



# คู่มือสวัสดิการเทศบาลตำบลเหมืองแก้ว จังหวัดเชียงใหม่

## พนักงานส่วนท้องถิ่น

สวัสดิการพนักงานส่วนท้องถิ่น

## คำรักษาพยาบาล

- ระเบียบมท.ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๑
- ระเบียบมท.ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่นฉบับที่๒พ.ศ. ๒๕๔๘

## การรักษาพยาบาล

### ผู้มีสิทธิ

- พนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างประจำผู้รับบำนาญ
- นายกและรองนายกอบจ.
- นายกเทศมนตรีนายกเมืองพัทยา (ยกเว้นรองนายกฯ)
- ประธานกรรมการบริหารอบต.กรรมการบริหารอบต.
- บิดามารดา/คู่สมรส/บุตร (โดยชอบด้วยกฎหมาย,ยังไม่บรรลุนิติภาวะ,บรรลุนิติภาวะแต่เป็นผู้ไร้ความสามารถไม่เกิน ๓ คน)

### เงินที่สถานพยาบาลเรียกเก็บในการรักษาพยาบาล

### ประกอบด้วย

๑. ค่ายา ค่าเลือด และส่วนประกอบของเลือด
๒. ค่าอวัยวะเทียม
๓. ค่าบริการทางแพทย์
๔. ค่าห้องและค่าอาหาร
๕. ค่าตรวจสุขภาพประจำปี



## การศึกษาบุตร

### ระเบียบข้อกฎหมาย

- ระเบียบมท.ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๑
  - ระเบียบมท.ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่๒)พ.ศ. ๒๕๔๑
  - ระเบียบมท.ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่๓)พ.ศ. ๒๕๔๙
- ให้ผู้มีสิทธิเบิกค่าเล่าเรียนบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายคนที่ ๑ ถึงคนที่ ๓  
เรียงลำดับก่อนหลังและอายุไม่เกิน ๒๕ ปีบริบูรณ์หากบุตรคนหนึ่งคนใด
- ตาย
  - พิกัดจนไม่สามารถเล่าเรียนได้
  - เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถมิได้ศึกษาในสถานศึกษาที่มีสิทธิได้รับสวัสดิการ
  - วิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบก่อนอายุครบ๒๕ปีบริบูรณ์\*ให้บุตรคนถัดไปมีสิทธิรับเงินสวัสดิการแทนได้

### สถานศึกษาราชการ

- หลักสูตรไม่สูงกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่าและหลักสูตรแยกต่างหากจากหลักสูตรปริญญาตรีให้ได้เต็มตามจำนวนที่จ่ายจริง
- หลักสูตรปริญญาตรีให้ได้รับเต็มตามจำนวนที่จ่ายจริง

### สถานศึกษาเอกชน

- หลักสูตรไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าให้ได้รับเต็มจำนวนตามที่จ่ายจริง
- หลักสูตรสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าแต่ไม่สูงกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่าให้ได้รับครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายจริง

\*หลักสูตรปริญญาตรีให้ได้รับครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายจริง

### เงื่อนไข

\*ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนดสำหรับบุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการหรือเอกชน

\* หลักสูตรปริญญาตรีต้องเป็นการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นหลักสูตรแรก

### เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร

ค่าธรรมเนียมการเรียนหมายถึงค่าเล่าเรียน/ค่าหน่วยกิต /ค่าลงทะเบียนแรกเข้า (ค่าขึ้นทะเบียนนักศึกษา)/ค่าบำรุงห้องสมุด/ค่าบำรุงกีฬา/ค่าเวชภัณฑ์/ค่าภาคปฏิบัติหรือวัสดุฝึกหัดหรืออุปกรณ์การศึกษา  
แนวทางการเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรระดับอนุปริญญาและหลักสูตรระดับปริญญาตรีค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถนำมาเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรจากราชการได้ ได้แก่

- ค่าปรับพื้นฐาน
- ค่าธรรมเนียมพิเศษ
- ค่าสนับสนุน/ค่าอุดหนุนการศึกษา
- ค่าพัฒนาด้านวิชาการ
- ค่าขึ้นทะเบียนบัณฑิต/ปริญญา
- ค่าคู่มือนักศึกษา

- ค่าจ้างบุคลากรของสถานศึกษา
- ค่าเอกสาร/วารสาร/ใบรับรอง/ค่าปรับต่างๆ
- การลงทะเบียนซ้ำเพื่อปรับผลการเรียน(รีเกรด)
- ค่าขนย้าย
- ค่าใช้จ่ายส่วนตัวเช่นค่าทำบัตรประจำตัวนักศึกษา
- ค่าห้องเรียนปรับอากาศ
- ค่าบำรุงสถานศึกษา/มหาวิทยาลัย
- ค่าบำรุงสโมสรนักศึกษา
- ค่าบำรุงกิจกรรม
- ค่ากิจกรรมซึ่งไม่ได้กำหนดไว้ในโครงสร้างของหลักสูตร
- ค่าวัสดุเครื่องใช้สำนักงาน
- ค่าบำรุงครุภัณฑ์
- ค่าคืนสภาพกลับเข้าเป็นนักศึกษา
- ค่าสาธารณูปโภค

### เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น (เงินรางวัล)

#### ระเบียบข้อกฎหมาย

- \* ประกาศศ.กลางเรื่องหลักเกณฑ์การจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- \* ประกาศศ.กลางเรื่องกำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลงวันที่๒๑มีนาคม๒๕๔๙

#### เจตนารมณ์

เพื่อให้สอดคล้องกับพ.ร.บ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ. ๒๕๔๖โดยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรของอปท. เพื่อให้การปฏิบัติงานราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

#### ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี

ข้าราชการพนักงานลูกจ้างและพนักงานจ้างของอปท. รวมทั้งบุคลากรถ่ายโอนตามโครงการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่ อปท.

#### เงื่อนไข

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้างทั้งปีรวม๒ครั้ง (๑ เม.ย. และ๑ต.ค.) ไม่น้อยกว่า ๑ ชั้นพนักงานจ้างตามภารกิจเลื่อนขั้นค่าตอบแทน (๑ครั้ง) ไม่น้อยกว่า๑ชั้นผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี (๒ครั้ง) ในระดับดีขึ้น

### สรุปขั้นตอนการขอกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ

#### (เงินรางวัลประจำปี)

๑. อปท.ที่ผ่านการประเมินการบริหารจัดการที่ดีของสส. ในปีงบประมาณที่แล้วและมีสิทธิกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่น

๒. อปท.เสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพฯและโครงการตามมิติที่๔จำนวน๑โครงการต่อก. จังหวัดเพื่อรับทราบ(ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี)

๓. อปท.บริหารราชการไม่น้อยกว่า๘เดือน(ตั้งแต่๑พฤศจิกายน)
๔. อปท.รายงานผลการปฏิบัติงานตามมิติและตัวชี้วัดและแบบแสดงรายจ่ายด้านเงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆเสนอก. จังหวัด
๕. ก.จังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบผลการประเมิน(คะแนนร้อยละ๗๕ = ผ่าน)
๖. คณะกรรมการเสนอผลประเมินให้ก.จังหวัดเห็นชอบ
๗. อปท.แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินโบนัสตามเกณฑ์การกำหนดวงเงินโบนัส
๘. วงเงินโบนัสรวมของอปท.  $= (\text{วงเงิน} ๔๐ \% \text{ ที่เหลือ}) \times (\text{คะแนนประเมิน}) ๑๐๐$ 
  - ๗๕คะแนนไม่เกิน๓เท่า
  - ๘๕คะแนนอาจขอความเห็นชอบจากก.จังหวัดเพื่อให้มีสิทธิรับไม่เกิน๕เท่า
  - ไม่จำเป็นต้องได้เท่ากันทุกคนโดยพิจารณาจากผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน

### เงินทำขวัญ

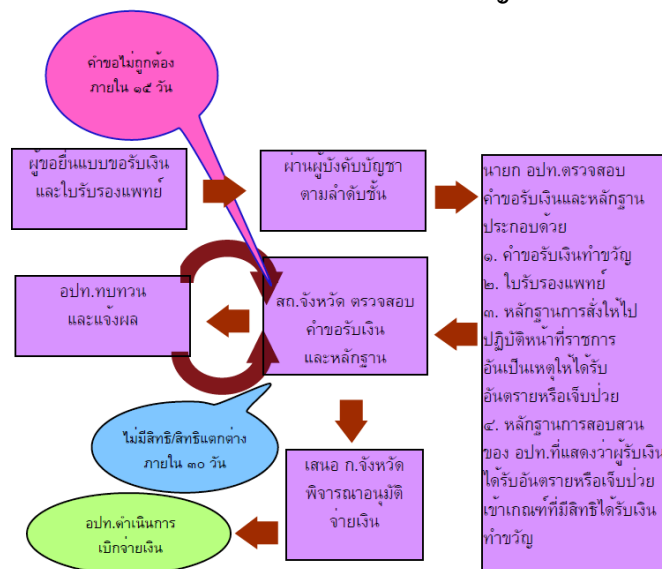
#### ระเบียบข้อกฎหมาย

- ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทำขวัญข้าราชการและลูกจ้างพ.ศ. ๒๕๔๖
- ระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินทำขวัญและการพิจารณาเงินทำขวัญข้าราชการและลูกจ้างพ.ศ.๒๕๕๐
- ประกาศก.กลางเรื่องเงินทำขวัญข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงวันที่๓๐มิถุนายน๒๕๔๗

#### เงื่อนไข

- ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ใดได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจนพิการหรือสูญเสียอวัยวะเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่
- ยังสามารถรับราชการต่อไปได้
- เงินทำขวัญตามอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

### ขั้นตอนการขอรับเงินทำขวัญ



### เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงาน

## ประจำสำนักงานพื้นที่พิเศษ (สปพ.)

กรณีกระทรวงการคลังประกาศกำหนดให้สำนักงานใดเป็นสำนักงานในพื้นที่พิเศษอปท. ในเขตอำเภอเดียวกับสำนักงานดังกล่าวสามารถเสนอขอ.จังหวัดประกาศกำหนดให้อปท. นั้นเป็นสำนักงานในพื้นที่พิเศษพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการในอัตราคนละ ๑,๐๐๐ บาท/เดือนหลักเกณฑ์อย่างไรใดอย่างหนึ่งดังนี้

- ความยากลำบากของการคมนาคม
- ความขาดแคลนสาธารณูปโภคสาธารณูปการหรือปัจจัยในการดำรงชีวิต
- ความเสี่ยงภัย
- ความชุกชุมของโรคภัยไข้เจ็บ

## เงินตอบแทนพิเศษรายเดือน

จังหวัดยะลาปัตตานีนราธิวาสและ ๔ อำเภอจังหวัดสงขลาได้แก่ อ.จะนะเทพานาทวีและสะบ้าย้อยมีสิทธิได้รับเงินตอบแทนพิเศษรายเดือนในอัตราคนละ ๑,๐๐๐ บาท

## ค่าเช่าบ้าน

### เจตนารมณ์

จ่ายให้เนื่องจากทางราชการทำให้เดือดร้อน

### ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี

พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับคำสั่งให้ไปประจำสำนักงานในต่างท้องที่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน ยกเว้นอปท. ได้จัดที่พักอาศัยให้อยู่แล้ว, มีเคหะสถานของตนเองหรือคู่สมรสในท้องที่นั้น, ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานใหม่ในท้องที่ที่เริ่มรับราชการครั้งแรก/ท้องที่ที่กลับรับราชการใหม่

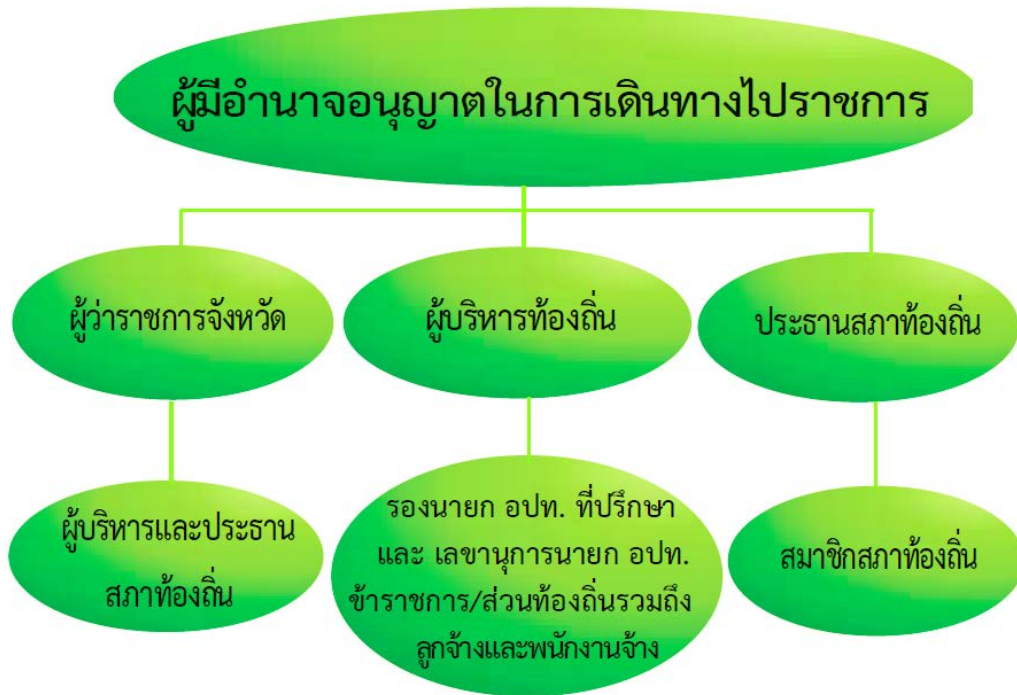
### การจ่ายค่าเช่าบ้าน

- ตามที่จ่ายจริงตามสภาพแห่งบ้าน และไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด
- พนักงานส่วนท้องถิ่นสามารถนำค่าเช่าบ้านไปเช่าซื้อบ้านได้

### ผู้มีอำนาจอนุญาตในการเดินทางไปราชการ

### ผู้มีสิทธิ

พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นายกและรองนายก อปท. ประธานสภา อปท. สมาชิกสภา อปท. เลขานุการและที่ปรึกษานายก อปท.



#### ประกอบด้วย

- เบี้ยเลี้ยงเดินทาง
- ค่าเช่าที่พัก
- ค่าพาหนะ
- ค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น

การปรับอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เพิ่มการครองชีพชั่วคราวและเงินตอบแทนอื่น

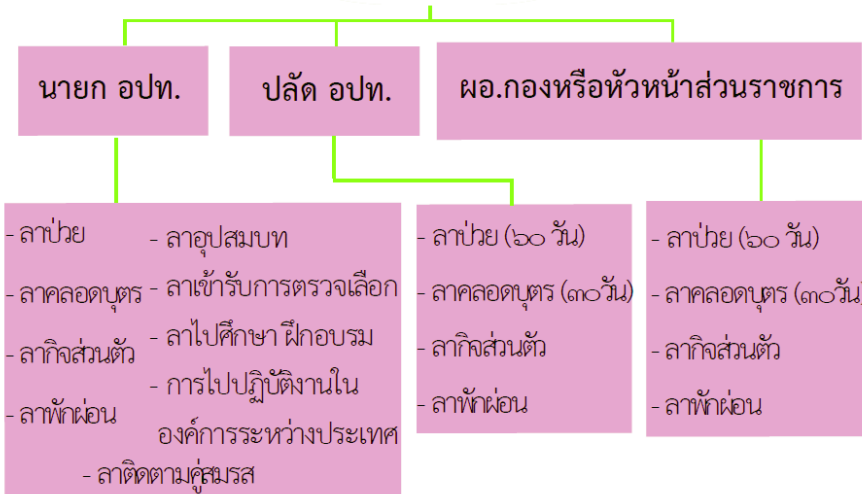
หากมีการปรับอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวและเงินตอบแทนอื่นของข้าราชการพลเรือนเพิ่มขึ้น พนักงานส่วนท้องถิ่นจะมีสิทธิได้รับการปรับเพิ่มขึ้นเดียวกับข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

#### การลา

##### ประเภทการลา

๑. ลาป่วย
๒. ลาคลอดบุตร
๓. ลากิจส่วนตัว
๔. ลาพักผ่อน
๕. ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์
๖. ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
๗. ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดุงานหรือปฏิบัติการวิจัย
๘. การไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
๙. ลาติดตามคู่สมรส

## ผู้มีอำนาจอนุญาต



### บำเหน็จ- บำนาญ

พ.ร.บ.บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๐๐

รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่๗) พ.ศ. ๒๕๔๘

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า ข้าราชการ อบต. พนักงานเทศบาล พนักงานเมืองพัทยา พนักงานส่วนตำบล แต่ไม่รวมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานคร

“เวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ” หมายความว่า เวลาที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นรับราชการหรือปฏิบัติงานมาตั้งแต่ต้นจนถึงวันสุดท้ายที่ได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้

“บำเหน็จ” หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งจ่ายครั้งเดียว

“บำนาญ” หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน

### สิทธิในบำเหน็จบำนาญ

มาตรา ๙ เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ได้ออกจากราชการให้จ่ายบำเหน็จหรือบำนาญจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์ที่กำหนด สิทธิในบำเหน็จบำนาญเป็น สิทธิเฉพาะตัวจะโอนไม่ได้

มาตรา ๑๑ บุคคลต่อไปนี้มีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญ

(๑) ผู้ถูกไล่ออกจากราชการเพราะมีความผิด

(๒) ข้าราชการส่วนท้องถิ่นวิสามัญหรือลูกจ้าง เว้นแต่ที่มีข้อกำหนดในบำเหน็จบำนาญไว้ในหนังสือสัญญาจ้างตามต้องการของราชการส่วนท้องถิ่นนั้นโดยอนุมัติกระทรวงมหาดไทย

(๓) ผู้ซึ่งราชการส่วนท้องถิ่นกำหนดเงินอย่างอื่นไว้ให้แทนบำเหน็จบำนาญแล้ว

(๔) ผู้ซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญไม่ครบหนึ่งปีบริบูรณ์ หรือ

(๕) ผู้ซึ่งไม่เคยรับราชการมาก่อน แต่ได้เป็นทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อได้ปลดเป็นกองหนุนแล้วและได้เข้ารับราชการอีกโดยเวลารับราชการจะติดต่อกับเวลาราชการกองประจำการหรือไม่ก็ตามยังไม่ครบหนึ่งปีบริบูรณ์

มาตรา ๑๒ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญปกติด้วยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

- (๑) เหตุทดแทน
- (๒) เหตุทุพพลภาพ
- (๓) เหตุสูงอายุ
- (๔) เหตุรับราชการนาน

มาตรา ๑๓ สิทธิในการขอบำเหน็จบำนาญให้มีอายุความสามปี

มาตรา ๑๔ บำเหน็จบำนาญทดแทนนั้นให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งออกจากราชการเพราะเลิกหรือยุบตำแหน่งหรือไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือซึ่งมีคำสั่งให้ออกโดยไม่มีควมผิด

มาตรา ๑๕ บำเหน็จบำนาญเหตุทุพพลภาพนั้นให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้ป่วยเจ็บทุพพลภาพ ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจแสดงความคิดเห็นว่าไม่สามารถที่จะรับราชการในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งปฏิบัติอยู่นั้นต่อไป

มาตรา ๑๖ บำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุนั้น ให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ถ้าข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีอายุครบห้าสิบปีบริบูรณ์แล้วประสงค์จะลาออกจากราชการให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุได้

มาตรา ๑๗ บำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานนั้น ให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญยี่สิบห้าปีบริบูรณ์แล้วประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งให้ลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานได้

มาตรา ๑๘ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญไม่ถึงสิบปีบริบูรณ์ มีสิทธิได้บำเหน็จข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญตั้งแต่สิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปได้บำนาญ

### วิธีคำนวณบำเหน็จบำนาญ

มาตรา ๓๑ ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญนั้นให้ตั้งเงินเดือนเดือนสุดท้าย เป็นเกณฑ์  
คำนวณ

มาตรา ๓๒ วิธีคำนวณบำเหน็จ บำนาญให้กระทำดังนี้

(๑) สำหรับบำเหน็จ ให้ตั้งเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณจำนวนปีเวลาราชการเช่นเงินเดือน (๒๕,๑๖๐ x ๒๕) / ๕๐ = ๖๒๙,๐๐๐ บาท

(๒) สำหรับบำนาญ ให้ตั้งเงินเดือนเดือนสุดท้ายหารด้วยห้าสิบคูณจำนวนปีเวลาราชการ เช่น (๒๕,๑๖๐ x ๒๕) / ๕๐ = ๑๒,๕๘๐ บาท

## เครื่องราชอิสริยาภรณ์

### ระเบียบข้อกฎหมาย

- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่ง ช่างเผือก และเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทยพ.ศ.๒๕๓๖

### เงื่อนไข

๑. สัญชาติไทย ประพฤติดีและปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานที่มีประโยชน์ต่อสาธารณะด้วยความ อุตสาหะ ซื่อสัตย์สุจริต

๒. ไม่เคยถูกเรียกคืนเครื่องราชฯ หรือต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่โทษจำคุกเป็นการกระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
๓. รับราชการติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า ๕ ปีบริบูรณ์
๔. การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชฯ ให้เริ่มจากมงกุฎไทยและ ช่างเผือกสลับกันจากชั้นล่างสุดจนถึงชั้นสูงสุด

## เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นต่ำกว่าสายสะพาน

ข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการอื่นที่มีระดับเทียบเท่า (ตำแหน่งระดับ)	เครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ขอพระราชทาน	
	เริ่มต้นขอ	เลื่อนได้ถึง
๑	เหรียญเงินมงกุฎไทย (ร.ง.ม.)	เหรียญทองช่างเผือก (ร.ท.ช)
๒	เบญจมาภรณ์มงกุฎไทย (บ.ม.)	เบญจมาภรณ์ช่างเผือก (บ.ช.)
๓-๔	จักรภรณ์มงกุฎไทย (จ.ม.)	จักรภรณ์ช่างเผือก (จ.ช.)
๕-๖	ตริตาภรณ์มงกุฎไทย (ต.ม.)	ตริตาภรณ์มงกุฎไทย (ต.ม.)
๗-๘	ทวิติยาภรณ์มงกุฎไทย (ท.ม.)	ทวิติยาภรณ์ช่างเผือก (ท.ช.)
๙	-	ประถมาภรณ์มงกุฎไทย (ป.ม.)



### ตัวเงิน

๑. เงินค่าตอบแทนพิเศษตามที่กรมกำหนด
๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติตามที่กรม กำหนด

๓. การประกันชีวิต
๔. ทุนการศึกษา
๕. เงินช่วยเหลือตามที่ก.บ.จ.ต. พิจารณาเห็นสมควร

### **มิใช่ตัวเงิน**

๑. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
๒. การขอพระราชทานเหรียญราชการชายแดน
๓. การยกย่องเชิดชูเกียรติยศยิ่ง
๔. การนับเวลาราชการเป็นทวีคูณ
๕. การส่งเสริมความก้าวหน้าเพื่อมิให้ขอโอนย้ายออก
๖. การจัดสรรโควตาสำหรับการคัดเลือกเข้ารับการศึกษา /อบรมที่หน่วยงานของรัฐเป็นผู้จัด/ร่วมจัด
๗. สิทธิลาพักผ่อน
๘. การสงเคราะห์และช่วยเหลือทายาทเพื่อบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐตัวเงินบำเหน็จความชอบมิใช่ตัว

### **เงิน**

#### **พนักงานจ้าง**

พนักงานจ้างหมายความว่า ลูกจ้างของ อปท. ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ ได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของ อปท. มีด้วยกัน ๓ ประเภท ดังนี้

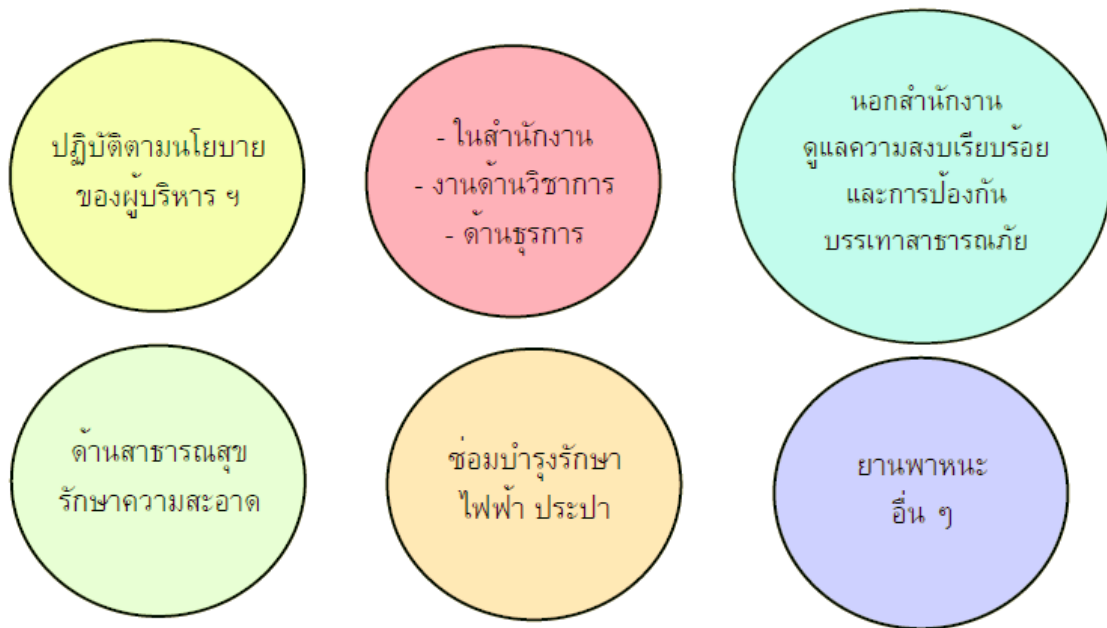
๑. พนักงานจ้างทั่วไป (พท.) หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไป ไม่ต้องมีความรู้หรือทักษะ ระยะเวลาจ้างไม่เกิน ๑ ปี
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ (พก.) หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานซึ่งจะมีชื่อเป็นผู้ช่วยพนักงานในตำแหน่งนั้น หรืองานที่ต้องใช้ทักษะ
๓. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นที่ปรึกษา มีความชำนาญงานหรือวิชาชีพเฉพาะพิเศษ

#### **อำนาจหน้าที่การปฏิบัติตามกฎหมาย**

บรรดากฎหมายระเบียบ ประกาศ คำสั่ง มติ ครม. หรือมติ ก.กลาง ที่กำหนดให้พนักงานหรือลูกจ้างของ อปท. มีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใด ให้ถือว่าพนักงานจ้างต้องมีหน้าที่ปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น เว้นแต่เรื่องใดที่ได้มีกำหนดไว้ในมาตรฐานทั่วไปพนักงานจ้าง หรือก.กลาง กำหนดให้ยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับพนักงานฯ

#### **ความสำคัญของพนักงานจ้าง**

เป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานของ อปท.ให้ประสบผลสำเร็จ โดยทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลือกปฏิบัติงานในด้านต่างๆ คือ



#### คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม

- มีสัญชาติไทย อายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี และไม่เกิน ๖๐ ปี (๕๕ปี)
- ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
- ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองฯ หรือเป็นคณะผู้บริหารหรือสมาชิกสภาท้องถิ่น
- ไม่เป็นผู้ถูกสั่งลงโทษให้ออก ไล่ออก จากราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- ไม่เป็นข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้างของรัฐหรือส่วนท้องถิ่น  
(การคำนวณระยะเวลาในการสมัคร และบรรจุ เพื่อไม่ให้เสียสิทธิ)

#### การกำหนดตำแหน่งการจ้าง

- ให้ อปท. จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.จังหวัด [ แผนอัตรากำลัง ๔ ปี ]
- ตำแหน่งพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อ ก.จังหวัดเห็นชอบแล้วต้องเสนอ ก.กลาง ให้ความเห็นชอบด้วย (อบต.) ก.ท.จ. ก.จ. ไม่ต้องขอก.กลาง
- ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น อปท.อาจขอเปลี่ยนแปลงกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างได้ โดยความเห็นชอบจากก.จังหวัด (ในระหว่าง๔ปี )
- การจ้างพนักงานจ้างต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.จังหวัดก่อนจึงทำสัญญาจ้างได้ โดยภารกิจและผู้เชี่ยวชาญพิเศษทำสัญญาจ้างคราวละไม่เกิน ๔ ปี ทั่วไปคราวละไม่เกิน ๑ ปี และอาจต่อสัญญาได้
- อปท.ที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนตั้งแต่ ๒๐ ล้านบาทขึ้นไปสามารถจ้างพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษได้หนึ่งคน
- สั่งเป็นการภายในให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการนั้นได้

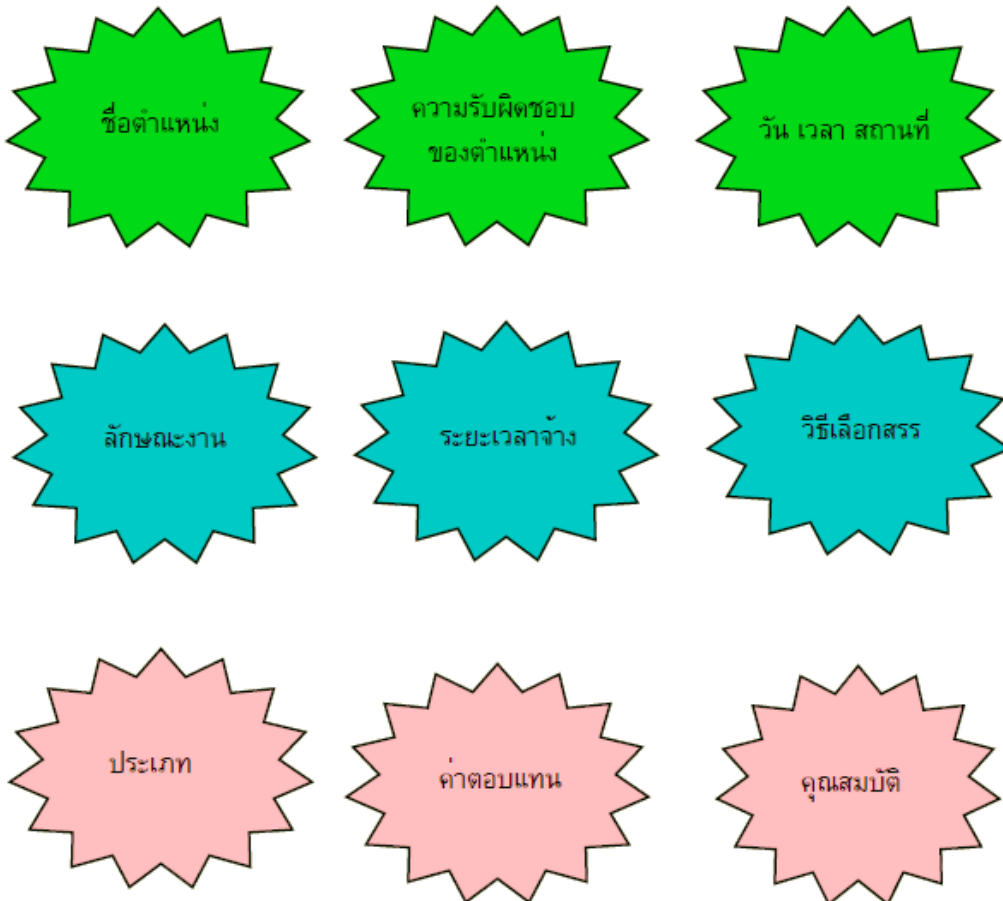
#### การสรรหาและการเลือกสรร

- การสรรหาฯ เมื่อ ก.จังหวัด เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใดแล้ว ถึงจะดำเนินการสรรหาได้ โดยให้ยึดหลักสมรรถนะ โปร่งใส ยุติธรรม

- อปท.แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วยปลัด ผอ.กอง/ส่วน หัวหน้าสำนักปลัด (หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย)
- กรณีมีผู้ผ่านการสรรหามากกว่าจำนวนอัตราว่างในตำแหน่งนั้นหากมีตำแหน่งอื่นที่ว่างและมีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน อาจนำบัญชีนั้นมาใช้ในการจ้างได้ โดยบัญชีที่สรรหานั้นต้องยังไม่หมดอายุ
- บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสรรหากำหนดอายุได้ตามสมควรแต่ต้องไม่เกิน ๑ ปี (วิธีการสรรหาอาจใช้โดยวิธีทดสอบสัมภาษณ์)
- เมื่อสรรหาเสร็จแล้วให้รายงานต่อนายกฯ เพื่อประกาศรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรฯ และดำเนินการจัดจ้าง โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด

## ประกาศรับสมัครฯ

### รายละเอียดประกอบด้วย



### การเปลี่ยนจากพท.เป็นพก.

- ในกรณีมีการกำหนดตำแหน่ง พก. ขึ้นใหม่ อปท. จะต้องคัดเลือกตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง เว้นแต่เป็นกรณีกำหนดตำแหน่งพก.(ผู้มีทักษะ) ใน ๑๘ ภารกิจ หาก อปท.มีพท.หรือลูกจ้างชั่วคราวเดิมปฏิบัติภารกิจอยู่ จะต้องคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งโดยใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาซึ่งต้องไม่ต่ำกว่าระดับดี

- ๑๘ ตำแหน่งได้แก่ ตกแต่งสวน แม่ครัวผลิตน้ำประปา ดับเพลิงพนักงานวิทยุ ขับรถยนต์ เครื่องจักรกลขนาดเบา ขับเรือชุด ขับเรือยนต์ ดูแลเด็กเล็ก ช่างปูน ช่างไม้ ช่างก่อสร้าง ช่างเครื่องสูบน้ำ ประจำรถขยะช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า ขับเครื่องจักรกลขนาดกลางหรือขนาดหนัก ประจำรถสิ่งปฏิกูล
- สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปอื่นนอกเหนือจากที่กำหนดหาก อปท. เห็นว่าเป็นผู้มีทักษะ มีความรู้และทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปีอาจกำหนดเป็น พก. ได้ (ทักษะ) โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก. จังหวัด (ต้องกำหนดตำแหน่งก่อน)
- สามารถนำหนังสือรับรองการทำงานจากหน่วยงานหรือนายจ้างเดิมในแต่ละช่วงมานับรวมกันได้ โดยระยะเวลาการทำงานไม่จำเป็นต้องต่อเนื่องกันก็ได้ แต่ต้องเป็นงานในหน้าที่เดียวกัน
- 

#### คำตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานฯ

- การปฏิบัติราชการนอกเวลาทำงานปกติหรือการปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำสัปดาห์ซึ่งจะต้องจ่ายค่าตอบแทนให้กระทำได้กรณีจำเป็นหรือรีบด่วน (ไม่ใช่เป็นงานที่ต้องปฏิบัติเป็นปกตินอกเวลาหรือในวันหยุดราชการ) โดยมีคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจเป็นหลักฐาน
- การจ่ายค่าตอบแทนฯให้เป็นไปตามระเบียบหรือกฎหมายที่ใช้สำหรับพนักงานส่วนตำบลโดยอนุโลม
- อปท.ใดมีความจำเป็นที่ต้องส่งให้พนักงานจ้างไปฝึกอบรมหรือดูงานเกี่ยวกับหน้าที่ที่พนักงานจ้างนั้นปฏิบัติอยู่ต่างประเทศหรือภายในประเทศให้ได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติตลอดระยะเวลาที่ไปฝึกอบรมหรือดูงานนั้นให้นายกอปท.เป็นผู้อนุมัติ

#### การลาป่วย

- การลาป่วยกรณีปกติในปีหนึ่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ( พก. )และเชี่ยวชาญมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาไม่เกิน๖๐วันและพนักงานจ้างทั่วไป ( พท.) มีสิทธิได้รับไม่เกิน๑๕วัน
- การลาป่วยกรณีประสบอุบัติเหตุหรือถูกทำร้ายจากการปฏิบัติหน้าที่จนเป็นเหตุให้ทุพพลภาพหรือพิการซึ่งจะต้องเลิกจ้างกรณีนี้หากนายจ้างเห็นว่าพก.ผู้นั้นยังอาจปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมได้ให้เป็นอำนาจของนายจ้างในการส่งให้ผู้นั้นไปปฏิบัติหน้าที่อื่นโดยไม่ต้องเลิกจ้างถ้าเป็นกรณีของพท. ให้อนุญาตลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาลโดยได้รับค่าตอบแทนตามที่เห็นสมควรแต่ไม่เกิน๖๐วันทั้ง๒กรณี หากแพทย์ลงความเห็นว่าไม่มีทางที่จะรักษาให้หายได้ให้พิจารณาเลิกจ้าง
- การลาป่วยเกิน ๓ วันต้องมีใบรับรองแพทย์ส่งพร้อมใบลาด้วย ยกเว้น ผู้มีอำนาจให้ลาจะเห็นสมควรเป็นอย่างอื่น

#### การลาอื่นๆ

- พ.ก.มีสิทธิลาปฏิบัติงานส่วนตัวและลาไปต่างประเทศโดยได้รับค่าตอบแทนไม่เกินสี่สิบห้าวันทำการถ้าในปีแรกได้ไม่เกินสิบห้าวันสำหรับพท.ไม่มีสิทธิ
- การลาพักผ่อนประจำปีของพนักงานจ้างให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานส่วนตำบลโดยอนุโลม
- พก.มีสิทธิลาคลอดบุตรโดยได้รับค่าตอบแทนไม่เกินเก้าสิบวันหากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องโดยได้ค่าตอบแทนอีกไม่เกิน๓๐วันซึ่งให้นับรวมในวันลาปฏิบัติงานส่วนตัวด้วย
- พท.มีสิทธิลาคลอดบุตรปีหนึ่งไม่เกินเก้าสิบวันโดยได้รับค่าตอบแทนไม่เกินสี่สิบห้าวันเว้นแต่ทำงานในปีแรกไม่ครบเจ็ดเดือนไม่มีสิทธิดังกล่าว

- พก.มีสิทธิลาป่วยและได้รับค่าตอบแทนไม่เกิน๑๒๐วันเว้นวันในปีแรกลาได้แต่ไม่ได้ค่าตอบแทนซึ่งพท.ไม่มีสิทธิลาป่วยอำนาจการอนุญาตให้ลาเป็นของนายกอปท.

### สรุปสิทธิการลาของพนักงานจ้าง

พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
ลาป่วย ไม่เกิน ๑๕วันทำการ ได้ค่าตอบแทน	ลาป่วย ไม่เกิน ๖๐วัน ได้ค่าตอบแทน
ลากิจ ลาไปต่างประเทศ -ไม่ระบุ-	ลากิจ ลาไปต่างประเทศ ไม่เกิน ๔๕ วัน ได้ค่าตอบแทนปีแรก ๑๕ วัน
ลาพักผ่อน ปีแรก ๑๐ วันสะสม ๓๐วัน	ลาพักผ่อน ปีแรก ๑๐ วันสะสม ๓๐วัน
ลาคลอดบุตร ไม่เกิน ๙๐ วันได้ค่าตอบแทนไม่เกิน ๔๕ วัน เว้นปีแรกทำงานไม่ครบ ๗ เดือน	ลาคลอดบุตร ไม่เกิน ๙๐ วัน ได้ ค่าตอบแทน ต่อเนื่องได้อีก ๓๐ วันทำการรวมในลากิจ
ลาบวช - ไม่ระบุ -	ลาบวช ไม่เกิน ๑๒๐วัน ได้ค่าตอบแทน เว้นปีแรกลาได้แต่ไม่ได้ค่าตอบแทน
-ระหว่างลาการลาและการจ่ายค่าตอบแทนนอกเหนือจากที่กำหนดในประกาศ นี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของนายกา	ระหว่างลาการลาและการจ่ายค่าตอบแทนนอกเหนือจากที่กำหนดใน ประกาศนี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจ ของนายกา

### ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

- หลักการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้ถือหลักคุณภาพหลักความยุติธรรมหลักการจูงใจและหลักความสามารถ
- พนักงานจ้างตามภารกิจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาไม่น้อยกว่า๘เดือนถ้าจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหนึ่งขั้นต้องได้รับผลการประเมินในระดับดีและถ้าจะรับค่าตอบแทนพิเศษจำนวนร้อยละ๓ – ๕ก่อนการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนในปีนั้นต้องมีผลการประเมินในระดับดีเด่นโดยจะ
- ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่๑ต.ค. ของปีที่ประเมินจนถึง๓๐ก.ย. ของปีถัดไป(ให้คิดสัดส่วนไม่เกินร้อยละ๒๕ของพนักงานจ้างณ๑ก.ย.ปีประเมิน) พนักงานจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมเว้นแต่ค่าเบี้ยประกันสังคมให้ออปท.เป็นผู้ชำระแทนพนักงานจ้าง

### การจ่ายค่าตอบแทน

- การจ่ายค่าตอบแทนนอกเวลาทำงานปกติหรือวันหยุดราชการให้กระทำได้กรณีจำเป็นเร่งด่วนโดยมีคำสั่งผู้บังคับบัญชาเป็นหลักฐานและการจ่ายให้เป็นไปตามระเบียบที่ใช้สำหรับพนักงานส่วนตำบลโดยอนุโลม

- ห้ามส่งพนักงานจ้างไปปฏิบัติราชการในท้องถิ่นอื่นเว้นแต่กรณีจำเป็นแท้จริงโดยให้จ่ายค่าตอบแทนตามปกติตลอดระยะเวลาที่ไปราชการ
- พนักงานจ้างผู้ใดตายในระหว่างรับราชการให้จ่ายฯจนถึงวันตายและให้จ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษจำนวนเท่าของอัตราค่าตอบแทนปกติทั้งเดือนในเดือนสุดท้ายก่อนถึงวันตาย
- พนักงานจ้างที่ขาดหรือหนีราชการห้ามจ่ายสำหรับวันที่ขาดหรือหนีกรณีตายในระหว่างขาดราชการให้จ่ายค่าตอบแทนเพียงวันสุดท้ายที่ผู้นั้นมาปฏิบัติงานและไม่ให้มีการจ่ายเงินช่วยเหลือ
- พนักงานจ้างที่ขาดหรือหนีราชการห้ามจ่ายสำหรับวันที่ขาดหรือหนีกรณีตายในระหว่างขาดราชการให้จ่ายค่าตอบแทนเพียงวันสุดท้ายที่ผู้นั้นมาปฏิบัติงานและไม่ให้มีการจ่ายเงินช่วยเหลือ
- กรณีถูกสั่งพักราชการให้งดจ่ายค่าตอบแทนตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษไว้ก่อนแต่หากการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้วปรากฏว่าผู้นั้นไม่ได้กระทำความผิดและไม่มียุติโทษให้จ่ายเต็มอัตราแต่หากมิได้กระทำความผิดแต่มีมติโทษหรือกระทำความผิดแต่ถูกลงโทษไม่ถึงกับไล่ออกให้จ่ายได้ครึ่งหนึ่งของค่าตอบแทน

### เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

๑. ข้าราชการพนักงานลูกจ้างและพนักงานจ้างตามภารกิจซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างหรือค่าตอบแทนไม่ถึงเดือนละ๑๑,๗๐๐บาทให้ได้รับเงินเพิ่มฯเดือนละ๑,๕๐๐บาทแต่เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินเดือนละ๑๑,๗๐๐บาท

๒. กรณีเงินเพิ่มฯรวมกับเงินเดือนฯแล้วไม่ถึง๘,๒๐๐บาทก็ให้ได้รับเงินเพิ่มขึ้นอีกโดยให้มีจำนวนรวมกันเป็น๘,๒๐๐บาท (เงินเดือน๖,๐๐๐บาทได้รับเงินเพิ่ม๑,๕๐๐บาทรวมเป็น๗,๕๐๐บาทซึ่งยังไม่ถึง๘,๒๐๐บาทก็ให้ได้รับเงินเพิ่มขึ้นอีก๗๐๐บาทรวมกันให้ได้เป็น๘,๒๐๐บาท)

๓. หากกรณีได้รับเงินเดือน๗,๐๐๐บาทเมื่อได้รับเพิ่ม๑,๕๐๐บาทรวมเป็น๘,๕๐๐บาทก็ให้ได้รับเงินยอดนี้ซึ่งยังไม่เกิน๑๑,๗๐๐บาท

๔. กรณีพนักงานจ้างทั่วไปให้ได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวเดือนละ๑,๕๐๐บาทจากยอดเงินค่าตอบแทนที่ได้รับ

๕. ทั้งนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่๑พ.ค. ๒๕๕๑เป็นต้นไป

๖. ให้อปท.ออกคำสั่งโดยการปรับปรุงจากคำสั่งเดิมฯและให้ส่งสำเนาให้ก.จังหวัด

### ค่าตอบแทนพก.ขั้นต้นของทุกตำแหน่งจะเท่ากันยกเว้น

#### ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง/ขนาดหนักค่าตอบแทนฯ

พนักงานจ้างทั่วไป  $๕,๐๘๐ + ๑,๕๐๐ = ๖,๕๘๐$

พนักงานจ้างตามภารกิจพิจารณาตามคุณวุฒิต่างนี้

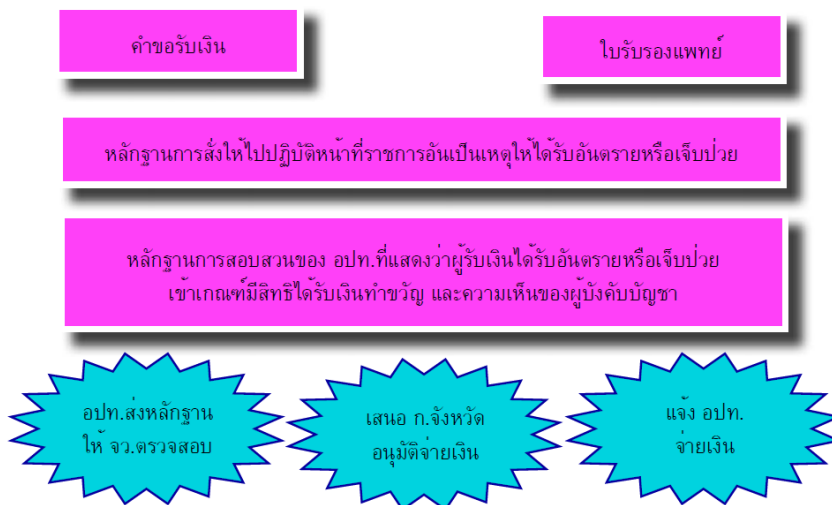
- ปวช.๕,๗๖๐+๑,๕๐๐ = ๗,๒๖๐
- ปวท.๖,๔๗๐+๑,๕๐๐ = ๗,๙๗๐
- ปวส.๖,๘๐๐+๑,๕๐๐ = ๘,๓๐๐
- ปริญญาตรี๗,๙๔๐+๑,๕๐๐ = ๙,๔๔๐
- ค่าตอบแทนไม่ถึง๑๑,๗๐๐และ๘,๒๐๐บาท

พนักงานจ้างทั่วไปที่ได้รับการประเมินเป็นภารกิจ (ทักษะ๕ปี) ค่าตอบแทน ๕,๗๖๐ เท่ากับ ภารกิจจุดติ  
ปวช.หากจะกำหนดค่าตอบแทนให้ได้มากกว่านี้ต้องขอความเห็นชอบก.กลาง

### เงินทำขวัญพนักงานและลูกจ้างของอปท.

- กรณีได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจนพิการถึงสูญเสียอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งไปเพราะเหตุปฏิบัติราชการ  
ในหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่แต่ยังสามารถรับราชการต่อไปได้ให้ได้รับ  
เงินทำขวัญเป็นเงินก้อนตามอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนดฯ
- เงินทำขวัญจะจ่ายได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากก.อปท.จังหวัดหลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงิน  
ทำขวัญให้ถือปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์หรือคำวินิจฉัยที่คณะกรรมการตามระเบียบ  
กระทรวงการคลังกำหนดโดยอนุโลม
  - แขนขาดหนึ่งข้างให้ได้รับ๒๔เท่าครึ่งของอัตราค่าจ้าง
  - ขาดหนึ่งข้าง๒๒เท่าครึ่งและมีมือขาด๑ข้างเท่าครึ่ง

ขั้นตอนการขอรับเงินทำขวัญ  
ผู้ยื่นต้องยื่นแบบขอรับเงินและแนบใบรับรองแพทย์  
ผ่านผู้บังคับบัญชา  
เอกสารหลักฐานที่ยื่นประกอบด้วย



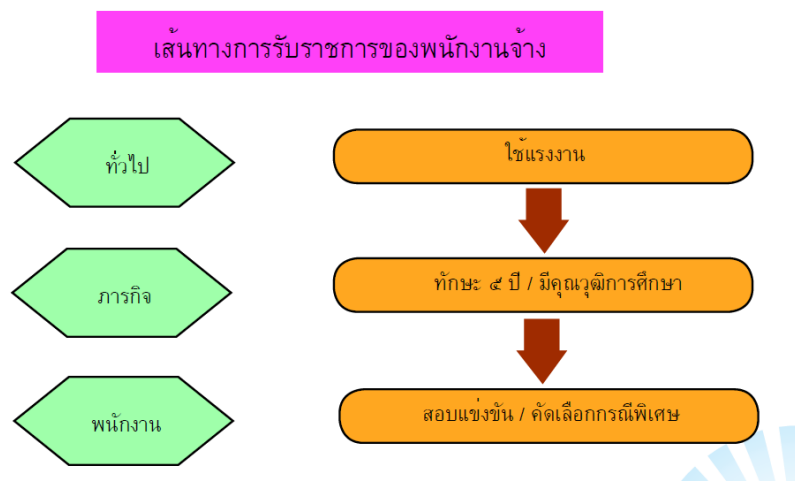
### อปท.บอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนด

- อปท.บอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดโดยไม่ใช้ความผิดของพนักงานจ้างให้ได้รับค่าตอบแทนการ  
ออกจากงานจากอปท.ดังนี้
  ๑. ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ๔เดือนแต่ไม่ครบ๑ปีให้จ่ายค่าตอบแทนเท่ากับอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับ  
อยู่ก่อนวันออกจากงาน
  ๒. ทำงานครบ๑ปีแต่ไม่ครบ๓ปีให้จ่าย ๓ เท่า
  ๓. ทำงานครบ๓ปีแต่ไม่ครบ๖ปีให้จ่าย๖เท่า
  ๔. ทำงานครบ๖ปีแต่ไม่ครบ๑๐ปีให้จ่าย๘เท่า
  ๕. ทำงานครบ๑๐ปีขึ้นไปให้จ่าย๑๐เท่า

- โดยการบอกเลิกสัญญาดังกล่าวให้ อปท. เสนอเหตุความจำเป็น (ค่าใช้จ่ายบุคลากร) และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับให้ ก.จังหวัดให้ความเห็นชอบ

### การต่อสัญญาจ้าง

- อปท.เสนอเรื่องก่อน ๑ ต.ค. ควรพิจารณาต่อสัญญาจ้างตั้งแต่๑ต.ค.
- อปท.เสนอเรื่องหลัง ๑ ต.ค. แต่ถ้าข้อเท็จจริงปรากฏว่าพนักงานจ้าง ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่องมาโดยตลอดถึงแม้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงแล้วก็ตามให้พิจารณาต่อสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค.
- หากอปท.เสนอเรื่องหลัง๑ต.ค. และพนักงานจ้างผู้นั้นมิได้อยู่ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่สิ้นสุดสัญญาจ้างถึงวันที่ก.จังหวัดพิจารณาก็เป็นดุลยพินิจของก.จังหวัดในการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง



### วินัยและการรักษาวินัย

- พนักงานจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปนี้และตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้างและตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
- ผู้ใดกระทำความผิดวินัยต้องได้รับโทษทางวินัยซึ่งมี๔สถานคือภาคทัณฑ์ตัดค่าตอบแทนลดขั้นค่าตอบแทนและไล่ออก
- ความผิดวินัยร้ายแรงได้แก่ทุจริตฯประมาทเลินเล่อฯขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาละทิ้งหรือทอดทิ้งฯเกินกว่า๗วันประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงหรือกระทำความผิดอาญาโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนการลงโทษทางวินัยฯให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของพนักงานส่วนตำบลตามประกาศก.อบต.โดยอนุโลม
- กรณีผลการสอบสวนปรากฏว่าเป็นการกระทำความผิดอย่างไม่ร้ายแรงให้นายกหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายสั่งลงโทษฯ
- ในกรณีกระทำความผิดเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษจะงดโทษให้โดยทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือน

### โทษทางวินัย

- กรณีละทิ้งการทำงานเกินกว่า๗วันโดยไม่มีเหตุผลอันควรถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงมีโทษ โดนไล่ออก (รวมถึงกรณีที่ได้กระทำความผิดในระหว่างเวลาในสัญญาจ้างแต่กระบวนการดำเนินการทางวินัยได้ล่วงเลยไปพ้นเวลาในสัญญาจ้างเป็นเหตุให้พ้นสภาพกรณีเช่นนี้ ก.จังหวัดสามารถมีมติ เห็นชอบให้ไล่ออกจากราชการได้ซึ่งจะมีผลต่อการไปทำงานที่อื่น)
- การเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามมีโทษไล่ออกหรือปลดออก
- การมาทำงานสายเกินกว่ากำหนดเวลาเป็นนิจอันแสดงว่ามีได้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการละเลยไม่ นำพาต่อคำสั่งของทางราชการให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโทษทางวินัยตามพฤติกรรมที่ปฏิบัติ
- การทุจริตต่อหน้าที่ราชการเป็นความผิดวินัยร้ายแรงมีโทษถูกไล่ออกจากราชการ(ต้องถูกดำเนินคดี ทางอาญาและต้องถูกดำเนินการทางละเมิด)
- พนักงานผู้ใดเสพสุรามึนเมาจนไม่สามารถครองสติได้ให้พิจารณาโทษตามควรแก่กรณีแต่หากเป็นกรณี ดังต่อไปนี้อาจถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกคือเสพยาในขณะปฏิบัติหน้าที่ราชการเมาสุราจน เสียเวลาราชการหรือเมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหายหรือเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ ราชการ
- การเล่นพนันสลากกินรวบหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับมีโทษปลดออกไล่ออก
- การไม่ให้ความสะดวกการกดขี่ข่มเหงบีบบังคับและไม่ให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชนเป็นความผิดวินัย ต้องได้รับโทษตามแต่กรณี
- ห้ามสมรสหรืออยู่กินอย่างสามีภรรยากับผู้อพยพหรือผู้ลี้ภัยที่เข้าเมืองโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายหากฝ่าฝืนถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- การเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยงค่าพาหนะเดินทางและเงินอื่นในทำนองเดียวกันถ้าเป็นกรณีที่ได้ความว่าเป็น การใช้สิทธิเป็นเท็จโดยเจตนาทุจริตฉ้อโกงเงินของทางราชการอย่างแน่ชัดเป็นความผิดวินัยร้ายแรง ฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงมีโทษปลดออกไล่ออก
- การกระทำความผิดวินัยกรณีการเรียกรับเงินจากผู้ที่มาติดต่อราชการผู้สมัครสอบฯหรืออื่นๆถือว่าเป็น ความผิดวินัยร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
- พนักงานผู้ใดเสพหรือจำหน่ายยาเสพติดประเภทต้องห้ามถือว่าเป็นประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงมีโทษปลด ออกไล่ออก
- การขาดความสามัคคีมีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นความผิดวินัย

#### ละเมิด

- การละเมิดหมายถึงการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดโดยเจตนา.ของรัฐที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อ หน่วยงานของรัฐหรือต่อบุคคลภายนอก
- เมื่อเกิดการกระทำละเมิดแล้วให้หัวหน้าหน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงความ รับผิดชอบทางละเมิดไม่เกิน๕คนคดีละเมิดมีอายุความ๒ปี๒กรณีคือ
- กรณีเจตนา.ของรัฐกระทำการละเมิดต่อหน่วยงานของรัฐเช่นการทุจริตยกยอกหรือการกระทำให้ ทรัพย์สินของรัฐเกิดความเสียหาย
- กรณีเจตนา.ของรัฐกระทำการละเมิดต่อบุคคลภายนอก

- ถ้าเป็นการกระทำระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการและไม่ใช่เป็นการประมาทเลินเล่อกรณีนี้หน่วยงานต้นสังกัดจะเป็นผู้รับผิดชอบ
- ถ้าเป็นการกระทำนอกเหนือจากหน้าที่หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงหน่วยงานต้นสังกัดจะเป็นผู้ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่บุคคลภายนอกก่อนแล้วค่อยมาไล่เบี้ยเอากับผู้กระทำความผิดภายหลังแต่จะชดใช้ในลักษณะใดขึ้นอยู่กับพิจารณาของคณะกรรมการฯ

### การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

- ผู้ใดประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือลาออกต่อนายกอปท
- อปท.อาจบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานจ้างผู้ใดก่อนครบกำหนดสัญญาจ้างจะสิ้นสุดเมื่อครบตามเวลาในสัญญาจ้างขาดคุณสมบัติตายไม่ผ่านการประเมินถูกไล่ออก
- โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่เป็นเหตุที่พนักงานจ้างจะเรียกร้องค่าตอบแทนการเลิกสัญญาจ้างได้เว้นแต่ก.กลางจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น
- กรณีที่บุคคลใดพ้นจากการเป็นพนักงานจ้างแล้วหากในการปฏิบัติงานระหว่างเป็นพนักงานจ้างก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการให้บุคคลดังกล่าวต้องรับผิดชอบในความเสียหายเว้นแต่เกิดจากเหตุสุดวิสัย

### การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

- พนักงานจ้างผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือเกิดจากความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตนให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์
- การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ตัดค่าตอบแทนลดขั้นค่าตอบแทนหรือไล่ออกให้อุทธรณ์ต่อ ก.จังหวัดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง(ต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวัน) โดยทำเป็นหนังสือและให้อุทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น
- การร้องทุกข์กรณี queen ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้องหรือร้องทุกข์คำสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ร้องทุกข์ต่อ ก.จังหวัดภายใน ๓๐ วันโดยทำเป็นหนังสือและให้ร้องทุกข์สำหรับตนเองเท่านั้น

### การมอบอำนาจของก.จังหวัด

- ก.จังหวัดเป็นองค์คณะที่จัดตั้งขึ้นตามพ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๕๒ มี ๓ องค์คณะคือ ก.จ.ก.ท.จ. ก.อปต.
- มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลฯ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.กลางกำหนดและพิจารณาให้ความเห็นชอบในเรื่องการบริหารงานบุคคลที่อปท.เสนอ
- ก.อปต.และก.ท.จ. มอบอำนาจให้อปต.และเทศบาลในเรื่องการแต่งตั้งหรือพ้นจากตำแหน่งของพนักงานจ้างทั่วไป (เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของอปท.) ยกเว้นการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มปรับปรุงและปรับเปลี่ยนต้องขอความเห็นชอบจากก.จังหวัด

### เบี้ยประกันสังคม

- ก.กลาง ได้กำหนดให้อปท.อุดหนุนงบประมาณหรือจ่ายเบี้ยประกันสังคมแทนพนักงานจ้างให้ถือว่าเป็นการให้อปท.จ่ายเงินสมทบในส่วนของพนักงานจ้างแทนแก่พนักงานจ้างอันเป็นสวัสดิการช่วยเหลือพนักงานจ้าง
- กรณีลูกจ้างประจำของอปท.ไม่เข้าหลักเกณฑ์ตามพ.ร.บ.ประกันสังคมพ.ศ.๒๕๓๓จึงไม่อยู่ในบังคับแห่งพ.ร.บ.ประกันสังคม๔๘

### การพัฒนาบุคลากร

- ประกาศก.จังหวัดกำหนดให้อปท.ต้องมีการพัฒนาผู้ที่เริ่มเข้ารับราชการก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติให้รู้ถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการและบทบาทหน้าที่ของตนเองการพัฒนามี๕ด้านได้แก่
  ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในสายงานบังคับบัญชาและระเบียบกฎหมายนอกเหนือจากงานที่ต้องปฏิบัติในหน้าที่
  ๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติว่าจะต้องทำงานอย่างไรให้งานเกิดประสิทธิภาพโดยผู้ชำนาญงาน
  ๓. ด้านการบริหารเช่นการวางแผนการมอบหมายงาน
  ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัวเช่นบุคลิกภาพมนุษยสัมพันธ์
  ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวให้ดีขึ้นโดยนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้
- การทำงานให้ประสบผลสำเร็จและก้าวหน้าในชีวิตรับราชการ

### การศึกษาอบรมดูงาน

- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์และแนวคิดในด้านต่างๆอันจะเป็นประโยชน์ในการนำมาพัฒนาท้องถิ่น
- เป็นตัวชี้วัดในด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานเพื่อนำไปกำหนดเป็นคะแนนในการประเมินขอรับเงินรางวัลประจำปี (โบนัส)
- ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ
- ประสบการณ์ในการศึกษาดูงาน

### ลูกจ้างประจำ

- เมื่อลูกจ้างประจำตำแหน่งใดพ้นจากตำแหน่งให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น
- ลูกจ้างประจำต้องพ้นจากตำแหน่งเมื่ออายุครบ๕๕ปี
- ปี๔๗ก.กลางได้แจ้งแนวทางปฏิบัติในเรื่องการต่ออายุลูกจ้างประจำว่า ก.จังหวัดไม่ควรพิจารณา ยกเว้นคุณสมบัติในการต่ออายุราชการ
- ปี๕๑ก.กลางได้แจ้งแนวทางปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวเพิ่มเติมว่าก.จังหวัดอาจพิจารณาต่ออายุราชการ ลูกจ้างประจำได้อีกครั้งละ๑ปีแต่จะต้องไม่เกิน๖๐ปีโดยให้พิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ที่ท้องถิ่นจะได้รับเป็นสำคัญและเป็นความต้องการของลูกจ้างผู้นั้น

### การปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ

- ลูกจ้างประจำที่จะขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ต้องเป็นลูกจ้างประจำตามประกาศก.กลางโดยต้องปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกับตำแหน่งที่ขอปรับปรุงและต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งครบถ้วน อปท. นั้นจึงสามารถดำเนินการคัดเลือกลูกจ้างประจำดังกล่าวเข้าสู่ตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ได้
- กรณีการนำวุฒิการศึกษาเพื่อมาประกอบการพิจารณาปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นของลูกจ้างประจำนั้น ไม่สามารถดำเนินการได้
- เนื่องจากประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างประกาศใช้ตั้งแต่วันที่๑ก.ค. ๕๗ตั้งนั้นอปท.จึงไม่อาจกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำใหม่ได้และหากตำแหน่งใดว่างลงก็ยุบเลิกตำแหน่งนั้น