



คู่มือ
การจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง

กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง
กรมบัญชีกลาง

คำนำ

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับวิธีการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้างและเพื่อให้การจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน กระทรวงการคลังจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้างให้ส่วนราชการปฏิบัติ

เนื่องจากการดำเนินการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้างมีมติคณะรัฐมนตรีและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการมีความสะดวก คล่องตัว มีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน กรมบัญชีกลางจึงได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้างใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้มีความชัดเจนในทางปฏิบัติยิ่งขึ้น

กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง

กรมบัญชีกลาง

ธันวาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญ	๑
วัตถุประสงค์	๒
นิยามศัพท์เฉพาะ	๒
หลักเกณฑ์และแนวทางการจ้าง	
มติคณะรัฐมนตรีและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง	๓
พัฒนาการของการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง	๔
หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ	๗
ขั้นตอนการดำเนินการ	๑๑
แผนภูมิขั้นตอนการปฏิบัติงาน	๑๓
ภาคผนวก	
มติคณะรัฐมนตรี และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง	

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

เดิมลูกจ้างชาวต่างประเทศมีฐานะเป็นข้าราชการวิสามัญชาวต่างประเทศ ได้รับสิทธิตามข้อบังคับว่าด้วยบำเหน็จบำนาญของข้าราชการชาวต่างประเทศ พ.ศ. ๒๔๗๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เช่น สิทธิเกี่ยวกับการสะสมวันลา สิทธิในบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น ต่อมาข้าราชการวิสามัญชาวต่างประเทศเหล่านี้ได้เปลี่ยนสภาพเป็นลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้างตามนโยบายรัฐบาล โดยลูกจ้างชาวต่างประเทศเป็นลูกจ้างประเภทพิเศษเรียกว่า “ลูกจ้างซึ่งมีหนังสือสัญญาจ้าง” เพราะลูกจ้างชาวต่างประเทศมีสิทธิและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสัญญาจ้างซึ่งต่างกับลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวที่มีสิทธิตามระเบียบของทางราชการ การจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศเป็นการจ้างให้ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนราชการภายในประเทศตำแหน่งผู้สอนและผู้เชี่ยวชาญ

ความจำเป็นในการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศ เนื่องจากในปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ประเทศไทยจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารกับชาวต่างชาติมากกว่าในอดีต ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อด้านการค้า การลงทุน การศึกษา การท่องเที่ยว และการใช้ชีวิตประจำวัน ก่อให้เกิดความตื่นตัวในการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาเกาหลี ภาษาญี่ปุ่น ฯลฯ ซึ่งไทยมิใช่ประเทศเดียวที่ตื่นตัวในด้านการสื่อสารและการสอนภาษาต่างประเทศ แต่เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วโลก เหตุผลที่ประเทศต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการใช้ภาษาต่างประเทศนั้น ก็เพื่อประโยชน์ในเชิงการค้า การลงทุน การศึกษา และการเรียนรู้ รวมถึงความมั่นคงระหว่างประเทศ ภาษาต่างประเทศจึงนับว่ามีบทบาทสำคัญในการสื่อสารอย่างกว้างขวาง และเป็นสากล ประกอบกับคณะรัฐมนตรีให้ความสำคัญแก่ลูกจ้างชาวต่างประเทศ โดยเป็นลูกจ้างประเภทหนึ่งในสี่ประเภท ได้แก่ ๑. ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง ๒. ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ ๓. ลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ๔. ลูกจ้างชั่วคราวอื่นที่มีข้อตกลงพิเศษกับกระทรวงการคลัง ที่ให้ส่วนราชการสามารถจ้างได้จากบุคคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราว ด้วยเหตุผลดังกล่าว ส่วนราชการและสถาบันการศึกษาที่มีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศต้องพิจารณาเลือกสรรลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ส่วนราชการและสถาบันการศึกษาในระดับต่าง ๆ ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการดำเนินการพัฒนาโครงการต่าง ๆ รวมทั้งเร่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ จึงได้มีการพัฒนาการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การจัดทำโครงการแผนงานต่าง ๆ และการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถทางภาษาที่ดียิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องมีชาวต่างประเทศที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญมาเป็นที่ปรึกษาโครงการที่จะดำเนินการในการพัฒนาไปสู่ความเป็นสากล ดังนั้น การจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศ จึงเป็นประโยชน์ต่อภารกิจดังกล่าวของส่วนราชการและสถาบันการศึกษา ซึ่งการดำเนินการ

ในระหว่างที่ผ่านมากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติทั้งที่เป็นมติคณะรัฐมนตรีและที่กระทรวงการคลังกำหนด เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้างจำนวนมาก จึงอาจส่งผลให้ส่วนราชการผู้ปฏิบัติ รวมถึงลูกจ้างชาวต่างประเทศเกิดความสับสนและเข้าใจคลาดเคลื่อน ประกอบกับยังไม่มีเผยแพร่วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง ดังนั้น จึงได้จัดทำคู่มือฉบับนี้ขึ้นเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลลูกจ้างของส่วนราชการต่าง ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์

การจัดทำคู่มือการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้างของส่วนราชการมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อให้ทราบแนวทางการปฏิบัติ และขั้นตอนการดำเนินงาน การจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง

๒. ใช้เป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงานของส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง

นิยามศัพท์เฉพาะ

ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง หมายถึง การจ้างชาวต่างประเทศเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการภายในประเทศมีสิทธิและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง ผู้ปฏิบัติงานในลักษณะนี้ไม่มีฐานะเป็นลูกจ้างชั่วคราว แต่เป็น “ลูกจ้างซึ่งมีหนังสือสัญญาจ้าง”

หลักเกณฑ์และแนวทางการจ้าง

มติคณะรัฐมนตรีและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๒ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๑๖
๒. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๖๔ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๑๖
๓. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๑๕๓ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๑๗
๔. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๑๕๕๔ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๑๘
๕. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๗๖ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๑๙
๖. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๑๘๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๒๔
๗. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/๑๗๕๘๒ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๒๔
๘. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/๓๖๖๒ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๓๔
๙. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๕/ว ๒๑ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๔๑
๑๐. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๕/ว ๙๔ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๔๔
๑๑. หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนมาก ที่ กค ๐๕๑๒/ว ๔๘ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๓๔
๑๒. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๑๕/ว ๔๑ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๔๖
๑๓. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๗๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๔
๑๔. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘

พัฒนาการของการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง

ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง เดิมมีฐานะเป็นข้าราชการวิสามัญชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้างได้รับเงินเดือนจากงบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือน และได้รับสิทธิตามข้อบังคับว่าด้วยบำเหน็จของข้าราชการชาวต่างประเทศ พ.ศ. ๒๔๗๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เช่น สิทธิเกี่ยวกับการสะสมวันลา สิทธิในบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

ปี พ.ศ. ๒๕๑๖ ข้าราชการวิสามัญชาวต่างประเทศได้เปลี่ยนสภาพเป็นลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้างตามนโยบายของรัฐบาล และคณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๑๖ และวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๑๖ เห็นชอบแบบสัญญาจ้าง วิธีการจ้าง และอัตราค่าจ้างตลอดจนสิทธิต่าง ๆ ของลูกจ้างชาวต่างประเทศเพื่อใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกส่วนราชการ ซึ่งแบบที่ให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติมี ๒ แบบ สัญญาแบบที่ ๑ ให้ใช้เฉพาะกรณีที่การจ้างมีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่ ๒ ปีขึ้นไปเท่านั้น และสัญญาแบบที่ ๒ ให้ใช้สำหรับกรณีที่การจ้างมีกำหนดระยะเวลาไม่ถึง ๒ ปี และให้จ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศทุกระดับในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศ หากจ้างสูงกว่าต้องสอดคล้องกับกระทรวงการคลัง การจ้างไม่ควรจ้างบุคคลที่มีอายุเกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ เว้นแต่กรณีจำเป็นแท้จริงไม่อาจหาจ้างบุคคลอื่นเข้าปฏิบัติงานแทนก็ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง โดยให้จ้างได้เพียงอายุไม่เกิน ๖๕ ปีบริบูรณ์ และกำหนดค่าเช่าบ้าน โดยเหมาจ่ายให้อัตราเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท รวมทั้งสิทธิการลา สิทธิในบำเหน็จปกติ บำเหน็จพิเศษ เป็นต้น จากมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว กระทรวงการคลังและสำนักงานงบประมาณจึงดำเนินการขอให้ส่วนราชการจ้างชาวต่างประเทศให้มีฐานะเป็นลูกจ้าง โดยให้ตัดโอนเงินเดือนข้าราชการวิสามัญชาวต่างประเทศมาตั้งจ่ายเป็นหมวดค่าจ้าง

ปี พ.ศ. ๒๕๑๗ หลังจากมีการเปลี่ยนสภาพข้าราชการวิสามัญชาวต่างประเทศมาเป็นลูกจ้างชาวต่างประเทศโดยมีสัญญาจ้าง ทำให้มีปัญหาอยู่บางประการในช่วงแรก เช่น สิทธิของข้าราชการวิสามัญชาวต่างประเทศที่เคยได้รับสิทธิเกี่ยวกับวันลาสะสมที่เหลืออยู่ในสมัยเป็นข้าราชการวิสามัญฯ สิทธิในการขอรับบำเหน็จบำนาญ และปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้างของลูกจ้างชาวต่างประเทศจะต้องจ่ายในหมวดค่าจ้างประจำหรือค่าจ้างชั่วคราว เป็นต้น ซึ่งปัญหาดังกล่าวทางราชการได้มีนโยบายให้โอกาสแก่ข้าราชการวิสามัญชาวต่างประเทศที่เคยได้รับสิทธิตามข้อบังคับเดิมอยู่ให้ได้รับสิทธิเท่าที่พึงได้รับที่ค้างอยู่ หรือเท่าที่มีสิทธิโดยชอบธรรม เพื่อมิให้กระทบกระเทือนแก่ขวัญและกำลังใจของชาวต่างประเทศที่ได้ทำงานรับใช้ประเทศไทย ได้แก่ สิทธิเกี่ยวกับวันลาสะสมในสมัยเป็นข้าราชการวิสามัญชาวต่างประเทศที่ได้สะสมไว้ เมื่อเปลี่ยนสภาพเป็นลูกจ้างแล้วก็ให้มีสิทธินำจำนวนวันลาสะสมที่เหลืออยู่มาใช้ได้ สิทธิการรับบำเหน็จบำนาญตามเงื่อนไขแห่งสัญญาจ้างข้าราชการวิสามัญชาวต่างประเทศที่ได้สิทธิตามข้อบังคับว่าด้วยบำเหน็จของข้าราชการวิสามัญ

ชาวต่างประเทศ พ.ศ. ๒๔๗๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมนั้น คณะรัฐมนตรีได้มีมติผ่อนผันให้ข้าราชการวิสามัญชาวต่างประเทศที่เปลี่ยนสภาพมาจ้างเป็นลูกจ้างชาวต่างประเทศเลือกรับบำเหน็จหรือบำนาญได้ แต่สำหรับลูกจ้างชาวต่างประเทศที่จ้างใหม่ตามสัญญาจ้างมีสิทธิได้รับบำเหน็จอย่างเดียว และปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้างของลูกจ้างชาวต่างประเทศว่าจะจ่ายในหมวดค่าจ้างประจำหรือค่าจ้างชั่วคราว กรณีนี้คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๑๗ ลงมติให้ลูกจ้างชาวต่างประเทศเป็นลูกจ้างซึ่งมีสัญญาจ้าง และให้สำนักงานงบประมาณกำหนดให้ส่วนราชการเบิกจ่ายเงินค่าจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศจากหมวดใด ๆ ก็ได้ ตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานงบประมาณ

ปี พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะรัฐมนตรีลงมติเมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๑๘ ให้ปรับปรุงอัตราค่าจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศให้สูงขึ้น เพื่อให้ลูกจ้างชาวต่างประเทศเสียภาษีเงินได้เองและสำหรับสัญญาจ้างเดิมให้ส่วนราชการแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง และเงื่อนไขการเสียภาษีเงินได้ให้สอดคล้องกับนโยบายและอัตราค่าจ้างชาวต่างประเทศแต่ละตำแหน่ง

ปี พ.ศ. ๒๕๑๙ คณะรัฐมนตรีลงมติเมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๑๙ ให้เปลี่ยนแปลงอำนาจอนุมัติการจ้างและการออกคำสั่งจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศใหม่ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณที่เทียบเท่าอธิบดีขึ้นไป เป็นผู้มีอำนาจอนุมัติการจ้างและออกคำสั่งจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศได้เองภายในกรอบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด หรือในกรณีที่ได้รับความตกลงจากกระทรวงการคลังแล้ว ในอัตราค่าจ้างไม่เกินขั้นต่ำของตำแหน่งที่กำหนดไว้ได้ โดยไม่ต้องเสนอรัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาอนุมัติการจ้าง เพื่อให้การจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศมีความคล่องตัว

ปี พ.ศ. ๒๕๒๒ - ๒๕๓๔ คณะรัฐมนตรีมีมติให้ปรับอัตราค่าเช่าบ้านแบบเหมาจ่ายจำนวน ๓ ครั้ง โดยในปี พ.ศ. ๒๕๒๒ ให้ปรับอัตราค่าเช่าบ้านจากเดิมลูกจ้างชาวต่างประเทศได้รับค่าเช่าบ้านแบบเหมาจ่ายในอัตราเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท เป็นเดือนละ ๔,๐๐๐ บาท ในปี พ.ศ. ๒๕๒๘ ปรับอัตราค่าเช่าบ้านจากเดือนละ ๔,๐๐๐ บาท เป็นเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท และในปี พ.ศ. ๒๕๓๔ ปรับอัตราค่าเช่าบ้านจากเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท เป็นเดือนละ ๘,๐๐๐ บาท

ปี พ.ศ. ๒๕๒๔ คณะรัฐมนตรีลงมติเห็นชอบเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๒๔ อนุมัติเป็นหลักการให้กระทรวงการคลังมีอำนาจใช้ดุลพินิจอนุมัติให้ส่วนราชการต่าง ๆ แก้ไขสัญญาจ้างชาวต่างประเทศที่คณะรัฐมนตรีกำหนดไว้เดิม โดยมีเงื่อนไข ๒ ประการ คือ ๑) เป็นการแก้ไขที่เป็นประโยชน์กับส่วนราชการนั้น และ ๒) ไม่ผูกพันเงินงบประมาณเกินไปกว่าก่อนการแก้ไข

ปี พ.ศ. ๒๕๔๑ สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับเรื่อง ขออนุมัติจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีอายุเกิน ๖๕ ปีบริบูรณ์ ของทบวงมหาวิทยาลัย และได้กำหนดหลักการในการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีอายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๔๑ อนุมัติตามที่เสนอ

ปี พ.ศ. ๒๕๔๒ กระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๒๗.๖/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเรื่องการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว และให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๒ เป็นต้นไป

ปี พ.ศ. ๒๕๔๔ คณะรัฐมนตรีลงมติเมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๔ มอบอำนาจให้กระทรวงการคลังเป็นผู้พิจารณาการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศ กรณีอายุเกิน ๖๕ ปีบริบูรณ์ ของส่วนราชการต่าง ๆ โดยไม่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ กระทรวงการคลังได้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในส่วนของการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๒๗.๖/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๔๒ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้างใหม่ โดยหลักเกณฑ์เดิมยังคงไว้บางส่วน สำหรับหลักเกณฑ์ที่เพิ่มเติมใหม่ จะเป็นการเพิ่มเติมเกณฑ์อายุการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีอายุเกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ พร้อมทั้งนำหลักการในการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีอายุเกิน ๖๕ ปีบริบูรณ์ มากำหนดในการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีอายุเกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ ด้วย นอกจากนี้ยังปรับปรุงหลักการเดิมให้ชัดเจนและคล่องตัวมากยิ่งขึ้น และให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๖ เป็นต้นไป ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๑๕/ว ๔๑ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๔๖

ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อให้การจ้างชาวต่างประเทศที่มีอายุเกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกิน ๖๕ ปีบริบูรณ์ เป็นลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้างเป็นไปด้วยความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กระทรวงการคลังจึงอนุมัติให้หัวหน้าส่วนราชการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีอายุเกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกิน ๖๕ ปีบริบูรณ์ ในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งตามบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้างได้โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ กระทรวงการคลังได้ปรับบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง ให้สอดคล้องกับมติของคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗ ที่ยกอัตราได้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ

หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง ซึ่งเป็นไปตาม
นัยมติคณะรัฐมนตรี (ภาคผนวก ๑) มีรายละเอียด ดังนี้

๑. การจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศเข้าปฏิบัติงาน ให้จ้างเป็นลูกจ้างตามแบบสัญญาและอัตรา
ค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศ (ภาคผนวก ๒ และ ๓)
หากส่วนราชการใดไม่อาจปฏิบัติตามนัยดังกล่าวได้ ก็ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ต้องเป็น
การจ้างที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างแท้จริง และเมื่อส่วนราชการใดได้ตกลงทำสัญญาจ้างเรียบร้อยแล้ว
ให้ส่งสำเนาสัญญาจ้างให้กรมบัญชีกลางและสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทราบด้วย

๒. การขอแก้ไขร่างสัญญาจ้างชาวต่างประเทศเข้าปฏิบัติงาน ให้กระทรวงการคลังมีอำนาจใช้
ดุลพินิจอนุมัติให้ส่วนราชการต่าง ๆ แก้ไขสัญญาจ้างที่คณะรัฐมนตรีกำหนดไว้เดิมได้ โดยมีเงื่อนไข ๒
ประการ คือ เป็นการแก้ไขที่เป็นประโยชน์กับส่วนราชการนั้น และไม่ผูกพันวงเงินงบประมาณเกินไปกว่า
ก่อนการแก้ไข (ภาคผนวก ๔)

๓. ในการทำสัญญาจ้างชาวต่างประเทศเข้าปฏิบัติงานนั้น ผู้แทนส่วนราชการคู่สัญญาจะต้อง
คำนึงถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ที่จะให้แก่ลูกจ้างชาวต่างประเทศว่า จะมีสิทธิในกรณีใดบ้างหรือไม่
เพียงใด หากผู้ว่าจ้างไม่ประสงค์จะให้สิทธิแก่ผู้รับจ้างในกรณีใด ก็จะต้องชี้แจงข้อความนั้น ๆ ในสัญญาจ้างออก
มิให้มีผลใช้บังคับแก่กรณี โดยผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างจะต้องลงนามกำกับการชี้แจงไว้เพื่อเป็นหลักฐาน

๔. การลงนามในสัญญาจ้างชาวต่างประเทศเข้าปฏิบัติงาน หัวหน้าส่วนราชการเจ้าของ
งบประมาณจะต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริงโดยรอบคอบว่า จะให้ลูกจ้างชาวต่างประเทศได้รับสิทธิตามสัญญาจ้าง
เพียงใดตามนัยข้อ ๒ ก่อนที่จะลงนามทำสัญญาในฐานะเป็นผู้ว่าจ้าง หากปรากฏว่าการทำสัญญาจ้างลูกจ้าง
ชาวต่างประเทศมิได้เป็นไปตามข้อเท็จจริงและประหยัดเท่าที่ควร อันเป็นผลผูกพันให้รัฐต้องจ่ายเงินให้แก่ผู้รับจ้าง
โดยไม่สมควร ผู้ทำสัญญาอาจจะต้องรับผิดชอบ

๕. ในกรณีที่มีการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศตามสัญญาจ้างแบบ ๑ และลูกจ้างชาวต่างประเทศได้
ทำงานมาครบ ๒ ปีแล้ว หากส่วนราชการมีความประสงค์จะทำสัญญาจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศรายเดิม
ต่อไปอีก แม้ว่าการต่อสัญญาจ้างในระยะหลังไม่ครบ ๒ ปีบริบูรณ์ ก็ตาม ให้ใช้สัญญาจ้าง แบบ ๑ โดยถือว่า
ส่วนราชการนั้น ๆ ได้จ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศผู้นั้นต่อเนื่องกันมาเกิน ๒ ปี อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับ
สิทธิต่าง ๆ ตามเงื่อนไขแห่งสัญญาจ้างแบบที่ ๑ โดยให้หมายเหตุไว้เป็นหลักฐานในท้ายสัญญาฉบับใหม่
ว่าเป็นการจ้างต่อเนื่องจากสัญญาเดิมที่ได้จ้างมาแล้วกี่ปี ตั้งแต่วันเดือนปีใดถึงวันเดือนปีใด ส่วนสัญญาจ้าง
แบบที่ ๒ ให้ใช้เฉพาะผู้ที่จ้างใหม่ ซึ่งมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่ถึง ๒ ปี เท่านั้น

๖. อัตราค่าจ้างตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศ มี ๒ บัญชี คือ บัญชีตำแหน่งผู้สอนและบัญชีตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ (ภาคผนวก ๕) สำหรับค่าเช่าบ้านของลูกจ้างชาวต่างประเทศให้ได้รับค่าเช่าบ้านเหมาจ่ายในอัตราเดือนละ ๘,๐๐๐ บาท (ภาคผนวก ๖)

๗. การจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศ ให้จ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศโดยในระยะเวลา ๒ ปีแรก ที่เริ่มจ้าง ไม่มีการปรับปรุงค่าจ้างให้สูงขึ้น

๘. การปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศให้สูงขึ้น ๑ ขั้น แต่ไม่เกิน ๒ ขั้น ให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณที่เทียบเท่าอธิบดีขึ้นไปเป็นผู้พิจารณา โดยจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้

๘.๑ การปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศให้สูงขึ้น ๑ ขั้น มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ลูกจ้างทำสัญญาจ้างในคราวเดียวมีระยะเวลา ๒ ปี และปฏิบัติงานครบ ๒ ปี บริบูรณ์

(๒) ผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างมีความประสงค์จะทำสัญญาจ้างต่อไปอีก ๒ ปีบริบูรณ์

(๓) ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างรายนั้นในรอบระยะเวลา ๒ ปี ที่ล่วงมาแล้ว ได้ผลดีเด่นเป็นที่พอใจของผู้ว่าจ้าง และเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ

(๔) มีเงินงบประมาณรายจ่าย งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราว เพียงพอที่จะปรับค่าจ้างให้สูงขึ้นได้

๘.๒ การปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศให้สูงขึ้น ๒ ขั้น มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ผู้นั้นจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการปรับอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้น ๑ ขั้น ตามข้อ ๘.๑

(๒) ผู้นั้นจะต้องมีผลการปฏิบัติงานดีเด่นมาก มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อันก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อประเทศชาติเป็นอย่างมาก

(๓) ให้คำนวณโควตาเพื่อปรับอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้น ๒ ขั้น ได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้างครบ ๒ ปีบริบูรณ์ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณ และถ้ามีเศษครึ่งให้ปัดเต็มจำนวน ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทิ้ง แต่ถ้าปัดทิ้งแล้วไม่ได้รับการปรับแม้แต่คนเดียว ก็ให้ปรับได้ ๑ คน

(๔) ให้ส่วนราชการจัดทำบัญชีการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศกรณีพิเศษ ๒ ขั้น ส่งให้กรมบัญชีกลางตรวจสอบ จำนวน ๓ ชุด อย่างช้าภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ของทุกปี แต่ทั้งนี้ จะปรับอัตราค่าจ้างเมื่อใดนั้น จะต้องเป็นไปตามระยะเวลาตามสัญญาจ้างแต่ละฉบับ

๙. ในกรณีที่มีการทำสัญญาจ้างโดยไม่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดไว้ก็ดี หรือในกรณีที่มีการต่อสัญญาจ้างโดยไม่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดไว้ก็ดี หากส่วนราชการประสงค์จะปรับอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้นก็สามารถกระทำได้ทุกระยะเวลา ๒ ปีบริบูรณ์ โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น

๑๐. การเปลี่ยนระดับขั้นลูกจ้างชาวต่างประเทศให้สูงขึ้น เนื่องจากลูกจ้างรายนั้นมีหน้าที่ความรับผิดชอบเปลี่ยนไป ให้ปรับค่าจ้างเข้าสู่ระดับขั้นใหม่ในขั้นเดียวกันหรือขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่าของตำแหน่งนั้น โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

๑๑. การจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศในอัตราค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศ ให้ส่วนราชการสามารถทำสัญญาจ้างได้เองโดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ เนื่องจากการจ้างดังกล่าวไม่ได้เป็นการทำให้ทางราชการต้องเสียงบประมาณเกินกว่าความจำเป็น

๑๒. การจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศในอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างชาวต่างประเทศ ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) โดยให้ส่วนราชการส่งหนังสือขออนุมัติการจ้างต่อกรมบัญชีกลางอย่างช้าก่อนเริ่มจ้าง ๑ เดือน ถ้าไม่ดำเนินการภายในเวลาที่กำหนด หากมีปัญหาในการเบิกจ่ายส่วนราชการต้องรับผิดชอบ โดยให้ชี้แจงข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาการขออนุมัติจ้าง ดังนี้

- (๑) ชื่อและอายุของผู้ที่ส่วนราชการมีความประสงค์จะจ้าง
- (๒) ชื่อตำแหน่งที่จะจ้าง อัตราค่าจ้าง และระยะเวลาการจ้าง
- (๓) ประวัติการศึกษา และการทำงาน
- (๔) ประเภทของเงินที่จะใช้ในการจ้าง
- (๕) เหตุผลความจำเป็นในขออนุมัติจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

๑๓. ในกรณีที่ได้รับความตกลงให้จ้างในอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งแล้ว หากส่วนราชการมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศรายเดิมต่อไปอีก โดยให้ได้รับค่าจ้างในอัตราเท่าเดิม ก็สามารถต่อสัญญาจ้างได้ โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

๑๔. การจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีอายุเกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์แต่ไม่เกิน ๖๕ ปีบริบูรณ์ ให้หัวหน้าส่วนราชการที่มีความจำเป็นแท้จริงที่ไม่อาจหาจ้างบุคคลอื่นเข้าปฏิบัติงานแทนได้ จ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้างที่มีอายุเกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกิน ๖๕ ปีบริบูรณ์ ได้โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง โดยให้จ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งตามบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง และให้ยึดหลักการพิจารณาเลือกสรรบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของตำแหน่งที่ต้องการเลือกสรรบุคคลมาดำรงตำแหน่ง เช่น คุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และสุขภาพ เป็นต้น

(๒) ผู้นั้นมีคุณสมบัติที่ดีที่สุดหรือดีกว่าบุคคลอื่น ๆ ที่มีให้เลือก

(๓) ค่าตอบแทนที่จะจ่ายให้ผู้ได้รับการเลือกสรร มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของบุคคล

(๔) ผู้นั้นมีคุณสมบัติอื่น ๆ ไม่ขัดกับคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ทางราชการกำหนด

(ภาคผนวก ๘)

๑๕. เกณฑ์การพิจารณาการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีอายุเกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ กรณีสาขาการศึกษาให้จ้างได้อายุไม่เกิน ๗๐ ปีบริบูรณ์ ส่วนกรณีสาขาอื่นที่มีความจำเป็น ให้จ้างได้ไม่เกิน ๖๕ ปีบริบูรณ์ สำหรับหลักการพิจารณาใช้หลักการพิจารณาเช่นเดียวกับ ข้อ ๑๔ (ภาคผนวก ๙)

๑๖. การจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีอายุเกิน ๖๕ ปีบริบูรณ์ ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง โดยให้ยึดหลักการพิจารณาเช่นเดียวกับข้อ ๑๔ (ภาคผนวก ๑๐)

๑๗. การขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) ให้ส่วนราชการส่งหนังสือขออนุมัติจ้างอย่างช้าก่อนเริ่มจ้าง ๑ เดือน หากไม่ดำเนินการภายในเวลาที่กำหนด ทำให้เกิดปัญหาในการเบิกจ่าย ส่วนราชการอาจต้องรับผิดชอบ

๑๘. ในกรณีที่ส่วนราชการไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติดังกล่าวได้ ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

ขั้นตอนการดำเนินการ

๑. ส่วนราชการวิเคราะห์ถึงความต้องการในการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้างว่าเป็นกรณีที่มีความจำเป็นอันแท้จริงที่ต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการ รวมทั้งอัตราค่าจ้างของลูกจ้างชาวต่างประเทศอย่างเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

๒. ส่วนราชการตรวจสอบเงินงบประมาณที่ใช้ในการจ้าง โดยต้องจ้างจากงบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราว

๓. เมื่อดำเนินการตามข้อ ๑ และ ๒ แล้วปรากฏว่ามีความจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง ให้ดำเนินการสรรหาผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงกับความต้องการของตำแหน่งที่ต้องการ และหากเป็นการจ้างนอกเหนือหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

๔. ส่วนราชการจัดทำหนังสือขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) พร้อมข้อมูลประกอบการพิจารณาเพื่อขออนุมัติจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง โดยให้ยื่นขออนุมัติการจ้างต่อกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) อย่างช้าไม่น้อยกว่า ๑ เดือนก่อนเริ่มจ้าง โดยให้ส่วนราชการชี้แจงข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาขออนุมัติจ้าง ดังนี้

๔.๑ ชื่อ นามสกุลของผู้ที่จะจ้าง

๔.๒ อายุ

๔.๓ ตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างที่จะจ้าง

๔.๔ ประเภทของเงินที่จะใช้ในการจ้าง

๔.๕ ระยะเวลาการจ้าง

๔.๖ เหตุผลความจำเป็นในการจ้าง และแผนงานที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติ หรือโครงการที่ได้รับมอบหมาย

๔.๗ ประวัติการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงาน การศึกษา

- วุฒิการศึกษา

- การฝึกอบรม

- ประวัติการทำงาน

- ประสบการณ์ทำงาน ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านบริการวิชาการ ด้านกิจกรรม

และภาระงานอื่น

- ความรู้ความสามารถพิเศษ

๔.๘ ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาในการทำงานที่ผ่านมา และผลงานของผู้ที่จะจ้าง

เป็นลูกจ้างชาวต่างประเทศ

๔.๙ ใบรับรองแพทย์ กรณีการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีอายุเกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์

๕. หากเป็นการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีอายุเกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ ต้องยึดหลักการพิจารณา ดังนี้

๕.๑ ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของตำแหน่งที่ต้องการเลือกสรรบุคคลมาดำรงตำแหน่ง เช่น คุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ การศึกษา และสุขภาพ เป็นต้น

๕.๒ ผู้นั้นมีคุณสมบัติที่สุดหรือดีกว่าบุคคลอื่น ๆ ที่มีให้เลือก

๕.๓ ค่าตอบแทนที่จะจ่ายให้ผู้ได้รับการเลือกสรร มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของบุคคล

๕.๔ ผู้นั้นมีคุณสมบัติอื่น ๆ ไม่ขัดกับคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ทางราชการกำหนดไว้

๖. การจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศในกรณีที่ขอจ้างในอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งให้พิจารณาเหตุผลความจำเป็นในการขอจ้างสูงกว่าขั้นต่ำ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ประวัติ และผลงานที่ผ่านมา

๗. เมื่อกรมบัญชีกลางได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้ว จึงพิจารณา ความรู้ความสามารถ ประวัติ และผลงานที่ผ่านมาของลูกจ้างชาวต่างประเทศและเหตุผลความจำเป็นในการจ้าง รวมทั้งตรวจสอบอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนดแล้วเสนอผู้มีอำนาจเพื่อพิจารณาลงนามในหนังสือถึงส่วนราชการ

๘. กรมบัญชีกลางทำหนังสือแจ้งผลการพิจารณาให้ส่วนราชการ

๙. กรณีได้รับอนุมัติให้ส่วนราชการทำสัญญาจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศเข้าปฏิบัติงานโดยทำสัญญาจ้างตามแบบที่มติคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้วมี ๒ แบบ คือ

สัญญาจ้างแบบ ๑ ใช้เฉพาะกรณีที่มีการจ้าง มีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่ ๒ ปีขึ้นไปเท่านั้น ถ้ามีการจ้างต่อเนื่องอีก แม้การต่อสัญญาในระยะหลังไม่ครบ ๒ ปีบริบูรณ์ก็ตาม ให้ใช้สัญญาจ้างแบบ ๑ ได้

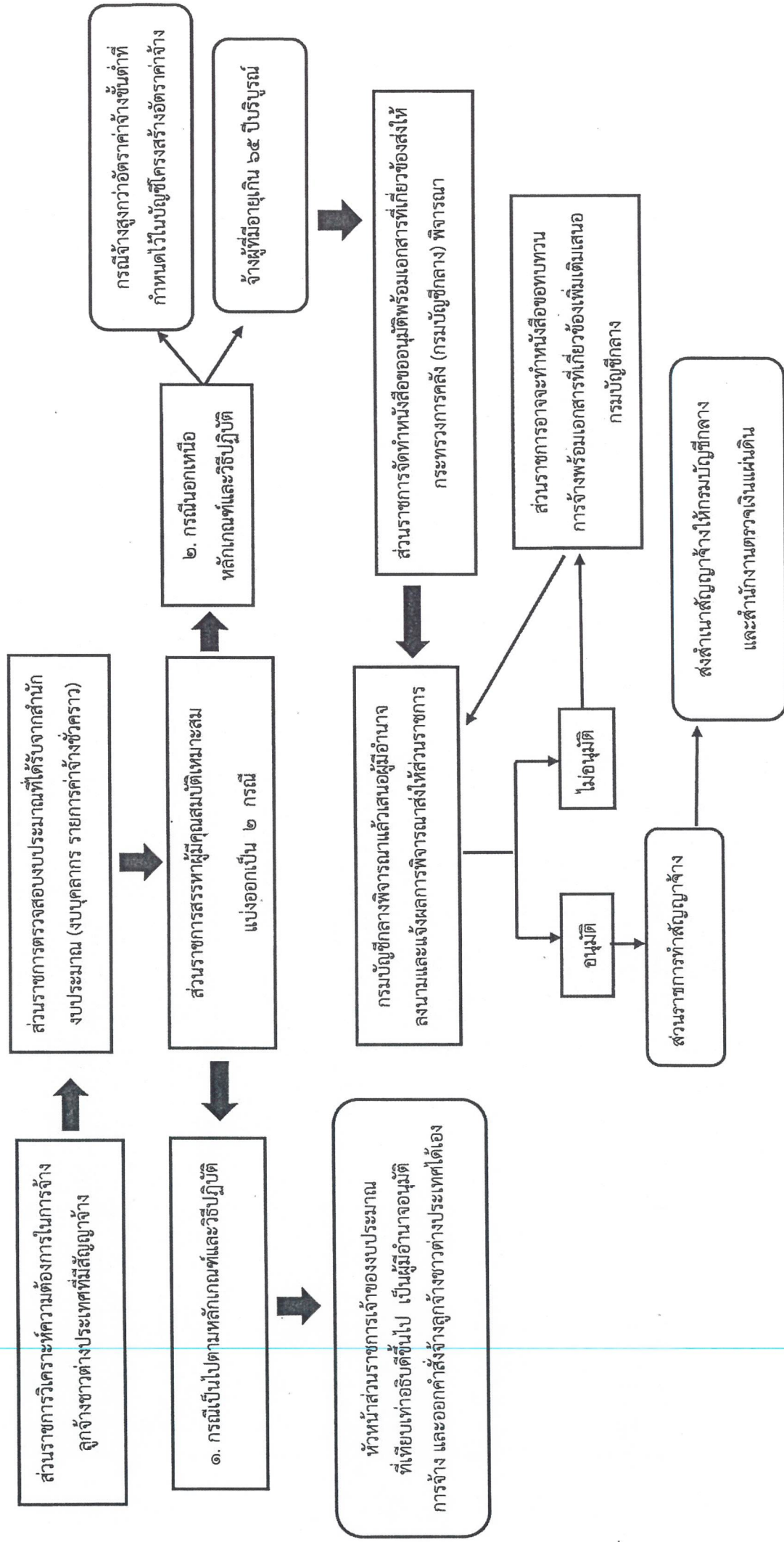
สัญญาจ้างแบบ ๒ ใช้สำหรับกรณีที่มีการจ้างมีกำหนดระยะเวลาไม่ถึง ๒ ปี ให้ใช้เฉพาะผู้ที่จ้างใหม่ ซึ่งมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่ถึง ๒ ปีเท่านั้น

๑๐. ในกรณีที่ส่วนราชการมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศรายเดิมต่อไปอีก โดยได้รับค่าจ้างในอัตราค่าจ้างเท่าเดิม ก็สามารถต่อสัญญาจ้างได้ โดยไม่ต้องทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

๑๑. เมื่อส่วนราชการทำสัญญาจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศเรียบร้อยแล้ว ให้ส่งสำเนาสัญญาจ้างให้กรมบัญชีกลางและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินทราบด้วย

๑๒. กรณีที่กระทรวงการคลังไม่อนุมัติ ส่วนราชการอาจทำหนังสือขอทบทวนการพิจารณา พร้อมแนบข้อมูลและ/หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมเสนอต่อกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) อีกครั้ง

แผนภูมิขั้นตอนการปฏิบัติงาน



สารบัญภาคผนวก

ภาคผนวก

หน้า

๑. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๑๕/ว ๔๑ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๔๖	๑
๒. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๒ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๑๖	๑๐
๓. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๖๔ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๑๖	๓๑
๔. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/๑๗๕๘๒ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๒๔	๓๔
๕. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘	๓๕
๖. หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนมาก ที่ กค ๐๕๑๒/ว ๔๘ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๓๔	๓๘
๗. บัญชีการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศ กรณีพิเศษ ๒ ชั้น	๔๐
๘. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๗๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๔	๔๑
๙. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๕/ว ๒๑ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๔๑	๔๒
๑๐. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๕/ว ๙๔ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๔๔	๔๕