



ที่ ศธ ๐๔๑๗๖/ว๒๕๑๓

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑  
๗/๗ ถนนโพศรี ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองอุดรธานี  
จังหวัดอุดรธานี ๔๑๐๐๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการเดินทางไปราชการและการลาของลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างเหมาบริการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายละเอียดเกี่ยวกับการเดินทางไปราชการและการลาของ  
ลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างเหมาบริการ

จำนวน ๑ แผ่น

ด้วย ปัจจุบันการจ้างผู้ปฏิบัติงานให้ราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ มี ๒ ประเภท คือ ๑. ประเภทลูกจ้างชั่วคราว ที่มีทั้งลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณและลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ และ ๒. ประเภทลูกจ้างเหมาบริการ ที่จ้างตามพระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ ซึ่งในการดำเนินการเกี่ยวกับการเดินทางไปราชการและการลาของลูกจ้างทั้ง ๒ ประเภทมีความแตกต่างกัน ทำให้อาจเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการดำเนินการดังกล่าวได้ นั้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน จึงขอชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการเดินทางไปราชการและการลาของลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างเหมาบริการ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบูรพา พรหมสิงห์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑

กลุ่มกฎหมายและคดี

โทร ๐๔๒-๒๒๒๐๔๑ ต่อ ๓๐

## รายละเอียดเกี่ยวกับ

### การเดินทางไปราชการและการลาของลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างเหมาบริการ

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ ที่ ศธ ๐๔๑๗๖/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๓)

ปัจจุบันการจ้างผู้ปฏิบัติงานให้ราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ มี ๒ ประเภท คือ ๑.ประเภทลูกจ้างชั่วคราว ที่มีทั้งลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณและลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ และ ๒.ประเภทลูกจ้างเหมาบริการ ที่จ้างตามพระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน จึงขอชักชวนความเข้าใจถึงการดำเนินการดังกล่าว ดังนี้

#### การเดินทางไปราชการ

##### ๑.การเดินทางไปราชการของลูกจ้างชั่วคราว

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการอนุมัติให้เดินทางไปราชการ พ.ศ.๒๕๒๔ ข้อ ๕ ได้กำหนดไว้ว่า การเดินทางไปราชการ หมายความว่า การเดินทางไปราชการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ซึ่งใน มาตรา ๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ.๒๕๒๖ ได้บัญญัติให้ ผู้เดินทางไปราชการซึ่งเป็นลูกจ้าง ให้เบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการได้ตามที่กำหนดไว้... และมาตรา ๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาฉบับเดียวกัน ได้บัญญัติให้ ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย เมื่อลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ ถือเป็นลูกจ้างตามนัยระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๒๖ ข้อ ๕ ลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณ จึงสามารถเดินทางไปราชการและมีสิทธิที่จะได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการได้ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ.๒๕๒๖ มาตรา ๘ ประกอบกับระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ.๒๕๕๐ ข้อ ๘ (เทียบเคียงหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๓๗๙ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๕)

สำหรับลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณนั้น ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้จ่ายจากเงินนอกงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ข้อ ๗ กำหนดให้ การจ่ายค่าจ้าง ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยอนุโลม และข้อ ๙ กำหนดให้ หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลลูกจ้างให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณ โดยอนุโลม เมื่อลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณให้ถือปฏิบัติเช่นเดียวกับลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ ดังนั้น ลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ จึงสามารถเดินทางไปราชการและมีสิทธิที่จะได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการได้ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ.๒๕๒๖ มาตรา ๘ ประกอบกับระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ.๒๕๕๐ ข้อ ๘

ซึ่งในการพิจารณาอนุมัติให้ลูกจ้างชั่วคราวเดินทางไปราชการนั้น ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการอนุมัติให้เดินทางไปราชการและการจัดประชุมของทางราชการ พ.ศ.๒๕๒๔ ข้อ ๑๑ (๔) กำหนดให้อธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการชั้นตรง มีอำนาจพิจารณาอนุมัติการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรของข้าราชการและลูกจ้างทุกตำแหน่งในสังกัด ประกอบกับคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ๑๓๖๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ ได้มอบอำนาจให้ผู้อำนวยการ

/สำนักงาน...

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจพิจารณาอนุมัติการเดินทางไปราชการของลูกจ้างทุกตำแหน่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปราชการในราชอาณาจักร และมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจพิจารณาอนุมัติการเดินทางไปราชการของลูกจ้างทุกตำแหน่งในสถานศึกษาไปราชการในราชอาณาจักร ดังนั้น การอนุมัติให้ลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ เดินทางไปราชการในราชอาณาจักร จึงเป็นอำนาจของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ และ การอนุมัติให้ลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียน เดินทางไปราชการในราชอาณาจักร จึงเป็นอำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียน

## ๒. การเดินทางไปราชการของลูกจ้างเหมาบริการ

ตามระเบียบสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน พ.ศ.๒๕๖๕ ข้อ ๓ กำหนดให้ การจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน หมายความว่า การจ้างเหมาบริการจากบุคคลธรรมดา เพื่อดำเนินงานให้กับส่วนราชการ ในลักษณะการจ้างทำของตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยไม่ถือเป็นการจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ และไม่ถือเป็นการจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์... และข้อ ๖ (๒) กำหนดให้ ผู้รับจ้างมีฐานะเป็นผู้รับจ้างทำของตามพระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ ผู้รับจ้างไม่อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับที่ลูกจ้างของส่วนราชการถือปฏิบัติ ไม่ถือเป็นบุคลากรของรัฐที่จะมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่พึงได้รับจากทางราชการเช่นเดียวกับข้าราชการ ลูกจ้างหรือบุคลากรอื่นได้รับ เว้นแต่ ได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้... เมื่อลูกจ้างเหมาบริการมีฐานะเป็นผู้รับจ้าง ไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างของส่วนราชการ ลูกจ้างเหมาบริการจึงไม่สามารถเดินทางไปราชการและไม่มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการได้ เว้นแต่ ได้มีการกำหนดสิทธิประโยชน์ดังกล่าวไว้ในสัญญาหรือข้อตกลงจ้าง ซึ่งตามระเบียบฉบับดังกล่าวข้างต้น ข้อ ๒๔ ได้กำหนดสิทธิประโยชน์ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างได้มอบหมายให้ผู้รับจ้างไปปฏิบัติงานต่างอำเภอ หรือต่างจังหวัด โดยพักค้างคืนหรือไม่ได้พักค้างคืน ตามภารกิจของส่วนราชการของผู้รับจ้าง...ผู้รับจ้างอาจได้รับสิทธิประโยชน์ โดยระบุไว้ในข้อตกลงการจ้าง... กล่าวคือ หากมีการกำหนดสิทธิประโยชน์ดังกล่าวไว้ในสัญญาหรือข้อตกลงการจ้าง ลูกจ้างเหมาบริการก็สามารถเดินทางไปราชการและมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการได้ ตามเงื่อนไขในสัญญาหรือข้อตกลงจ้าง (เทียบเคียงหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๐๖.๔/๐๙๓๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๙ และหนังสือกรมบัญชีกลางด่วนมาก ที่ กค ๐๔๐๘.๔/๓๒๔๘๓ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๕)

ซึ่งในการพิจารณาอนุมัติให้ลูกจ้างเหมาบริการเดินทางไปราชการนั้น ตามระเบียบสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน พ.ศ.๒๕๖๕ ข้อ ๗ กำหนดไว้ว่า ตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการจ้าง ให้ผู้รับจ้างอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับดูแลของหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากหัวหน้าส่วนราชการ ประกอบกับคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ๒๔๙๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ได้มอบอำนาจการดำเนินการทั้งปวงตามพระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐...ทุกกรณี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือโรงเรียน แล้วแต่กรณี ทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ (ยกเว้นเงินรายได้สถานศึกษา) ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการโรงเรียน แล้วแต่กรณี ดังนั้น การอนุมัติให้ลูกจ้างเหมาบริการเดินทางไปราชการ จึงเป็นอำนาจของผู้ว่าจ้าง ซึ่งหมายถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ หรือ ผู้อำนวยการโรงเรียน แล้วแต่กรณี

/กล่าวโดยสรุป.../

กล่าวโดยสรุป คือ

๑. ลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ ทั้งที่จ้างจากเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ หากได้รับคำสั่งหรือได้รับมอบหมายให้ไปราชการ และได้รับอนุมัติจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ ให้เดินทางไปราชการ ลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้น มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตามระเบียบได้

๒. ลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ ทั้งที่จ้างจากเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ หากได้รับคำสั่งหรือได้รับมอบหมายให้ไปราชการ และได้รับอนุมัติจากผู้อำนวยการโรงเรียน ให้เดินทางไปราชการ ลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้น มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตามระเบียบได้

๓. ลูกจ้างเหมาบริการ หากได้รับคำสั่งหรือได้รับมอบหมายให้ไปราชการ และได้รับอนุมัติจากผู้ว่าจ้าง (ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ หรือ ผู้อำนวยการโรงเรียนแล้วแต่กรณี) การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการต้องพิจารณาจากสัญญาหรือข้อตกลงจ้าง หากมีการกำหนดสิทธิประโยชน์ดังกล่าวไว้ในสัญญาหรือข้อตกลงการจ้าง ลูกจ้างเหมาบริการก็สามารถเดินทางไปราชการและมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการได้ ตามเงื่อนไขในสัญญาหรือข้อตกลงจ้าง

#### การลา

##### ๑. การลาของลูกจ้างชั่วคราว

ตามนัยหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๕๒๓/๘๗๗ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๒๔ คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติให้ลูกจ้างส่วนราชการถือปฏิบัติในการขอลาเช่นเดียวกับการลาของข้าราชการพลเรือน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ โดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดกับระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างของส่วนราชการ ซึ่งตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.๒๕๕๕ ข้อ ๑๗ ได้กำหนดให้ การลาแบ่งออกเป็น ๑๑ ประเภท ดังต่อไปนี้ (๑) การลาป่วย (๒) การลาคลอดบุตร (๓) การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร (๔) การลากิจส่วนตัว (๕) การลาพักผ่อน (๖) การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ (๗) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล (๘) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน (๙) การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ (๑๐) การลาติดตามคู่สมรส (๑๑) การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ดังนั้น ลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณจึงมีสิทธิลาได้ ๑๑ ประเภท ตามระเบียบฉบับดังกล่าว (เทียบเคียงหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๒๘/ว๓๗๔ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๕)

สำหรับลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณนั้น ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้จ่ายจากเงินนอกงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ข้อ ๗ กำหนดให้ การจ่ายค่าจ้าง ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยอนุโลม และข้อ ๙ กำหนดให้ หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลลูกจ้างให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณ โดยอนุโลม เมื่อลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณให้ถือปฏิบัติเช่นเดียวกับลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ ดังนั้น ลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ จึงมีสิทธิลาได้ ๑๑ ประเภท ตามระเบียบฉบับดังกล่าวด้วยเช่นกัน

/ซึ่งในการ.../

ซึ่งในการพิจารณาอนุญาตการลาของลูกจ้างชั่วคราวนั้น ตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ๑๑๒๐/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มอบอำนาจในการอนุญาตการลาของ ๑.ลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณ ให้ ๑.๑ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา...๑.๒ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษา...๒.ลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ ให้ ๒.๑ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ๒.๒ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาของลูกจ้างชั่วคราวทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ เป็นอำนาจของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ ส่วน ลูกจ้างชั่วคราวทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณในโรงเรียน เป็นอำนาจของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน

ส่วนอำนาจในการอนุญาตการลาได้กึ่งวันนั้น ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.๒๕๕๕ ประกอบกับคำสั่งมอบอำนาจฉบับดังกล่าว ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาสามารถอนุญาตการลาได้ดังนี้

(๑) การลาป่วย ลาได้ตามสมควร แต่การลาตั้งแต่ ๓๐ วันขึ้นไปต้องมีใบรับรองแพทย์ฯ หรือกรณีการลาไม่ถึง ๓๐ วัน ถ้าผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นสมควร จะสั่งให้มีใบรับรองแพทย์ประกอบใบลาด้วยก็ได้ ซึ่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจอนุญาตครั้งหนึ่งได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน และผู้อำนวยการโรงเรียนมีอำนาจอนุญาตครั้งหนึ่งได้ไม่เกิน ๖๐ วัน

(๒) การลาคงขาดบุตร ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาได้ไม่เกิน ๙๐ วัน

(๓) การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ซึ่งเป็นภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมาย ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

(๔) การลากิจส่วนตัว ผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจอนุญาตครั้งหนึ่งได้ไม่เกิน ๔๕ วัน และผู้อำนวยการโรงเรียนมีอำนาจอนุญาตครั้งหนึ่งได้ไม่เกิน ๓๐ วัน

(๕) การลาพักผ่อน ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาได้ไม่เกิน ๑๐ วันทำการ

(๖) การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาได้ตามสมควร

(๗) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ผู้มีอำนาจอนุญาตการลารายงานการลาตามสายบังคับบัญชา

(๘) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาได้ตามสมควร

(๙) การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาได้ตามสมควร

(๑๐) การลาติดตามคู่สมรส ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาได้ไม่เกิน ๒ ปี

(๑๑) การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาได้ไม่เกิน ๑๒ เดือน

แต่เนื่องจากหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๕๒๓/๘๗๗ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๒๔ ที่กำหนดให้ลูกจ้างส่วนราชการถือปฏิบัติในการขอลาเช่นเดียวกับการลาของข้าราชการพลเรือน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ โดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดกับระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างของส่วนราชการ นั่นคือ แม้ลูกจ้างชั่วคราวจะมีสิทธิในการลาได้ทั้ง ๑๑ ประเภท

แต่สิทธิในการรับค่าจ้างระหว่างลานั้น ต้องเป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งตามระเบียบฉบับดังกล่าวได้กำหนดให้การลา ๔ ประเภทเท่านั้นที่จะมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา ดังนี้

**(๑) การลาป่วย** ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๒๖ ข้อ ๒๘ ได้กำหนดให้ กรณีเริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีแรกลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติหนึ่งไม่เกิน ๘ วันทำการ เว้นแต่ ในกรณีที่ระยะเวลาปฏิบัติงานในปีแรกไม่ครบ ๖ เดือน ไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าว และในปีถัดไปลูกจ้างชั่วคราวซึ่งจ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่องมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาปีหนึ่งไม่เกิน ๑๕ วันทำการ และข้อ ๒๘ วรรคสาม ได้กำหนดให้ กรณีการลาป่วยเพราะได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ ให้นำพระราชบัญญัติสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตราย หรือการเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติราชการ พ.ศ.๒๕๔๖ ในส่วนที่เกี่ยวกับการลามาบังคับใช้กับลูกจ้างโดยอนุโลม กล่าวคือ ในระหว่างที่ต้องรักษาพยาบาล ถ้ารัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาเห็นสมควรจะให้ลูกจ้างชั่วคราวผู้ได้รับอันตราย หรือการเจ็บป่วยหรือถูกประทุษร้ายนั้น ได้ลาหยุดราชการเพื่อรักษาตัวเกินกว่าเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการลาของข้าราชการก็ได้และในระหว่างที่ได้รับอนุญาตให้ลาให้ลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นได้รับค่าจ้างเต็ม

**(๒) การลาคลอดบุตร** ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๒๖ ข้อ ๒๑ ได้กำหนดให้ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่จ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่อง มีสิทธิลาเนื่องจากคลอดบุตรปีหนึ่งไม่เกิน ๙๐ วัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาจากส่วนราชการไม่เกิน ๔๕ วัน เว้นแต่กรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีแรกไม่ครบ ๗ เดือน ไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าว ลูกจ้างชั่วคราวรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างเนื่องจากการลาคลอดบุตร

**(๓) การลาเข้ารับการฝึกวิชาทหาร** ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๒๖ ข้อ ๒๓ ได้กำหนดให้

- การลาเข้ารับการฝึกวิชาทหารให้ได้รับค่าจ้างปกติไม่เกิน ๒ เดือน
- การลาเพื่อเข้ารับการระดมพล หรือเข้ารับการทดลองความพร้อม แล้วแต่กรณีให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกิน ๓๐ วัน
- การลาไปรับการตรวจคัดเลือกเพื่อรับราชการทหาร ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติในระหว่างนั้นเท่าที่จำเป็น

ลูกจ้างชั่วคราวรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในหยุดประจำสัปดาห์

**(๔) การลาพักผ่อน** ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๒๖ ข้อ ๒๗ ได้กำหนดให้ การลาพักผ่อนประจำปีของลูกจ้าง ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ โดยอนุโลม กล่าวคือ ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างการลาพักผ่อนประจำปีได้ ๑๐ วันทำการ แต่ในปีแรกต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน จึงจะได้รับสิทธิดังกล่าว

#### ตัวอย่าง

**ตัวอย่างที่ ๑** นาย ก. ลูกจ้างชั่วคราวของโรงเรียน ข. เริ่มจ้างเมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ (มีระยะเวลาในการทำงานในปีแรกนับถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เกินกว่า ๖ เดือน) เป็นการจ้างปีแรก กรณีเช่นนี้ นาย ก. มีสิทธิลาป่วยในปีแรกได้ไม่เกิน ๘ วันทำการ โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา โดยนาย ก. ต้องได้รับอนุญาตการลาจากผู้อำนวยการโรงเรียน ข.

แต่ถ้าจ้างต่อเนื่องในปีที่สอง นาย ก. มีสิทธิลาป่วยได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา โดยนาย ก. ต้องได้รับอนุญาตการลาจากผู้อำนวยการโรงเรียน

/ตัวอย่าง./

ตัวอย่างที่ ๒ นาย ก. ลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ข. เริ่มจ้างเมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ (มีระยะเวลาในการทำงานในปีแรกถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ไม่ครบ ๖ เดือน) เป็นการจ้างปีแรก กรณีเช่นนี้ นาย ก. มีสิทธิลาป่วยในปีแรก ตามอำนาจอนุญาตลาของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ข. คือ ไม่เกิน ๑๒๐ วัน แต่ นาย ก. ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

แต่ถ้าจ้างต่อเนื่องในปีที่สอง นาย ก. มีสิทธิลาป่วยได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา โดยนาย ก. ต้องได้รับอนุญาตการลาจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ข.

ตัวอย่างที่ ๓ นาง ข. ลูกจ้างชั่วคราวของโรงเรียน ค. เริ่มจ้างเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นการจ้างปีแรก กรณีเช่นนี้ นาง ข. มีสิทธิลาคลอดบุตรได้ก็ต่อเมื่อทำงานครบ ๗ เดือนแล้ว กล่าวคือ นาง ข. จะเริ่มลาคลอดบุตรและมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ในวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป โดยต้องได้รับอนุญาตการลาจากผู้อำนวยการโรงเรียน ค. หากนาง ข. ลาคลอดบุตรก่อนวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ นาง ข. มีสิทธิลาได้ โดยต้องได้รับอนุญาตการลาจากผู้อำนวยการโรงเรียน ค. แต่ นาง ข. จะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างการลา

ตัวอย่างที่ ๔ นางสาว ง. ลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ. เริ่มจ้างเมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ (มีระยะเวลาในการทำงานปีแรกนับถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เกินกว่า ๖ เดือน) เป็นการจ้างปีแรก กรณีเช่นนี้ นางสาว ง. มีสิทธิลาพักผ่อนในปีแรกได้ไม่เกิน ๑๐ วันทำการ โดยนางสาว ง. ต้องได้รับอนุญาตการลาจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ. และนางสาว ง. จะได้รับค่าจ้างระหว่างการลาได้ เมื่อทำงานมาครบ ๖ เดือน แล้ว คือ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป หากใช้วันลา ไม่หมดมีสิทธิสะสมวันลาพักผ่อนได้

## ๒. การลาของลูกจ้างเหมาบริการ

ตามระเบียบสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน พ.ศ.๒๕๖๕ ข้อ ๓ กำหนดให้ การจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน หมายความว่า การจ้างเหมาบริการจากบุคคลธรรมดา เพื่อดำเนินงานให้กับส่วนราชการ ในลักษณะการจ้างทำของตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยไม่ถือเป็นการจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ และไม่ถือเป็นการจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์... และข้อ ๖ (๒) กำหนดให้ ผู้รับจ้างมีฐานะเป็นผู้รับจ้างทำของตามพระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ ผู้รับจ้างไม่อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับที่ลูกจ้างของส่วนราชการถือปฏิบัติ ไม่ถือเป็นบุคลากรของรัฐที่จะมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่พึงได้รับจากทางราชการเช่นเดียวกับข้าราชการ ลูกจ้างหรือบุคลากรอื่นได้รับ เว้นแต่ ได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้... เมื่อลูกจ้างเหมาบริการมีฐานะเป็นผู้รับจ้าง ไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างของส่วนราชการ ลูกจ้างเหมาบริการจึงไม่สามารถเดินทางไปราชการและไม่มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการได้ เว้นแต่ ได้มีการกำหนดสิทธิประโยชน์ดังกล่าวไว้ในสัญญาหรือข้อตกลงจ้าง กล่าวคือ หากมีการกำหนดสิทธิในการลาไว้ในสัญญาหรือข้อตกลงการจ้าง ลูกจ้างเหมาบริการก็สามารถลาและมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ ตามเงื่อนไขในสัญญาหรือข้อตกลงจ้าง

ซึ่งในการพิจารณาอนุญาตการลาของลูกจ้างชั่วคราวนั้น หากมีการกำหนดสิทธิการลาและสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาไว้ในสัญญาหรือข้อตกลงจ้างแล้ว ตามระเบียบสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน พ.ศ.๒๕๖๕ ข้อ ๗ กำหนดไว้ว่าตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการจ้าง ให้ผู้รับจ้างอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับดูแลของหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจ

จากหัวหน้าส่วนราชการ ประกอบกับคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ๒๔๙๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ได้มอบอำนาจการดำเนินการ ทั้งปวงตามพระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐...ทุกกรณีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือโรงเรียน แล้วแต่กรณี ทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ (ยกเว้นเงินรายได้สถานศึกษา) ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการโรงเรียน แล้วแต่กรณี ดังนั้น การอนุญาตให้ลูกจ้างเหมาบริการลาและมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา จึงเป็นอำนาจของผู้ว่าจ้าง ซึ่งหมายถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ หรือ ผู้อำนวยการโรงเรียน แล้วแต่กรณี

#### ตัวอย่าง

นาย จ. ลูกจ้างเหมาบริการของโรงเรียน ก. ซึ่งในข้อตกลงจ้างได้กำหนดให้มีสิทธิลาป่วย/กิจ ได้ไม่เกินปีละ ๘ วัน โดยได้รับค่าจ้าง แต่หากไม่มาปฏิบัติงานเกิน ๘ วัน จะถือว่าไม่ปฏิบัติงานตามข้อตกลง จะต้องถูกหักค่าจ้าง...กรณีเช่นนี้ นาย จ. มีสิทธิลาป่วย/ลาพักได้ไม่เกิน ๘ วัน โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา โดยนาย จ.ต้องได้รับอนุญาตการลาจากผู้ว่าจ้าง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน ก. หากนาย จ. ลาป่วย/กิจ เกินปีละ ๘ วัน จะถือว่านาย จ.ไม่ปฏิบัติงานตามข้อตกลง เป็นการผิดสัญญา นาย จ. ต้องถูกหักค่าจ้างตามเงื่อนไขในข้อตกลงจ้าง

กล่าวโดยสรุป คือ

๑. ลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ และโรงเรียนในสังกัด ทั้งที่จ้างจากเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ มีสิทธิลาได้ ๑๑ ประเภท โดยลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องได้รับอนุญาตการลาจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ ส่วน ลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียนต้องได้รับอนุญาตการลาจากผู้อำนวยการโรงเรียน แต่จะมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา เพียง ๔ ประเภทเท่านั้น คือ

(๑) การลาป่วย ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ในปีแรกมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติปีหนึ่งไม่เกิน ๘ วันทำการ และในปีถัดไปลูกจ้างชั่วคราวซึ่งจ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่องมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาปีหนึ่งไม่เกิน ๑๕ วันทำการ ส่วนกรณีลาป่วยเพราะได้รับอันตราย หรือการเจ็บป่วยหรือถูกประทุษร้ายจากการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้รับค่าจ้างเต็มระหว่างลา

(๒) การลาคลอดบุตร ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๗ เดือน มีสิทธิลาเนื่องจากคลอดบุตรปีหนึ่ง ไม่เกิน ๙๐ วัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาจากส่วนราชการไม่เกิน ๔๕ วัน

(๓) การลาเข้ารับการฝึกวิชาทหาร ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมีสิทธิลา ดังนี้

-การลาเข้ารับการฝึกวิชาทหารให้ได้รับค่าจ้างปกติไม่เกิน ๒ เดือน

-การลาเพื่อเข้ารับการระดมพล หรือเข้ารับการทดลองความพร้อม แล้วแต่กรณี

ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกิน ๓๐ วัน

-การลาไปรับการตรวจคัดเลือกเพื่อรับราชการทหาร ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติ

ในระหว่างนั้นเท่าที่จำเป็น

(๔) การลาพักผ่อน ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน มีสิทธิลาพักผ่อน โดยได้รับค่าจ้าง จำนวน ๑๐ วันทำการ



๒. ลูกจ้างเหมาบริการ หากมีการกำหนดสิทธิในการลาไว้ในสัญญาหรือข้อตกลงการจ้าง ลูกจ้างเหมาบริการก็สามารถลาและมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ ตามเงื่อนไขในสัญญาหรือข้อตกลงจ้าง โดยต้องได้รับอนุญาตการลาจากผู้ว่าจ้าง (ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ หรือ ผู้อำนวยการโรงเรียน แล้วแต่กรณี)

..... /