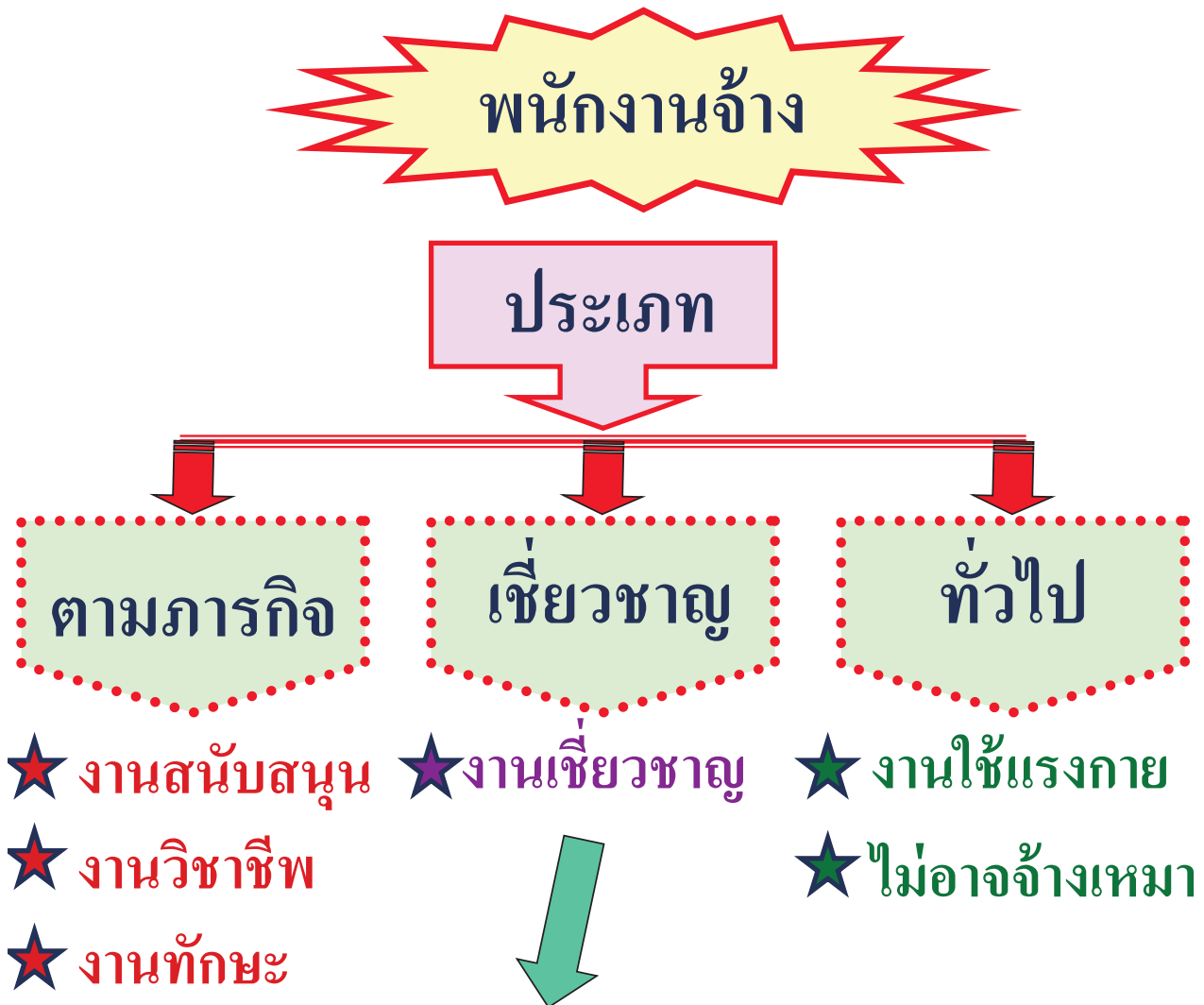


# หลักเกณฑ์

การบริหารงานบุคคล พนักงานจ้าง

ฉัตรชัย กระสานต์กุล

หลักเกณฑ์  
การบริหาร  
งานบุคคล  
พนักงานจ้าง



(๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนตั้งแต่ ๑๐๐ ล้านบาทขึ้นไป  
มีพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษได้หนึ่งคน

(๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนตั้งแต่ ๒๐๐ ล้านบาทขึ้นไป  
มีพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษได้ไม่เกินสามคน”

## คุณสมบัติพนักงานจ้าง

### คุณสมบัติทั่วไป

☀ เหมือนลูกจ้าง

☀ เว้นแต่เรื่องอายุ → 18 – 60 ปี/70 ปี



### คุณสมบัติเฉพาะ

☀ พนักงานจ้างตามภารกิจ

➔ เหมือนพนักงานส่วนท้องถิ่น

➔ มีทักษะเฉพาะบุคคล (5 ปี)

☀ พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญ

➔ เคยดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป

➔ มีประสบการณ์ในภาคเอกชนไม่น้อยกว่า 20 ปี

☀ พนักงานจ้างทั่วไป

➔ ไม่บังคับให้ต้องจำกัดคุณวุฒิ (แล้วกำหนดได้ไหม)

๕  
ขั้นตอน

การสรรหา

พนักงานจ้าง

ที่ถูกต้อง

1. ประกาศรับสมัคร ต้องปิดในที่เปิดเผย **ไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ** ก่อนกำหนดวันรับสมัคร
2. ค่าธรรมเนียมการสมัครกำหนดได้ไม่เกิน **100 บาท**
3. ระยะเวลาการรับสมัคร **ต้องกำหนดไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ**
4. วิธีการคัดเลือกสามารถดำเนินการได้ดังนี้
  - การสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ การแสดงทักษะในการปฏิบัติงาน (ใช้วิธีเดียวหรือหลายวิธี)
5. หลังประกาศรับสมัคร ให้แต่งตั้งคณะกรรมการฯ
  - ปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน
  - หัวหน้าส่วนราชการที่มีตำแหน่งสรรหา กรรมการ
  - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย กรรมการและเลขานุการ

6. เมื่อคณะกรรมการฯ สรรหาเสร็จสิ้นแล้ว ให้รายงาน  
ผลต่อนายกฯ เพื่อประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหา

7. การประกาศรายชื่อ ให้กำหนดระยะเวลาตามที่  
เห็นสมควรแต่ต้องไม่เกินกว่า 1 ปี

8. กรณีผู้ผ่านการสรรหามีจำนวนมากกว่าอัตราว่าง  
และภายหลังมีอัตราว่างในงานลักษณะเดียวกัน  
นายกฯ โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด อาจ  
พิจารณาจ้างผู้ผ่านการสรรหาจากบัญชีเดิมที่ยังไม่  
หมดอายุได้

5. กรณีจ้างพนักงานจ้างทั่วไปทดแทนตำแหน่งเดิม  
ออกคำสั่งจ้างได้เลย แต่หากเป็นพนักงานจ้างตาม  
ภารกิจต้องรอมติ ก.จว.ก่อน



การจัดทำประกาศรับสมัครสรรหา  
พนักงานจ้างเอาคุณสมบัติ  
ผู้จะได้รับการจ้างมาจากไหน

**คุณสมบัติทั่วไป**

เอามาจากมาตรฐานพนักงานจ้าง

**คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง**

ทั่วไป,ทักษะเอามาจากมาตรฐานกำหนด

ตำแหน่งลูกจ้างประจำ 

**ภารกิจคุณวุฒิเอามาจาก**

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการ



# กรณีศึกษาการตรวจสอบคุณสมบัติ การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

## คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

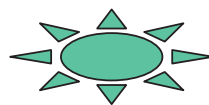
๑. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางบัญชี พาณิชยการ เลขานุการ บริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป (เฉพาะทางบริหารธุรกิจ และการจัดการทั่วไป ต้องมีการศึกษาวิชาบัญชีมาไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต) หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๒. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือเทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางบัญชี พาณิชยการ เลขานุการ การบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป (เฉพาะทางบริหารธุรกิจ และการจัดการทั่วไป ต้องมีการศึกษาวิชาบัญชีมาไม่น้อยกว่า ๙ หน่วยกิต) หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๓. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ในสาขาวิชาหรือทางบัญชี พาณิชยการ เลขานุการ การบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป (เฉพาะทางบริหารธุรกิจ และการจัดการทั่วไป ต้องมีการศึกษาวิชาบัญชีมาไม่น้อยกว่า ๑๕ หน่วยกิต) หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

นางสาว ก. จบการศึกษา  
 บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)  
 มีวิชาเกี่ยวกับบัญชี 9 หน่วยกิต  
 (ก่อนจบ ป.ตรี จบ ม.6)

ถาม... ในฐานะท่านเป็นนักทรัพยากร  
 จะรับสมัครนางสาว ก. เป็นพนักงานจ้าง  
 ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี  
 ได้หรือไม่



พนักงานจ้าง

ศูนย์เด็กเล็ก

ดูตาม ว 32

16 ก.ย.64

(แก้ไข ว 29)



การเปลี่นชื่อ  
พนักงานจ้างทั่วไป  
จากคณงานทั่วไป  
เป็นคณงาน



ถาม...การสรรหาพนักงานจ้าง  
ตำแหน่งพนักงานขับรถ  
ต้องระบุคุณสมบัติหรือไม่

**ตอบ** ไม่จำเป็น แต่หากบังเอิญ  
เปลอไประบุในประกาศรับสมัครว่า  
**- ไม่จำกัดคุณสมบัติ-**

**คนสมัครต้องมีคุณสมบัติมาสมัครใหม่**

ถาม...ประกาศรับสมัครพนักงาน  
จ้างต้องประกาศครบทุกวุฒิตาม  
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือไม่  
เช่น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ตอบ .....



ถาม...ข้อยกเว้นที่ไม่ต้องประกาศ  
ครบทุกวุฒิ ถึงแม้ว่าในแผน  
อัตรากำลังจะกำหนดวุฒิสูงสุดไว้

ตอบ .....

**หากมีเหตุผลและความจำเป็น**

**เพื่อประหยัดงบประมาณของ อปท.**

**สามารถประกาศสรรหาพนักงานจ้าง**

**ในวุฒิต่ำสุด ปวช.ได้ และผู้สมัคร**

**จะเอาวุฒิส่งกว่ามาสมัครไม่ได้**

**(เพราะมาตรฐานกำหนดว่าต้อง**

**คุณวุฒิระดับเดียวกัน ไม่เหมือน**

**ปวส. ที่กำหนดว่า..ไม่ต่ำกว่า)**



คณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์  
เลขที่รับ 1072  
วันที่ ๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๓



ศาลากลางจังหวัดสุพรรณบุรี  
เลขที่ ๐๖๔๕๘  
วันที่ 14 พ.ค. 2563

ที่ มท ๐๘๐๔.๒/๒๕๖

สำนักงาน ก.ท.  
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐  
นางงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
จังหวัดสุพรรณบุรี  
เลขที่รับ ๒๕๖๓  
วันที่ 19 พ.ค. 2563

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ทาหรือการกำหนดค่าตอบแทนในการสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ  
เรียน ประธาน ก.ท.จ.สุพรรณบุรี

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ สท ๐๐๒๓.๒/๖๔๑๖ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ตามที่จังหวัดสุพรรณบุรี ทาหรือกรณีเทศบาลในพื้นที่หลายแห่งดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด แต่กำหนดค่าตอบแทนไม่เป็นไปตามข้อ ๒๘ แห่งประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และบัญชีกำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ ก.ท. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. รับรองคุณวุฒิ หรือผู้มีทักษะประสบการณ์ โดยกำหนดค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงอัตราเดียว ทำให้การรับค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามภารกิจไม่เป็นไปตามคุณวุฒิที่นำมาสมัครเข้ารับการสรรหา กรณีดังกล่าว ในการสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจเทศบาลสามารถกำหนดค่าตอบแทนโดยกำหนดค่าตอบแทนที่ได้รับตามคุณวุฒิขั้นต่ำของตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่สรรหาเพียงอัตราเดียวได้หรือไม่ นั้น

สำนักงาน ก.ท. ขอเรียนว่า คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ มีมติมอบอำนาจให้เลขาธิการ ก.ท. หรือผู้ช่วยเลขาธิการ ก.ท. ที่เลขาธิการ ก.ท. มอบหมาย เป็นผู้พิจารณาตอบข้อหาหรือที่มีแนวทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนอยู่แล้ว หรือเคยมีการตอบข้อหาหรือในประเด็นที่เป็นลักษณะเดียวกันมาแล้ว กรณีดังกล่าวตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๒๘ "ในการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานจ้างลักษณะงานใด ให้พิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ ประสบการณ์ และผลงาน โดยคำนึงถึงงบประมาณ ของเทศบาล" โดยหากมีการรับสมัครสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งที่มีชื่อตำแหน่งเช่นเดียวกับพนักงานเทศบาลและเมื่อได้นำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจแล้ว การให้ได้รับเงินเดือนต้องได้รับตามคุณวุฒิการศึกษา โดยเป็นไปตามประกาศดังกล่าว ทั้งนี้ หากเทศบาลมีเหตุผลความจำเป็นเพื่อที่จะประหยัดงบประมาณของเทศบาล และประสงค์จะประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจในคุณวุฒิใดคุณวุฒิหนึ่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็สามารถดำเนินการได้ แต่ต้องได้รับอัตราค่าตอบแทนตามคุณวุฒิการศึกษาที่ประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรรด้วย เช่น เทศบาลประกาศสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน



-๒-

โดยประกาศรับสมัครเฉพาะผู้มีคุณวุฒิในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เทคนบาลต้องประกาศให้ผู้สมัครเข้ารับ  
การสรรหาและเลือกสรรทราบการได้รับอัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพราะผู้มีสิทธิสมัคร  
สรรหาและเลือกสรรได้จะต้องเป็นผู้มีคุณวุฒิในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่านั้น ไม่สามารถนำคุณวุฒิการศึกษา  
ที่สูงกว่ามาสมัครได้แต่อย่างใด ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นายสันติธร ชัมละมัย)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขาธิการ ก.ท.

พนักงานจ้างทั่วไปเปลี่ยน  
ตำแหน่ง เป็นพนักงานจ้าง  
ตามภารกิจต้องลาออกก่อนกี่วัน

ก. 30 วัน ข. ก่อนวันสมัคร

ค. ก่อนวันที่ ก.จว.ประชุม

ง. ก่อนวันบรรจุ

**ตอบ..**

การต่อสัญญาจ้าง  
พนักงานจ้าง  
ช่วงคาบเกี่ยว  
ปีงบประมาณ  
ทำอย่างไรและ  
เขาจะได้รับ  
ค่าตอบแทนใหม่

## ป.พ.พ. มาตรา 581

ถ้าระยะเวลาที่ได้ตกลงว่าจ้างกัน  
นั้นสุดสิ้นลงแล้วลูกจ้างยังคง  
ทำงานอยู่ต่อไปอีก และนายจ้าง  
รู้อยู่แต่ก็ไม่หักท้วงไซ้รื้อ ท่านให้  
สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญา  
เป็นอันได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่  
โดยความชอบอย่างเดียวกันกับ  
สัญญาเดิม

กองทุน  
เงินทดแทน  
กำหนด  
นำมาเพื่อ...

กองทุนที่จ่ายเงินทดแทน  
 ให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง  
 เพื่อให้ความคุ้มครองแก่  
 ลูกจ้างที่ประสบอันตราย  
 เจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย  
 หรือสูญหาย  
อันเนื่องมาจากการทำงาน  
ให้แก่ นายจ้าง

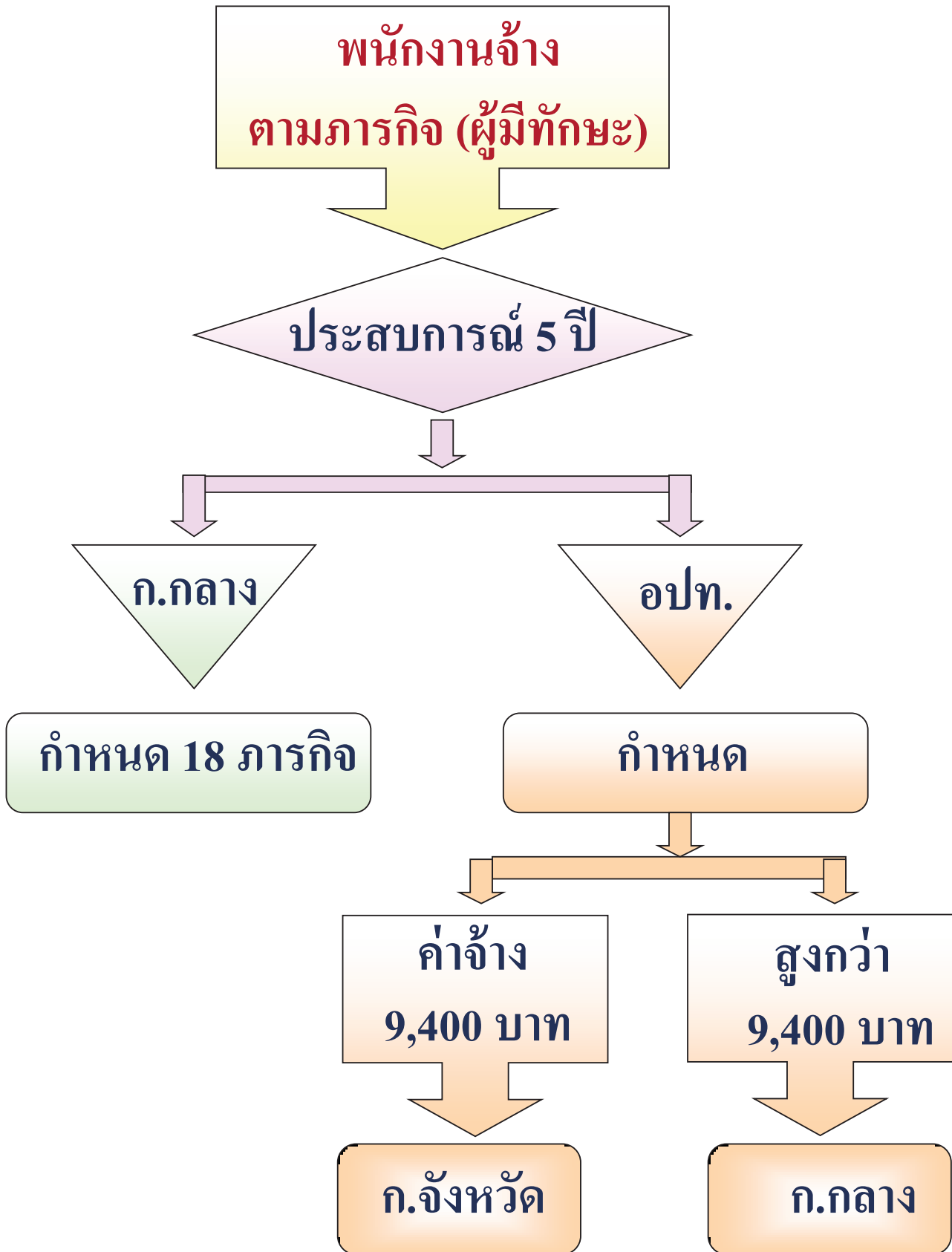
# พนักงานจ้างเหมาบริการ ใช้เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น หรือไม่

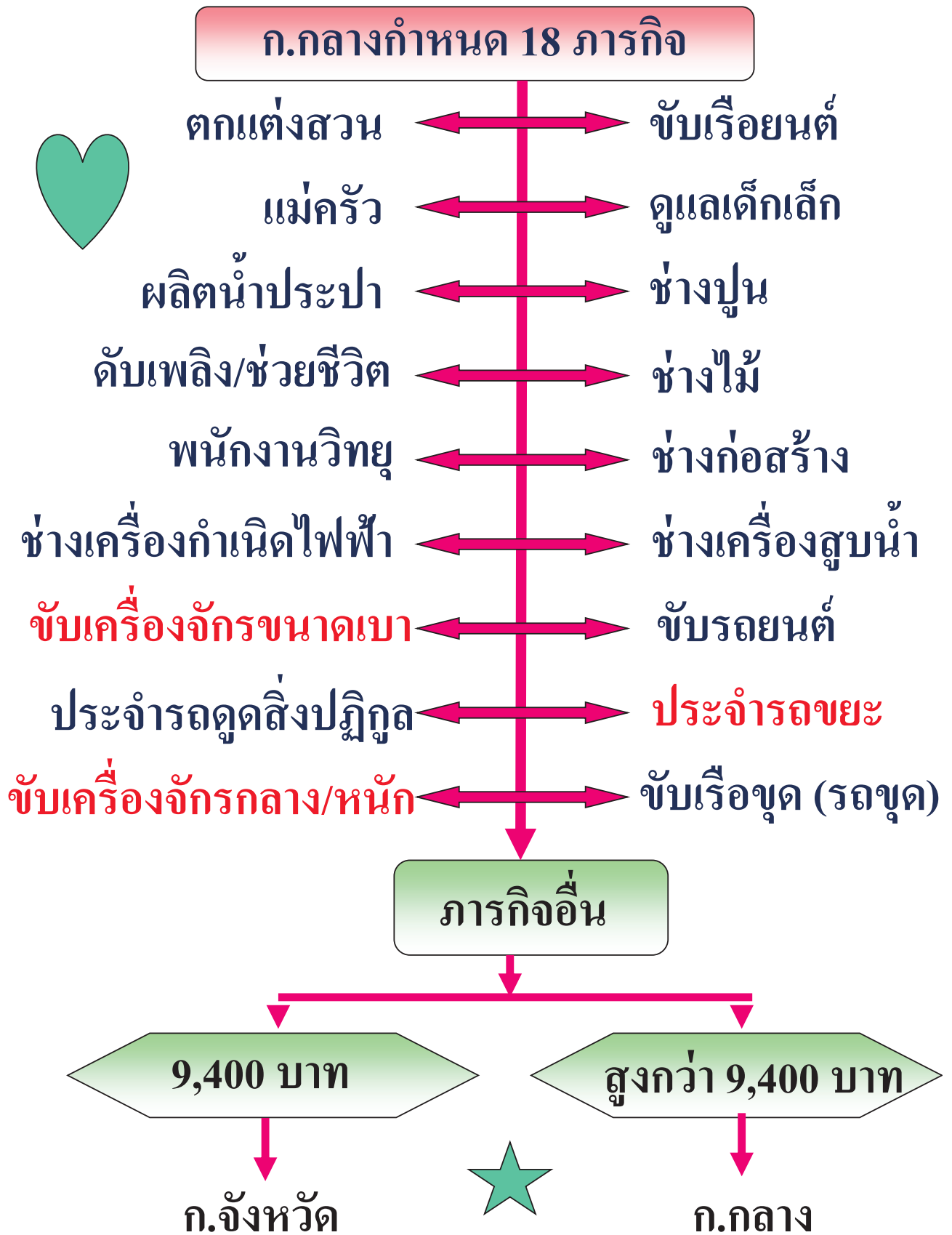
## ตอบ



ความก้าวหน้าของ  
พนักงานจ้างทั่วไป  
ที่ไม่มี  
วุฒิการศึกษา







หลัก  
และวิธีการ  
สรรหาพนักงาน  
จ้างภารกิจ (ทักษะ)

**1. พิจารณาคุณสมบัติของ  
พนักงานจ้างที่จะรับตำแหน่ง**

**2. ต้องมีตำแหน่งว่างใน  
แผนอัตรากำลัง 3 ปี ของ อปท.**

**3. ภาระค่าใช้จ่ายไม่เกิน 40%**

**4. ดำเนินการประเมิน/สรรหา**

**5. ส่ง ก.จังหวัดพิจารณา**



๑๗  
วิธีการ

ประเมิน

คำสั่งเทศบาลเมืองจะเข้

ที่ / ๒๕๕๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

.....

ด้วยเทศบาลเมืองจะเข้ มีความประสงค์จะดำเนินการประเมินพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับรถ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ ตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามความในหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับรถ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

- ๑. นายเสรี เพ็งสาท ตำแหน่ง ผอ. กองสาธารณสุขฯ เป็นประธานกรรมการ
- ๒. นางวิบูลย์ศรี มุสิทธิมนตรี ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข เป็นกรรมการ
- ๓. นายสุรศักดิ์ โห่งเกิด ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข เป็นกรรมการ

โดยให้มีหน้าที่คัดเลือกฯ ตามหลัก "สมรรถนะ" ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงาน คือ

- ความรู้ในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ความสามารถหรือทักษะเฉพาะของบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- คุณลักษณะอื่นๆ ซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป |



ที่ จช ๕๒๐๐๑ /

สำนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา


ถนนจตุลละนันท์ จช ๒๔๐๐๐

หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อรับรองว่า นายวิรัช ราชนิยม อายุ ๓๗ ปี อยู่บ้านเลขที่ ๓๓/๒๙ หมู่ที่ ๓ ตำบลบางขวัญ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา ปัจจุบันรับราชการเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา และเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญ และทักษะในงานด้านการขับรถยนต์และบำรุงรักษารถยนต์ โดยได้ปฏิบัติงานเป็นพนักงานขับรถยนต์ที่กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๔๗ ถึงปัจจุบัน รวมระยะเวลา ๑๐ ปี

ให้ไว้ ณ วันที่ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายกฤษฎ ฉายแสง)

นายกเทศมนตรีเมืองฉะเชิงเทรา

แบบประเมินสมรรถนะบุคคล เพื่อการพิจารณาคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)		
โดยวิธีการประเมินและสัมภาษณ์		
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา		
.....		
1. ชื่อผู้เข้ารับการประเมิน / สัมภาษณ์	นายวิรัช ราชนิยม	
2. ประเภทพนักงานจ้าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์
3. ลักษณะงาน	ขับรถบรรทุก บำรุงรักษา ทำความสะอาดรถยนต์ และแก้ไขข้อขัดข้องเล็กๆ น้อยๆ ในการใช้รถยนต์ดังกล่าว หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	
4. การประเมิน และสัมภาษณ์สมรรถนะบุคคล		
	รายการ	คะแนนเต็ม      คะแนนที่ได้
4.1 ความรู้ ความสามารถ	พิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงาน การผ่านการอบรม ความรู้ความชำนาญ	20
4.2 คุณภาพงาน	พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน ในเวลาที่กำหนด ความถูกต้อง ความรัดกุม รอบคอบ ความครบถ้วน สมบูรณ์ และก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและประชาชน	20
4.3 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	พิจารณาจากความตั้งใจ ความเต็มใจ ความเสียสละ ความอุทิศสภาวะที่จะทำงาน ที่ได้รับมอบหมาย หรือ สั่งการ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผลดีแก่ราชการ มีความรับผิดชอบ และความพร้อมต่อผลงานที่ดีเกิดขึ้น	20
4.4 ความประพฤติ	พิจารณาจาก อุปนิสัย บุคลิก ลักษณะ ท่วงท่า วาจา ความอ่อนน้อมถ่อมตน การวางตัว รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม และ การปฏิบัติตนให้เป็นไปตามระเบียบแผนของราชการ	20
4.5 มนุษย์สัมพันธ์		20



กรณีตำแหน่งของ  
พนักงานจ้างทั่วไป

ไม่ตรงกับ

18 ตำแหน่ง

ต้องใช้วิธีการ

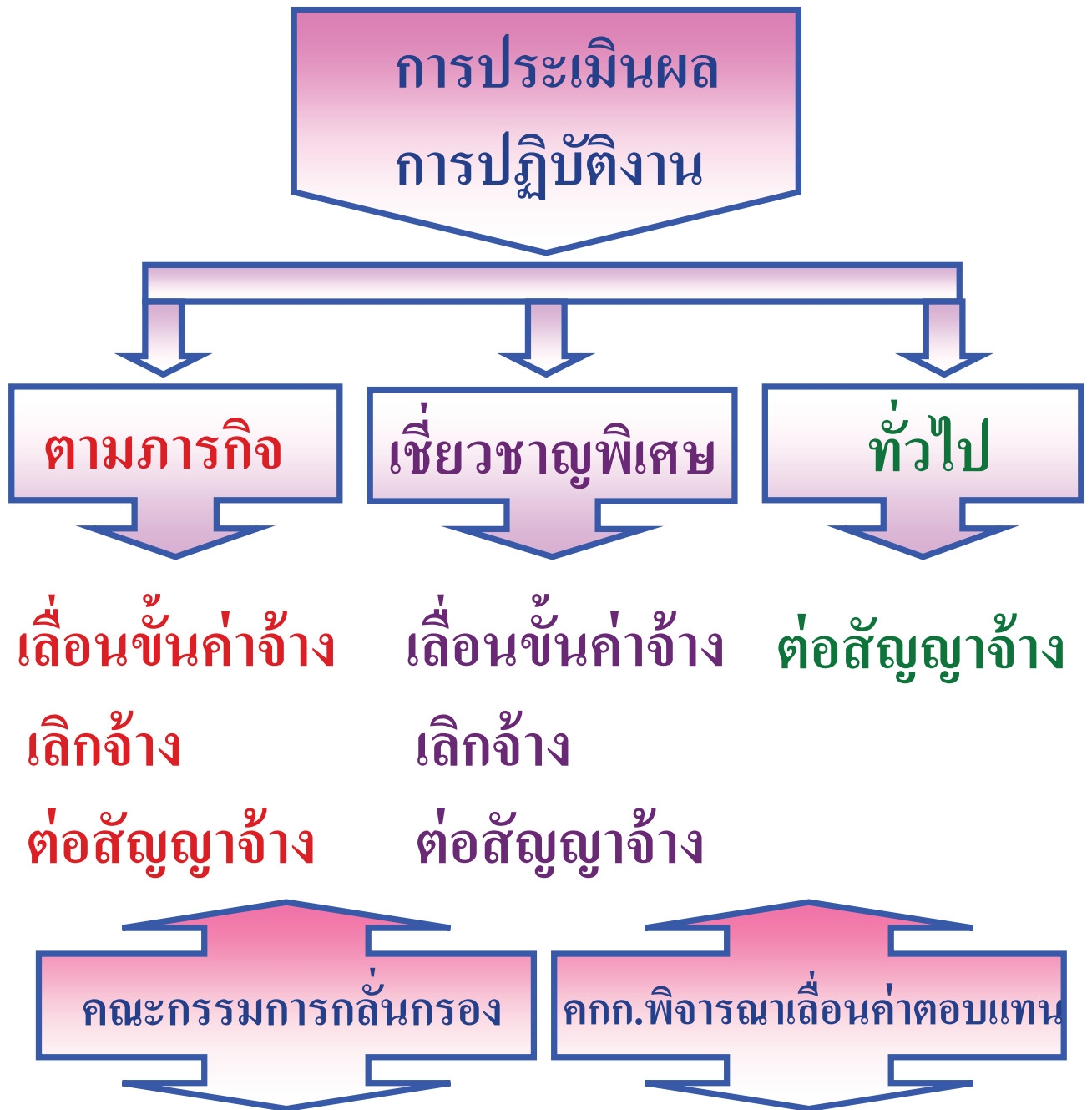
สรรหาบุคคลภายนอก

คู่มือ  
เงินเพิ่มสำหรับ  
พนักงานจ้าง  
ผู้ปฏิบัติงานที่มี  
ลักษณะเป็นการ  
เสี่ยงภัยต่อสุขภาพ

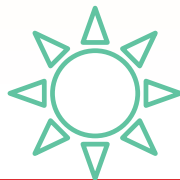




# การ ประเมินผล การปฏิบัติงาน พนักงานจ้าง



หลักการ  
เลื่อนค่าตอบแทน  
ประจำปี  
พนักงานจ้าง

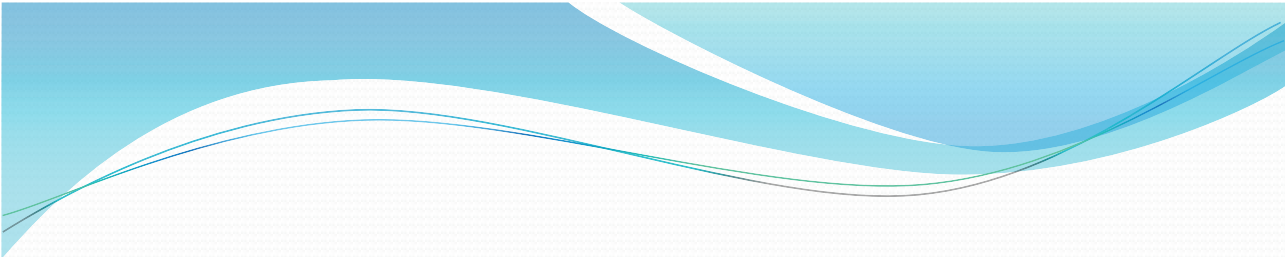


การ

ต่อ

สัญญา

จ้าง



# นำผลการประเมิน ในแบบประเมินผล การปฏิบัติราชการ มาประกอบการ พิจารณา

# หลักการ

พนักงานจ้างต้อง

ผ่านการประเมิน

(ไม่ต่ำกว่าระดับดี

สองครั้งติดต่อกัน)



จะเอาพนักงานจ้าง

ออกโดยผล

การประเมิน

ทำอย่างไร

ดูสัญญาจ้าง

สัญญาปีเดียว

ออกง่าย ไม่ผ่าน

เมษายนและตุลาคม

จบข่าว

ต่ำกว่าระดับดีเมษา+ตุลา

สัญญา 3 ปี

เอาออกยาก

ต้องไม่ผ่านเมษายน

และตุลาคม 4 ครั้ง

(ปีก่อนหน้าและ

ปีปัจจุบัน)

**จ้าง 3 ปี (2561-2563)  
เพื่อต่อสัญญาจ้างตาม  
แผนอัตรากำลังฉบับใหม่**

**จะเอาออกต้องไม่ผ่าน  
การประเมิน 4 ครั้ง คือ**

**เมษา 2562 ตุลา 2562**

**เมษา 2563 ตุลา 2563**

การไปช่วย

ราชการของ

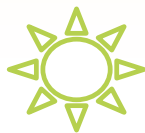
พนักงานจ้าง

ช่วยต่าง อปท.

ได้หรือไม่

# คำตอบ

## คู่มือมาตรฐาน พนักงานจ้าง ข้อ 67



# การไปช่วยราชการ ของพนักงานจ้าง

ช่วยต่างกอง  
ภายในอปท.  
ได้หรือไม่



คำตอบ

ดูมาตรฐาน  
พนักงานจ้าง  
ข้อ 57

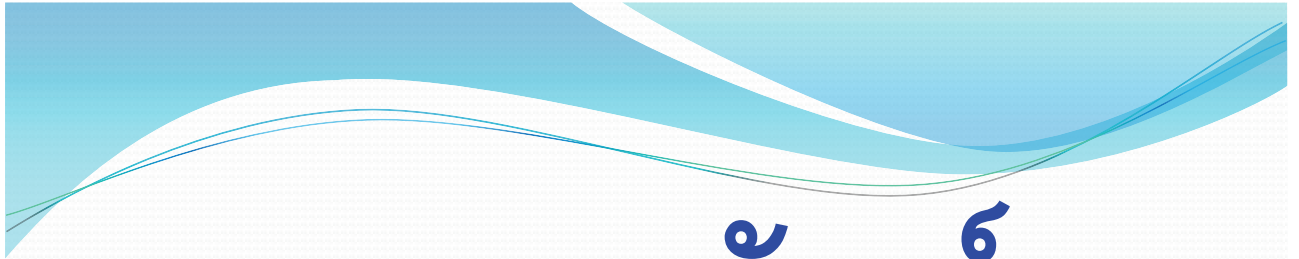






# วินัย

# พนักงานจ้าง



# 1. ภาคทัณฑ์

# 2. ตัดค่าตอบแทน

# 3. ลดค่าตอบแทน

# 4. ไล่ออก

## ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

1. กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
2. จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดให้ปฏิบัติ จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
3. ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
4. ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้างหรือ ขุดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาจนเป็นเหตุให้ทางราชการ ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
5. ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกัน เกินกว่า.....วัน
6. ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญา โดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

## การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

1. ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
2. พนักงานจ้างขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้
3. พนักงานจ้างตาย
4. ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. ถูกไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
6. เหตุอื่นที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

56



การบอกเลิก

สัญญาจ้าง

ก่อนครบ

กำหนดตาม

สัญญาจ้าง

**หลักการเบิก  
เงินช่วยเหลือ  
3 เท่า  
ให้แก่พนักงานจ้าง**

1. พนักงานจ้างต้องตาย

2. จ่าย 3 เท่าของค่าตอบแทนปกติ

ในเดือนสุดท้ายก่อนวันถึงแก่ความตาย

3. จ่ายแก่บุคคลที่พนักงานจ้างได้ระบุไว้

ในหนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงิน

ช่วยพิเศษกรณีถึงแก่ความตาย 

4. ถ้าพนักงานจ้างผู้ตายมิได้แสดงเจตนา

เป็นหนังสือ หรือผู้ที่แสดงเจตนาได้ตาย

ไปเสียก่อน ให้จ่ายแก่บุคคลตามลำดับ

ก่อนหลังดังนี้

(1) คู่สมรส (2) บุตร (3) บิดามารดา

(4) ผู้ที่อยู่ในอุปการะของผู้ตายตลอดมา

โดยจำเป็นต้องมีผู้อุปการะและความตายของ  
พนักงานจ้างผู้นั้นทำให้ได้รับเดือดร้อน

เพราะขาดอุปการะ ซึ่งนายก อปท.เห็นว่ามีหลักฐาน  
แสดงได้ว่าเป็นผู้อยู่ในการอุปการะของผู้ตาย

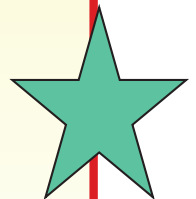
(5) ผู้ที่อุปการะเลี้ยงดูให้การศึกษาผู้ตายมาแต่เยาว์  
ซึ่งนายก อปท.เห็นว่ามีหลักฐานแสดงให้เห็นว่าเป็น  
ผู้อุปการะผู้ตาย

5. ถ้าบุคคลตามข้อ 4 ไม่มาขอรับเงินช่วยเหลือ  
ภายในระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่พนักงานจ้าง  
ถึงแก่ความตาย การจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษก็เป็นอัน  
ไม่ต้องจ่าย



# สิทธิการลา ของพนักงานจ้าง

มาตรฐาน จ.1



มาตรฐาน จ.3



การกำหนด  
ค่าตอบแทน  
พนักงานจ้าง  
เดิมใช้บัญชี จ.  
ปัจจุบันตามประกาศ  
ฉบับที่ 3 

พนักงานจ้าง  
ทำบัตรประจำตัว  
เหมือนข้าราชการ  
หรือลูกจ้างประจำได้ไหม

ตอบ...

หากทำไม่ได้แล้วจะใช้อะไร  
เป็นหลักฐานแสดงตน

ตอบ...

การเตรียมตัว

รองรับ

พนักงานจ้าง

เกิน 25%

หลักการคิด  
พนักงานจ้าง  
เกิน 25%  
หรือไม่

เอลำจำนวนข้าราชการและครูล  
 ึ่งที่ครองตำแหน่งและ  
 ตำแหน่งว่างในแผน  
 อัตรากำลัง 3 ปี ไป คุณ  
 25 % ได้จำนวนเท่าใด นั้น  
 คือจำนวนที่พนักงานจ้างพึงมี  
 ได้ได้อนาคต

**ตัวอย่าง อบต.ชะอม**

**มีพนักงานส่วนตำบลและ  
พนักงานครู อบต. ในแผน  
อัตรากำลัง (คนครอง+ว่าง)**

**35 คน**

**ถาม. อบต.ชะอม**

**จะมีพนักงานจ้างได้กี่คน**

$$35 \times 25 / 100 = 8.75$$

เกินครึ่งปัดเป็น 9

อบต.ชะอม

จะมีพนักงานจ้างได้ 9 คน

แล้ว 9 คน ผู้โชคดี คือ

พนักงานจ้างประเภทไหน

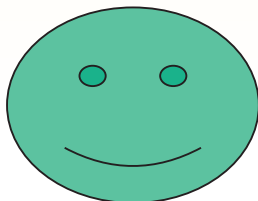


มา

หา

คำตอบ

กัน



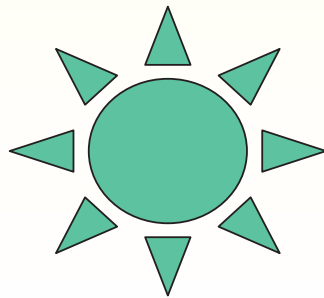


ตัวอย่าง

บันทึกกราขงาน

ผลการ

ปฏิบัติงาน



หากพนักงานจ้าง

ไม่เตรียมตัว

ต้องออก อปท.

จะเอาคนจาก

ไหนมาทำงาน

แทน

ตอบ...

หนังสือ ว 4044

ลงวันที่

10 กรกฎาคม 2563

