

## หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

๑. แนวทางการสรรหาและบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว สังกัด สพฐ.
๒. แนวทางการสรรหาและบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว สังกัด สพฐ. พ.ศ. ๒๕๖๐
๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๔. หลักเกณฑ์และวิธีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณ และหลักเกณฑ์และวิธีการจ้างผู้ที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ เป็นลูกจ้างชั่วคราว

# ด่วนที่สุด

ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว.๖๒๙



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ กทม.๑๐๓๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง แนวทางการสรรหาและบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต  
ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การมอบอำนาจการปฏิบัติราชการแทนเกี่ยวกับพนักงานราชการ
  ๒. คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การมอบอำนาจการปฏิบัติราชการแทนเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว
  ๓. แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
  ๔. แนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
  ๕. หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
  ๖. หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวแนวใหม่ เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและอัตรากำลังชั่วคราว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นไปอย่างมีระบบ เหมาะสม และมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ จึงมีคำสั่งมอบอำนาจการปฏิบัติราชการแทนเกี่ยวกับพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว พร้อมแนวทางการสรรหาและบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการ ดังนี้

๑. วางแผนกำหนดแนวทาง กำกับ ติดตาม การบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ทุกตำแหน่ง
๒. ตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสรรหาและบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว

/๓.ต่อสัญญา...

๓. ต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวผู้ผ่านการประเมินทุกตำแหน่งต่อไปอีก ๖ เดือน (นับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙) เพื่อเตรียมการเข้าสู่แผนการเกลี้ยอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๔. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำความเข้าใจกับพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวให้ทราบถึงนโยบายการเกลี้ยอัตรากำลังตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

อนึ่ง การทำสัญญาจ้างให้คำนึงถึงระยะเวลาของสัญญาจ้าง และอายุของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวให้สอดคล้องกัน ภายใต้เงื่อนไขการจ้างผู้มีอายุไม่เกิน ๖๐ ปี

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายการุณ สกมลประดิษฐ์)  
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล ๑

โทร. ๐ ๒๒๘๑ ๐๔๕๔

โทรสาร ๐ ๒๒๘๘ ๕๖๖๒



คำสั่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่ ๕๑๑ /๒๕๕๙

เรื่อง การมอบอำนาจการปฏิบัติราชการแทนเกี่ยวกับพนักงานราชการ

เพื่อให้การดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๔๗ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความคล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารอัตราพนักงานราชการ จึงยกเลิกคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ๑๖๒๖/๒๕๕๑ สั่ง ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้คำสั่งฉบับนี้แทน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๐ มาตรา ๔๕ (๓) แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๔๗ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการและแบบสัญญาจ้างพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมอบอำนาจการปฏิบัติราชการแทนเกี่ยวกับพนักงานราชการให้บุคคลดังต่อไปนี้ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับพนักงานราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและในสถานศึกษา ดังนี้

๑.๑ การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ การลงนามในสัญญาจ้างกับผู้ได้รับการเลือกสรร และการลงนามแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน

๑.๒ การให้ได้รับค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย

๑.๓ การอนุญาตการลาสำหรับพนักงานราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๔ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน การออกคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้าง และการบอกเลิกสัญญาจ้าง

๑.๕ การอนุญาตการลาออก

๑.๖ การจัดสรรหรือเกลี่ยอัตราพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอน ที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (นับรวมอัตราจ้างด้วยเงินงบประมาณและพนักงานราชการ) ไปให้สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูขาดแคลน และมีความต้องการมากกว่า ภายใต้กรอบอัตรากำลังที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกำหนด

/๑.๗ กรณีมีความจำเป็น...

๑.๗ กรณีมีความจำเป็นตามภารกิจ เพื่อประโยชน์ทางราชการพิจารณาสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานในหน่วยงานทางการศึกษาอื่นเป็นครั้งคราวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

๒. ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับพนักงานราชการในสถานศึกษาดังนี้

๒.๑ การบังคับบัญชา การดำเนินการเกี่ยวกับการออกคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

๒.๒ การอนุญาตการลา

๓. ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำหรับพนักงานราชการในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดังนี้

๓.๑ การจัดสรรหรือเกลี้ยอัตรานักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอน ที่อยู่ในสถานศึกษาเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปให้สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูขาดแคลน และมีความต้องการมากกว่า ภายใต้กรอบอัตรากำลังที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกำหนด

๓.๒ กรณีมีความจำเป็นตามภารกิจเพื่อประโยชน์ทางราชการพิจารณาสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานในหน่วยงานทางการศึกษาอื่นเป็นครั้งคราวในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

๔. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษสำหรับพนักงานราชการในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดังนี้

๔.๑ การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ การลงนามในสัญญาจ้างกับผู้ได้รับการเลือกสรร และการลงนามแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน

๔.๒ การให้ได้รับค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอนุญาตการลา และการอนุญาตการลาออก

๔.๓ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน การออกคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน และการต่อสัญญาจ้าง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายการุณ สกุลประดิษฐ์)  
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



คำสั่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ที่ ๕๑๒ /๒๕๕๙

เรื่อง การมอบอำนาจเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว

เพื่อให้การดำเนินการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความคล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๕ (๓) แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๑๕/ว ๒๓ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๔๖ ที่ กค ๐๕๒๗.๖/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๔๒ จึงให้ยกเลิกคำสั่งสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ๕๓/๒๕๔๖ สั่ง ณ วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๔๖ เรื่อง มอบอำนาจปฏิบัติ ราชการแทนเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว และคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ๑๗๖๓/๒๕๕๖ สั่ง ณ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง มอบอำนาจเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว และมอบอำนาจเกี่ยวกับการจ้าง เลิกจ้าง วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การลาออก การอนุญาตการลา การเกลี้ยอัตรากำลังชั่วคราว ให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

๑. ลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณ

๑.๑ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษา

๑.๒ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำหรับลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ยกเว้น การเกลี้ยอัตรากำลังชั่วคราวให้เป็นอำนาจ ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

๒. ลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ

๒.๑ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา

๒.๒ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษา

๒.๓ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำหรับลูกจ้างชั่วคราว ในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายการุณ สกฤตประติษฐ์)  
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานราชการ

### สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๙

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศบ ๐๔๐๐๙/ว๖๒๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙)

#### หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปอย่างมีระบบ เหมาะสม และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติและสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการและแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงกำหนดแนวทางว่าด้วยการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ ดังนี้

ข้อ ๑ แนวทางนี้เรียกว่า แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๒ แนวทางนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการที่เกี่ยวกับพนักงานราชการในวันที่แนวทางนี้ใช้บังคับให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๔ พนักงานราชการ จ้างตามกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ แต่ต้องไม่เกิน ๔ ปี

ข้อ ๕ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ กำหนดกลุ่มงานตามประเภทพนักงานราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาไว้ ๓ กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค และกลุ่มงานบริหารทั่วไป

กลุ่มงาน	ลักษณะงานสำคัญ	คุณสมบัติเฉพาะ	ตัวอย่างตำแหน่ง
บริการ	<ul style="list-style-type: none"><li>- งานปฏิบัติระดับต้นที่ไม่สลับซับซ้อนหรือมีขั้นตอนปฏิบัติไว้ชัดเจนและไม่ใช้ทักษะเฉพาะด้าน</li><li>- มีการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ตามลักษณะงาน</li><li>- มีการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่ไม่ยุ่งยาก</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- คุณสมบัติประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบได้ในระดับเดียวกัน</li><li>- ปวช. ปวท. ปวส. ในสาขาวิชาที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ครูพี่เลี้ยง</li><li>- พนักงานพิมพ์</li><li>- พนักงานธุรการ</li><li>- พนักงานบันทึกข้อมูล</li><li>- พนักงานประกอบอาหาร</li><li>- ฯลฯ</li></ul>
เทคนิค	<ul style="list-style-type: none"><li>- ใช้ความรู้ความชำนาญทางเทคนิคซึ่งต้องผ่านการศึกษาในระบบการศึกษาในสาขาที่ตรงกับลักษณะงานที่จะปฏิบัติ หรือ</li><li>- ใช้ความรู้และทักษะเฉพาะของบุคคล ที่ไม่ได้ผ่านการศึกษาในระบบ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- คุณสมบัติ ปวช. ปวท. ปวส. ในสาขาที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือ</li><li>- มีทักษะในงานที่ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า ๕ ปี</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- พนักงานวิทยาศาสตร์</li></ul>

กลุ่มงาน	ลักษณะงานสำคัญ	คุณสมบัติเฉพาะ	ตัวอย่างตำแหน่ง
เทคนิค (ต่อ)	- มีการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ตามลักษณะงาน - มีการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิค/ทักษะเฉพาะ		
บริหารทั่วไป	- ลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการปฏิบัติแต่มีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอน หรือ - ไม่ใช่ลักษณะเดียวกับข้าราชการปฏิบัติ แต่จำเป็นต้องมีความรู้ระดับปริญญา	- คุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	- ครูผู้สอน - ครูผู้สอนศาสนาอิสลาม - ครูสอนดนตรี ฯลฯ

ข้อ ๖ ชื่อตำแหน่ง ให้เป็นตามที่ได้รับการจัดสรรเท่านั้น

๖.๑ พนักงานราชการปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนต้องมีคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยอนุโลม ซึ่งต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือทางอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครูผู้ช่วย มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน

๖.๒ พนักงานราชการปฏิบัติงานในสำนักงาน/สถานศึกษา นอกจากข้อ ๖.๑ ต้องมีคุณสมบัติตรงตามที่คณะกรรมการบริหารงานพนักงานราชการกำหนด

ข้อ ๗ การบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการในสถานศึกษา เมื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับบัญชีจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๑ ตรวจสอบปริมาณงานสถานศึกษาในสังกัดว่ามีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์หรือต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดหรือไม่ กรณีสถานศึกษามีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีจำนวนเท่าใด ขาดแคลนในสาขาวิชาเอก กลุ่มวิชา หรือทางใด

๗.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดสรร โดยเรียงลำดับตามความขาดแคลน จำเป็น และมีปัญหาด้านบุคลากร จากมากไปหาน้อย

๗.๓ แจ้งผลการพิจารณาจัดสรรให้สถานศึกษาทราบ

ข้อ ๘ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานราชการ ให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ และด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ข้อ ๙ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการสรรหาหรือเลือกสรรพนักงานราชการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยแต่งตั้งกรรมการดำเนินการไม่น้อยกว่า ๕ คน ประกอบด้วย



ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	เป็นประธาน
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	เป็นกรรมการ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่เห็นว่าเหมาะสม	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพนักงานราชการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

สามารถแต่งตั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่อื่น เพื่อปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการสรรหาหรือเลือกสรรได้ตามความเหมาะสม เช่น คณะกรรมการออกข้อสอบ คณะกรรมการสัมภาษณ์ เป็นต้น

#### ข้อ ๑๐ การเกลี่ยพนักงานราชการในสถานศึกษา

##### ๑๐.๑ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๑๐.๑.๑ ภายในสิ้นปีงบประมาณของทุกปี ให้ตรวจสอบความขาดแคลนของ อัตรากำลังครูในสถานศึกษาว่าโรงเรียนใดมีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์และมีตำแหน่งพนักงานราชการจำนวนเท่าใด โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน

๑๐.๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๕ คน ให้ประกอบด้วย

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	เป็นประธาน
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	เป็นกรรมการ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่เห็นว่าเหมาะสม	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพนักงานราชการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

- กรณีตำแหน่งว่าง ให้เกลี่ยตำแหน่งและอัตราค่าตอบแทนไปกำหนดในสถานศึกษา ที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีความจำเป็นขาดแคลนอัตรากำลังครูก่อนเป็นอันดับแรก

- กรณีมีผู้ครองตำแหน่ง ให้เกลี่ยตัวบุคคลและค่าตอบแทนตามตัวไปกำหนดในสถานศึกษา ที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามเงื่อนไข ข้อ ๑๐.๑.๑. โดยจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อ ความเดือดร้อน สิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนของพนักงานราชการรายดังกล่าว และให้ยึดประโยชน์ที่ราชการจะได้รับเป็นสำคัญ

๑๐.๑.๓ แจกสถานศึกษาต้นทางและปลายทางทราบกรณีเกลี่ยอัตรากำลัง

๑๐.๒ ระดับสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่ได้รับการ เกลี่ยไปยังสถานศึกษาแห่งใหม่ โดยให้นำผลการประเมินดังกล่าวไปประกอบการทำสัญญาจ้างเพื่อปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาแห่งใหม่ ให้ต่อเนื่องจากสถานศึกษาเดิม การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔

## แนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย

### สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๙

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว๖๒๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙)

#### ความเป็นมา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการจัดสรรอัตรากำลังให้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเป็นจำนวนมาก โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีจากแผนงาน/โครงการต่างๆ ซึ่งมีแนวปฏิบัติที่หลากหลายไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

#### หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นไปอย่างมีระบบ เหมาะสม และมีความคล่องตัวในทางปฏิบัติ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๖ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๓๙ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๒๗.๖/ว๓๑ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเรื่องการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว จึงกำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ดังนี้

ข้อ ๑ แนวทางนี้เรียกว่า แนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๒ แนวทางนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการที่เกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว อยู่ก่อนวันที่แนวทางนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๔ การจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย ต้องจ้างตามระยะเวลาการจ้างไม่เกินปีงบประมาณ หรือตามระยะเวลาที่กระทรวงการคลังได้ให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๕ อัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวม

ข้อ ๖ คุณสมบัติทั่วไปของลูกจ้างชั่วคราว

(๑) ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยอนุโลม

(๒) ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา นอกจาก (๑) ต้องมีคุณสมบัติตามที่กระทรวงการคลังกำหนด เว้นแต่ระเบียบกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนดเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๗ คุณสมบัติสำหรับตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว

(๑) ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในสถานศึกษา ต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน เว้นแต่สาขาขาดแคลนที่ได้รับการยกเว้นจากคุรุสภา

หากไม่มีผู้มีคุณสมบัติตาม (๑) สามารถรับสมัครผู้จบการศึกษาปริญญาตรีอื่นที่ ก.ค.ศ. รับรองเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

(๒) ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานประจำห้องวิทยาศาสตร์ (Lab boy) ของสถานศึกษา ต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่าทางด้านวิทยาศาสตร์และสามารถปฏิบัติงานในห้องทดลองได้

(๓) ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา นอกจากข้อ (๑) และ (๒) ต้องมีคุณสมบัติตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๔) ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่วิทยากรสอนอิสลามศึกษา บุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และด้านคณิตศาสตร์ ต้องมีคุณสมบัติตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

ข้อ ๘ การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือในสถานศึกษา

ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการสรรหา ตามหลักเกณฑ์วิธีการและแนวปฏิบัติที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

ข้อ ๙ การจ้างลูกจ้างชั่วคราวรายที่จ้างอยู่เดิม

ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน หากผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์การประเมินให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำสัญญาจ้างตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปีงบประมาณ

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว

(๑) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

เป็นประธานกรรมการ

ผู้อำนวยการกลุ่มที่มีลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงาน

เป็นกรรมการ

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๒) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติในสถานศึกษา ประกอบด้วย

ผู้อำนวยการสถานศึกษา

เป็นประธานกรรมการ

ผู้แทนผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา

เป็นกรรมการ

จำนวน ๑ คน

ข้าราชการครูในสถานศึกษา จำนวน ๑ คน

เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๑๑ การเกลี่ยอัตราลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา

(๑) กรณีมีอัตราลูกจ้างชั่วคราวว่างลงไม่ว่ากรณีใดๆ ในสถานศึกษาที่มีจำนวนลูกจ้างชั่วคราวพนักงานราชการ และข้าราชการครู รวมกันเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเกลี่ยอัตราให้กับสถานศึกษาที่อัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือมีความขาดแคลนสาขาวิชาเอกก่อนดำเนินการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวตามหลักเกณฑ์วิธีการและแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

(๒) กรณีมีอัตราลูกจ้างชั่วคราวที่มีคนครองในสถานศึกษาที่มีจำนวนลูกจ้างชั่วคราวพนักงานราชการ และข้าราชการครู รวมกันมีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเกลี่ยอัตราให้กับสถานศึกษาที่มีจำนวน ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ และข้าราชการครู รวมกันแล้วมีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือสถานศึกษาที่มีความขาดแคลนสาขาวิชาเอก

ข้อ ๑๒ การเกลี่ยอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ใน ข้อ ๑๑ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกลี่ยอัตราจ้างชั่วคราวให้กับสถานศึกษาที่มีความจำเป็นขาดแคลนมากกว่าได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ข้อ ๑๓ การบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำกับ ดูแลการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

ข้อ ๑๔ การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเกลี่ยอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่กำหนดไว้ใน ข้อ ๑๑ และ ข้อ ๑๒ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งกรรมการพิจารณา ประกอบด้วย

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นประธาน

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

เป็นกรรมการ

ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน

เป็นกรรมการ

ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เห็นว่าเหมาะสม จำนวน ๓ คน

เป็นกรรมการ

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๑๕ การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณทุกตำแหน่งให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

-----

## หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย

### สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๙

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว๖๒๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙)

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา ลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา ดำเนินการ สรรหาลูกจ้างชั่วคราว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนมาก ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/๓๘๗๖ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การบริหารงานบุคคล : ลูกจ้างชั่วคราว นั้น

เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นไปอย่างมีระบบ เหมาะสม มีความคล่องตัวในทางปฏิบัติและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๖ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๓๙ และตามแนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่จ้าง จากเงินงบประมาณรายจ่ายสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๖ จึงให้ยกเลิก หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนมาก ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/๓๘๗๖ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การบริหารงานบุคคล : ลูกจ้างชั่วคราว โดยให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา ฉบับนี้แทน รายละเอียด ดังนี้

#### หลักเกณฑ์

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ รายจ่าย
๒. ผู้มีสิทธิสมัครรับการสรรหาต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง ตามเงื่อนไข ของแต่ละแผนงาน/โครงการ กำหนด
๓. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา จำนวน ๗ คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นประธานกรรมการ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูในสถานศึกษา ประธานกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรรมการ และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ มีหน้าที่ ดำเนินการสรรหาบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงิน งบประมาณรายจ่ายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม ทั้งนี้ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งกรรมการอื่นและเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการสรรหา ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม
๔. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกาศรับสมัครสรรหาก่อนวันรับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๗ วัน และรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วัน (ไม่เว้นวันหยุดราชการ) โดยระบุรายละเอียด ดังนี้
  - (๑) จำนวนตำแหน่ง/คุณสมบัติ/กลุ่มวิชาเอก/อัตราค่าจ้าง
  - (๒) ขอบข่ายงานที่ให้ปฏิบัติ
  - (๓) คุณสมบัติของผู้สมัคร
  - (๔) วัน เวลา สถานที่ ที่รับสมัคร

- (๕) เอกสารหลักฐานที่ใช้สมัคร
- (๖) วิธีการสรรหา/วันเวลา/สถานที่สรรหา/หลักสูตรการสรรหา
- (๗) เกณฑ์การตัดสิน
- (๘) วันประกาศผลการสรรหา
- (๙) การขึ้นบัญชี / การยกเลิกบัญชี
- (๑๐) การจัดทำสัญญาจ้าง
- (๑๑) รายละเอียดอื่นๆ ที่ผู้สมัครควรทราบ

๕. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดหลักสูตรการสรรหา เกณฑ์การตัดสิน และดำเนินการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงานของแต่ละตำแหน่ง

๖. การขึ้นบัญชีและการยกเลิกการขึ้นบัญชี

- (๑) ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาไว้ไม่เกิน ๒ ปี นับตั้งแต่วันประกาศขึ้นบัญชี
- (๒) ผู้ผ่านการสรรหาจะถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี เมื่อมีกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้
  - (๒.๑) ผู้นั้นได้รับการจ้างตามตำแหน่ง
  - (๒.๒) ผู้นั้นไม่มารายงานตัวรับการจ้างตามกำหนด
  - (๒.๓) ผู้นั้นขอสละสิทธิ์การจ้าง
  - (๒.๔) บัญชีผู้ผ่านการสรรหาสิ้นสุดระยะเวลาการขึ้นบัญชี
  - (๒.๕) มีการประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งเดียวกันครั้งใหม่แล้ว

๗. การจ้างและเงื่อนไขการจ้าง

(๑) ให้ดำเนินการจ้างผู้ได้รับการสรรหาเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว เรียงตามลำดับที่ได้รับการสรรหาตามจำนวนตำแหน่งว่าง สำหรับการเรียกตัวผู้ได้รับสรรหามารับการจ้างครั้งแรกให้ใช้ประกาศผลการสรรหาและการขึ้นบัญชีเป็นการเรียกตัวมาทำสัญญาจ้าง สำหรับการจ้างในครั้งต่อไปให้มีหนังสือเรียกตัวผู้ได้รับสรรหาเป็นรายบุคคล โดยส่งจดหมายลงทะเบียนตอบรับตามที่อยู่ของผู้ได้รับสรรหาระบุไว้ในใบสมัครโดยให้เวลามารายงานตัวไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน นับตั้งแต่วันประทับตราของไปรษณีย์ต้นทางบนจดหมายลงทะเบียนที่เรียกตัวนี้

(๒) การจ้างตาม (๑) ไม่มีข้อผูกพันต่อเนื่องที่จะนำไปสู่การบรรจุหรือปรับเปลี่ยนไปเป็นตำแหน่งลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ หรือข้าราชการ ในระหว่างปีงบประมาณ หากปรากฏว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามที่กำหนดหรือมีความรู้ความสามารถ ความประพฤติที่ไม่เหมาะสม ผู้มีอำนาจในการจ้าง อาจบอกเลิกจ้างโดยไม่ต้องแจ้งให้ผู้รับจ้างรับทราบล่วงหน้า

-----

## หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ

### สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๙

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๗/ว๖๒๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙)

#### ความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีการจ้างบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้ทางราชการเป็นลูกจ้างชั่วคราวทำสัญญาจ้างโดยใช้เงินนอกงบประมาณ ซึ่งมีวิธีการและแนวปฏิบัติในการดำเนินการสรรหาที่หลากหลาย และไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ

#### หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นไปอย่างมีระบบ มีความเหมาะสม เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๒๗.๖/ว๓๑ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติลูกจ้างชั่วคราว และที่ กค ๐๔๑๕/ว๒๓ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๔๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ว่าด้วยการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์นี้เรียกว่า หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๒ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ เงินนอกงบประมาณ หมายถึง เงินที่งบบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา นอกจากเงินงบประมาณรายจ่าย เงินรายได้แผ่นดิน เงินเบิกเกินส่งคืน และเงินเหลือจ่ายปีเก่าส่งคืน

ข้อ ๔ สถานศึกษาใดที่มีเหตุผลความจำเป็นที่จะใช้เงินนอกงบประมาณ เพื่อจ้างลูกจ้างชั่วคราว ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก่อน

ข้อ ๕ การจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาต้องจ้างตามระยะเวลาการจ้างไม่เกินปีงบประมาณ

ข้อ ๖ คุณสมบัติทั่วไปของลูกจ้างชั่วคราว

(๑) ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยอนุโลม

(๒) ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา นอกจาก (๑) ต้องมีคุณสมบัติตามที่กระทรวงการคลังกำหนด เว้นแต่ระเบียบกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนดเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๗ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว

(๑) ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในสถานศึกษา ต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือทางอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครูผู้ช่วย มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน เว้นแต่สาขาขาดแคลนที่ได้รับการยกเว้นจากคุรุสภา

หากไม่มีผู้มีคุณสมบัติตาม (๑) สามารถรับสมัครผู้จบการศึกษาปริญญาตรีอื่นที่ ก.ค.ศ. รับรองเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

(๒) ลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา นอกจาก (๑) ต้องมีคุณสมบัติตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๘ แนวปฏิบัติและขั้นตอนการดำเนินการ

(๑) สถานศึกษาที่ประสงค์ขอจ้างลูกจ้างชั่วคราวด้วยเงินนอกงบประมาณ ให้เสนอขอความเห็นชอบไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยชี้แจงเหตุผลความจำเป็นพร้อมรายละเอียดที่เกี่ยวกับการขอจ้าง ระยะเวลาการจ้าง อัตราค่าจ้าง จำนวนอัตราที่ขอจ้าง และเงื่อนไขการจ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ใด พร้อมรายงานการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(๒) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาหลักเกณฑ์ในการจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ดังนี้

(๒.๑) กรณีอัตรากำลังข้าราชการครูในภาพรวมขาดจากเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (นับรวมอัตราจ้างด้วยเงินงบประมาณและพนักงานราชการแล้ว) ให้จ้างได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ทางราชการจะได้รับ

(๒.๒) กรณีอัตรากำลังข้าราชการครูในภาพรวมพอดีหรือเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (นับรวมอัตราจ้างด้วยเงินงบประมาณและพนักงานราชการแล้ว) แต่ขาดแคลนในรายวิชาหรือกลุ่มสาระ ให้จ้างได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ทางราชการจะได้รับ

(๒.๓) เพิ่มจำนวนอัตราจ้างได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ทางราชการจะได้รับ ในกรณีจ้างเพื่อทดแทนอัตรากำลังข้าราชการครู เมื่อได้จัดสรรคืนแล้วให้เลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราวดังกล่าวทันที

(๒.๔) อัตราค่าจ้างให้จ้างได้ไม่เกินอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งและวุฒิตามที่กระทรวงการคลังกำหนด และไม่มี การเลื่อนขั้นค่าจ้าง

(๒.๕) ระยะเวลาการจ้างให้จ้างได้ไม่เกินปีงบประมาณ

(๒.๖) เมื่อได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้จ้างได้แล้ว สถานศึกษาดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวและส่งสัญญาจ้างให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อตรวจสอบและเป็นหลักฐานต่อไป

ข้อ ๙ ให้สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก จำนวน ๕ คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา กรรมการสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษา มีหน้าที่ ดำเนินการคัดเลือกบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม

ทั้งนี้ ให้สถานศึกษาแต่งตั้งกรรมการอื่นและเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการคัดเลือกได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม



ข้อ ๑๐ การดำเนินการประกาศรับสมัคร หลักสูตรการคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกการขึ้นบัญชี การจ้างและเงื่อนไขการจ้าง ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๙ มาใช้บังคับ โดยอนุโลม

ข้อ ๑๑ การบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว

ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำกับ ดูแล การบริหารงานบุคคล อัตรากำลังชั่วคราวจากเงินนอก งบประมาณให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

---

# ด่วนที่สุด

ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๕๒๖



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง แนวทางการสรรหาและบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๐

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต/ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

อ้างอิง หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๖๒๙  
ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การมอบอำนาจเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว
  ๒. แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๐
  ๓. แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๐
  ๔. หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๐
  ๕. หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๐

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มอบอำนาจการปฏิบัติ  
ราชการแทนเกี่ยวกับพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว พร้อมแนวทางการสรรหาและบริหารอัตรากำลัง  
พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาทุกเขตและสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาแล้ว เพื่อให้การสรรหาและบริหารอัตรากำลัง  
พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย  
มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ จึงมีคำสั่งมอบอำนาจการปฏิบัติราชการแทน  
เกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว พร้อมกำหนดแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวที่จ้าง  
จากเงินงบประมาณรายจ่าย รวมถึงหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย  
และเงินนอกงบประมาณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๐ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล ๑

โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๕๖๖๑

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๔๒๕๖

(นายการุณ สกุลประดิษฐ์)  
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่ ๑๒๗/๒๕๖๐

เรื่อง การมอบอำนาจเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว

เพื่อให้การดำเนินการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความคล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๕ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๒๗.๖/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๔๒ และ ที่ กค ๐๔๑๕/ว ๒๓ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๔๖ จึงให้ยกเลิกคำสั่งสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ๑๖๐๗/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มอบอำนาจจ้าง เจ้าหน้าที่ธุรการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา (โครงการคืนครูให้นักเรียน) และคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ๕๑๒/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง การมอบอำนาจเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว และมอบอำนาจเกี่ยวกับการสรรหา การจ้าง เลิกจ้าง วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอนุญาตการลา การให้ลูกจ้างชั่วคราวไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานทางการศึกษาอื่น การลาออก การเกลี้ย อัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ดังนี้

๑. ลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณ

๑.๑ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษา ดังนี้

๑.๑.๑ การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกตำแหน่ง และลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษาเฉพาะตำแหน่งครูผู้สอน บุคลากรวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ เจ้าหน้าที่ ธุรการ (โครงการคืนครูให้นักเรียน) และพี่เลี้ยงเด็กพิการ โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา ลูกจ้างชั่วคราว ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๑.๑.๒ การทำสัญญาจ้าง การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน การต่อสัญญาจ้าง และการบอกเลิกจ้างสัญญาจ้าง สำหรับลูกจ้างชั่วคราว ตามข้อ ๑.๑.๑

๑.๑.๓ การบังคับบัญชา การออกคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะลูกจ้างชั่วคราว ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๑.๔ การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย เฉพาะลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา

๑.๑.๕ การอนุญาตการลา เฉพาะลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๑.๖ กรณีมีความจำเป็นตามภารกิจเพื่อประโยชน์ทางราชการ พิจารณาส่งให้ ลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษาทุกตำแหน่งไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานทางการศึกษาอื่นเป็นครั้งคราวภายใน เขตพื้นที่การศึกษา

๑.๑.๗ การเปลี่ยนอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือสถานศึกษาที่มีความขาดแคลนครูน้อยกว่า ไปยังสถานศึกษาที่มีความขาดแคลนครูมากกว่าตามความสำคัญ จำเป็น เร่งด่วน ยกเว้น ตำแหน่งบุคลากรวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ของโครงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กิจกรรมครูคลังสมอง ให้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

๑.๒ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษา ดังนี้

๑.๒.๑ การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษาทุกตำแหน่ง ยกเว้น ตำแหน่งครูผู้สอน บุคลากรวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ เจ้าหน้าที่ธุรการ (โครงการคืนครูให้นักเรียน) และพี่เลี้ยงเด็กพิการ โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๑.๒.๒ การทำสัญญาจ้าง การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน การต่อสัญญาจ้าง และการบอกเลิกจ้างสัญญาจ้าง สำหรับลูกจ้างชั่วคราว ตามข้อ ๑.๒.๑

๑.๒.๓ การบังคับบัญชา การออกคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

๑.๒.๔ การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย

๑.๒.๕ การอนุญาตการลา

๑.๓ ผู้อำนวยการสถานศึกษา เฉพาะโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย สำหรับลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ดังนี้

๑.๓.๑ การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษาทุกตำแหน่ง โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๑.๓.๒ การทำสัญญาจ้าง การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน การต่อสัญญาจ้าง และการบอกเลิกจ้างสัญญาจ้าง

๑.๓.๓ การบังคับบัญชา การออกคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

๑.๓.๔ การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย

๑.๓.๕ การอนุญาตการลา

๑.๔ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำหรับลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดังนี้

๑.๔.๑ การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษาทุกตำแหน่ง โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๑.๔.๒ การทำสัญญาจ้าง การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน การต่อสัญญาจ้าง และการบอกเลิกจ้างสัญญาจ้าง

๑.๔.๓ การบังคับบัญชา การออกคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

๑.๔.๔ การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย

๑.๔.๕ การอนุญาตการลา

สำหรับกรณีมีความจำเป็นตามภารกิจเพื่อประโยชน์ทางราชการ พิจารณาส่งให้ลูกจ้างชั่วคราวไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานทางการศึกษาอื่นเป็นครั้งคราวภายในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และการเปลี่ยนอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

๒. ลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ

๒.๑ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษา

๒.๒ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษา

๒.๓ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำหรับ  
ลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายการุณ สกกุลประดิษฐ์)  
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานราชการ  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๐**

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด่วนที่สุดที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๔๕๖๒ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

**หลักการและเหตุผล**

เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและบริหารงานเกี่ยวกับพนักงานราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปอย่างมีระบบ เหมาะสม และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติและสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการและแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงกำหนดแนวทางว่าด้วยการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ ดังนี้

ข้อ ๑ แนวทางนี้เรียกว่า แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๒ แนวทางนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการที่เกี่ยวกับพนักงานราชการในวันที่แนวทางนี้ใช้บังคับให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๔ พนักงานราชการ จ้างตามกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ให้กระทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละสี่ปีหรือตามโครงการที่มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้

ข้อ ๕ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ กำหนดกลุ่มงานตามประเภทพนักงานราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาไว้ ๓ กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค และกลุ่มงานบริหารทั่วไป

กลุ่มงาน	ลักษณะงานสำคัญ	คุณสมบัติเฉพาะ	ตัวอย่างตำแหน่ง
บริการ	<ul style="list-style-type: none"><li>- งานปฏิบัติระดับต้นที่ไม่สลับซับซ้อนหรือมีขั้นตอนปฏิบัติไว้ชัดเจนและไม่ใช้ทักษะเฉพาะด้าน</li><li>- มีการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ตามลักษณะงาน</li><li>- มีการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่ไม่ยุ่งยาก</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- คุณวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบได้ในระดับเดียวกัน</li><li>- ปวช. ปวท. ปวส. ในสาขาวิชาที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ครูพี่เลี้ยง</li><li>- พนักงานพิมพ์</li><li>- พนักงานธุรการ</li><li>- พนักงานบันทึกข้อมูล</li><li>- พนักงานประกอบอาหาร</li><li>- ฯลฯ</li></ul>
เทคนิค	<ul style="list-style-type: none"><li>- ใช้ความรู้ความชำนาญทางเทคนิคซึ่งต้องผ่านการศึกษาในระบบการศึกษาในสาขาที่ตรงกับลักษณะงานที่จะปฏิบัติ หรือ</li><li>- ใช้ความรู้และทักษะเฉพาะของบุคคล ที่ไม่ได้ผ่านการศึกษาในระบบ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- คุณวุฒิ ปวช. ปวท. ปวส. ในสาขาที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือ</li><li>- มีทักษะในงานที่ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า ๕ ปี</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- พนักงานวิทยาศาสตร์</li></ul>

กลุ่มงาน	ลักษณะงานสำคัญ	คุณสมบัติเฉพาะ	ตัวอย่างตำแหน่ง
เทคนิค (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ตามลักษณะงาน</li> <li>- มีการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิค/ทักษะเฉพาะ</li> </ul>		
บริหารทั่วไป	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการปฏิบัติแต่มีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอน หรือ</li> <li>- ไม่ใช่ลักษณะเดียวกับข้าราชการปฏิบัติ แต่จำเป็นต้องมีความรู้ระดับปริญญา</li> </ul>	- คุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ครูผู้สอน</li> <li>- ครูผู้สอนศาสนาอิสลาม</li> <li>- ครูสอนดนตรี ฯลฯ</li> </ul>

ข้อ ๖ ชื่อตำแหน่ง ให้เป็นตามที่ได้รับการจัดสรรเท่านั้น

(๑) พนักงานราชการปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนต้องมีคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยอนุโลม ซึ่งต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือทางอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ครูผู้ช่วย และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภา ออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน

(๒) พนักงานราชการปฏิบัติงานในสำนักงาน/สถานศึกษา นอกจากข้อ ๖.๑ ต้องมีคุณสมบัติตรงตามที่คณะกรรมการบริหารงานพนักงานราชการกำหนด

ข้อ ๗ การบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการในสถานศึกษา เมื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับบัญชีจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ตรวจสอบปริมาณงานสถานศึกษาในสังกัดว่ามีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์หรือต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดหรือไม่ กรณีสถานศึกษามีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีจำนวนเท่าใด ขาดแคลนในสาขาวิชาเอก กลุ่มวิชา หรือทางใด

(๒) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดสรร โดยเรียงลำดับตามความขาดแคลนจำเป็น และมีปัญหาด้านบุคลากร จากมากไปหาน้อย

(๓) แจ้งผลการพิจารณาจัดสรรให้สถานศึกษาทราบ

ข้อ ๘ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานราชการ ให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ และด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ข้อ ๙ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการสรรหาหรือเลือกสรรพนักงานราชการ ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยแต่งตั้งกรรมการดำเนินการไม่น้อยกว่า ๕ คน ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นประธาน
- รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นกรรมการ
- ที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล
- ผู้บริหารสถานศึกษาที่เห็นว่าเหมาะสม เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพนักงานราชการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

สามารถแต่งตั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่อื่น เพื่อปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการสรรหาหรือเลือกสรรได้ตามความเหมาะสม เช่น คณะกรรมการออกข้อสอบ คณะกรรมการสัมภาษณ์ เป็นต้น

#### ข้อ ๑๐ การเกลี้ยพนักงานราชการในสถานศึกษา

##### (๑) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

(๑.๑) ภายในสิ้นปีงบประมาณของทุกปี ให้ตรวจสอบความขาดแคลนของ อัตรากำลังครูในสถานศึกษาว่าโรงเรียนใดมีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์และมีตำแหน่งพนักงานราชการจำนวนเท่าใดโดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ของปีการศึกษานั้น ดำเนินการ

(๑.๒) แต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๕ คน ให้ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นประธาน
- รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นกรรมการ
- ที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล
- ผู้บริหารสถานศึกษาที่เห็นว่าเหมาะสม เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพนักงานราชการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

- กรณีตำแหน่งว่าง ให้เกลี้ยตำแหน่งและอัตราค่าตอบแทนไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีความจำเป็นขาดแคลนอัตรากำลังครูก่อนเป็นอันดับแรก

- กรณีมีผู้ครองตำแหน่ง ให้เกลี้ยตัวบุคคลและค่าตอบแทนตามตัวไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามเงื่อนไข (๑.๑) โดยจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนของพนักงานราชการรายดังกล่าว และให้ยึดประโยชน์ที่ราชการจะได้รับเป็นสำคัญ

(๑.๓) แจ้งสถานศึกษาต้นทางและปลายทางทราบกรณีเกลี้ยอัตรากำลัง

##### (๒) ระดับสถานศึกษา

ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่ได้รับการเกลี้ยไปยังสถานศึกษาแห่งใหม่ โดยให้นำผลการประเมินดังกล่าวไปประกอบการทำสัญญาจ้างเพื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งใหม่ ให้ต่อเนื่องจากสถานศึกษาเดิม การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔



**แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย**  
**สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๐**  
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุดที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๔๕๖๒ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

**หลักการและเหตุผล**

เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและบริหารงานเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นไปอย่างมีระบบ เหมาะสม และมีความคล่องตัวในทางปฏิบัติ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๖ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๓๙ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๒๗.๖/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเรื่องการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว จึงกำหนดแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ดังนี้

ข้อ ๑ แนวทางนี้เรียกว่า แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๒ แนวทางนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการที่เกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว อยู่ก่อนวันที่แนวทางนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๔ การจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย ต้องจ้างตามระยะเวลาการจ้างไม่เกินปีงบประมาณ หรือตามระยะเวลาที่กระทรวงการคลังได้ให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๕ อัตราจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นอัตรากำล้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวม

ข้อ ๖ คุณสมบัติทั่วไปของลูกจ้างชั่วคราว

(๑) ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยอนุโลม

(๒) ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา นอกจาก (๑) ต้องมีคุณสมบัติตามที่กระทรวงการคลังกำหนด เว้นแต่ระเบียบกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนดเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๗ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว

(๑) ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในสถานศึกษา ต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครูผู้ช่วย และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน เว้นแต่สาขาขาดแคลนที่ได้รับการยกเว้นจากคุรุสภา

หากไม่มีผู้มีคุณสมบัติตาม (๑) สามารถรับสมัครผู้จบการศึกษาคุณวุฒิปริญญาตรีทางอื่นที่ ก.ค.ศ. รับรองเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

(๒) ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานประจำห้องวิทยาศาสตร์ (Lab boy) ของสถานศึกษา ต้องมีคุณวุฒิต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่าทางด้านวิทยาศาสตร์และสามารถปฏิบัติงานในห้องทดลองได้

(๓) ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา นอกจากข้อ (๑) และ (๒) ต้องมีคุณสมบัติตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๔) ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่วิทยากรสอนอิสลามศึกษา บุคลากรวิทยาศาสตร์และ คณิตศาสตร์ ต้องมีคุณสมบัติตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

ข้อ ๘ การจ้างลูกจ้างชั่วคราวรายที่จ้างอยู่เดิม

(๑) เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างให้สถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้สถานศึกษารายงานผลการประเมินต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(๒) หากผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์การประเมิน และได้รับความเห็นชอบจากสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาแล้ว ให้สถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี ทำสัญญาจ้าง ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปีงบประมาณ

(๓) กรณีที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกลี้ยอัตรากำลังไปกำหนดไว้ในหน่วยงาน ทางการศึกษาอื่น หากผลการประเมินผ่านเกณฑ์ ให้สถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี ทำสัญญาจ้างบุคคลเดิมตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปีงบประมาณ

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว

(๑) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

- รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นประธานกรรมการ  
ที่ได้รับมอบหมาย

- ผู้อำนวยการกลุ่มที่มีลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงาน เป็นกรรมการ

- ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๒) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ  
รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

- ผู้แทนผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นกรรมการ  
ขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑ คน

- ข้าราชการครูในสถานศึกษา จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๑๐ การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณทุกตำแหน่ง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

ข้อ ๑๑ การเกลี้ยอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา

(๑) กรณีมีอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวว่างลงไม่ว่ากรณีใดๆ ในสถานศึกษาที่มีจำนวน ข้าราชการครู พนักงานราชการ และอัตราจ้างชั่วคราว รวมกันแล้วเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้สำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษาดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังให้กับสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดก่อน แล้วจึงเกลี้ยให้กับสถานศึกษาที่มีความขาดแคลนครูตามสาขาวิชาเอก หรือมีครูไม่ครบชั้นตามความสำคัญ จำเป็นต่อไป ก่อนดำเนินการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

(๒) กรณีมีอัตราลูกจ้างชั่วคราวที่มีคนครองในสถานศึกษาที่มีจำนวนข้าราชการครู พนักงานราชการ และอัตราจ้างชั่วคราว รวมกันแล้วเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาดำเนินการเกลี่ยอัตราให้กับสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดก่อน แล้วจึงเกลี่ยให้กับสถานศึกษาที่มีความขาดแคลนครูตามสาขาวิชาเอก หรือมีครูไม่ครบชั้นตามความสำคัญ จำเป็นต่อไป ก่อนต่อสัญญาจ้าง

ทั้งนี้ การเกลี่ยอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวให้ยกเว้นการเกลี่ยลูกจ้างชั่วคราว ในตำแหน่งบุคลากรวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ของโครงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กิจกรรมครูคลังสมอง ให้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

ข้อ ๑๒ การเกลี่ยอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ใน ข้อ ๑๑ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกลี่ยอัตราลูกจ้างชั่วคราวให้กับสถานศึกษาที่มีความจำเป็นขาดแคลนมากกว่าได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ข้อ ๑๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่กำหนดไว้ใน ข้อ ๑๑ และ ๑๒ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา จำนวนไม่น้อยกว่า ๗ คน ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| - ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา                        | เป็นประธานกรรมการ       |
| - รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการ             |
| - ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน                                 | เป็นกรรมการ             |
| - ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เห็นว่าเหมาะสม<br>จำนวน ๓ คน          | เป็นกรรมการ             |
| - ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล                               | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ข้อ ๑๔ การบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำกับ ดูแลการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

-----

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๐

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุดที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๔๕๖๒ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา  
ลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา  
ดำเนินการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กำหนด ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๖๒๙  
ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการสรรหาและบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้น

เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและบริหารอัตรากำลังเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นไปอย่างมีระบบ เหมาะสม มีความคล่องตัวในทางปฏิบัติ และ  
เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖  
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๖ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๓๙ และตามแนวทางการบริหาร  
อัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ  
รายจ่าย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๙ ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๖๒๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการสรรหา  
และบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว โดยให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาฉบับนี้แทน  
รายละเอียดดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์นี้เรียกว่า หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงิน  
งบประมาณรายจ่าย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๒ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการที่เกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว อยู่ก่อนวันที่หลักเกณฑ์และ  
วิธีการนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๔ เงินงบประมาณ หมายถึง เงินที่รัฐบาลจัดสรรให้แก่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย

ข้อ ๕ ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจเกี่ยวกับการสรรหาให้ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่งและขอบข่ายงาน ดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ดำเนินการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว  
ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกตำแหน่ง และลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษาเฉพาะตำแหน่ง  
ครูผู้สอน บุคลากรวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ เจ้าหน้าที่ธุรการ (โครงการคืนครูให้นักเรียน) และพี่เลี้ยงเด็กพิการ

(๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ดำเนินการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงาน  
ในสถานศึกษาทุกตำแหน่ง ยกเว้น ตำแหน่งครูผู้สอน บุคลากรวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ เจ้าหน้าที่ธุรการ  
(โครงการคืนครูให้นักเรียน) และพี่เลี้ยงเด็กพิการ

(๓) ผู้อำนวยการสถานศึกษา เฉพาะโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ให้ดำเนินการสรรหา ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัยทุกตำแหน่ง

(๔) ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้ดำเนินการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาทุกตำแหน่ง

ข้อ ๖ ผู้มีสิทธิสมัครรับการสรรหาต้องมีคุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และตรงตามคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง ตามเงื่อนไขของแต่ละแผนงาน/โครงการกำหนด

ข้อ ๗ การดำเนินการสรรหา

(๑) กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา จำนวนไม่น้อยกว่า ๗ คน ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| - ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา                                  | เป็นประธานกรรมการ       |
| - รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ที่รับผิดชอบบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการ             |
| - ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า ๒ คน                                    | เป็นกรรมการ             |
| - ข้าราชการครูในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า ๒ คน                               | เป็นกรรมการ             |
| - ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล   | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

(๒) กรณีสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| - ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ<br>รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย | เป็นประธานกรรมการ       |
| - ข้าราชการครูในสถานศึกษา  | เป็นกรรมการ             |
| - ผู้แทนในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน<br>จำนวน ๒ คน                 | เป็นกรรมการ             |
| - ข้าราชการครูในสถานศึกษา หรือ<br>เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบุคคล      | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ในกรณีที่สถานศึกษามีบุคลากรไม่เพียงพอ สามารถขอความร่วมมือจากสถานศึกษาที่อยู่ใกล้เคียงได้

คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการสรรหาบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม

ทั้งนี้ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการอื่นและเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการสรรหาได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

ข้อ ๘ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาประกาศรับสมัครสรรหาก่อนวันรับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๗ วัน และรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วัน (ไม่เว้นวันหยุดราชการ) โดยระบุรายละเอียด ดังนี้

- (๑) จำนวนตำแหน่ง/คุณวุฒิ/กลุ่มวิชาเอก/อัตราค่าจ้าง
- (๒) ขอบข่ายงานที่ให้ปฏิบัติ
- (๓) คุณสมบัติของผู้สมัคร
- (๔) วัน เวลา สถานที่ ที่รับสมัคร

- (๕) เอกสารหลักฐานที่ใช้สมัคร
- (๖) วิธีการสรรหา/วันเวลา/สถานที่สรรหา/หลักสูตรการสรรหา
- (๗) เกณฑ์การตัดสิน
- (๘) วันประกาศผลการสรรหา
- (๙) การขึ้นบัญชี/การยกเลิกบัญชี
- (๑๐) การจัดทำสัญญาจ้าง
- (๑๑) รายละเอียดอื่นๆ ที่ผู้สมัครควรทราบ

ข้อ ๙ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดหลักสูตรการสรรหา เกณฑ์การตัดสิน และดำเนินการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงานของแต่ละตำแหน่ง

ข้อ ๑๐ การขึ้นบัญชีและการยกเลิกการขึ้นบัญชี

(๑) ขึ้นบัญชี

(๑.๑) กรณีสถานศึกษาดำเนินการสรรหา ให้จ้างได้ครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศรับสมัคร เมื่อจ้างครบแล้วบัญชีนั้นเป็นอันยกเลิก

(๑.๒) กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการสรรหา ให้ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาไว้ไม่เกิน ๒ ปี นับตั้งแต่วันประกาศขึ้นบัญชี

(๒) ผู้ผ่านการสรรหาจะถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี เมื่อมีกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๒.๑) ผู้นั้นได้รับการจ้างตามตำแหน่ง

(๒.๒) ผู้นั้นไม่มารายงานตัวรับการจ้างตามกำหนด

(๒.๓) ผู้นั้นขอสละสิทธิการจ้าง

(๒.๔) บัญชีผู้ผ่านการสรรหาสิ้นสุดระยะเวลาการขึ้นบัญชี

(๒.๕) มีการประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งเดียวกันครั้งใหม่แล้ว

ข้อ ๑๑ การจ้างและเงื่อนไขการจ้าง

(๑) ให้ดำเนินการจ้างผู้ผ่านการสรรหาเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว เรียงตามลำดับตามจำนวนตำแหน่งว่าง สำหรับการเรียกตัวผู้ผ่านการสรรหามารับการจ้างครั้งแรกให้ใช้ประกาศผลผู้ผ่านการสรรหาและการขึ้นบัญชีเป็นการเรียกตัวมาทำสัญญาจ้าง สำหรับการจ้างในครั้งต่อไปให้มีหนังสือเรียกตัวผู้ผ่านการสรรหาเป็นรายบุคคล โดยส่งจดหมายลงทะเบียยนตอรับตามที่อยู่ของผู้ผ่านการสรรหาระบุไว้ในใบสมัครโดยให้เวลามารายงานตัวไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประทับตราของไปรษณีย์ต้นทางบนจดหมายลงทะเบียยนที่เรียกตัวนี้

(๒) การจ้างตาม (๑) ไม่มีข้อผูกพันต่อเรื่องที่จะนำไปสู่การบรรจุหรือปรับเปลี่ยนไปเป็นตำแหน่งลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ หรือข้าราชการ ในระหว่างปีงบประมาณ หากปรากฏว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามที่กำหนดหรือมีความรู้ความสามารถ ความประพฤติที่ไม่เหมาะสม ผู้มีอำนาจในการจ้างอาจบอกเลิกจ้าง โดยไม่ต้องแจ้งให้ผู้รับจ้างรับทราบล่วงหน้า

ข้อ ๑๒ การดำเนินการสรรหา หากปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจเกิดความไม่เป็นธรรม ให้คณะกรรมการสรรหาพิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการสรรหาในครั้งนั้นได้

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่สถานศึกษาไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

## หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ

### สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๐

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุดที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๔๕๖๒ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๒๗.๖/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติลูกจ้างชั่วคราว และ ที่ กค ๐๔๑๕/ว ๒๓ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราว นั้น

เพื่อให้การดำเนินการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ มีความคล่องตัว สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลาและความจำเป็น เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ จึงให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๙ ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุดที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๖๒๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการสรรหาและบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว โดยให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาฉบับนี้แทน รายละเอียดดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์นี้เรียกว่า หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๒ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการที่เกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว อยู่ก่อนวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๔ เงินนอกงบประมาณ หมายถึง เงินทั้งปวงที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานทางการศึกษานอกจากเงินงบประมาณรายจ่าย เงินรายได้แผ่นดิน เงินเบิกเกินส่งคืน และเงินเหลือจ่ายปีเก่าส่งคืน

ข้อ ๕ สถานศึกษาใดที่มีเหตุผลความจำเป็นที่จะใช้เงินนอกงบประมาณ เพื่อจ้างลูกจ้างชั่วคราว ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก่อน

ข้อ ๖ การจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา ต้องจ้างตามระยะเวลาการจ้างไม่เกินปีงบประมาณ หรือไม่เกินปีการศึกษา

ข้อ ๗ คุณสมบัติทั่วไปของลูกจ้างชั่วคราว

(๑) ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยอนุโลม

(๒) ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษานอกจาก (๑) ต้องมีคุณสมบัติตามที่กระทรวงการคลังกำหนด เว้นแต่ระเบียบกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนดเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๘ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว

(๑) ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในสถานศึกษา ต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือทางอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครูผู้ช่วย และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน เว้นแต่สาขาขาดแคลนที่ได้รับการยกเว้นจากคุรุสภา

หากไม่มีผู้มีคุณสมบัติตาม (๑) สามารถรับสมัครผู้จบการศึกษาปริญญาตรีอื่น ที่ ก.ค.ศ. รับรองเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

(๒) ลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา นอกจาก (๑) ต้องมีคุณสมบัติตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๙ แนวปฏิบัติและขั้นตอนการดำเนินการ

(๑) สถานศึกษาที่ประสงค์ขอจ้างลูกจ้างชั่วคราวด้วยเงินนอกงบประมาณ ให้เสนอขอความเห็นชอบไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยชี้แจงเหตุผลความจำเป็นพร้อมรายละเอียดที่เกี่ยวกับการขอจ้าง ระยะเวลาการจ้าง อัตราค่าจ้าง จำนวนอัตราที่ขอจ้าง และเงื่อนไขการจ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ พร้อมรายงานการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(๒) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาหลักเกณฑ์ในการจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ดังนี้

(๒.๑) กรณีอัตรากำลังข้าราชการครูในภาพรวมขาดจากเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (นับรวมอัตราจ้างด้วยเงินงบประมาณและพนักงานราชการแล้ว) ให้จ้างได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ทางราชการจะได้รับ

(๒.๒) กรณีอัตรากำลังข้าราชการครูในภาพรวมพอดีหรือเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (นับรวมอัตราจ้างด้วยเงินงบประมาณและพนักงานราชการแล้ว) แต่ขาดแคลนในรายวิชาหรือกลุ่มสาระ ให้จ้างได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ทางราชการจะได้รับ

(๒.๓) เพิ่มจำนวนอัตราจ้างได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ทางราชการจะได้รับ ในกรณีจ้างเพื่อทดแทนอัตรากำลังข้าราชการครู เมื่อได้จัดสรรคืนแล้ว ให้เลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราวดังกล่าวทันที

(๒.๔) อัตราค่าจ้างให้จ้างได้ไม่เกินอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งและวุฒิ ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด และไม่มีการเลื่อนขั้นค่าจ้าง

(๒.๕) ระยะเวลาการจ้างให้จ้างได้ไม่เกินปีงบประมาณ หรือไม่เกินปีการศึกษา

(๒.๖) เมื่อได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้จ้างได้แล้ว สถานศึกษาดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวและส่งสัญญาจ้างให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อตรวจสอบ และเป็นหลักฐานต่อไป

ข้อ ๑๐ ให้สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน ประกอบด้วย

- |   |                   |
|---|-------------------|
| - ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ             | เป็นประธานกรรมการ |
| รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย |                   |
| - ข้าราชการครูในสถานศึกษา               | เป็นกรรมการ       |



- ผู้แทนในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรรมการ  
จำนวน ๒ คน
- ข้าราชการครูในสถานศึกษา หรือ เป็นกรรมการและเลขานุการ  
เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบุคคล

คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการสรรหาบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว  
ที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม

ทั้งนี้ ให้สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการอื่นและเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการสรรหาได้ตามความ  
จำเป็นและเหมาะสม

ข้อ ๑๑ การดำเนินการประกาศรับสมัคร หลักสูตรการสรรหา เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี  
และการยกเลิกการขึ้นบัญชี การจ้างและเงื่อนไขการจ้างให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราว  
รายเดือนที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๐ มาใช้บังคับ  
โดยอนุโลม

ข้อ ๑๒ การบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว

ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำกับ ดูแล การบริหารงานบุคคล อัตรากำลังชั่วคราวจาก  
เงินนอกงบประมาณให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

-----



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๓

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กทม. ๑๐๓๐๐

๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๖ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คำชี้แจงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คำชี้แจงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๒. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คำชี้แจงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๓. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒ ได้จาก QR code ที่ปรากฏท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙



สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑



สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒



ที่ กค ๐๕๒๐/ว ๑๐๕๘

กรมบัญชีกลาง

ถนนพระรามที่ ๖ กทม. ๑๐๕๐๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณ และหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการจ้างผู้ที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์แล้ว เป็นลูกจ้างชั่วคราว

เรียน ปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด เลขานุการ ผู้อำนวยการ อธิการบดี ผู้บัญชาการ

อ้างถึง หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๒๗.๖/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณ

๒. หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการจ้างผู้ที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์แล้ว เป็นลูกจ้างชั่วคราว

ตามหนังสือที่อ้างถึง กระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราวให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กรมบัญชีกลางพิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการมีความสะดวก คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ จึงยกเลิกหนังสือที่อ้างถึง และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว ดังมีรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป ทั้งนี้ การจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ดำเนินการตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๒๗.๖/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๒ ให้มีผลใช้บังคับต่อไป จนสิ้นสุดระยะเวลาการปฏิบัติงาน

สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณ และหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการจ้างผู้ที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์แล้ว เป็นลูกจ้างชั่วคราว สามารถดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์กรมบัญชีกลาง [www.cgd.go.th](http://www.cgd.go.th) หัวข้อกฎหมายและระเบียบการคลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

*กฤษณา อรรถธรรม*

(นางสาวกฤษณา อรรถธรรม)

อธิบดีกรมบัญชีกลาง ปฏิบัติราชการแทน

รองปลัดกระทรวงการคลัง

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน

กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง

โทร. ๐ ๒๑๒๗ ๗๕๕๔

โทรสาร ๐ ๒๑๒๗ ๗๕๕๒

**หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ**  
**การจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณ**

**หลักเกณฑ์**

๑. การจ้างลูกจ้างชั่วคราว ต้องจ้างจากงบบุคลากรรายการค่าจ้างชั่วคราว หรืองบอื่น ๆ ที่มีรายการค่าจ้างชั่วคราว

๒. การจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้จ้างในอัตราค่าจ้างไม่เกินอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งและไม่มี การเลื่อนขั้นค่าจ้าง

๓. คุณสมบัติทั่วไปของผู้ที่จะสมัครเข้าเป็นลูกจ้างชั่วคราวให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งจ้าง ที่จะพิจารณา โดยจะอนุโลมตามคุณสมบัติทั่วไปของลูกจ้างประจำก็ได้ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพ หรือลักษณะงานของลูกจ้างชั่วคราวของแต่ละส่วนราชการ

๔. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว มีดังนี้

๔.๑ กรณีเป็นงานในหน้าที่ของตำแหน่งข้าราชการ ให้ใช้ชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งข้าราชการตำแหน่งนั้น

๔.๒ กรณีเป็นงานในหน้าที่ของตำแหน่งลูกจ้างประจำ ให้ใช้ชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งลูกจ้างประจำตำแหน่งนั้น

๔.๓ กรณีเป็นงานใหม่ ซึ่งไม่เคยกำหนดตำแหน่งทางข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ให้ขอทำ ความตกลงเพื่อกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างกับสำนักงาน ก.พ. ต่อไป

๕. กรณีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่เบิกจ่ายค่าจ้างจากงบรายจ่ายอื่นที่เป็นเงินงบประมาณสมทบ ค่าใช้จ่ายผู้เชี่ยวชาญของกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ ให้ส่วนราชการดำเนินการเบิกจ่ายค่าจ้างตามบัญชี กำหนดอัตราค่าจ้างและเงื่อนไขการจ้างลูกจ้างชั่วคราวประจำตัวผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศ (ตามแบบ ลข. ๑) ได้โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

๖. ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากปฏิบัติราชการในหน้าที่และการตายนั้นมิได้เกิดจาก ความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงหรือความผิดของตนเอง ให้เลื่อนขั้นค่าจ้างตั้งแต่วันที่ลูกจ้างผู้นั้นถึงแก่ความตาย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๖.๑ เกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้าง มี ๕ กรณี ต่อไปนี้

๖.๑.๑ ถึงแก่ความตายเพราะถูกทำร้ายเนื่องจากการปราบปรามผู้กระทำความผิด เลื่อนขั้น ค่าจ้างได้ไม่เกินหกขั้น

๖.๑.๒ ถึงแก่ความตายเพราะปฏิบัติงานในสภาพที่เสี่ยงอันตรายต่อชีวิต เลื่อนขั้น ค่าจ้างได้ไม่เกินห้าขั้น

๖.๑.๓ ถึงแก่ความตายโดยถูกประทุษร้าย เลื่อนขั้นค่าจ้างได้ไม่เกินสามขั้น

๖.๑.๔ ถึงแก่ความตายโดยอุบัติเหตุ เลื่อนขั้นค่าจ้างได้ไม่เกินสองขั้น

๖.๑.๕ ถึงแก่ความตายเพราะปฏิบัติงานตราตราหรือเร่งรัดเกินกว่าการปฏิบัติ ตามธรรมดา เลื่อนขั้นค่าจ้างได้ไม่เกินหนึ่งขั้น



๖.๒ การเลื่อนขึ้นค่าจ้างให้เป็นไปตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ และในกรณีจะต้องเลื่อนขึ้นค่าจ้างเกินกว่าอัตราสูงสุดของบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ ขึ้นที่เกินกว่านั้น ให้ใช้วิธีเลื่อนขึ้นค่าจ้างเป็นพิเศษในแต่ละชั้นในอัตราร้อยละห้า

๖.๓ เมื่อมีกรณีที่จะต้องเลื่อนขึ้นค่าจ้างตามข้อ ๖.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งถึงแก่ความตาย เป็นผู้พิจารณาว่าควรเลื่อนขึ้นค่าจ้างตามเกณฑ์ใด แล้วให้รายงานเสนอความเห็น ตามลำดับจนถึงอธิบดีหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าขึ้นไป เพื่อพิจารณาขออนุมัติกระทรวงการคลังต่อไป

๖.๔ หลักฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของกระทรวงการคลัง ได้แก่

๖.๔.๑ สำเนาคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือหลักฐาน เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๖.๔.๒ สำเนารายงานการสอบสวนของพนักงานสอบสวน และหรือผลการสอบสวน ของคณะกรรมการที่มีอำนาจแต่งตั้งขึ้นเพื่อสอบสวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

๖.๔.๓ ในกรณีถึงแก่ความตายเนื่องจากได้รับการป่วยเจ็บ ให้แนบรายงานของแพทย์ ที่ทางราชการรับรอง ซึ่งได้ตรวจอาการป่วยเจ็บของลูกจ้างผู้นั้นว่าป่วยเจ็บถึงตายเพราะโรคอะไร และเกี่ยวเนื่อง จากการใช้ปฏิบัติหน้าที่หรือไม่

๖.๔.๔ สำเนามรณบัตร

๗. การเลิกจ้าง วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของลูกจ้างชั่วคราว ให้อยู่ใน ดุลพินิจของส่วนราชการที่จะพิจารณาตามความเหมาะสมและเป็นธรรม

๘. การลาออกของลูกจ้างชั่วคราว ให้อื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้า ก่อนวันที่จะขอลาออกจากราชการไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งจ้างหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้พิจารณาอนุมัติ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ ผู้บังคับบัญชาจะอนุญาตให้ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งประสงค์ จะลาออก ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวันก็ได้

๙. การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้าง ของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๐. ลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ให้ออกจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

๑๑. ให้ส่วนราชการรายงานการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ทั้งจำนวนอัตราและจำนวนเงินให้กรมบัญชีกลางทราบ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ หรือสิ้นระยะเวลาการจ้าง โดยให้รายงานภายใน ๓๐ วัน นับจากสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าว

๑๒. กรณีที่มีความจำเป็นจะต้องปฏิบัตินอกเหนือจากหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ให้ขอทำความตกลง กับกระทรวงการคลัง

#### วิธีปฏิบัติ

๑. การสมัครลูกจ้างชั่วคราวให้ผู้สมัครเขียนใบสมัครลูกจ้างชั่วคราว (ตามแบบ สข. ๒) พร้อมยื่นเอกสารประกอบการสมัครที่เป็นต้นฉบับและสำเนา หากไม่สามารถยื่นต้นฉบับมาแสดงได้



ก็ให้มีหนังสือรับรองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นหลักฐานประกอบการสมัครแทน ให้เจ้าหน้าที่รับสมัครตรวจสอบสำเนาเอกสารประกอบการสมัครกับต้นฉบับและลงนามรับรองสำเนาถูกต้อง

๒. ในการปฏิบัติงานแต่ละวันให้มีหลักฐานการลงลายมือชื่อหรือพิมพ์ลายนิ้วมือในใบลงเวลาทำงาน และมีเจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมลงนามกำกับ สำหรับใบสมัครและใบลงเวลาทำงานของลูกจ้างชั่วคราวให้เก็บไว้ที่ส่วนราชการผู้เบิก เพื่อเป็นหลักฐานในการตรวจสอบ

๓. ปลัดกระทรวง อธิบดี หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เลิกจ้าง หรือให้ลาออก โดยการออกเป็นคำสั่ง (ตามแบบ ลข. ๓ - ลข. ๕) ทั้งนี้ต้องดำเนินการออกคำสั่งจ้างแต่ละปีงบประมาณ

๔. การจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้จ้างจากงบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราว โดยส่วนราชการต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง และขออนุมัติอัตรากำลังกับสำนักงาน ก.พ. หากจ้างจากงบบอื่น ๆ จะต้องได้รับอนุมัติเงินประจำงวด รายการค่าจ้างชั่วคราว หรือมีรายละเอียดรายการค่าจ้างชั่วคราว ประกอบใบอนุมัติเงินประจำงวดที่ได้รับอนุมัติเงินประจำงวดจากสำนักงานงบประมาณแล้ว จึงจะสามารถจ้างลูกจ้างชั่วคราวได้

๕. การจ้างลูกจ้างชั่วคราวไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่องในปีงบประมาณถัดไป หมายถึงในปีงบประมาณก่อนมีการจ้างถึงวันที่ ๓๐ กันยายน และในปีงบประมาณถัดไปมีการจ้างบุคคลเดียวกันในส่วนราชการเดิมต่อในวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงแม้ว่าในวันที่ ๑ ตุลาคม จะเป็นวันหยุดราชการ ส่วนราชการก็สามารถออกคำสั่งจ้างในวันที่ ๑ ตุลาคมได้ โดยมีลักษณะการจ้าง ดังนี้

๕.๑ การจ้างต่างโครงการ เป็นการจ้างลูกจ้างชั่วคราวตามโครงการหนึ่งสิ้นสุดลงแล้ว และได้มีการจ้างใหม่อีกโครงการหนึ่งต่อเนื่องกัน

๕.๒ การจ้างในตำแหน่งที่แตกต่างกัน เป็นการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งหนึ่งแล้วเปลี่ยนไปอีกตำแหน่งหนึ่ง ในงาน/โครงการเดียวกัน หรือต่างงาน/โครงการต่อเนื่องกัน

๕.๓ การจ้างต่างประเภท เป็นการจ้างลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนระยะหนึ่งแล้วเปลี่ยนเป็นรายวันระยะหนึ่ง หรือลูกจ้างชั่วคราวรายวันระยะหนึ่งแล้วเปลี่ยนเป็นรายเดือนระยะหนึ่งต่อเนื่องกัน

๖. ในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้ทำหน้าที่การเงินและหรือบัญชี ให้มีหลักประกัน ดังนี้

๖.๑ การค้ำประกันด้วยบุคคล โดยให้ข้าราชการตั้งแต่ระดับชำนาญการหรือชำนาญงานขึ้นไป หรือข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหาร ซึ่งมียศตั้งแต่ร้อยตำรวจเอก ร้อยเอก เรือเอก หรือเรืออากาศเอกขึ้นไป หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีเงินเดือนไม่น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท หรือพนักงานในภาคเอกชนที่มีเงินเดือนไม่น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ค้ำประกันในวงเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือ

๖.๒ ใช้เงินสดค้ำประกันเป็นเงินไม่น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท หรือการค้ำประกันด้วยหลักทรัพย์ โดยหลักทรัพย์นั้นต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท

๖.๓ กรณีที่ส่วนราชการใดได้มอบหมายให้ลูกจ้างชั่วคราวรับผิดชอบในวงเงินที่สูง และเห็นว่าควรเรียกหลักประกันเกินกว่าที่กำหนดไว้ตาม ๖.๑ หรือ ๖.๒ ก็ให้กระทำได้ โดยให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งจ้างที่จะเรียกหลักประกันตามความเหมาะสมตามแต่กรณี



๖.๔ สำหรับ ...

๖.๕ สำหรับเงินสดที่นำมาค้าประกันนั้น ให้ส่วนราชการนำฝากคลังตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. ๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๗. กรณีส่วนราชการมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างชั่วคราวในอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) โดยให้ส่วนราชการส่งหนังสือขออนุมัติการจ้าง ต่อกรมบัญชีกลางอย่างช้าก่อนเริ่มจ้าง ๑ เดือน ถ้าไม่ดำเนินการภายในเวลาที่กำหนด หากมีปัญหาในการเบิกจ่าย ส่วนราชการอาจจะต้องรับผิดชอบ โดยให้ชี้แจงข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาการขออนุมัติจ้าง ดังนี้

- ๗.๑ ชื่อและอายุของผู้ที่ส่วนราชการมีความประสงค์จะจ้าง
- ๗.๒ ชื่อตำแหน่งที่จะจ้าง อัตราค่าจ้าง และกำหนดระยะเวลาการจ้าง
- ๗.๓ ประวัติการศึกษาและการทำงานที่ผ่านมา
- ๗.๔ เหตุผลความจำเป็นในการขออนุมัติจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- ๗.๕ ใบอนุมัติเงินประจำงวด

หากส่วนราชการมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยไม่ระบุชื่อของผู้ที่จะจ้าง จะต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นเช่นเดียวกับข้อ ๗.๔ และให้ระบุเงื่อนไขการจ้างของตำแหน่งที่ขอจ้าง โดยให้จัดทำบัญชีรายละเอียดการจ้างลูกจ้างชั่วคราวกรณีการจ้างสูงกว่าขั้นต่ำ (ตามแบบ ลข. ๖) จำนวน ๒ ชุด ส่งพร้อมหนังสือขออนุมัติการจ้างตามวรรคแรก

๘. การดำเนินการเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวนอกเหนือจากวิธีปฏิบัติดังกล่าวข้างต้น ส่วนราชการจะต้องได้รับความตกลงจากกระทรวงการคลัง



## หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ

### การจ้างผู้ที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์แล้ว เป็นลูกจ้างชั่วคราว

#### มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๖๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๖

#### หลักเกณฑ์

๑. การจ้างผู้ที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์แล้ว เป็นลูกจ้างชั่วคราว ให้จ้างได้เฉพาะกรณีที่มีความจำเป็นอันแท้จริงที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และหรือความเชี่ยวชาญชำนาญเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย ซึ่งไม่อาจหาได้โดยทั่วไป หรือเกี่ยวกับความไว้วางใจในงานที่มีความสำคัญเป็นกรณีพิเศษ โดยการที่จะพิจารณาว่าการจ้างลูกจ้างชั่วคราวรายใดมีความจำเป็นอันแท้จริงหรือไม่ ให้กรมบัญชีกลาง สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานงบประมาณร่วมกันพิจารณา แล้วเสนอความเห็นให้กระทรวงการคลังหรือผู้ที่กระทรวงการคลังมอบหมายพิจารณาอนุมัติการจ้าง

๒. การจ้างผู้ที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์แล้ว เป็นลูกจ้างชั่วคราว เพื่อปฏิบัติภารกิจใด ๆ ของส่วนราชการ ให้ถือปฏิบัติตามหลักการดังต่อไปนี้

๒.๑ การจ้างในลักษณะที่เป็นงานโครงการต่อเนื่อง บุคคลผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่ริเริ่มหรือเป็นผู้ที่บริหารโครงการนั้นมาตั้งแต่ต้น และยังคงมีความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติงานในโครงการนั้นต่อไปอีก เพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

๒.๒ การจ้างในลักษณะความเชี่ยวชาญชำนาญเป็นกรณีพิเศษ บุคคลผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญชำนาญงานเป็นพิเศษ โดยมีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ซึ่งส่วนราชการมีความจำเป็นที่ต้องว่าจ้างให้ปฏิบัติงานต่อไป เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ

๒.๓ การจ้างในลักษณะที่เกี่ยวกับความไว้วางใจในงานที่มีความสำคัญเป็นกรณีพิเศษ บุคคลผู้นั้นต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญเป็นพิเศษ ซึ่งต้องอาศัยความซื่อสัตย์สุจริตของผู้ปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษ

๓. ให้ส่วนราชการคำนึงถึงสุขภาพของผู้ที่จะจ้างด้วย กล่าวคือ บุคคลผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่ยังมีสุขภาพแข็งแรง และสามารถปฏิบัติงานให้กับทางราชการได้เต็มกำลังความสามารถ

๔. ระยะเวลาการจ้าง ให้จ้างได้คราวละ ๑ ปีงบประมาณ โดยให้มีการถ่ายทอดงานหรือฝึกฝนบุคคลอื่นให้สามารถปฏิบัติงานแทนได้ต่อไป

สำหรับการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาหนึ่ง ๆ เพื่อปฏิบัติภารกิจพิเศษ เช่น การจ้างข้าราชการเกษียณอายุที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานในต่างประเทศ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นี้เช่นเดียวกัน

๕. อัตราค่าจ้าง ให้จ้างในอัตราที่ไม่เกินอัตราเงินเดือนหรืออัตราค่าจ้างครั้งสุดท้ายก่อนการเกษียณอายุราชการ โดยไม่รวมเงินเลื่อนขั้นเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ เว้นแต่ในกรณีจำเป็นกระทรวงการคลังอาจพิจารณาให้จ้างในอัตราค่าจ้างสูงกว่าที่กำหนดก็ได้

๖. การจ้างผู้ที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์แล้ว เป็นลูกจ้างชั่วคราว ให้รวมถึงการจ้างจากเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ

๗. ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างชั่วคราวดังกล่าวข้างต้น ให้กระทรวงการคลังเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด





## วิธีปฏิบัติ

๑. ส่วนราชการใดมีความจำเป็นต้องจ้างผู้ที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์แล้ว เป็นลูกจ้างชั่วคราว ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) โดยให้ชี้แจงข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาการขออนุมัติจ้าง ดังนี้

๑.๑ ชื่อ นามสกุล วันเดือนปีเกิด และอายุของผู้ที่ส่วนราชการมีความประสงค์จะจ้าง

๑.๒ ชื่อตำแหน่งที่จะจ้าง อัตราค่าจ้าง (ไม่เกินอัตราเงินเดือนหรืออัตราค่าจ้างครั้งสุดท้ายที่ได้รับก่อนการเกษียณอายุราชการ โดยไม่รวมเงินเลื่อนขั้นเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ) ประเภทของเงินที่จะใช้ในการจ้าง และกำหนดระยะเวลาการจ้าง (จ้างได้ไม่เกินปีงบประมาณ)

๑.๓ ประวัติ และผลงานที่สำคัญ ๆ ของผู้ที่จะจ้าง

๑.๔ ใบรับรองแพทย์

๑.๕ เหตุผลความจำเป็นในการขออนุมัติจ้าง

๑.๖ แผนงานตามภารกิจที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติ โดยให้ระบุระยะเวลาสิ้นสุดของแผนงาน และระยะเวลาที่ถ่ายทอดงานและประสบการณ์ให้กับบุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานแทนต่อไปได้เมื่อใด

๑.๗ ตัวชี้วัดแต่ละภารกิจ ต้องกำหนดเป้าหมายหรือผลสำเร็จของงานตามภารกิจให้ชัดเจน เพื่อนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒. การพิจารณาการจ้างผู้ที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์แล้ว เป็นลูกจ้างชั่วคราว จะพิจารณาผู้ที่มีอายุไม่เกิน ๗๐ ปีบริบูรณ์ โดยให้พ้นจากหน้าที่หลังวันสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบ ๗๐ ปีบริบูรณ์

๓. ถ้าเป็นการจ้างลูกจ้างรายเดิมต่อเนื่อง ให้ชี้แจงข้อมูลเช่นเดียวกับข้อ ๑ และให้ส่งผลงานที่ลูกจ้างผู้นั้นได้ปฏิบัติในปีงบประมาณที่แล้ว

๔. ให้ส่วนราชการส่งหนังสือขออนุมัติการจ้างพร้อมทั้งเอกสารประกอบการพิจารณาตามข้อ ๑ หรือข้อ ๓ แล้วแต่กรณี ต่อกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) อย่างช้าก่อนเริ่มจ้าง ๑ เดือน ถ้าไม่ดำเนินการภายในเวลาที่กำหนด หากมีปัญหาในการเบิกจ่าย ส่วนราชการอาจจะต้องรับผิดชอบ

๕. เมื่อส่วนราชการได้รับอนุมัติให้จ้างลูกจ้างชั่วคราวแล้วให้มีการทำสัญญาจ้าง โดยในสัญญาจ้างนั้นจะต้องมีรายละเอียดของภาระงานที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติ พร้อมทั้งระบุด้วยว่างานดังกล่าวจะแล้วเสร็จเมื่อใด และหากไม่สามารถปฏิบัติตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างจะมีบทกำหนดโทษอย่างไร ทั้งนี้ ให้อยู่ในดุลพินิจของส่วนราชการที่จะพิจารณากำหนดแบบสัญญาจ้างและบทกำหนดโทษตามควรแก่กรณี และให้ส่งสำเนาสัญญาจ้างให้กรมบัญชีกลางและสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทราบ

๖. ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างจำนวนอย่างน้อย ๓ ท่าน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน และมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิร่วมเป็นกรรมการอีก ๒ ท่าน แล้วให้แจ้งผลการประเมินและส่งผลการปฏิบัติงานที่ผ่านการประเมินแล้วให้กรมบัญชีกลางและสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทราบเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ให้อยู่ในดุลพินิจของส่วนราชการที่จะกำหนดแบบฟอร์มและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามควรแก่กรณี



บัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างและเงื่อนไขการจ้างลูกจ้างชั่วคราว  
ประจำตัวผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศ

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เงื่อนไขการจ้าง	อัตราค่าจ้าง
๑	เลขานุการ ชั้น ๑	วุฒิปริญญาตรี มีความรู้ภาษาต่างประเทศที่จำเป็น ต้องใช้เป็นอย่างดี และมีความสามารถพิมพ์ดีด ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต้องใช้ ได้เป็นอย่างดี และเป็นผู้ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้รับรอง ความรู้ความสามารถแล้ว	๑๘,๙๕๐ บาท
๒	เลขานุการ ชั้น ๒	ได้รับวุฒิต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่า มีความรู้ภาษาต่างประเทศที่จำเป็น ต้องใช้เป็นอย่างดี และมีความสามารถพิมพ์ดีด ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต้องใช้ ได้เป็นอย่างดี และเป็นผู้ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้รับรอง ความรู้ความสามารถแล้ว	๑๒,๘๑๐ บาท
๓	พนักงานพิมพ์ดีด	ได้รับวุฒิต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือ เทียบเท่า มีความรู้ความชำนาญงานในหน้าที่นี้ เป็นอย่างดีและมีความสามารถพิมพ์ดีดภาษาไทย และภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต้องใช้ได้เป็นอย่างดี	๙,๔๐๐ บาท
๔	พนักงานขับรถยนต์	มีความรู้ความชำนาญงานในหน้าที่นี้เป็นอย่างดี ได้รับใบอนุญาตขับรถยนต์ตามกฎหมาย และมีความรู้ ภาษาต่างประเทศพอใช้การได้	๙,๔๐๐ บาท



ใบสมัครลูกจ้างชั่วคราว  
(เบิกจ่ายจากเงิน .....) )

๑. ชื่อ ..... นามสกุล .....
- สัญชาติ ..... เชื้อชาติ ..... ศาสนา .....
๒. เกิดวันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....
- อายุถึงวันสมัคร ..... ปี ..... เดือน ..... วัน .....
๓. เกิดที่ตำบล ..... อำเภอ ..... จังหวัด .....
๔. เลขที่บัตรประจำตัวประชาชน ..... ออก ณ สำนักงาน .....
- เมื่อวันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....
๕. ที่อยู่ปัจจุบันเลขที่ ..... ถนน ..... ตำบล .....
- อำเภอ ..... จังหวัด .....
๖. สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดจาก .....
- ได้รับวุฒิมการศึกษ .....
- มีคุณวุฒิความรู้พิเศษ คือ .....
๗. ขอสมัครเป็นลูกจ้างชั่วคราว ..... (รายเดือน รายวัน รายชั่วโมง)
- เพื่อปฏิบัติงาน ..... สังกัดหน่วยงาน .....
- มีระยะเวลาการทำงานโดยประมาณ ..... (วัน เดือน ปี)
- เริ่มตั้งแต่ ..... ถึง ..... ในอัตราค่าจ้าง ..... บาท

(ลายมือชื่อ) ..... ผู้สมัคร  
(.....)

(หรือลายพิมพ์นิ้วมือ) ..... ผู้สมัคร  
(ลายมือชื่อ) ..... พยาน  
(.....)

(ลายมือชื่อ) ..... พยาน  
(.....)

ยื่นใบสมัครวันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

การพิจารณาและรับรอง

ข้าพเจ้า ..... ตำแหน่ง .....  
ได้พิจารณาแล้วและขอรับรองว่า ผู้สมัครเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายเหมาะสมกับงานที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติ  
จึงรับไว้ปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .... โดยจะขออนุมัติจ้างต่อไป

(ลายมือชื่อ) ..... ผู้รับรอง  
(.....)

- หมายเหตุ :
๑. ให้ติดรูปถ่ายในใบสมัคร
  ๒. ในใบสมัครให้ส่วนราชการผู้จ้างกำหนดงบประมาณที่เบิกจ่าย อัตราค่าจ้างสำหรับตำแหน่งที่จ้างให้ชัดเจน
  ๓. ผู้รับรองต้องเป็นหัวหน้าหน่วยงาน (หัวหน้าหน่วยงาน หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่  
หัวหน้าส่วนราชการมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน)
  ๔. ในกรณีที่เงินค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างชั่วคราวจะต้องเสียภาษี ให้หน่วยราชการผู้จ่ายหักภาษี  
ที่จ่าย ตามประมวลรัษฎากร และให้นำเงินส่งคลัง

คำสั่ง .....(ระบุชื่อส่วนราชการ).....

ที่ ..... /.....

เรื่อง การจ้างลูกจ้างชั่วคราว จากงบ .....

อาศัยอำนาจตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ .....

เรื่อง ..... จึงให้จ้างลูกจ้างชั่วคราว ..... (รายเดือน/รายวัน/รายชั่วโมง)

จำนวน\* ..... ราย ดังนี้

- ๑. ชื่อ ..... ตำแหน่ง ..... อัตราค่าจ้าง ..... บาท
  - ๒. ชื่อ ..... ตำแหน่ง ..... อัตราค่าจ้าง ..... บาท
- ฯลฯ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ..... ถึงวันที่ .....

สั่ง ณ วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

\*กรณีมีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวหลายรายอาจจะใช้บัญชีรายละเอียดรายชื่อแนบท้ายคำสั่งก็ได้ โดยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวตามแบบให้ครบถ้วน

คำสั่ง .....(ระบุชื่อส่วนราชการ).....

ที่ ..... /.....

เรื่อง การเลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราว

ด้วย .....(ระบุชื่อลูกจ้างชั่วคราว)..... ลูกจ้างชั่วคราวที่เบิกจ่ายค่าจ้าง  
จากงบ ..... ตำแหน่ง ..... ตำแหน่งเลขที่ .....  
สังกัด ..... อัตราค่าจ้าง ..... บาท ได้\* .....(ระบุเหตุ  
และหรือข้อเท็จจริงที่เห็นควรเลิกจ้าง).....

ดังนั้น จึงอาศัยอำนาจตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ .....  
เรื่อง ..... จึงให้เลิกจ้าง .....(ระบุชื่อลูกจ้างชั่วคราว).....

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ..... เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

\*เหตุที่สมควรเลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราวอาจใช้แนวทางในเหตุของการให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ของลูกจ้างประจำ  
มาปรับใช้โดยอนุโลมก็ได้ โดยอยู่ในดุลพินิจของส่วนราชการที่จะพิจารณาตามความเหมาะสมและเป็นธรรม

คำสั่ง .....(ระบุชื่อส่วนราชการ).....  
ที่ ..... /.....  
เรื่อง อนุญาตให้ลูกจ้างชั่วคราวลาออกจากราชการ

ตามที่\* .....(ระบุชื่อลูกจ้างชั่วคราว)..... มีความประสงค์ขอลาออกจากราชการ  
เพราะเหตุ ..... ตั้งแต่วันที่ ..... นั้น

อาศัยอำนาจตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ .....  
เรื่อง ..... จึงอนุญาตให้\* .....(ระบุชื่อลูกจ้างชั่วคราว).....  
ลาออกได้ตามความประสงค์

สั่ง ณ วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

\*กรณีมีลูกจ้างชั่วคราวลาออกจากราชการหลายรายอาจจะใช้บัญชีรายละเอียดรายชื่อแนบท้ายคำสั่งก็ได้  
โดยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวตามแบบให้ครบถ้วน

บัญชีรายละเอียดการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณ งบ .....  
 กรม ..... กระทรวง .....  
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ....

กรณีการจ้างสูงกว่าขั้นต่ำ

ลำดับที่ (๑)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง (๒)	เงื่อนไขการจ้าง (๓)	จำนวนอัตรา (๔)	อัตราค่าจ้าง (๕)	กำหนดระยะเวลาการจ้าง (๖)	เหตุผลความจำเป็น (๗)

รับรองความถูกต้อง  
 .....  
 (.....)  
 ตำแหน่ง .....

กรมบัญชีกลางตรวจสอบแล้ว  
 .....  
 (.....)  
 วันที่ .....



## คำอธิบาย

- ช่องที่ ๑ ให้เรียงลำดับเลขที่ก่อนหลังตามจำนวนอัตราที่ขอจ้างตามลำดับ
- ช่องที่ ๒ ชื่อหน่วยงานที่ขอจ้างลูกจ้างชั่วคราว และชื่อตำแหน่งที่ขอจ้าง ถ้าเป็นตำแหน่งทางข้าราชการ ให้ใช้ชื่อตำแหน่งข้าราชการ ถ้าเป็นตำแหน่งทางลูกจ้างประจำ ให้ใช้ชื่อตำแหน่งลูกจ้างประจำ
- ช่องที่ ๓ ให้ใส่เงื่อนไขการจ้างของแต่ละตำแหน่ง ถ้าเป็นการจ้างผู้มีวุฒิ วุฒินั้นต้องสัมพันธ์กับงานในหน้าที่
- ช่องที่ ๔ จำนวนอัตราที่ขอจ้างแยกเป็นแต่ละหน่วย
- ช่องที่ ๕ อัตราค่าจ้างของแต่ละตำแหน่ง เป็นรายเดือน รายวัน หรือรายชั่วโมง
- ช่องที่ ๖ กำหนดระยะเวลาการจ้าง ตั้งแต่วันที่เท่าใดถึงวันที่เท่าใด ซึ่งจะต้องไม่เกินปีงบประมาณที่ขอจ้าง
- ช่องที่ ๗ ให้ชี้แจงเหตุผลเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง และการขออัตราค่าจ้างที่สูงกว่าขั้นต่ำ เช่น ชี้แจงปริมาณงาน ประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถ ที่จำเป็นกับการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สามารถหาได้ทั่วไป เป็นต้น

ท้ายบัญชีดังกล่าวให้เลขานุการกรม หัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่ หรือผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า คนใดคนหนึ่งแล้วแต่กรณี เป็นผู้ลงนามรับรองความถูกต้องของเอกสาร