

เอกสารประชาสัมพันธ์ ฉบับที่ 10/2553



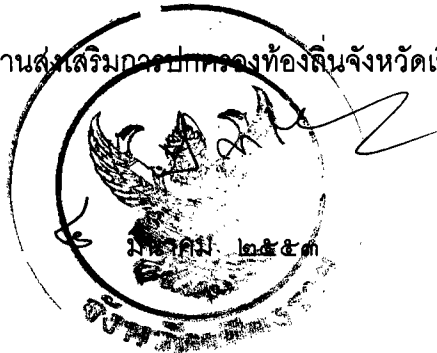
ที่ ชร ๐๐๓๗.๒/ ๕๑๒

ถึง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอทุกแห่ง

ด้วยสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โดยกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ได้จัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ ฉบับที่ ๑๐/๒๕๕๓ จำนวน ๑ เรื่อง ได้แก่ แนวทางปฏิบัติการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามเอกสารประชาสัมพันธ์ ที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ทราบ และใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ทั้งนี้ต้องอ้างอิงหลักเกณฑ์ของ ก.จังหวัด และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ประกอบด้วย

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย



กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

โทร. / โทรสาร ๐-๕๓๗๑-๙๕๐๖ , ๐-๕๓๗๑-๙๓๘๐

ภาคผนวก

.....

1. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.5/ว 89 ลว. 10 กรกฎาคม 2550
2. หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท 0809.5/ว 272 ลว. 17 ธันวาคม 2552
3. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.5/ว 35 ลว. 17 กุมภาพันธ์ 2553
4. หนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท 0809.5/ว 277 ลว. 22 ธันวาคม 2552
(ตอบข้อหารือ ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี)
5. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 581 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2549)
6. หลักเกณฑ์ของ ก.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง
ลว. 29 มิถุนายน 2547 (มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2547) ข้อ 41, ข้อ 44

.....

**แนวทางการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง
ของ อปท.**

.....

1. ข้อหารือ

กรณีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง 2 ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี (1.51 - 2.50) แต่ผู้บริหารมีความเห็นแตกต่างจากคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงานว่า "พนักงานจ้างผู้ผ่านการประเมินมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสมต่อหน้าที่ ไม่ต่อสัญญาให้" อปท. ต้นสังกัดจะดำเนินการอย่างไร ?

2. หลักเกณฑ์

ประกาศหลักเกณฑ์ของ ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลว. 29 มิถุนายน 2547 (มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2547)

ข้อ 41 กำหนดให้ นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีหน้าที่ในการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย

ข้อ 44 กำหนดเกี่ยวกับการต่อสัญญาจ้างให้ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง 2 ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดีมาใช้ในการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง

3. แนวทางการปฏิบัติของ อปท. ในการต่อสัญญาจ้าง

3.1 ให้พิจารณาจ้างพนักงานจ้างคนเดิม ที่มีผลการประเมินเฉลี่ยย้อนหลัง 2 ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี (1.51 - 2.50) กรณีเป็นการต่อสัญญาจ้างในปีแรก ที่มีการจ้าง ให้พิจารณาผลการประเมินย้อนหลัง 1 ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี

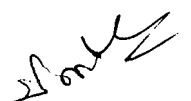
3.2 อปท. จะต้องต่อสัญญาจ้างให้แก่พนักงานจ้างผู้นั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของ อปท. เป็นไปอย่างต่อเนื่องและเกิดประโยชน์

3.3 อปท. ส่งเรื่องพร้อมเอกสารหลักฐานให้ ก.จังหวัด พิจารณาตามขั้นตอน

4. หลักการพิจารณาของ ก.จังหวัด

ก. จังหวัด (ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) จะต้องพิจารณาข้อเท็จจริง ประกอบกับหลักเกณฑ์ของ ก.จังหวัด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่พนักงานจ้าง และประโยชน์ที่ อปท. จะได้รับ

/ 5. การต่อสัญญา...



5. การต่อสัญญาจ้างจะมีผลตั้งแต่เมื่อใด เป็นดุลยพินิจของ ก.จังหวัด

5.1 อปท. เสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างให้ ก.จังหวัด ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม ควรพิจารณาต่อสัญญาจ้างได้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม เพื่อให้การปฏิบัติงานต่อเนื่อง

5.2 อปท. เสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างให้ ก.จังหวัด หลังวันที่ 1 ตุลาคม แต่ข้อเท็จจริงปรากฏว่าพนักงานจ้างผู้นั้นยังคงปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่องมาโดยตลอด ถึงแม้สัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงก็ตามซึ่งเป็นขั้นตอนทางธุรการ ควรพิจารณาต่อสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม เพื่อให้สอดคล้องกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 581

5.3 กรณี อปท. เสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างให้ ก.จังหวัด หลังวันที่ 1 ตุลาคม และพนักงานมิได้อยู่ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่สิ้นสุดสัญญาจ้างถึงวันที่ ก.จังหวัด พิจารณา ก็ให้เป็นดุลยพินิจของ ก.จังหวัด ในการต่อสัญญาจ้าง และกำหนดค่าตอบแทนสำหรับพนักงานผู้นั้น

.....





ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่
เลขรับ 10612
วันที่ 1.7.ก.ค. 2550
เวลา..... น.

ที่ มท 0809.5/ค 89

สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนราชสิมา 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

ด้วยมีหลายจังหวัดหารือเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง 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 จะต้องใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้รับไม่ต่ำกว่าระดับดี มาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้างให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ทั้งนี้ ในการพิจารณาการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง (คนเดิม) จะให้มีผลตั้งแต่เมื่อไร 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)

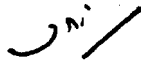
(3) หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หลังวันที่ 1 ตุลาคม และพนักงานจ้างมิได้อยู่ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่สิ้นสุดสัญญาจ้างถึงวันที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัดพิจารณา ก็เป็นดุลยพินิจของ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด ในการพิจารณาต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างผู้นั้น

/2. สำหรับ.....

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

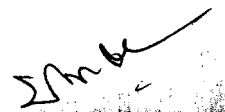


(นายวสันต์ วรรณวโรทร)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบค.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง
โทร. 0-2241-2000





(๑๖๓๐)

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

เลขที่ ๒๒๗ ๙๘

วันที่ ๒๒ ธ.ค. ๒๕๕๒

เวลา..... น
สำนักงาน ก.อบต.

ถนนราชสีมา กทม. 10300

ที่ มท 0809.5/ ๑ ๒๑๑

๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๒

เรื่อง แนวทางปฏิบัติการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง

เรียน ประธาน ก.อบต. จังหวัด ทุกจังหวัด

อ้างถึง ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

ด้วยมีจังหวัดหลายจังหวัด หรือเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ในกรณีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก.อบต. จังหวัด จะพิจารณาให้มีผลย้อนหลังในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่มีการต่อสัญญาจ้าง ได้หรือไม่ นั้น

สำนักงาน ก.อบต. ขอเรียนว่า อ.ก.อบต. โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ มีมติในกรณีดังกล่าวว่า กรณีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น จะต้องใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี มาประกอบการ พิจารณาในการต่อสัญญาจ้างให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยในการพิจารณาการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง (คนเดิม) ว่าจะมีผลตั้งแต่เมื่อไร นั้น ควรพิจารณา ดังนี้

๑. หาก อบต. เสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างให้ ก.อบต.จังหวัด ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ควรพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม เพื่อให้การปฏิบัติงานต่อเนื่อง

๒. หาก อบต. เสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างให้ ก.อบต.จังหวัด หลังวันที่ ๑ ตุลาคม แต่ข้อเท็จจริงปรากฏว่าพนักงานจ้างผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่องมาโดยตลอด ถึงแม้สัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงก็ตาม ซึ่งเป็นขั้นตอนทางธุรการ ให้พิจารณาต่อสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา ๕๘๑ ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๙)

๓. หาก อบต. เสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างให้ ก.อบต.จังหวัด หลังวันที่ ๑ ตุลาคม และพนักงานจ้างมิได้อยู่ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่สิ้นสุดสัญญาจ้างถึงวันที่ ก.อบต.จังหวัดพิจารณา ก็เป็นดุลยพินิจของ ก.อบต.จังหวัด ในการพิจารณาต่อสัญญาจ้างและกำหนดค่าตอบแทนสำหรับพนักงานจ้างผู้นั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิกร สุกใส)

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขานุการ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง

โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑/ dla0809_5@thailocaladmin.go.th

ฟ
๖๑.



(เขตขาด)

3656
12 6 กย 2553
เวลา.....

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

ja.



จ. ปทุมธานี

ตบ.ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เชียงราย
เลขรับ 283176
วันที่ 29 ส.ค. 2552
เวลา.....น.

ที่ มท 0809.5/ว 277

สำนักงาน ก.อบต.

ถนนราชสีมา กทม. 10300

22 ธันวาคม 2552

เรื่อง แนวทางปฏิบัติการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง

เรียน ประธาน ก.อบต. จังหวัด ทุกจังหวัด (ยกเว้นจังหวัดปทุมธานี)

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

ด้วย ก.อบต. คอบข้อหารือของ ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง รายละเอียดตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิษณุ พรหมจรรย์)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขานุการ ก.อบต

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง

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



ที่ มท 0809.5/6253

สำนักงาน ก.อบต.
ถนนราชสีมา กทม. 10300

21 ธันวาคม 2552

เรื่อง การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง

เรียน ประธาน ก.อบต. จังหวัดปทุมธานี

อ้างถึง 1. ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

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

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

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

/ให้...

ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง 1 ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี จะต้องต่อสัญญาจ้างให้แก่พนักงานจ้างผู้ขึ้น
เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเกิดประ โยชน์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นายพิชญ พรหมจารีย์)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขานุการ ก.อบต

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง

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

ผอ.สพม. 

หน.ก.

นท. 





มาตรา ๕๘๐ ถ้าไม่มีกำหนดโดยสัญญาหรือจารีตประเพณีว่าจะพึงจ่ายสินจ้างเมื่อไร ท่านว่าพึงจ่ายเมื่องานได้ทำแล้วเสร็จ ถ้าการจ่ายสินจ้างนั้นได้กำหนดกันไว้เป็นระยะเวลา ก็ให้พึงจ่ายเมื่อสุดระยะเวลาเช่นนั้นทุกคราวไป

มาตรา ๕๘๑ ถ้าระยะเวลาที่ได้ตกลงว่าจ้างกันจนสุดสิ้นลงแล้ว ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีก และนายจ้างรู้ดังนั้นก็ไม่ต้องหักหัวไซร์ ท่านให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญาเป็นอันได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิม แต่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจจะเลิกสัญญาเสียได้ด้วยการบอกกล่าวตามความในมาตราต่อไปนี้

มาตรา ๕๘๒ ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

อนึ่ง ในเมื่อบอกกล่าวดังว่านี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว แล้วปล่อยลูกจ้างจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้

[Handwritten signature]



No 41

(OUM.)

No 44

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีการปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความคล่องตัวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 22 ประกอบกับมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2547 และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ 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 อันเป็นที่ยอมรับในวงกว้างวิชาการหรือวงการในงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านนั้น 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 เว้นแต่เรื่องใดที่มีกำหนดไว้แล้วโดยเฉพาะในมาตรฐานทั่วไปนี้ หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง หรือเป็นกรณีที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลประกาศกำหนดให้พนักงานจ้างประเภทใดหรือตำแหน่งในลักษณะงานใดได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในบางเรื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

หมวด 1
พนักงานจ้าง

ข้อ 3 พนักงานจ้างมีสามประเภท ดังต่อไปนี้

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

ตำแหน่งพนักงานจ้างลักษณะงานใดจะมีชื่อตามลักษณะงานนั้น กรณีที่มีลักษณะงาน สลับลนุนหรือส่งเสริมการทำงานของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งใด จะมีชื่อเป็นผู้ช่วยพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งงานนั้น

ข้อ 4 ผู้ซึ่งจะได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้าง ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี และไม่เกิน 60 ปี เว้นแต่พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ อายุไม่เกิน 70 ปี
- (3) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (4) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในประกาศกำหนดโรคที่เป็นลักษณะต้องห้าม เบื้องต้น สำหรับพนักงานส่วนตำบล
- (5) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ใน พรรคการเมือง
- (6) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาท้องถิ่น
- (7) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกเพราะกระทำความผิด ทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (8) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- (9) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่น ของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น

ข้อ 37 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง มี 2 ประเภท ดังนี้

- (1) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป
- (2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ 38 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปให้ประเมินผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

(1) การประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

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

(2) การประเมินคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดคุณลักษณะอื่นต่อการปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่ต่าง ๆ

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ปฏิบัติตามแบบแนบท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานก็ได้

ข้อ 39 ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินพนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไป ผู้รับการประเมินทราบถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ ต้องคล้องกับข้อกำหนดการจ้างที่กำหนดในสัญญาจ้าง

✓ ข้อ 40 ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้าง 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 ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- (1) นายกองคการบริหารส่วนตำบลหรือรองนายกองคการบริหารส่วนตำบล
นายกองคการบริหารส่วนตำบลมอบหมาย เป็นประธาน
- (2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- (3) ผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการส่วนที่มีพนักงานจ้าง เป็นกรรมการและเลขานุการ

ตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติงานอยู่ คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีหน้าที่ในการกลั่นกรอง

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบล

✓ ข้อ 42 เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมิน แจ้งผลการประเมินให้พนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไปผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานจ้างดังกล่าว เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ 43 พนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินติดต่อกัน 2 ครั้งต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นเสนอ นายกองคการบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณาเลิกจ้าง โดยหากนายกองคการบริหาร

ส่วนตำบลเห็นควรเลิกจ้าง ให้เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณามีมติ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีมติประการใด ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลปฏิบัติตามมตินั้น

ข้อ 44 กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้าง ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณา

การต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย

หลัง 2 ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ การต่อสัญญาจ้างให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเสนอ นายกองคการบริหารส่วนตำบล

พิจารณาสั่งจ้างต่อไป

ข้อ 45 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้กำหนดหลักเกณฑ์

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทาง ดังต่อไปนี้

(1) ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบล และผู้รับผิดชอบงาน/โครงการร่วมกัน ประเมิน

การปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

(2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมายและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องกับข้อตกลง/เงื่อนไขในสัญญาจ้าง ทั้งนี้โดยกำหนด

สัดส่วนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

(3) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษเป็นระยะ เมื่องาน/โครงการ ได้ดำเนินการสำเร็จไปแล้วร้อยละ 25

ร้อยละ 50 ร้อยละ 75 และร้อยละ 100 โดยเทียบเคียงกับเป้าหมายของงาน/โครงการ

ข้อ 46 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลวางระบบการจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้

วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในข้อ 36

หมวด 7

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ 47 พนักงานจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามที่กำหนดในหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ตามที่

การบริหารส่วนตำบลกำหนด และตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ

คำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

ข้อ 48 พนักงานจ้างต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติตามหลักเกณฑ์

และเงื่อนไขในการลอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ของพนักงาน

ส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดไว้

พนักงานจ้างผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานจ้าง

นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย ซึ่งมี 4 สถาน คือ

(1) ภาคทัณฑ์

(2) ตัดค่าตอบแทน

(3) ลดขั้นเงินค่าตอบแทน

(4) ไล่ออก

ข้อ 49 การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(1) กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

(2) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่กำหนดให้ปฏิบัติ

จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

ข้อ 81 ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานกลางทะเบียนพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยดำเนินการจัดทำทะเบียนพนักงานจ้าง แก้อไขและเปลี่ยนแปลงรายการต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบันเสมอ และเก็บรักษาไว้ ณ องค์การบริหารส่วนตำบล

ทะเบียนพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ถือเป็นเอกสารลับของทางราชการไม่พึงเปิดเผยต่อผู้อื่น การขอคัดทะเบียนพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือตรวจลอบรายการให้ดำเนินการขออนุมัติตามระเบียบของทางราชการ

ข้อ 82 ให้พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติตนตามประกาศกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจรรยาบรรณที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานส่วนตำบล ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ 83 ในกรณีที่ยังขาดลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่คงในทุกกรณี ให้ผู้เล็กตำแหน่งนั้น หากยังไม่มีการขออัตราคำสั่งพนักงานจ้างและองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีความจำเป็นไม่อาจจ้างเหมาบริการได้ ให้ขออนุมัติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณากำหนดให้เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไป แล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2547 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2547

(นายศรีพรหม ทอมยงค์)

ของผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย