หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว
ที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราว
ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ
พ.ศ. ๒๕๖๐

กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง
กรมบัญชีกลาง
กระทรวงการคลัง

คำนำ

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

ดังนั้น เพื่อให้กระบวนการบริหารงานเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้รับความสะดวก คล่องตัว มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีผลทำให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณของส่วนราชการ เกิดประโยชน์สูงสุดสอดคล้องกับนโยบายภาครัฐ กระทรวงการคลังจึงได้ดำเนินการรวบรวมหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมาประมวลไว้เป็นฉบับเดียวกัน พร้อมทั้งปรับปรุงเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งจะมีความสะดวก คล่องตัว ตลอดทั้งสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

กรมบัญชีกลาง

กระทรวงการคลัง

หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว ที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราว ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐

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

กรณีประเทศใดมีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดการจ้างงานในรูปแบบสัญญาจ้าง ซึ่งสัญญาจ้างต้องได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังก่อน การออกคำสั่งการบรรจุและแต่งตั้งให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๒ การบรรจุและแต่งตั้งกรณีดังต่อไปนี้ ให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้เองโดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

(๑) การแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ดำรงตำแหน่งใดไปดำรงตำแหน่งใหม่ซึ่งลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใหม่ครบถ้วนตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ให้ได้รับอัตราค่าจ้าง ดังนี้

(๑.๑) กรณีค่าจ้างในตำแหน่งเดิมของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งใหม่ ให้ได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งใหม่

(๑.๒) กรณีค่าจ้างในตำแหน่งเดิมของลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นเทียบได้ตรงกันกับอัตราค่าจ้างของตำแหน่งใหม่ ให้ได้รับอัตราค่าจ้างที่ได้รับอยู่เดิม

(๑.๓) กรณีค่าจ้างในตำแหน่งเดิมของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นไม่มีอัตราค่าจ้างที่เทียบได้ตรงกันกับอัตราค่าจ้างของตำแหน่งใหม่ให้ได้รับอัตราค่าจ้างในขั้นใกล้เคียงในทางที่สูงกว่าของตำแหน่งใหม่

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

แต่อย่างไรก็ตาม กรณีนอกเหนือจากข้อ (๑) - (๒) ให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังก่อนดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๓ กรณีจำเป็นในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศโดยฉับพลัน เพื่อมิให้ราชการเกิดความเสียหายก่อนขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

(๑) กรณีเปิดสำนักงานใหม่ในต่างประเทศ และเป็นกรณีรีบด่วนที่ไม่อาจขอทำความตกลงอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศกับสำนักงาน ก.พ. ได้ทันก่อนที่เจ้าหน้าที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้าสำนักงานนั้นจะจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศเฉพาะตำแหน่งที่จำเป็นและในอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามระดับอัตราค่าจ้างของท้องถิ่นเป็นระยะเวลาไม่เกิน ๓ เดือน นับแต่วันจ้างก็ได้ แล้วรีบเสนอขออนุมัติอัตรากำลังจากสำนักงาน ก.พ.

(๒) กรณีที่ตำแหน่งว่างลง และสำนักงานไม่อาจหาจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศแทนตำแหน่งที่ว่างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้กับทั้งมีความจำเป็นแท้จริงที่จะต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าวโดยรีบด่วน เพราะไม่มีผู้ที่มีความรู้ความชำนาญที่จะให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ ชั่วคราวได้ หากไม่จ้างจะเกิดความเสียหายแก่ราชการ ให้หัวหน้าสำนักงานนั้นมีอำนาจจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งที่กำหนดไว้ได้ตามความจำเป็นในอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามระดับอัตราค่าจ้างของท้องถิ่นที่พอจะหาจ้างไปก่อนได้ การจ้างกรณีนี้จะต้องมีระยะเวลาจ้างไม่เกิน ๓ เดือนนับแต่วันจ้าง แล้วรีบเสนอขออนุมัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งกับกระทรวงการคลัง

(๓) การผ่อนผันให้จ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศไปก่อนตาม (๑) และ (๒) หัวหน้าสำนักงานจะต้องแจ้งเงื่อนไขให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศทราบล่วงหน้าไว้ด้วยว่าเป็นการจ้างตามอำนาจที่มีอยู่ในระยะเวลาไม่เกิน ๓ เดือน เท่านั้น หากมีการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างตามผลการอนุมัติของกระทรวงการคลัง อัตราค่าจ้างก็จะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามนั้น

ทั้งนี้ การขออนุมัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่วนราชการต้องจัดทำรายละเอียดของข้อมูลส่งให้กระทรวงการคลังเพื่อพิจารณา โดยจัดทำคำแปลเป็นภาษาไทยอย่างเป็นทางการ ดังนี้

- ชื่อ-นามสกุล ชื่อตำแหน่งและอัตราค่าจ้างของผู้ที่ประสงค์จะจ้าง
- เหตุผลความจำเป็นในการขออนุมัติจ้างในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ขั้นสูง ขั้นวิ่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
- สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่อนุมัติให้ปรับอัตราค่าจ้างครั้งล่าสุด (ถ้ามี)
- คุณสมบัติอื่นของผู้ที่จะจ้าง ซึ่งนอกเหนือจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
- บัญชีอัตราค่าจ้างท้องถิ่น หรือหลักฐานแสดงอัตราค่าจ้างท้องถิ่น
- อัตราค่าจ้างของตำแหน่งที่มีลักษณะงานเหมือนหรือคล้ายคลึงกับตำแหน่งที่ขอทำความตกลงของประเทศในกลุ่มอาเซียนที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในประเทศนั้นๆ

แต่อย่างไรก็ตาม กรณีประเทศใดที่หน่วยงานรัฐบาลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งบุคลากรภาครัฐที่มีลักษณะงานเหมือนหรือคล้ายคลึงไว้ ให้หัวหน้าสำนักงานนั้นพิจารณาจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่หน่วยงานรัฐบาลของประเทศนั้นกำหนดโดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ ต้องเป็นการจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ไม่เกิน ๓ ขั้น

ข้อ ๔ ให้ส่วนราชการเบิกจ่ายค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร ทั้งนี้ การจัดทำบัญชีลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๕ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๓

ข้อ ๖ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๗ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

ข้อ ๘ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๙ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของรัฐบาล โดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๐ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องรักษาความลับของทางราชการ

การเปิดเผยความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๑ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่ราชการหรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๒ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วครั้งคราว

ข้อ ๑๓ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๔ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๕ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

ข้อ ๑๖ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๗ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

ข้อ ๑๘ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๙ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยและดำเนินการทางวินัยแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลว่ากระทำผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูล ก็ให้ยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์นี้หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๒๐ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดค่าจ้าง

(๓) ลดขั้นค่าจ้าง

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

ข้อ ๒๑ การลงโทษลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และมิให้เป็นไปโดยพยาบาท โดยอคติ หรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษได้กระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามข้อใด ตามตัวอย่างคำสั่ง (แบบ ๕ – แบบ ๘)

ข้อ ๒๒ การดำเนินการทางวินัยแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศซึ่งมีกรณีอันมีมูลว่ากระทำผิดวินัย ให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการตามวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน และในการสอบสวนนี้ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา เมื่อดำเนินการแล้ว ถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๒๓ หรือข้อ ๒๔ แล้วแต่กรณี ถ้ายังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัย จึงจะยุติเรื่องได้

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสอง หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรม และอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการสอบสวนให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณา โดยการสอบสวนจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน ๑๒ เดือน นับตั้งแต่วันที่มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ ๒๓ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดขั้นค่าจ้างตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยหรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดค่าจ้าง ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ผู้นั้นควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นที่มีอำนาจ เพื่อให้พิจารณาดำเนินการเพื่อลงโทษตามควรแก่กรณี

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชามีอำนาจการลงโทษ ๓ ระดับ คือ

(๑) การสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละ ๕ และเป็นเวลาไม่เกิน ๑ เดือน

(๒) การสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละ ๕ และเป็นเวลาไม่เกิน ๒ เดือน

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

ผู้บังคับบัญชาใดจะมีอำนาจสั่งลงโทษลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสถานโทษและอัตราโทษใดได้เพียงใด ให้เป็นไปตามดุลพินิจของส่วนราชการ

ข้อ ๒๔ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ในกรณีที่สั่งลงโทษไล่ออก ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก

ผู้ถูกสั่งลงโทษปลดออกตามวรรคหนึ่ง หากเข้าเงื่อนไขการจ่ายเงินบำเหน็จฯ ในเรื่องการออกจากราชการ ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จฯ เสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ

ข้อ ๒๕ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จะดำเนินการตามข้อ ๒๔ โดยไม่สอบสวนก็ได้ ซึ่งกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง เป็นดังนี้

(๑) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร และการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการนั้น เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลานานเกินกว่า ๑๕ วันและผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควร หรือเห็นว่ามีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(๔) กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และให้ถ้อยคำรับสารภาพในข้อเท็จจริงเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ ๒๖ ประเทศใดมีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดเรื่องวินัยและการดำเนินการทางวินัยของลูกจ้างที่นอกเหนือจากข้อ ๕ – ๒๕ การพิจารณาและดำเนินการให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายตามความจำเป็นและเหมาะสม

ข้อ ๒๗ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้หัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลางหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่ได้เลื่อนขั้นนั้น โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่ง

ข้อ ๒๘ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ๑ ขั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

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

หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น โดยการประเมินดังกล่าวนั้นได้อยู่ในดุลพินิจของส่วนราชการที่จะพิจารณา

(๒) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์

ในกรณีที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นค่าจ้างและได้ถูกงดเลื่อนขั้นค่าจ้าง เพราะถูกลงโทษทางวินัยในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(๓) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๔) ในรอบปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๕) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลางหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๖) ในรอบปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๑๒ เดือน โดยมีวันลาไม่เกินกว่า ๔๕ วัน สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย

ข้อ ๒๙ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ๒ ขั้น ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ๑ ขั้นตามข้อ ๒๘ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่ จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่ง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

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

เหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศของส่วนราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น มาประกอบการพิจารณาอย่างรอบคอบ แล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละชั้นที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างด้วย

ข้อ ๓๑ การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการในรอบปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒๘ (๔) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๘ เดือน เป็นเกณฑ์การพิจารณา

ข้อ ๓๒ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างได้รับรายงานผลการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓๐ แล้วเห็นว่า ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ๑ ขั้น ตามข้อ ๒๘ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศของส่วนราชการ ให้เลื่อนขั้นค่าจ้างให้แก่ผู้นั้น ๑ ขั้น หรือถ้าลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้น มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒๘ ด้วย จะเลื่อนขั้นค่าจ้างให้แก่ผู้นั้น ๒ ขั้น ก็ได้

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพิจารณาเห็นว่า ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างสำหรับผู้นั้น แต่ต้องแจ้งเหตุผลให้ผู้นั้นทราบด้วย

ข้อ ๓๓ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างเห็นสมควรให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดได้เลื่อนขั้นค่าจ้าง แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างรอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ด้วย เมื่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้รับรายงานการสอบสวน และมีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิดหรือมีคำสั่งลงโทษ หรือมีคำสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพิจารณาดังนี้

(๑) ถ้าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิดหรือมีคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ให้สั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ได้

(๒) ถ้าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีคำสั่งลงโทษตัดค่าจ้าง ลดขั้นค่าจ้าง ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ หรือมีคำสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้

ข้อ ๓๔ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดไว้ เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๓๓ ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวรอการเลื่อนขั้นค่าจ้างผู้นั้นไว้ จนกว่าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้รับรายงานการสอบสวนและมีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิด หรือมีคำสั่งลงโทษ หรือมีคำสั่งให้ออกจากราชการเพราะมี

มลทินหรือมัวหมอง จึงให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างตามข้อ ๓๓ (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี

ข้อ ๓๕ ในกรณีจำเป็นกระทรวงการคลังอาจเรียกให้ส่วนราชการส่งหลักฐานหรือคำชี้แจงประกอบสำเนาคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศก็ได้ และถ้าปรากฏว่ามีการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ผู้ซึ่งไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ กระทรวงการคลังจะไม่อนุมัติให้เลื่อนขั้นค่าจ้างสำหรับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศรายนั้นๆ ก็ได้

ทั้งนี้ ให้เลื่อนขั้นค่าจ้างตามขั้นค่าจ้างที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด และไม่รวมถึงกรณีการเลื่อนขั้นค่าจ้าง เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

ข้อ ๓๖ การเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีเกินกว่า ๑ ขั้น ให้ใช้โควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศทั้งหมด ณ วันที่ ๑ กันยายน ของปีงบประมาณนั้นๆ และถ้ามีเศษถึงครึ่ง ให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทิ้ง แต่ถ้าปัดเศษทิ้งแล้ว จะไม่มีผู้ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีเกินกว่า ๑ ขั้น เลยแม้แต่คนเดียว ก็ให้เลื่อนได้ ๑ คน ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามผลการประเมินการเลื่อนขั้นค่าจ้างในรอบการประเมินนั้นๆ

ข้อ ๓๗ การลา และการได้รับค่าจ้างระหว่างลา ในรอบปีงบประมาณหนึ่ง ให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมีสิทธิลาหยุดราชการ โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา ดังนี้

(๑) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมีสิทธิลากิจส่วนตัว โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาไม่เกิน ๔๕ วันทำการ แต่ในปีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

(๒) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาไม่เกิน ๖๐ วันทำการ แต่ถ้าหัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลางหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเห็นสมควรจะให้ลาต่อไปอีกก็ได้ แต่ต้องไม่เกิน ๖๐ วันทำการ

(๓) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมีสิทธิลาเนื่องจากการคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาไม่เกิน ๙๐ วัน และหากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีกให้มีสิทธิลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้อีกไม่เกิน ๓๐ วันทำการ และให้นับรวมอยู่ในวันลากิจส่วนตัว ๔๕ วันทำการด้วย

(๔) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ซึ่งลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ แต่ถ้าเป็นการลาเมื่อพ้น ๓๐ วันนับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ไม่ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลา เว้นแต่ หัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลางหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเห็นสมควรจะให้จ่ายค่าจ้างระหว่างลานั้นก็ได้ แต่ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

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

ราชการติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี ให้มีสิทธินำวันลาพักผ่อนสะสม รวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันได้ไม่เกิน ๓๐ วันทำการ

(๖) ตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดยังไม่เคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือเคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนาโดยการอุปสมบทนั้นมีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดไม่ให้ถือเป็นวันลาของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ หรือยังไม่เคยประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย ให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์แล้วแต่กรณี โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน ทั้งนี้ ต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน

(๗) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ซึ่งได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อไปเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ แล้วแต่กรณี ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ตามระยะเวลาที่กำหนดในหลักสูตร แต่ไม่เกิน ๑๒ เดือน

(๘) การลาครึ่งวันในตอนเช้าหรือตอนบ่ายของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้นับเป็นการลาครึ่งวันตามประเภทการลานั้น ๆ

(๙) การนับวันลาของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ การควบคุมวันลา และผู้มีอำนาจอนุญาตการลาแต่ละครั้ง ให้นำระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

(๑๐) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือหนีราชการ ห้ามมิให้จ่ายค่าจ้างสำหรับวันที่ละทิ้งหน้าที่ราชการหรือหนีราชการดังกล่าว

เว้นแต่ กรณีที่ประเทศใดมีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ ๓๘ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศออกจากราชการ เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) พ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมีอายุครบ ๖๐ ปี

(๓) ลาออกจากราชการ และได้รับอนุญาตให้ลาออก โดยต้องยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าก่อนวันที่จะขอลาออกจากราชการไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ ผู้บังคับบัญชาจะอนุญาตให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วันก็ได้

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย พิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกิน ๙๐ วันนับตั้งแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้ว ให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายไม่ได้อนุญาตให้ลาออกตามวรรคหนึ่ง และไม่ได้ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกตามวรรคสอง ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันขอลาออก

(๔) กรณีลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศเจ็บป่วย ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเห็นสมควรให้ออกจากราชการ ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

(๕) เมื่อทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสั่งให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ดำรงตำแหน่งนั้นออกจากราชการได้

(๖) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาจตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศก็ได้ แล้วเสนอความเห็น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

(๗) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือมีพฤติการณ์ไม่น่าไว้วางใจ หากปฏิบัติงานต่อไปอาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเห็นว่ากรณีมีมูล ถ้าให้ผู้นั้นปฏิบัติราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนนี้จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย เมื่อได้มีการสอบสวนแล้วและผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาเห็นว่า สมควรให้ออกจากราชการ ก็สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

ในกรณีที่เป็นกรณีที่ปรากฏชัดแจ้ง จะดำเนินการตามวรรคหนึ่ง โดยไม่สอบสวนก็ได้

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

(๙) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาล หรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการก็ได้

(๑๐) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

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

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

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

(๑) กรณีที่ส่วนราชการมีความจำเป็นต้องจ้างบุคคลที่มีอายุเกิน ๖๐ ปี จะพิจารณาจ่ายเป็นค่าตอบแทนโดยให้เบิกจ่ายจากงบดำเนินงาน รายการค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ ซึ่งไม่สามารถนับเวลาราชการต่อเนื่องได้

(๒) กรณีที่มีกฎหมายท้องถิ่นของประเทศนั้น บังคับการจ้างบุคคลที่มีอายุเกิน ๖๐ ปี จะพิจารณาจ้างบุคคลนั้นเป็นลูกจ้างต่อได้ โดยเบิกจ่ายจากงบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราว และสามารถนับเวลาราชการต่อเนื่องได้

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

การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้อยู่ในดุลพินิจของส่วนราชการที่จะพิจารณาตามความเหมาะสมและเป็นธรรม

ข้อ ๔๑ การร้องทุกข์ มีหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(๑) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง

(๒) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้ร้องทุกข์ ดังนี้

(๒.๑) ให้แสดงความประสงค์ที่จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา ให้ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและรับฟัง หรือสอบถามเกี่ยวกับปัญหา เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นต้น หรือ

(๒.๒) ให้ทำเป็นหนังสือร้องทุกข์ โดยต้องลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์สำหรับตนเองเท่านั้น รวมทั้งสาระสำคัญของเรื่องร้องทุกข์ที่เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่และปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้อง จนทำให้เกิดความคับข้องใจ

การร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้อยู่ในดุลพินิจของส่วนราชการที่จะพิจารณาตามความเหมาะสมและเป็นธรรม