



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำสัญญาจ้างงาน
ให้สอดคล้องกับกฎหมายท้องถิ่น: กรณีศึกษาการจ้าง
ลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากงบประมาณงบบุคลากร
รายการค่าจ้างชั่วคราว ของส่วนราชการ
ที่มีสำนักงานอยู่ในอินโดนีเซีย

จัดทำโดย นางสาวสิริชาดา ทองตัน
รหัส 14017

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 14 ปี 2565
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ
ลิขสิทธิ์ของกระทรวงการต่างประเทศ



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำสัญญาจ้างงานให้สอดคล้องกับ
กฎหมายท้องถิ่น: กรณีศึกษาการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่จ้าง
จากงบประมาณงบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราว
ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในอินโดนีเซีย

จัดทำโดย นางสาวสิริชานดา ทองตัน
รหัส 14017

หลักสูตรนักรับราชการทูต รุ่นที่ 14 ปี 2565
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ
รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา



เอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคลนี้ อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารการทูตของกระทรวงการต่างประเทศ

ลงชื่อ.....

(เอกอัครราชทูต ดร. จริย์วัฒน์ สันตะบุตร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ.....

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. ไชยวัฒน์ คำชู)

อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัครเดช ไชยเพิ่ม)

อาจารย์ที่ปรึกษา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ลูกจ้างชั่วคราวเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานของส่วนราชการในต่างประเทศ เนื่องจากงานหลายประเภทต้องการความต่อเนื่อง ความคล่องตัวด้านภาษาท้องถิ่น และความคุ้นเคยทางวัฒนธรรม แต่ที่ผ่านมาพบว่า ส่วนราชการในต่างประเทศส่วนมากยังใช้ระเบียบการจ้างลูกจ้างชั่วคราวตามหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากรรายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2560 ในการกำหนดเงื่อนไขการจ้างงาน และส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของรัฐผู้รับ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง และนำไปสู่การสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพของสำนักงานในต่างประเทศ ตลอดจนการที่รัฐบาลไทยถูกลูกจ้างในสถานเอกอัครราชทูตในต่างประเทศฟ้องร้องเป็นคดีแรงงานซึ่งปัญหาดังกล่าวได้เกิดขึ้นเป็นเวลานาน แต่ยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการคลัง และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

รายงานการศึกษาส่วนบุคคลฉบับนี้ ได้ใช้กรณีศึกษาการยกเว้นสัญญาจ้างงานของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงจาการ์ตา ให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานของอินโดนีเซีย ภายหลังจากรัฐบาลอินโดนีเซียได้ออกกฎหมาย Omnibus Law on Job Creation เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2563 บังคับให้การจ้างงานทุกชนิดมีการทำสัญญาจ้างงาน และพบว่ามีข้อแตกต่างระหว่างกฎหมาย Omnibus Law และหลักเกณฑ์ฯ หลายประการ เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับแรงงานของอินโดนีเซียแตกต่างจากแนวคิดของหน่วยงานกลางของไทยอย่างมาก ตลอดจนความไม่ชัดเจนจากการแปลภาษาท้องถิ่นเป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งอาจส่งผลให้ถ้อยคำบางถ้อยคำมีความคลุมเครือ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงทบทวนหลักเกณฑ์ฯ เพื่อให้สามารถยืดหยุ่นพอที่จะปรับเข้ากับกฎหมายแรงงานของอินโดนีเซีย เนื่องจากหากเกิดการฟ้องร้องขึ้น ศาลของอินโดนีเซียจะยึดตามกฎหมายแรงงานของอินโดนีเซียเป็นหลักในการพิจารณา รวมทั้งหารืออย่างใกล้ชิดกับลูกจ้างท้องถิ่น เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน

ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารส่วนราชการในต่างประเทศในระยะยาว จึงขอเสนอให้จัดตั้งหน่วยงานกลางของกระทรวงการต่างประเทศที่รับผิดชอบงานด้านลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศเป็นการเฉพาะ เนื่องจากปัญหาลูกจ้างชั่วคราวที่เกิดขึ้นในแต่ละประเทศมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เช่น การจัดทำสัญญาจ้างงาน การเข้าสู่ระบบประกันสังคม การให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สอดคล้องกับหลักปฏิบัติท้องถิ่น การมีหน่วยงานกลางจะช่วยรวบรวมองค์ความรู้ไว้ในที่เดียวกัน ย่อมเป็นประโยชน์ในการให้คำปรึกษากับสถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลใหญ่ และ

ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการหารือกับหน่วยงานกลางของไทย เพื่อร่วมกันวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืนต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนได้รับแรงบันดาลใจในการจัดทำรายงานการศึกษาฉบับนี้เมื่อได้รับการแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งอัครราชทูตที่ปรึกษาและ Head of Chancery ของ สอท. ณ กรุงจาการ์ตา และขอกราบขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา นายประพันธ์ ดิษยทัต ออท. ณ กรุงจาการ์ตา (ปัจจุบัน) และนายทรงพล สุขจันทร์ ออท. ณ กรุงจาการ์ตา (2561-2564) ที่ได้สนับสนุนการศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานท้องถิ่นอย่างจริงจัง และได้กรุณาอนุญาตให้ผู้ศึกษาเข้าร่วมหลักสูตรนักบริหารการทูต (นบท.) รุ่นที่ 14 ซึ่งถือเป็นโอกาสที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาทักษะด้านบริหารและเปิดโลกทัศน์ในมิติต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของผู้ศึกษาในอนาคต และขอขอบคุณข้าราชการของ สอท. ณ กรุงจาการ์ตา คุณณวิน จิราพันธ์ ที่ปรึกษา คุณสิริกัญญา น้อยอรุณ เลขานุการเอก คุณพามิลา สิริชชินินทร์ เลขานุการเอก คุณจุฑามาศ ฉันทบรรเลศ เลขานุการเอก คุณนภัส คำขำ เลขานุการโท คุณเสถียร โคตรคันทา ผู้ช่วยเลขานุการ คุณรัตนาวดี ไชว์บำเพ็ญ ผู้ช่วยเลขานุการ ที่ได้ช่วยปฏิบัติภารกิจแทนผู้เขียนตลอดช่วงเวลาเข้ารับการศึกษา รวมทั้งขอขอบคุณลูกจ้างทุกคนที่ได้ร่วมตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้เขียนขอขอบคุณข้าราชการในหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม และได้ให้สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลอันเป็นประโยชน์ อันประกอบด้วย Head of Chancery ของ สอท. และ สกย. ต่าง ๆ หัวหน้าสำนักงานของติมประเทศไทย ณ กรุงจาการ์ตา กรมบัญชีกลาง กรมพิธีการทูต สำนักบริหารบุคคล กรมสนธิสัญญาและกฎหมาย ตลอดจนเพื่อนนักการทูตประเทศต่าง ๆ ที่กรุงจาการ์ตา ที่ได้ให้สัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบในการบริหารลูกจ้างท้องถิ่น

การจัดทำรายงานการศึกษานี้คงไม่มีทางที่จะเสร็จสมบูรณ์ลงได้ หากมิได้รับคำปรึกษาและคำแนะนำอย่างใกล้ชิดจากอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งสามท่าน ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ออท. ดร. จริย์วัฒน์ สันตะบุตร อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้ความเมตตาผู้เขียนมาแต่ครั้งเป็นนักเรียนทุนรัฐบาล และขอขอบพระคุณศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. ไชยวัฒน์ คำชู และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัครเดช ไชยเพิ่ม ที่ได้กรุณาชี้แนะแนวทางการจัดทำรายงานให้มีทิศทางและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ ขอขอบคุณสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการที่กรุณาให้โอกาสผู้เขียนเข้าร่วมอบรมครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้เขียนขอขอบคุณสามีและบุตรสาวที่ได้ให้คำปรึกษาและกำลังใจทางไกลตลอดช่วงเวลาที่เข้ารับการอบรม และขอขอบพระคุณมารดาและพี่สาวที่ได้ให้ที่พักพิง เสพียงอาหารตลอดจนเป็นที่พึ่งด้านจิตใจในช่วงเวลาที่เข้ารับการอบรมที่กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นส่วนสนับสนุนที่สำคัญยิ่งให้ผู้เขียนสามารถเรียนจนจบหลักสูตรและจัดทำรายงานการศึกษาจนเสร็จสมบูรณ์

สิริชาดา ทองตัน

กันยายน 2565

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ภูมิหลังและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการศึกษา	2
1.3 สมมติฐานการศึกษา	2
1.4 ขอบเขตการศึกษา วิธีการดำเนินการศึกษา และระเบียบวิธีการศึกษา	3
1.5 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.6 ประโยชน์ของการศึกษา	4
1.7 นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดทฤษฎี	6
2.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	16
2.3 สรุปกรอบแนวคิด	17
บทที่ 3 ผลการศึกษา	18
3.1 องค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการจ้างลูกจ้างท้องถิ่นตามที่กำหนดใน กฎหมายท้องถิ่นและระเบียบของไทย	18
3.2 แนวปฏิบัติของสถานเอกอัครราชทูตประเทศอื่น ๆ ณ กรุงเทพมหานคร	31
3.3 แนวปฏิบัติของสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลใหญ่ไทยในประเทศอื่น ๆ	32
3.4 การนำทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์มาใช้ในการบริหารจัดการลูกจ้างท้องถิ่นของ สอท. ณ กรุงเทพมหานคร	34
3.5 การขัดกันของกฎหมายและความคุ้มกันทางการทูต	38
3.6 แนวคำพิพากษาในคดีพิพาทระหว่างลูกจ้างกับ สอท. ของประเทศอื่นๆ ในอินโดนีเซีย	39

	ณ
บทที่ 4 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	40
4.1 สรุปผลการศึกษา	40
4.2 ข้อเสนอแนะ	41
บรรณานุกรม	44
ภาคผนวก	48
ก. ผลการสำรวจ Head of Chancery ของ สอท./สภย. ไทย 36 แห่ง	49
ข. ผลการสำรวจ Head of Chancery ของ สอท./สภย. ไทย เพิ่มเติม 20 แห่ง	51
ค. ผลการสำรวจความคิดเห็นของลูกจ้างท้องถิ่นของ สอท. ณ กรุงจาการ์ตา และสำนักงานทีมประเทศไทย ณ กรุงจาการ์ตา	52
ง. คำแปลเป็นภาษาอังกฤษอย่างไม่เป็นทางการของกฎหมาย Omnibus Law on Job Creation	56
จ. หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2560	72
ฉ. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0514/54456 ลงวันที่ 31 ต.ค. 2531	91
ประวัติผู้เขียน	97

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	เปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่างกฎหมายแรงงานอินโดนีเซีย และหลักเกณฑ์ฯ ของไทย
------------	---

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1	ผลการสำรวจการจ้างลูกจ้างท้องถิ่นของ สอท. / สกญ. ไทย	32
ภาพที่ 2	ผลการสำรวจการจัดทำสัญญาจ้างงานของ สอท. / สกญ. ไทย	33
ภาพที่ 3	ผลการสำรวจข้อขัดแย้งระหว่างกฎหมายแรงงานท้องถิ่นกับหลักเกณฑ์ฯ ในการจัดทำสัญญาจ้างงานของ สอท. / สกญ. ไทย	33
ภาพที่ 4	ผลการสำรวจเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อขัดแย้งระหว่างกฎหมายแรงงานท้องถิ่น กับหลักเกณฑ์ฯ ในการจัดทำสัญญาจ้างงานของ สอท. / สกญ. ไทย	34
ภาพที่ 5	Profile ของลูกจ้างท้องถิ่นของ สอท. ณ กรุงเทพมหานคร และสำนักงานอื่น ๆ ในอินโดนีเซีย	35
ภาพที่ 6	สถานะการมีสัญญาจ้างงานของลูกจ้างท้องถิ่นของ สอท. ณ กรุงเทพมหานคร และสำนักงานอื่น ๆ ในอินโดนีเซีย	36
ภาพที่ 7	คุณมีความสุขกับการทำงานในสำนักงานมากน้อยเพียงใด (5 = มากที่สุด 1 = น้อยที่สุด)	36
ภาพที่ 8	คุณจะแนะนำให้ครอบครัวหรือเพื่อนของคุณมาสมัครงานที่เดียวกับคุณหรือไม่ (5 = มากที่สุด 1 = น้อยที่สุด)	36
ภาพที่ 9	ปัจจัยใดที่สำคัญที่สุดสำหรับการทำงานที่นี่ของคุณ	37
ภาพที่ 10	ผลการสำรวจกฎหมายแรงงานในประเทศอื่น ๆ ที่มีสำนักงานในต่างประเทศของไทย	38

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ภูมิหลังและความสำคัญของปัญหา

การปฏิบัติภารกิจของกระทรวงการต่างประเทศจำเป็นต้องประกอบด้วยหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการต่างประเทศของไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ปัจจุบัน กระทรวงการต่างประเทศมีสำนักงานในต่างประเทศเป็นจำนวน 98 แห่งแบ่งออกเป็นสถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุลใหญ่ คณะผู้แทนถาวร และสำนักงานเศรษฐกิจการค้า (ไทเป) การปฏิบัติงานในสำนักงานในต่างประเทศฯ อยู่ในรูปแบบของการส่งข้าราชการไปประจำการที่สำนักงานในต่างประเทศฯ ตามรอบ ซึ่งมีจำนวนไม่มากนัก (สำนักงานในต่างประเทศฯ ที่ถือเป็นสำนักงานขนาดใหญ่มักมีข้าราชการเพียง 9-10 คนประจำการ และหากเป็นสำนักงานขนาดเล็ก ก็จะมีข้าราชการเพียง 3-4 คนเท่านั้น) และการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนท้องถิ่นโดยเฉพาะในประเทศที่ภาษาราชการไม่ใช่ภาษาอังกฤษ เข้ามา ‘เติมเต็ม’ และสนับสนุนการทำงานของข้าราชการ และโดยที่ลูกจ้างท้องถิ่นมักถูกจ้างงานเป็นระยะเวลาติดต่อกันนาน จึงเปรียบเสมือนคลังความรู้ (institutional memory) ของสำนักงานในต่างประเทศฯ ในการปฏิบัติภารกิจ การประสานงานกับรัฐผู้รับ และการให้ความคุ้มครองให้กับคนไทยตลอดจนการอำนวยความสะดวกให้กับคณะทางการไทยที่เดินทางไปติดต่อราชการต่างประเทศในเขตอาณาของสำนักงานดังกล่าว

การจ้างลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานในต่างประเทศฯ ยึดหลักการตาม “หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2560” (หลักเกณฑ์ฯ) อย่างไรก็ดี หลักเกณฑ์ฯ เป็นการกำหนดจากหน่วยงานกลางของไทย ที่ไม่ได้การกำหนดให้ทบทวนเป็นระยะ ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของการจ้างงาน และยิ่งปรากฏความแตกต่างระหว่างหลักเกณฑ์ฯ กับกฎหมายแรงงานของรัฐผู้รับ แม้ว่าข้อ 50 ของหลักเกณฑ์ฯ ได้กำหนดให้ส่วนราชการใดมีความจำเป็นไม่อาจปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัตินี้ ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังเป็นกรณี ๆ ไป แต่ในความเป็นจริงแล้ว กระบวนการให้ได้มาซึ่งความตกลงกับกระทรวงการคลังใช้เวลานาน จึงกลายเป็นชนวนความขัดแย้งเมื่อลูกจ้างเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม และนำไปสู่การฟ้องร้องดำเนินคดี หรือลาออกไปทำงานที่อื่น นำไปสู่การสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ

สอท. ณ กรุงจาการ์ตา ก็เป็นอีกสำนักงานในต่างประเทศฯ อีกจำนวนมากที่ประสบปัญหาความแตกต่างระหว่างหลักเกณฑ์ฯ และกฎหมายแรงงานของรัฐผู้รับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อรัฐบาลอินโดนีเซียได้ออกกฎหมาย Omnibus Law on Job Creation เมื่อ 2 พฤศจิกายน 2563 (ภาคผนวก ง) ซึ่งครอบคลุมประเด็นด้านการลงทุน การดำเนินธุรกิจ การจ้างงาน การครอบครองที่ดินและเขตเศรษฐกิจ การอำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ การออกใบอนุญาตประกอบธุรกิจ การเสริมสร้างและปกป้องธุรกิจ SMEs นโยบายการคลังและภาษี และการสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรม โดยมุ่งเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศท่ามกลางผลกระทบจาก COVID-19

บทที่ 4 ของกฎหมายดังกล่าวเป็นบทบัญญัติที่ครอบคลุมประเด็นแรงงาน (manpower) และมีหลายข้อบทที่ส่งผลกระทบต่อการจ้างลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานในต่างประเทศฯ อาทิ การให้ออกจากงานและการจ่ายค่าชดเชยการให้ออกจากงาน การจัดจ้างคนภายนอก (outsourcing) การจ้างงานชั่วคราว การคำนวณค่าล่วงเวลา จำนวนวันหยุด และการบังคับให้นายจ้างนำลูกจ้างเข้าระบบประกันสังคม ซึ่งข้อบทเหล่านี้ไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ฯ ที่ทุกสำนักงานในอินโดนีเซียใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะประเด็นสำคัญคือการบังคับให้การจ้างงานต้องมีสัญญาจ้างงาน ส่งผลให้มีความเสี่ยงที่จะเกิดการฟ้องร้องสำนักงานในต่างประเทศฯ ในอนาคต แนวทางแก้ปัญหาที่ยั่งยืนจึงควรเป็นการจัดทำสัญญาจ้างงานระหว่าง สอท. ณ กรุงจาการ์ตา กับลูกจ้างท้องถิ่น โดยกำหนดเงื่อนไขและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องหรือใกล้เคียงกับกฎหมายแรงงานของอินโดนีเซีย (ซึ่งเป็นกฎหมายลำดับสูงกว่า) ให้ได้มากที่สุดในระดับที่ สอท. ณ กรุงจาการ์ตา และลูกจ้างท้องถิ่นพอจะยอมรับร่วมกันได้ อันจะเป็นบรรทัดฐานให้กับสำนักงานอื่น ๆ ในอินโดนีเซีย เช่น สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ กรุงจาการ์ตา สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ ณ กรุงจาการ์ตา เป็นต้น

1.2 คำถามการศึกษา

อะไรคืออุปสรรคในการจัดทำสัญญาจ้างงานของ สอท. ณ กรุงจาการ์ตา และแนวทางแก้ไข ปัญหา เพื่อให้สัญญาจ้างงานดังกล่าวสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของอินโดนีเซีย

1.3 สมมติฐานการศึกษา

1.3.1 อุปสรรคในการจัดทำสัญญาจ้างงานเกิดจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างกฎหมายแรงงานภายใต้กฎหมาย Omnibus Law on Job Creation ของอินโดนีเซียกับหลักเกณฑ์ฯ ของไทย

1.3.2 ความไม่ชัดเจนจากการแปลภาษาท้องถิ่นเป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งอาจส่งผลให้ถ้อยคำบางถ้อยคำมีความคลุมเครือ และความไม่ยืดหยุ่น (rigid) ของถ้อยคำในหลักเกณฑ์ฯ ของไทย ส่งผลให้

การหาจุดร่วมที่เป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่ายเป็นไปได้ยาก อันเป็นการสุ่มเสี่ยงที่จะทำให้เกิดข้อพิพาท
ด้านแรงงาน

1.4 ขอบเขตการศึกษา วิธีการดำเนินการศึกษา และระเบียบวิธีการศึกษา

1.4.1 ขอบเขตการศึกษา

ในแง่ระยะเวลา ขอบเขตการศึกษาจะเริ่มต้นตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2563 ถึง
กรกฎาคม 2565 ซึ่งเป็นช่วงที่ผู้เขียนดำรงตำแหน่งอัครราชทูตที่ปรึกษา และได้รับมอบหมายให้
ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสำนักงานด้านงานบริหาร (Head of Chancery)

ในแง่ของสาระตละ ขอบเขตการศึกษาจะเน้นการวิเคราะห์ข้อดี-ข้อเสียของกฎหมาย
Omnibus Law on Job Creation เฉพาะในบริบทที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติ
เกี่ยวกับลูกจ้างท้องถิ่นของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงจาการ์ตา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการ
ส่งเสริมให้ประเทศไทยมีแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน (standard) มากยิ่งขึ้น

1.4.2 วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้จะดำเนินการศึกษาและใช้ระเบียบวิธีการศึกษา 3 แบบ ได้แก่

1) การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งไทยและอินโดนีเซีย (ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ
กฎระเบียบและกฎหมายด้านแรงงาน) และการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้แทน สอท. ประเทศ
อื่น ๆ ในอินโดนีเซีย เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบจากสำนักงานบริหารบุคคล กองเอกสิทธิ์และความคุ้มกัน
ทางการทูต และกรมบัญชีกลาง

2) การส่งแบบสอบถามถึงผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานด้านงานบริหาร หรือผู้ที่
รับผิดชอบงานบริหารบุคลากรของสำนักงานในต่างประเทศฯ เพื่อความตระหนักถึงปัญหาและความ
ท้าทายของการจัดทำสัญญาจ้างงาน

3) การส่งแบบสอบถามถึงลูกจ้างท้องถิ่นของสำนักงานในอินโดนีเซีย เพื่อให้ทราบ
ถึงแรงจูงใจในการทำงานและเป็นการหยั่งเชิงท่าทีการประนีประนอมในการจัดทำสัญญาจ้างงาน

1.5 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.5.1 เพื่อให้หน่วยงานกลางและ สอท. ณ กรุงจาการ์ตา ตลอดจนสำนักงานอื่น ๆ ในทีม
ประเทศไทย ณ กรุงจาการ์ตา มีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับประเด็นด้านแรงงานภายใต้กฎหมาย
Omnibus Law on Job Creation

1.5.2 เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้าง
ท้องถิ่นให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของอินโดนีเซีย

1.5.3 เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการจัดทำร่างสัญญาการจ้างงานสำหรับ สอท. ณ กรุงจาการ์ตา เพื่อให้การจ้างงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

1.6 ประโยชน์ของการศึกษา

1.6.1 หน่วยงานกลางและ สอท. ณ กรุงจาการ์ตา ตลอดจนสำนักงานอื่น ๆ ในทิมประเทศไทย ณ กรุงจาการ์ตา มีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับประเด็นด้านแรงงานภายใต้กฎหมาย Omnibus Law on Job Creation

1.6.2 สามารถแนะนำแนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างท้องถิ่นให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของอินโดนีเซียเพื่อป้องกันการฟ้องร้องในอนาคต

1.6.3 หน่วยงานกลางและ สอท. ณ กรุงจาการ์ตา ได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนสำหรับการพิจารณาร่างสัญญาการจ้างงานสำหรับส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในอินโดนีเซียให้มีเนื้อหาที่สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของรัฐผู้รับและไม่ขัดแย้งต่อกฎระเบียบของฝ่ายไทยเอง

1.6.4 เป็นการยกระดับมาตรฐานการจ้างงานของ สอท. ณ กรุงจาการ์ตา และสร้างความสมานฉันท์ให้กับข้าราชการและลูกจ้างท้องถิ่น

1.7 นิยามศัพท์

ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราวตาม “หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2560”

ลูกจ้างท้องถิ่น หมายถึง ลูกจ้างที่ลูกจ้างงานโดย สอท. ณ กรุงจาการ์ตา ภายใต้ “หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2560” แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างในตำแหน่งผู้ติดตามเอกอัครราชทูตฯ (พนักงานบริการประกอบอาหารและพนักงานบริการ)

สำนักงานในต่างประเทศของกระทรวงการต่างประเทศไทย (สำนักงานในต่างประเทศ) หมายถึง สถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุลใหญ่ คณะผู้แทนถาวร และสำนักงานเศรษฐกิจการค้า (ไทเป) รวม 98 แห่งทั่วโลก

สำนักงานอื่น ๆ ในอินโดนีเซีย หมายถึง สำนักงานของส่วนราชการไทยที่มีการตั้งสำนักงานในอินโดนีเซีย เช่น สำนักงานผู้ช่วยทูตฝ่ายทหารเหล่าทัพต่าง ๆ สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ กรุงจาการ์ตา สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ ณ กรุงจาการ์ตา และการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานกรุงจาการ์ตา

สอท. หมายถึง สถานเอกอัครราชทูต

หลักเกณฑ์ฯ หมายถึง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2560

กฎหมายแรงงาน หมายถึง กฎ/ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน
หน่วยงานกลาง หมายถึง กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง และสำนักงาน ก.พ.

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การบริหารจัดการลูกจ้างท้องถิ่นของ สอท. ทั่วโลกเป็นงานในความรับผิดชอบของข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่หัวหน้าสำนักงานด้านงานบริหาร (Head of Chancery) จึงต้องมีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารทรัพยากรบุคคล ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์และการสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ รวมถึงรูปแบบการบริหารแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้ลูกจ้างท้องถิ่นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีความภักดีต่อองค์กร ในขณะเดียวกัน สอท. ก็ควรต้องเคารพต่อกฎเกณฑ์ของรัฐผู้รับ โดยเฉพาะในประเด็นด้านการจ้างแรงงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับเอกสิทธิ์และความคุ้มกันทางการทูตและการขัดกันของกฎหมาย อันจะนำไปสู่ผลการศึกษาก่อนเกี่ยวกับการจัดทำสัญญาจ้างงานในบพถัดไป

2.1 แนวคิดทฤษฎี

2.1.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (human resource management)

การบริหารทรัพยากรบุคคลหมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร¹ ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนา อำนวย รักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กร ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคตโดยเป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นจากการที่เห็นว่ามนุษย์เป็นเพียงแรงงาน²

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญ 4 ประการ คือ

1) ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กร เพราะจะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

¹ Mondy, R.W., & Mondy, J.B., Human Resource Management, 13th Edition, (Boston: Prentice Hall, 2013), p.28.

² สกล บุญสิน, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2560), หน้า 4.

2) ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความรู้ ความสามารถ และยังสามารถส่งผลทำให้เกิดความทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

3) ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง

4) ช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะหากมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเยี่ยมจะช่วยเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ ก่อให้เกิดการจ้างงาน สร้างผลผลิตให้แก่องค์กรและเพิ่มรายได้ให้กับประเทศชาติมากยิ่งขึ้น³

สำหรับการจัดทำรายงานการศึกษานี้ ผู้เขียนจะนำแนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2 แนวคิด มาร่วมประกอบการจัดทำรายงาน ได้แก่

1) ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบ Harvard (Harvard model of HRM) หรือเรียกว่า แนวคิดแบบมนุษยนิยมเชิงพัฒนาการ (developmental humanism) ให้ความสำคัญของการเป็นมนุษย์ และมองมนุษย์ว่า มีคุณค่า มีความดีงาม มีความสามารถ มีความต้องการ และมีแรงจูงใจภายในที่จะพัฒนาศักยภาพของตน ซึ่งเป็นแนวคิดกระแสหลักที่ทรงอิทธิพลและแพร่หลายที่สุด มีจุดเน้นทางความคิดอยู่ที่เรื่องของการสื่อสารในองค์กร การสร้างทีมงาน และการใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตัวแบบนี้จะให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธภาพของคนในองค์กร เมื่อบุคลากรในองค์กรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันแล้ว ผลการประกอบการขององค์กรจะดีขึ้นด้วย ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นในการทำงาน และเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดี ก็จะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความใส่ใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นผลให้เกิดผลผลิตและการให้บริการที่ดีขึ้น⁴

นอกจากนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบ Harvard ยังมีปัจจัยที่จะสนับสนุนให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วย

(ก) ปัจจัยด้านความผูกพัน (commitment) เป็นสิ่งที่พนักงานได้มีการทุ่มเทให้กับองค์กรเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานร่วมกันในองค์กร

(ข) ปัจจัยด้านสมรรถนะ (competence) เป็นเรื่องของความเหมาะสมในการใช้ความรู้ความสามารถได้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ และ

(ค) ประสิทธิภาพของค่าใช้จ่าย (cost effectiveness) โดยให้ความสำคัญกับค่าใช้จ่ายในการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร

³ วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล, หลักการจัดการ (กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศนการ, 2550), หน้า 5.

⁴ สกล บุญสิน, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2560), หน้า 30-36.

2) ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบ Michigan (Michigan model of HRM) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งได้ว่า เป็นตัวแบบการจัดการนิยม (managerialism) กล่าวคือ เป็นตัวแบบที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ตอบแทนที่องค์กรจะได้รับเป็นอันดับแรก และให้การจัดการคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือในการที่จะทำให้บรรลุสู่เป้าหมายขององค์กร ดังนั้น จึงมีผู้เรียกแนวคิดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักคิดนี้ว่า เป็นพวกอรรถประโยชน์ กลไกนิยม (utilitarian instrumentalism) คือมองผลประโยชน์หรือผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

สำหรับตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบ Michigan นี้ เชื่อว่าการจัดการระบบทรัพยากรมนุษย์ด้านต่าง ๆ ขององค์กรจะต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับกลยุทธ์ขององค์กร จึงสามารถเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า เป็น “ตัวแบบเทียบเคียง” (matching model) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 กระบวนการ คือ

(ก) กระบวนการสรรหาและคัดเลือก เป็นการจัดหาและเลือกสรรทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงกับงาน

(ข) กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการจัดการผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

(ค) กระบวนการให้รางวัลและผลตอบแทนเป็นการให้รางวัลตอบแทนแก่ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

(ง) กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นการพัฒนางานให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

ผู้เขียนเห็นว่า กฎหมาย Omnibus law on job creation เป็นกฎหมายที่ยึดตามตัวแบบ Harvard เป็นหลัก โดยเน้นให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสูงสุด ในขณะที่หน่วยงานกลาง ได้ใช้ตัวแบบ Michigan เป็นหลักในการออกหลักเกณฑ์ฯ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของ สอท. (หรืออีกนัยหนึ่งคือประเทศไทย) เป็นหลัก ซึ่งต่างก็มีข้อดี-ข้อเสียในการนำมาปฏิบัติจริง อย่างไรก็ตาม จุดร่วมของทั้งสองแนวคิดคือการสร้างแรงจูงใจที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในการทำงาน นับเป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและยังประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2.1.2 ทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์ (human relations theory) และแรงจูงใจ

เป็นแนวคิดของนักสังคมวิทยา เช่น Elton Mayo, Abraham Maslow, Douglas McGregor และ Frederick Herzberg ว่า มนุษย์เป็นสิ่งที่มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์ มีค่านิยม มีความต้องการ มีความเชื่อที่แตกต่างกัน โดยมนุษย์สามารถทำอะไรที่ไม่มีเหตุผลได้ ไม่ได้มุ่งหวังผลตอบแทนทางด้านเศรษฐกิจเท่านั้น ไม่ใช่เครื่องจักรที่ผู้บริหารจะสามารถสั่งหรือใช้ให้ทำอะไรก็ได้ตามใจชอบเสมอไป ดังนั้นแนวคิดของทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์อาจแบ่งเป็น 2 ส่วน

1) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติหรือความรู้สึกที่มีต่องาน ต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนพฤติกรรมหรือการกระทำของคนที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยเชื่อว่า “ถ้าคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความสุขที่ได้ทำงาน จะส่งผลให้มีความตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้อย่างดี”

2) ส่วนที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ โดยวิธีการจูงใจ ในสมัยก่อน เริ่มต้นจากแนวคิดการ “บริหารเชิงวิทยาศาสตร์” ของ Frederick W. Taylor (Taylor, 1911) ภายใต้ความเชื่อที่ว่า บุคคลจะถูกรับจูงใจด้วยเงินเกือบจะอย่างเดียว ต่อมา Elton Mayo (Mayo, 1933) “วิธีการเชิงมนุษยสัมพันธ์” และได้แสดงให้เห็นว่า ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีความสำคัญต่อคนงาน ไม่แพ้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน การจูงใจ ขวัญของคนงาน และผลผลิตจะมีความสัมพันธ์กันเสมอ อย่างไรก็ตาม บุคคลมีความซับซ้อนและถูกจูงใจด้วยปัจจัยหลายอย่าง ไม่ใช่รางวัลทางการเงินและรางวัลทางสังคมเท่านั้น วิธีการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น อาจมีแนวทางหรือกลวิธีหลายอย่างสุดแต่ผู้บริหารจะเลือกสรรใช้ให้เหมาะสมโดยจำแนกวิธีการจูงใจออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท⁵ คือ

1) การจูงใจทางบวก การจูงใจโดยวิธีการให้รางวัลหรือส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานดี เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการมีสวัสดิการที่ดี เป็นต้น

2) การจูงใจทางลบ การจูงใจโดยวิธีขู่เชิญบังคับและลงโทษ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติตามโดยอาศัยความเกรงกลัวเป็นพื้นฐาน เช่น การลงโทษทางวินัย การโยกย้าย การตัดอัตราค่าจ้างและเงินเดือน เป็นต้น

นอกจากนี้ Abraham H. Maslow (Maslow, 1943) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (a theory of human motivation) ที่แบ่งแรงจูงใจคนไว้ตามลำดับขั้นและได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ว่า (1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นแล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ (2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป และ (3) ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow มี 5 ขั้นดังต่อไปนี้

1) ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วง

⁵ สิทธิโชค วรานุสันติกุล, จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์ (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2546).

ระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ เช่น ปัจจัย 4 ซึ่งในขั้นแรกนี้ องค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนโดยการจ่ายค่าจ้างเพื่อคนงาน หรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่ายในการแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิตและการดำรงชีพของแต่ละบุคคล

2) ความต้องการความมั่นคงความปลอดภัย (safety needs) ความต้องการนี้เป็นสิ่งสำคัญเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการนี้จะเกี่ยวกับทางด้านร่างกายและความปลอดภัยจากอันตราย เพื่อจะให้ชีวิตเรามีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น ความมั่นคงในชีวิตทรัพย์สิน ตลอดจนการได้รับการคุ้มครองปกป้องตามการคุกคามทั้งทางร่างกาย และจิตใจ รวมถึงความมั่นคงในการทำงานด้วย

3) ความต้องการการยอมรับนับถือ (belonging needs) เป็นความต้องการที่ได้ผ่านความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ที่ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็เริ่มจะมีความต้องการทางสังคม โดยการเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ หวังที่จะให้ได้รับการยอมรับ ความรัก ความเป็นมิตร ความรู้สึกที่มีพรรคพวก ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกมีส่วนร่วมและอยู่ร่วมกัน รวมทั้งจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้สังคมตอบสนองความต้องการของตน

4) ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม (esteem needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคมก็จะมุ่งหาทางตอบสนองความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไปอีก เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตน และรู้สึกว่าตนมีค่าให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตน ต้องการความมีชื่อเสียงดีเด่นในสังคม ต้องการยกระดับสถานภาพของตนให้สูงขึ้น จะทำให้เกิดความมั่นใจและภาคภูมิใจในความรู้ความสามารถของตนเองมากยิ่งขึ้น

5) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้ายและเป็นความต้องการขั้นสูงสุดในชีวิตของมนุษย์ คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดหรือนึกฝันที่อยากจะประสบความสำเร็จ

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้ขนมและไม้เรียวเพื่อจูงใจคนทำงาน ด้วยตระหนักว่า มนุษย์แต่ละคนมีแรงจูงใจที่แตกต่างกันตามทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor (สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2546) ซึ่งเป็นทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและพฤติกรรมของมนุษย์ โดยเชื่อว่าคนมีลักษณะที่สำคัญอยู่ 2 พวก คือ พวกแรก เกียจคร้าน ไม่ชอบทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงการทำงาน ส่วนพวกที่สองต้องการทำงาน บรรลุความสำเร็จ และมีความรับผิดชอบ นอกจากนี้ ทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) หรือ motivator-hygiene theory ของ Frederick Herzberg ยังได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจเพิ่มเติมว่า การจูงใจประกอบด้วย องค์กรประกอบจูงใจและองค์กรประกอบส่งเสริม ทั้งนี้ องค์กรประกอบส่งเสริม (hygiene

factors) เป็นองค์ประกอบที่สามารถเป็นเหตุให้เกิดความไม่พอใจหรือเป็นองค์ประกอบที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจได้ เช่น เงินเดือนและค่าจ้าง ผลประโยชน์ สภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านกายภาพ นโยบายและการบริหาร เป็นต้น แต่องค์ประกอบส่งเสริมจะไม่ทำหน้าที่จูงใจให้บุคลากรทำงานให้มีผลผลิตหรือให้บริการในระดับสูงขึ้นได้ องค์ประกอบที่สอง คือ องค์ประกอบจูงใจ (motivator factors) เป็นองค์ประกอบที่นำไปสู่การพัฒนาเจตคติทางด้านบวกและจูงใจให้บุคคลทำงาน ซึ่งได้แก่ การได้รับการยกย่อง ความรู้สึกของการได้รับผลสำเร็จในการทำงาน การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบงาน งานที่ท้าทายความสามารถและความรู้สึกว่างานที่ตนเองทำอยู่มีความสำคัญ ดังนั้น หากผู้บริหารใช้แต่องค์ประกอบส่งเสริมจูงใจให้คนทำงานได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ ความสำเร็จที่เกิดขึ้นคือการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น และจะไม่มีผลในการจูงใจให้คนทำงานเกินกว่าระดับปานกลาง ผู้บริหารจึงควรใช้องค์ประกอบจูงใจกระตุ้นให้คนทำงานมากที่สุด เพื่อผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายและเป้าหมายขององค์กร

2.1.3 รูปแบบการบริหารแรงงานสัมพันธ์

การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างสามารถแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบผ่านมุมมองของลูกจ้าง นายจ้าง ตลาด และแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่

1) รูปแบบเสรีนิยมใหม่ที่ยึดตัวเองเป็นหลัก (neoliberal egoist model) ซึ่งมีหลักการเดียวกับหลักเศรษฐศาสตร์พื้นฐาน กล่าวคือ นายจ้างกับลูกจ้างย่อมต้องการผลตอบแทนที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง การจ้างงานและค่าจ้างจึงเป็นไปตามกลไกของตลาด โดยรัฐมีบทบาทน้อยที่สุด เนื่องจากหากเกิดข้อพิพาท นายจ้างกับลูกจ้างก็จะสามารถยุติกันเองได้ภายใต้เงื่อนไขที่ยอมรับได้ทุกฝ่าย หรือไม่ก็ยกเลิกการจ้างงานนั้นไป⁶ รูปแบบนี้ไม่เป็นที่นิยมนัก เนื่องจากในสภาพความเป็นจริง กลไกตลาดไม่ได้อยู่ในสภาวะที่สมบูรณ์ และลูกจ้างมักตกอยู่ในภาวะที่เสียเปรียบกว่านายจ้าง

2) รูปแบบเอกนิยม (unitarist model) ที่เห็นว่า องค์กรธุรกิจทุกแห่งมีความปรองดองและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ไม่มีความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ทุกฝ่ายต่างได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน รูปแบบนี้ใช้ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ตาม 2.1.2 เป็นพื้นฐานและเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน หากเกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะพยายามขจัดข้อพิพาทดังกล่าว

⁶ Budd, John W. and Bhawe, Devasheesh P., The Employment Relationship: Key Elements, Alternative Frames of Reference and Implications for HRM, Sage Handbook of Human Resource Management, 2nd Edition, (Los Angeles : Sage Publications Ltd., 2019), pp. 4-10 to 4-11

3) รูปแบบพหุนิยม (pluralist model) เห็นว่า นายจ้างกับลูกจ้างเป็นกลุ่มที่มีผลประโยชน์และความเชื่อเป็นของตนเอง การตัดสินใจใด ๆ ด้านแรงงานจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งสองฝ่ายรวมถึงรัฐบาลด้วย การเจรจาต่อรองจึงเป็นเครื่องมือที่จำเป็นของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่จะหาข้อยุติในกรณีพิพาทต่าง ๆ รูปแบบพหุนิยมเป็นที่นิยมที่สุดในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ และในรายงานการศึกษานี้ ผู้เขียนจะยึดรูปแบบพหุนิยมมาเป็นหลักในการยกย่องสัญญาจ้างงานของ สอท. ณ กรุงจาการ์ตา

4) รูปแบบวิพากษ์ (critical model) มีรากฐานมาจากปรัชญา Marxism โดยเห็นว่าการสัมพันธ์ของลูกจ้างกับนายจ้างนั้นเต็มไปด้วยความขัดแย้งอย่างรุนแรงและความเหลื่อมล้ำด้านอำนาจต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งสะท้อนให้เห็นความไม่เท่าเทียมกันในสังคม

2.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับเอกสิทธิ์และความคุ้มกันทางการทูต

ความแตกต่างระหว่างกฎหมาย Omnibus Law on Job Creation กับหลักเกณฑ์ฯ นำมาสู่ประเด็นว่า สอท. จะได้รับความคุ้มกันทางการทูตหรือไม่ หากมีการฟ้องร้องจริง กฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับตัวแทนทางการทูตมีวิวัฒนาการมาตั้งแต่ครั้งโบราณ แต่เริ่มมีการวางกฎหมายที่ข้อบังคับอย่างแน่นอนในศตวรรษที่ 15 ในฐานะเป็นกฎหมายจารีตประเพณี ต่อมาคณะกรรมการกฎหมายระหว่างประเทศของสหประชาชาติได้เริ่มประมวลบทบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์และความคุ้มกันทางการทูต โดยการดำเนินงานในส่วนนี้ได้เสริมสมบูรณ์เมื่อ 2504 และได้มีการประกาศใช้เป็น “อนุสัญญากรุงเวียนนาว่าด้วยความสัมพันธ์ทางการทูต ค.ศ. 1961” ซึ่งบัญญัติครอบคลุมไปถึงประเด็นเรื่องเอกสิทธิ์และความคุ้มกันทางการทูตด้วย เอกสิทธิ์และความคุ้มกันมีความหมายที่แตกต่างกันแต่มักใช้ควบคู่กันไป เอกสิทธิ์เป็นเรื่องสิทธิของรัฐผู้รับที่จะให้แก่ผู้แทนทางการทูตของรัฐผู้ส่ง ในส่วนที่เกี่ยวกับประโยชน์พิเศษนอกเหนือจากกฎหมายธรรมดา ส่วนความคุ้มกันเป็นสิทธิของรัฐผู้ส่งตามกฎหมายระหว่างประเทศเพื่อยกเว้นจากการบังคับของกฎหมายแห่งรัฐผู้รับ รากฐานทางทฤษฎีเกี่ยวกับเอกสิทธิ์และความคุ้มกันมี 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีลักษณะตัวแทนของผู้แทนทางการทูต ทฤษฎีสภาพนอกอาณาเขต ทฤษฎีประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่และการถ้อยทีถ้อยปฏิบัติ ปัจจุบันนี้ได้ยอมรับนับถือทฤษฎีหลังนี้เป็นรากฐานของเอกสิทธิ์และความคุ้มกัน เอกสิทธิ์และความคุ้มกันของตัวแทนทางการทูตมีขอบข่ายถึงเรื่องการยกเว้นภาษีอากร ภาษีศุลกากร ค่าธรรมเนียม ค่าภาระ เสรีภาพในการสื่อสารคมนาคม ความคุ้มกันเกี่ยวกับตัวบุคคล ความคุ้มกันทางศาลในตัวบุคคล ความละเมิดมิได้ใน สอท.⁷

⁷ ต่อ ศรีลัมพ์, ปัญหาและอุปสรรคในการปรับปรุงเงื่อนไขการจ้างลูกจ้างชั่วคราว : กรณีศึกษาสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงบูดาเปสต์, หลักสูตรนักบริการการทูต รุ่นที่ 9(สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ, 2560), หน้า 17.

ความคุ้มกันทางการทูตพอจำแนกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1) ความคุ้มกันเกี่ยวกับตัวบุคคล หมายความว่าความละเมิดมิได้ในตัวแทนทางการทูตปลอดจากการจับกุม หรือกักขัง เป็นต้น

2) ความคุ้มกันเกี่ยวกับสถานที่ หมายความว่าความละเมิดมิได้ในสถานที่ทำการของผู้แทนทางการทูตและที่อยู่ส่วนตัวของผู้แทนทางการทูตด้วย รัฐผู้รับจำต้องงดเว้นการกระทำที่มีลักษณะเป็นการบังคับ เช่น การบุกรุกเข้าไปในสถานทูต เป็นต้น

3) ความคุ้มกันทางศาล หมายถึง การหลุดพ้นจากอำนาจศาลในรัฐผู้รับ ความคุ้มกันนี้มีได้ทั้งทางคดีอาญา คดีแพ่ง และคดีปกครอง อย่างไรก็ตาม กรณีที่ลูกจ้างท้องถิ่นฟ้องร้อง สอท. เป็นจำเลยในคดีข้อพิพาทเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน มักจะเป็นการฟ้อง “ราชอาณาจักรไทย” เป็นจำเลยมิใช่ฟ้องร้อง สอท. หรือตัวนักการทูตโดยตรง เจตนา ก็เพื่อหลีกเลี่ยงมิให้ สอท. และนักการทูตสามารถยกเรื่องความคุ้มกันทางการทูตตามอนุสัญญากรุงเวียนนาว่าด้วยความสัมพันธ์ทางการทูต ค.ศ. 1961 ขึ้นเป็นข้อต่อสู้ได้ ในกรณีที่ “รัฐ” ตกเป็นจำเลยในคดีเช่นนี้ จะมีการนำหลักกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วย “ความคุ้มกันของรัฐ” (state immunity) ขึ้นมาพิจารณา

ลักษณะของความคุ้มกันของรัฐ มีดังนี้

1) หลักความคุ้มกันแบบเด็ดขาด (absolute immunity) เชื่อว่ารัฐทุกรัฐมีความเสมอภาคกัน รัฐใดรัฐหนึ่งจึงไม่สามารถใช้อำนาจอธิปไตย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอำนาจตุลาการเหนืออีกรัฐหนึ่งได้ เว้นแต่รัฐนั้นได้ให้ความยินยอมโดยสละความคุ้มกันของรัฐแล้ว

2) หลักความคุ้มกันแบบจำกัด (restrictive immunity) เชื่อว่า หากรัฐผู้ส่งได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมในเชิงพาณิชย์ (commercial act) หรือกิจกรรมที่กระทบกับสิทธิของภาคเอกชนของรัฐผู้รับ รัฐผู้ส่งไม่สามารถอ้างความคุ้มกันของรัฐจากอำนาจศาลของรัฐผู้รับได้ ทั้งนี้ เพื่อคุ้มครองภาคเอกชนของรัฐผู้รับที่จะได้รับการเยียวยาจากความเสียหายในกรณีที่เกิดข้อพิพาทกับรัฐผู้ส่ง ความคุ้มกันลักษณะนี้เป็นวิวัฒนาการที่เกิดขึ้นในช่วงศตวรรษที่ 20 เมื่อรัฐหรือหน่วยงานของรัฐได้ขยายบทบาทของตนเข้ามาเกี่ยวข้องกับธุรกิจทางการค้าพาณิชย์มากขึ้นไม่ว่าเพื่อแสวงหากำไรหรือไม่ก็ตาม ซึ่งย่อมทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐและเอกชนเชิงพาณิชย์เพิ่มขึ้นเช่นกัน และความสัมพันธ์ดังกล่าวก็อาจนำไปสู่ข้อพิพาทระหว่างรัฐกับเอกชนได้⁸ ในกรณีพิพาทลักษณะนี้เอกชนต้องตกอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบรัฐต่างประเทศ ทั้งนี้ เพราะตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศนั้น รัฐต่างประเทศย่อมได้รับความคุ้มกันจากเขตอำนาจศาลและจากการบังคับคดี ทำให้เอกชนไม่สามารถฟ้องร้องรัฐต่างประเทศเป็นจำเลยในศาลภายในของตนได้ จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้หลักความคุ้มกันของรัฐเปลี่ยนแปลงไปในทางจำกัดมากขึ้น

⁸ จุมพต สายสุนทร, กฎหมายระหว่างประเทศ เล่ม 2, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556), หน้า 30-33.

การพัฒนาบรรทัดฐาน (norm) เกี่ยวกับความคุ้มกันทางการทูตตามอนุสัญญากรุงเวียนนาว่าด้วยความสัมพันธ์ทางทูต ค.ศ. 1961 มีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย แม้ว่าประเทศส่วนใหญ่จะยังให้ความคุ้มกันทางการทูตต่อ สอท. จากการถูกฟ้องร้องทั้งทางแพ่งและทางอาญา แต่ในปัจจุบันหลายประเทศเริ่มให้ความสำคัญต่อประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ แม้ว่าไทยและอินโดนีเซียต่างไม่ได้เป็นภาคีอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยความคุ้มกันของรัฐและทรัพย์สินของรัฐจากอำนาจศาล ค.ศ. 2004 แต่การที่อนุสัญญาดังกล่าวได้บัญญัติขอบเขตในการให้ความคุ้มกันแก่รัฐในกรณีต่าง ๆ เช่น ธุรกิจทางพาณิชย์ (commercial transaction) ความเสียหายต่อชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สินของบุคคลอื่น กรรมสิทธิ์ สิทธิครอบครองและการใช้ทรัพย์สิน ทรัพย์สินทางปัญญาและทรัพย์สินทางอุตสาหกรรม และสัญญาจ้างงาน เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของการทำงาน มาตรา 11 ของอนุสัญญาดังกล่าวระบุว่า นายจ้างไม่อาจอ้างความคุ้มกันจากเขตอำนาจตุลาการหรือทางการบริหารในคดีที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงานระหว่างรัฐกับปัจเจกชนได้เว้นแต่รัฐจะพิสูจน์ให้เห็นว่ากระบวนการพิจารณาของศาลอาจเป็นการแทรกแซงหรือมีผลกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ นายจ้าง ดังนั้น มาตรา 11 ข้างต้นจึงเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นแนวโน้มที่ค่อนข้างชัดเจนว่า รัฐไม่พึงที่จะได้รับความคุ้มกันในคดีพิพาทด้านการจ้างงาน⁹

แม้แต่ในประเทศไทยเอง ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการได้รับเอกสิทธิ์และความคุ้มกันของสำนักงานในต่างประเทศของกระทรวงการต่างประเทศ ในประเด็นที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน กรมสนธิสัญญาและกฎหมายของกระทรวงการต่างประเทศได้ตีความว่า “การจ้างแรงงานของสถานเอกอัครราชทูตเป็นธุรกรรมในการบริหารหรือการจ้างงานอันมิใช่กิจการทางทูตหรือกงสุลของรัฐที่จะสามารถอ้างความคุ้มกันได้ การฟ้องสถานเอกอัครราชทูตโดยลูกจ้างท้องถิ่นในต่างประเทศ จำเป็นต้องพิจารณาถึงข้อเท็จจริง แนวปฏิบัติและหลักกฎหมายของประเทศนั้น ๆ เป็นสำคัญ”¹⁰

2.1.5 การขัดกันของกฎหมาย (conflict of law)

การจัดทำสัญญาว่าจ้างลูกจ้างท้องถิ่นในต่างประเทศของ สอท. ต่าง ๆ มักประสบปัญหาคล้ายคลึงกัน คือ ความขัดแย้งระหว่างหลักเกณฑ์ฯ กับกฎหมายแรงงานของรัฐผู้รับ ทั้งที่ตามความเป็นจริงแล้ว “สัญญาว่าจ้างลูกจ้างท้องถิ่นในต่างประเทศ เป็นสัญญาซึ่งมีองค์ประกอบต่างประเทศ ซึ่งหากเป็นคดีความในศาลแล้ว จำเป็นต้องนำกฎหมายว่าด้วยการขัดกันของกฎหมาย

⁹ M, Gogna, S. Hlobil, M. Podsiedlik, Diplomatic and State Immunity in Respect of Claims of Embassy Employees and Domestic Workers: Mapping the Problems and Devising Solutions, (Amsterdam International Law Clinic).

¹⁰ พัทณี กิจถาวร, ปัญหาการจ้างงานลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ กรณีสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงบราซิล, หลักสูตรนักบริการการทูต รุ่นที่ 2 (สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ, 2553), หน้า 9

(ตาม พรบ. กฎหมายว่าด้วยการขัดกันแห่งกฎหมาย พ.ศ. 2481) เข้ามาพิจารณาประกอบ”¹¹ และโดยที่มาตรา 13 ได้กำหนดว่า “ปัญหาว่าจะใช้กฎหมายใดบังคับสำหรับสิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญของสัญญา หรือผลแห่งสัญญาให้วินิจฉัยตามเจตนาของคู่กรณี ในกรณีที่ไม่มีเจตนาของคู่กรณี ไม่ว่าจะโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายได้ ถ้าคู่สัญญามีสัญชาติเดียวกัน ให้ใช้กฎหมายสัญชาติอันร่วมกันของคู่สัญญา แต่หากไม่มีสัญชาติร่วมกันก็ให้ใช้กฎหมายแห่งถิ่นที่สัญญาทำขึ้น” ดังนั้น จึงพอจะอนุมานได้ว่า หากมีการฟ้องร้องว่า สอท. ณ กรุงจาการ์ตา ไม่ได้ปฏิบัติตามที่กฎหมายแรงงานอินโดนีเซียกำหนด สอท. ก็ไม่สามารถจะใช้ข้ออ้างได้ว่า สอท. ณ กรุงจาการ์ตา ได้ปฏิบัติตามกฎหมายของไทย เนื่องจากกฎหมายไทยอยู่ในสถานะที่ต่ำกว่ากฎหมายท้องถิ่นนั่นเอง

2.1.6 แนวคำพิพากษาในคดีพิพาทระหว่างลูกจ้างกับ สอท. /สถานกงสุลของประเทศอื่น ๆ ในอินโดนีเซีย

ปัจจุบันศาลในอินโดนีเซียได้เริ่มพิจารณาคดีเกี่ยวกับความคุ้มครองกันทางการทูต โดยในปี 2556 ศาลได้อ่านคำพิพากษาในสองคดีเกี่ยวกับการให้ลูกจ้างท้องถิ่นออกจากงานของ สอท. บราซิล ณ กรุงจาการ์ตา และสถานกงสุลสหรัฐฯ ในเมืองเมดาน ลูกจ้างท้องถิ่นทั้งสองกรณีเป็นคนสัญชาติอินโดนีเซีย และได้ยื่นฟ้องศาลแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเรียกร้องเงินชดเชยจากการถูกให้ออกจากงาน ผลของการพิพากษา คือ ลูกจ้างทั้งสองคนเป็นฝ่ายชนะคดี โดยในกรณีของ สอท. บราซิล แม้ว่าศาลจะเห็นว่า สอท. บราซิล ได้รับความคุ้มครองกันทางการทูต แต่เนื่องจากในสัญญาจ้างงานได้ระบุว่า เป็นการจ้างงานภายใต้กฎหมายของอินโดนีเซีย ศาลจึงเห็นว่าอำนาจที่จะตัดสินคดีดังกล่าวได้

ในกรณีของสถานกงสุลสหรัฐฯ ฝ่ายสหรัฐฯ อ้างว่า นายจ้างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่กงสุลได้รับความคุ้มครองกันทางการทูต จึงไม่อยู่ภายใต้เขตอำนาจศาลของหน่วยงานตุลาการหรือฝ่ายปกครองของอินโดนีเซียได้ สถานกงสุลสหรัฐฯ ยังเสนอด้วยว่า สถานกงสุลสหรัฐฯ ไม่มี legal personality ที่แยกจากประเทศสหรัฐฯ ดังนั้น จึงไม่สามารถถูกฟ้องร้องในศาลของอินโดนีเซียได้ อย่างไรก็ตาม ศาลฎีกาอินโดนีเซียได้ตอบโต้ว่า เนื่องจากประเด็นการฟ้องร้องโดยพื้นฐานแล้วเป็นการเลิกจ้างที่เกิดขึ้นในอาณาเขตของอินโดนีเซีย ดังนั้น จึงควรใช้กฎหมายฉบับที่ 13 ของปี 2546 ว่าด้วยแรงงานเป็นหลัก จึงสามารถรับฟ้องได้¹²

¹¹ บัณฑิตา พิษณุกร วีรบุตร, ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารจัดการลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ : กรณีศึกษาสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมอสโก, หลักสูตรนักบริการการทูต รุ่นที่ 13 (สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ, 2564), หน้า 22

¹² Agusman, Damos and Pribadhie, Yanuar. Diplomats don't always enjoy immunity. The Jakarta Post (6 February 2014).

ล่าสุด เมื่อปี 2559 ศาลฎีกาของอินโดนีเซียได้ตัดสินให้ลูกจ้างของ สอท. ซูรินาม ณ กรุงจาการ์ตา เป็นฝ่ายชนะคดีเกี่ยวกับการเรียกร้องเงินชดเชยจากการถูกให้ออกจากงาน โดยให้เหตุผลว่า ศาลมีอำนาจที่จะตัดสินคดีเกี่ยวกับการจ้างแรงงานอินโดนีเซีย¹³

2.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการสืบค้น ผู้เขียนไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับหัวข้อรายงานการศึกษาย่างไรก็ดี พบว่า มีบางการศึกษาที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวเนื่องกับรายงานการศึกษาฯ อยู่บ้าง ได้แก่

1) นางสาวพัชนี กิจถาวร หัวข้อ ปัญหาการจ้างงานลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ กรณีสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงบราซิเลีย รหัส 2005

2) นายต่อ ศรีลัมพ์ หัวข้อ ปัญหาและอุปสรรคในการปรับปรุงเงื่อนไขการจ้างลูกจ้างชั่วคราว : กรณีศึกษาสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงบูดาเปสต์ รหัส 9024

3) นายโกศล สถิตธรรมจิต หัวข้อ ปัญหาและความท้าทายในการจ้างลูกจ้างเหมาบริการในสำนักงานในต่างประเทศของกระทรวงการต่างประเทศและข้อเสนอแนะ : กรณีศึกษาสถานกงสุลใหญ่ ณ นครลอสแอนเจลิส รหัส 10020

4) นางบัณฑิตา พิชญากร วีรบุตร หัวข้อ ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารจัดการลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ : กรณีศึกษาสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมอสโก รหัส 13026

นอกจากนี้ ยังมีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานที่เป็นพื้นฐานความคิดให้กับรายงานการศึกษาฯ ฉบับนี้ ได้แก่

1) นายศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์ หัวข้อ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (2557)

2) นายยศธนา ชูศรี หัวข้อ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ และการตระหนักถึงผลในขนาดของบุคคล กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานบริษัทประกันภัย (2558)

3) นางสาวปิยาพร ห่องแขง หัวข้อ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร (2555)

¹³ คำพิพากษาศาลฎีกาหมายเลขที่ 696 K/Pdt.Sus-PHI/2016, [Online], Available from:

<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/af8b83753f741fb5e4d47c98aeeddf9>
[2022, August 26].

4) M. Gogna, S. Hlobil, M. Podsiedlik หัวข้อ Diplomatic and State Immunity in Respect of Claims of Embassy Employees and Domestic Workers: Mapping the Problems and Devising Solutions (Undated)

2.3 สรุปกรอบแนวคิด

รายงานการศึกษาฯ ประสงค์จะชี้ให้เห็นว่า ตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศนั้น ความแตกต่างระหว่างกฎหมายแรงงานของอินโดนีเซียกับหลักเกณฑ์ฯ ที่ใช้บังคับกับลูกจ้างท้องถิ่นของ สอท. ณ กรุงจาการ์ตา อาจเป็นจุดสุมเสี่ยงที่จะเกิดการฟ้องร้องและ สอท. ณ กรุงจาการ์ตา เป็นฝ่ายแพ้คดีได้ ดังกรณีการฟ้องร้องที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วกับ สอท. หรือสถานกงสุลของประเทศอื่น ๆ ในอินโดนีเซีย นอกจากนี้ รายงานการศึกษาฯ จะใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและรูปแบบแรงงานสัมพันธ์แบบพหุภาคีมาช่วยเป็นกระจุกสะทอนมุมมองที่แตกต่างกันระหว่างกฎหมายแรงงานของอินโดนีเซียกับหน่วยงานกลางของไทยที่มีต่อลูกจ้างท้องถิ่น โดยกฎหมายแรงงานของอินโดนีเซียจะให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ Harvard มีการใช้แรงจูงใจ เพื่อให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในขณะที่หน่วยราชการไทยจะเล็งเห็นผลประโยชน์ขององค์กรตามแนวคิดของ Michigan และเห็นว่าการที่องค์กรจะได้ประโยชน์มากที่สุดเป็นเป้าประสงค์สูงสุด และการบริหารจัดการทรัพยากรอื่น ๆ ต้องเป็นไปเพื่อการนั้น ซึ่งในที่นี้ น่าจะเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายที่หน่วยราชการไทยมองว่าไม่จำเป็น เช่น การเข้าเป็นสมาชิกประกันสังคมให้ครบถ้วน การจ่ายค่าชดเชยการออกจากงานเมื่อเกษียณอายุราชการ โดยทางออกที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย คือ การจัดทำสัญญาจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานของอินโดนีเซียหรือน้อยข้อใดที่เป็นข้อยกเว้นได้ ก็ควรมีการหารือร่วมกับระหว่าง สอท. หน่วยงานกลาง และลูกจ้างท้องถิ่น

บทที่ 3

ผลการศึกษา

3.1 องค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการจ้างลูกจ้างท้องถิ่นตามที่กำหนดในกฎหมายท้องถิ่นและระเบียบของไทย

3.1.1 เงื่อนไขการจ้างงานภายใต้กฎหมายแรงงานอินโดนีเซีย

อินโดนีเซียเป็นประเทศที่มีประชากรจำนวนมากกว่า 279,000,000 คน¹⁴ รัฐบาลอินโดนีเซียจึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดของประเทศ กฎหมายแรงงานอินโดนีเซียจึงได้สะท้อนแนวคิดดังกล่าวมาโดยตลอด ดังปรากฏในอารัมภบทของกฎหมายลำดับที่ 13 ปี ค.ศ. 2003 เกี่ยวกับแรงงาน (manpower) ว่า “ในการพัฒนาประเทศนั้น แรงงานมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งและเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนา รวมทั้งเป็นเป้าหมายของการพัฒนานั้น”¹⁵

แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับตัวแบบบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบ Harvard (ดูบทที่ 2 หน้า 7) กล่าวคือ ให้ความสำคัญของการเป็นมนุษย์และมองมนุษย์ว่า มีคุณค่า มีความดีงาม มีความสามารถ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ประสบความสำเร็จจะช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ ก่อให้เกิดการจ้างงาน และเพิ่มรายได้ให้กับประเทศ จึงไม่เป็นที่น่าแปลกใจว่ากฎหมายแรงงานอินโดนีเซียที่ผ่านมา จะให้ความสำคัญเป็นลำดับต้นต่อการปกป้องสิทธิลูกจ้าง และนายจ้างต้องพยายามอย่างสุดความสามารถที่จะหลีกเลี่ยงการยุติการจ้างงาน

กฎหมายแรงงานของอินโดนีเซียฉบับปัจจุบัน คือ กฎหมายลำดับที่ 11 ปี ค.ศ. 2020 หรือเรียกอีกชื่อว่าเป็น Omnibus Law on Job Creation ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อ 2 พฤศจิกายน 2563 การออกกฎหมายดังกล่าวถือเป็นความสำเร็จอย่างยิ่งของรัฐบาลภายใต้การนำของนาย Joko Widodo ประธานาธิบดีอินโดนีเซีย กฎหมายฉบับนี้มีความยาวถึง 905 หน้า ครอบคลุมหลายประเด็นเกี่ยวกับแรงงาน การลงทุน เขตเศรษฐกิจพิเศษ ฯลฯ โดยมีจุดประสงค์เพื่อช่วยกระตุ้นการจ้างงาน และดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม กฎหมายฉบับนี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากกลุ่ม

¹⁴ แหล่งที่มา: <https://www.worldometers.info/world-population/indonesia-population> [25 สิงหาคม 2565].

¹⁵ [Act of the Republic of Indonesia Number 13 Year 2003 concerning Manpower.](#)

สหภาพแรงงานหลายแห่ง อาทิ Confederation of All Indonesian Workers' Unions, Confederation of Indonesian Trade Unions, All-Indonesia Workers Union Confederation เนื่องจากเห็นว่ากระบวนการจัดทำกฎหมายดังกล่าวขาดการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะแรงงาน ซึ่งเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง และเอื้อประโยชน์ให้นายจ้างมากเกินไป อาทิ การกำหนดให้สัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลา (fixed-term employment contract) ซึ่งอาจกระทบต่อการปรับสถานะเป็นลูกจ้างประจำ หรือการยกเลิกบทลงโทษทางอาญาต่อนายจ้างที่ไม่ลงทะเบียนในระบบบำนาญให้ลูกจ้าง เป็นต้น

ด้วยเหตุผลข้างต้น ทำให้กลุ่มสหภาพแรงงานรวมถึงภาคประชาสังคม ร่วมยื่นคำร้องต่อศาลรัฐธรรมนูญอินโดนีเซีย เพื่อให้ศาลพิจารณาทบทวนกฎหมายดังกล่าว ต่อมาเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2564 ศาลรัฐธรรมนูญอินโดนีเซียได้ตัดสินว่า กฎหมาย Omnibus Law on Job Creation มีข้อบกพร่องอย่างเป็นทางการ (formally defective) ทำให้กฎหมายดังกล่าว ไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญอินโดนีเซียอย่างมีเงื่อนไข (conditionally unconstitutional) เนื่องจากกระบวนการตรากฎหมายไม่เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการบัญญัติกฎหมายของอินโดนีเซีย คือ กฎหมายลำดับที่ 12 ปี ค.ศ. 2011 on the Formulation of Laws (เทียบเท่ากฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญของไทย)¹⁶ กล่าวคือ มีการเปลี่ยนเนื้อหาที่สำคัญบางส่วนของกฎหมายภายหลังร่างกฎหมายได้รับความเห็นชอบจากสภาผู้แทนราษฎรและประธานาธิบดีแล้ว นอกจากนี้ กฎหมายลำดับที่ 12 ปี ค.ศ. 2011 ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการใช้กฎหมายในลักษณะ omnibus ในการแก้ไขกฎหมายฉบับอื่น ๆ (กฎหมาย 1 ฉบับ แก้ไขกฎหมายหลายฉบับ) อีกทั้งกระบวนการตรากฎหมายไม่ได้รับการเปิดเผยต่อสาธารณชนมากเท่าที่ควร

ศาลรัฐธรรมนูญมีคำสั่งเพิ่มเติม ดังนี้

1) โดยที่กฎหมาย Omnibus Law on Job Creation ไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญอินโดนีเซียอย่างมีเงื่อนไข หากรัฐบาลไม่ปรับแก้ไขกระบวนการตรากฎหมายให้แล้วเสร็จและถูกต้องตามกฎหมายลำดับที่ 12 ปี ค.ศ. 2011 ภายใน 2 ปี หลังศาลมีคำตัดสิน ก็จะต้องถือว่า Omnibus Law on Job Creation ไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญเป็นการถาวร ส่งผลให้กฎหมายที่ถูกแก้ไขหรือยกเลิกตาม Omnibus Law on Job Creation กลับมามีผลบังคับใช้อีกครั้ง

2) ให้ถือว่า Omnibus Law on Job Creation และกฎหมายที่ถูกปรับแก้หรือยกเลิกตาม Omnibus Law on Job Creation ยังมีผลบังคับใช้อยู่จนกว่ารัฐบาลอินโดนีเซียจะปรับแก้ไขเสร็จภายในเวลาที่ศาลกำหนด

¹⁶ กฎหมายลำดับที่ 12 ปี ค.ศ. 2011 ออกตามอำนาจของ มาตรา 20, 21 และ 22A ของรัฐธรรมนูญอินโดนีเซีย ค.ศ. 1945 ซึ่งบัญญัติเกี่ยวกับการเสนอกฎหมาย โดยมาตรา 22A ระบุให้มีกฎหมายที่กำหนดกระบวนการเกี่ยวกับการตรากฎหมาย

3) ให้รัฐบาลอินโดนีเซียเลื่อนการดำเนินการหรือกำหนดนโยบายเชิงยุทธศาสตร์ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับ Omnibus Law on Job Creation และห้ามการออกกฎหมายใหม่ภายใต้ Omnibus Law on Job Creation จนกว่าจะแก้ไขกฎหมายแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด

ต่อมา เมื่อ 24 เมษายน 2565 สภาผู้แทนราษฎรอินโดนีเซียได้ผ่านร่างแก้ไขของกฎหมายลำดับที่ 12 ปี ค.ศ. 2011 ที่มีการแก้ไข 19 แห่ง เพื่อให้อำนาจและกรอบกฎหมายที่จำเป็นแก่ฝ่ายนิติบัญญัติในการตรากฎหมายในรูปแบบ omnibus โดยนาง Sri Mulyani รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังอินโดนีเซียระบุว่า การแก้ไขกฎหมายในครั้งนี้เป็นก้าวสำคัญในการทำให้กระบวนการร่างกฎหมายในอนาคตมีพลวัตและความก้าวหน้ามากขึ้น เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในยุคปัจจุบัน และเป็นเครื่องพิสูจน์ถึงความเข้มแข็งของระบอบประชาธิปไตยในอินโดนีเซีย ที่ฝ่ายนิติบัญญัติและบริหารทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด และเมื่อ 16 มิถุนายน 2565 นาย Joko Widodo ประธานาธิบดีอินโดนีเซีย ได้ลงนามในกฎหมายลำดับที่ 13 ปี ค.ศ. 2022 แก้ไขกฎหมายลำดับที่ 12 ปี ค.ศ. 2011 โดยมาตรา 64 ได้ระบุให้ (1a) การเตรียมการสำหรับยกร่างกฎหมายสามารถใช้วิธี omnibus ได้ (1b) วิธี omnibus เป็นการเตรียมร่างกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ โดย (1) เพิ่มประเด็นใหม่ (2) ปรับเปลี่ยนข้อกำหนดเดิมที่เคยอยู่ภายใต้กฎหมายหรือระเบียบฉบับอื่น ที่เป็นประเภทเดียวกันและมีศักดิ์เท่ากัน และ/หรือ (3) ยกเลิกข้อกำหนดหรือระเบียบเดิมที่เป็นประเภทเดียวกันและมีศักดิ์เท่ากัน โดยควรรวมให้อยู่ภายใต้กฎหมาย 1 ฉบับ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์¹⁷ ทั้งนี้ ปัจจุบัน (สิงหาคม 2565) ศาลรัฐธรรมนูญอินโดนีเซียยังไม่ได้มีคำวินิจฉัยเพิ่มเติม

จากข้อมูลเบื้องต้น จึงถือว่า กฎหมาย Omnibus Law on Job Creation ยังมีผลบังคับใช้ ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ได้แก่ บทที่ 4 ซึ่งได้พัฒนามาจากกฎหมายลำดับที่ 13 ปี ค.ศ. 2003 เกี่ยวกับแรงงาน กฎหมายลำดับที่ 4 ปี ค.ศ. 2004 เกี่ยวกับระบบประกันสังคมแห่งชาติ และกฎหมายลำดับที่ 24 ปี ค.ศ. 2011 เรื่องหน่วยงานประกันสังคม อนึ่ง รัฐบาลอินโดนีเซียได้ออก Government Regulation ลำดับที่ 35 ปี ค.ศ. 2021 เกี่ยวกับสัญญาจ้างงานแบบมีกำหนดระยะเวลา การจัดจ้างคนภายนอก (outsourcing) เวลาทำงานและเวลาพักผ่อน และการยุติการจ้างงาน ซึ่งเป็นกฎหมายลูกของกฎหมาย Omnibus Law on Job Creation กฎหมายเหล่านี้ได้บัญญัติเงื่อนไขและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ลูกจ้างพึงได้รับ รวมถึงกฎเกณฑ์เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์และสภาพแรงงาน ในรายงานการศึกษาฉบับนี้ จะขอเสนอเฉพาะเงื่อนไขการจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารลูกจ้างท้องถิ่นของ สอท. ณ กรุงเทพมหานคร ดังนี้

¹⁷ Ricky Mohammad Nugraha, Jokowi Passes Law Overseeing the Omnibus Method, Tempo.com [Online], 20 June 2022, Available from: <https://en.tempo.co/read/1603747/jokowi-passes-law-overseeing-the-omnibus-method> [2022, August 25].

1) สัญญาจ้างงาน กฎหมายอินโดนีเซียระบุให้การจ้างงานต้องมีสัญญาจ้างงาน โดยอาจเป็นสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษร หรือเป็นวาจาก็ได้ สำหรับตำแหน่งงานที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลา แต่สำหรับตำแหน่งงานที่กำหนดระยะเวลา สัญญาว่าจ้างต้องเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น โดยต้องจัดทำเป็นภาษาอินโดนีเซีย อาจมีภาษาอื่นควบคู่ได้ แต่หากมีความแตกต่างกัน ให้ยึดภาษาอินโดนีเซียเป็นหลัก

2) ตำแหน่งงานที่กำหนดระยะเวลา จะต้องเป็นงานที่คาดว่าจะเสร็จสิ้นภายในเวลาสั้น หรือเป็นงานตามฤดูกาล หรือเป็นงานเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ใหม่ กิจกรรมใหม่ หรือกิจกรรมเดิมที่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ กำหนดระยะเวลาที่มากที่สุดที่จะทำสัญญาจ้างได้ คือ 5 ปี อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างประเภทนี้ จะไม่สามารถทำงานได้เกิน 21 วัน ใน 1 เดือน ติดต่อกันเป็นเวลา 3 เดือน มิฉะนั้นจะถือเป็นสัญญาจ้างงานที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลา นอกจากนี้ นายจ้างยังต้องนำลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกประกันสังคม และเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน นายจ้างจะต้องจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างด้วย

3) การจัดจ้างคนภายนอก (outsourcing) ต้องมีสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร และบริษัทที่เป็น outsourcing จะต้องรับผิดชอบในการจัดหาสิทธิประโยชน์สวัสดิการของลูกจ้างตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด

4) ช่วงเวลาทำงาน นายจ้างสามารถกำหนดช่วงเวลาทำงานได้ ดังนี้

(ก) 7 ชั่วโมง ต่อ 1 วัน และ 40 ชั่วโมง ต่อ 1 สัปดาห์ (สำหรับการทำงาน 6 วัน ใน 1 สัปดาห์)

(ข) 8 ชั่วโมง ต่อ 1 วัน และ 40 ชั่วโมง ต่อ 1 สัปดาห์ (สำหรับการทำงาน 5 วัน ใน 1 สัปดาห์)

5) การทำงานล่วงเวลา สามารถกระทำได้ไม่เกิน 4 ชั่วโมง ใน 1 วัน และ 18 ชั่วโมง ใน 1 สัปดาห์ โดยนายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับ 1 ชั่วโมงแรก เท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมงตามปกติ และ 2 เท่า สำหรับชั่วโมงถัดไป สำหรับวันทำงาน หากเป็นการทำงานในวันหยุด จะคำนวณค่าล่วงเวลาแบบขั้นบันได (1) 1-8 ชั่วโมงแรก ค่าล่วงเวลา 2 เท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมงตามปกติ (2) ชั่วโมงที่ 9 ค่าล่วงเวลา 3 เท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมงตามปกติ และ (3) ชั่วโมงที่ 10, 11 และ 12 ค่าล่วงเวลา 4 เท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมงตามปกติ ทั้งนี้ วิธีคำนวณค่าจ้างต่อชั่วโมง คือ $1/173 \times$ เงินเดือน 1 เดือน

6) วันลาพักผ่อน สามารถลาได้ 12 วัน ใน 1 ปี โดยได้รับค่าจ้าง

7) การหยุดงานเนื่องจากปวดประจำเดือน ลูกจ้างสตรีสามารถหยุดงานในวันแรก และวันที่สองที่ประจำเดือนมาได้ โดยได้รับค่าจ้าง

8) การลาคลอดบุตร ลูกจ้างสตรีสามารถลาคลอดบุตรได้ 1 เดือนครึ่งก่อนคลอด และ 1 เดือนครึ่งหลังคลอด รวมถึงกรณีแท้งบุตร โดยได้รับค่าจ้าง

9) เงินเดือน ลูกจ้างต้องได้เงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งจะมีการทบทวน โดยผู้ว่าการของแต่ละจังหวัด ภายหลังจากพิจารณาข้อเสนอแนะจากสภาค่าจ้างรายจังหวัด

10) การลาป่วย อินโดนีเซียไม่ได้กำหนดจำนวนวันลาป่วย แต่อนุญาตให้นายจ้างยุติ การจ้างงานได้ในกรณีที่ลูกจ้างลาป่วยเกิน 12 เดือน โดยในช่วง 12 เดือนแรก นายจ้างยังคงต้องจ่าย เงินเดือนให้ลูกจ้างตามขั้นบันได ดังนี้

ช่วง 4 เดือนแรก 100% ของเงินเดือน

ช่วง 4 เดือนถัดมา 75% ของเงินเดือน

ช่วง 4 เดือนถัดมา 50% ของเงินเดือน

ทุกเดือนหลังจากนั้นจนกว่าจะยุติการจ้างงาน 25% ของเงินเดือน

11) การหยุดงานด้วยเหตุผลทางครอบครัว ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับ การหยุดงานด้วยเหตุผลต่อไปนี้

แต่งงาน 3 วัน

บุตรแต่งงาน 2 วัน

บุตรเข้าพิธีสมรส/เข้ารับศีล 2 วัน

ภริยาคลอดบุตร/แท้งบุตร 2 วัน

คู่สมรส/บิดาหรือมารดา/บิดาหรือมารดาคู่สมรส/บุตร

หรือคู่สมรสของบุตร เสียชีวิต 2 วัน

บุคคลอื่น ๆ ในครอบครัวที่พำนักในที่พักอาศัยด้วยกันเสียชีวิต 1 วัน

12) การสิ้นสุดการจ้างงาน กฎหมายอินโดนีเซียกำหนดให้ทุกฝ่าย (นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล) ต้องพยายามทุกวิถีทางไม่ให้เกิดการสิ้นสุดการจ้างงาน โดยมีการออกมาตรา 153 ห้ามมิให้ นายจ้างยุติการจ้างงานในกรณีต่าง ๆ เช่น ลูกจ้างป่วยไม่เกิน 12 เดือน ลูกจ้างต้องหยุดงานเพื่อไป ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประเทศ ลูกจ้างต้องหยุดงานเพื่อไปประกอบพิธีทางศาสนา เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ได้มีการปรับเปลี่ยนกฎหมายในมาตรา 154A อนุญาตให้สิ้นสุดการจ้างงานได้ในบางกรณี เช่น หากลูกจ้าง ประสงค์จะลาออกเอง โดยต้องแจ้งความจำนงเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน หรือ ลูกจ้างไม่มาทำงานติดต่อกันเป็นเวลา 5 วัน โดยไม่แจ้งล่วงหน้า และได้รับการตักเตือนเป็นลายลักษณ์ อักษรแล้ว 2 ครั้ง ลูกจ้างกระทำความผิดจนได้รับการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร 3 ครั้ง ภายใน ระยะเวลา 6 เดือน ลูกจ้างป่วยนานเกิน 12 เดือน ลูกจ้างเกษียณอายุ หรือลูกจ้างเสียชีวิต

13) การจ่ายเงินทดแทนการออกจากงาน ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายยุติการจ้างงาน¹⁸ นายจ้างจะต้องแจ้งลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อย 14 วันทำการ ก่อนยุติการจ้างงาน และ

¹⁸ หากลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกการจ้างงาน (ลูกจ้างขอลาออก) ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนนี้

ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการออกจากงาน ประกอบด้วย เงินชดเชย (severance pay) เงินรางวัล (reward for service) และเงินชดเชยอื่น ๆ เช่น วันลาที่ยังไม่ได้ใช้ โดยมีอัตราในการจ่ายเงินทดแทนตามอายุงาน เริ่มตั้งแต่เป็นเงินเท่ากับเงินเดือน 1 เดือน ไปจนถึงอัตราสูงสุดคือเท่ากับ 9 เท่าของเงินเดือนสำหรับเงินชดเชย และเริ่มตั้งแต่เป็นเงินเท่ากับเงินเดือน 2 เดือน ไปจนถึงอัตราสูงสุด คือเท่ากับ 10 เท่าของเงินเดือนสำหรับเงินรางวัล นอกจากนี้ เหตุที่นำไปสู่การออกจากงานก็จะมี การจ่ายเงินทดแทนการออกจากงานที่แตกต่างกันไป เช่น

(ก) ลูกจ้างไม่มาทำงานติดต่อกันเป็นเวลา 5 วัน โดยไม่แจ้งล่วงหน้า และได้รับการ ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว 2 ครั้ง จะไม่ได้รับเงินชดเชย หรือเงินรางวัล แต่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยอื่น ๆ

(ข) ลูกจ้างกระทำความผิดจนได้รับการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร 3 ครั้ง ภายในระยะเวลา 6 เดือน จะได้รับเงินชดเชย 0.5 เท่า เงินรางวัล 1 เท่า และเงินชดเชยอื่น ๆ แต่หากเป็นการทำผิดวินัยร้ายแรง จะไม่ได้รับเงินชดเชย หรือเงินรางวัล

(ค) ลูกจ้างป่วยนานเกิน 12 เดือน จะได้รับเงินชดเชย 2 เท่า เงินรางวัล 1 เท่า และเงินชดเชยอื่น ๆ

(ง) ลูกจ้างเกษียณอายุ จะได้รับเงินชดเชย 1.75 เท่า เงินรางวัล 1 เท่า และเงินชดเชยอื่น ๆ

(จ) ลูกจ้างเสียชีวิต จะได้รับเงินชดเชย 2 เท่า เงินรางวัล 1 เท่า และเงินชดเชยอื่น ๆ

อนึ่ง หากนายจ้างไม่จ่ายเงินทดแทนการออกจากงาน ถือว่าเป็นความผิดทางอาญา และอาจได้รับโทษจำคุกตั้งแต่ 1-4 ปี และ/หรือ ปรับเป็นเงินจำนวน 100,000,000-400,000,000 รูเปย์ห์

14) เงินช่วยเหลือครอบครัว หากลูกจ้างถูกจับกุมโดยเจ้าหน้าที่รัฐ ด้วยเหตุต้องสงสัยว่าได้กระทำความผิด นายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายเงินเดือน แต่ต้องให้เงินช่วยเหลือครอบครัว ลดหลั่นตามจำนวนสมาชิกครอบครัว เริ่มจากสมาชิกครอบครัว 1 คน จะได้รับเงินช่วยเหลือ 25% ของเงินเดือน ไปจนถึงสมาชิกครอบครัว 4 คน หรือมากกว่า จะได้รับเงินช่วยเหลือ 50% ของเงินเดือน เป็นเวลา 6 เดือน

15) การจ่ายเงินรางวัลตามประเพณีท้องถิ่น อินโดนีเซียมีประเพณีปฏิบัติให้นายจ้างจ่ายเงินรางวัลให้แก่ลูกจ้างในเทศกาลรอมฎอน/คริสต์มาสในอัตราเท่ากับเงินเดือน 1 เดือน

16) การจ่ายเงินสมทบกองทุนสวัสดิการสังคม กฎหมายอินโดนีเซียกำหนดให้นายจ้างต้องนำลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกระบบประกันสังคมของรัฐ ที่ประกอบด้วย ประกันสุขภาพ (health security programme) ประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน (work accident security programme) ประกันชีวิต (death security programme) ประกันการถูกเลิกจ้างงาน (losing job

security programme) ประกันวัยชรา¹⁹ (old day security programme) และประกันเกษียณ²⁰ (pension security programme)

จากบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานอินโดนีเซียหลายสิบบมาตราที่ได้หยิบยกมาข้างต้น ผู้เขียนเห็นว่า การออกกฎหมายแรงงานอินโดนีเซียสอดคล้องกับรูปแบบเอกลิขิต โดยเห็นว่า นายจ้างกับลูกจ้างมีผลประโยชน์ร่วมกัน ลูกจ้างที่ได้รับการดูแลอย่างดี ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเพิ่มพูนรายได้ให้กับนายจ้าง นายจ้างอยู่ในสถานะที่จะต้อง “accommodate” ลูกจ้าง แม้ว่าลูกจ้างจะกระทำผิด ก็ยังสามารถได้รับเงินทดแทนการออกจากงาน นอกจากนี้ อินโดนีเซียยังให้ความสำคัญกับการเป็นรัฐสวัสดิการ โดยกำหนดให้นายจ้างต้องนำลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกระบบประกันสังคม

3.1.2 เงื่อนไขการจ้างงานภายใต้หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2560

เมื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ฯ ของไทยในการจ้างลูกจ้างท้องถิ่น จะเห็นได้ว่าหน่วยงานกลางซึ่งเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ฯ ได้คำนึงถึงผลประโยชน์ของนายจ้าง (ในที่นี้คือ สอท. ซึ่งเป็นตัวแทนของประเทศ) เป็นที่ตั้ง อันเป็นไปตามตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบ Michigan (ดูบทที่ 2 ในหน้า 7-8) จากหลักเกณฑ์ฯ ทั้งหมด 50 ข้อ ข้อที่ 1-4 เป็นการอธิบายวิธีการจ้างลูกจ้างท้องถิ่น ข้อ 5-26 เป็นเรื่องวินัยของลูกจ้าง ข้อ 27-36 เป็นการอธิบายขั้นตอนการเลื่อนขั้นของลูกจ้าง ข้อ 37-47 เป็นเรื่องสิทธิและสวัสดิการของลูกจ้าง ซึ่งประกอบด้วย การลา การออกจากราชการ การจ้างบุคคลที่มีอายุเกิน 60 ปี การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การจ่ายเงินรางวัลตามประเพณีท้องถิ่น การจ่ายเงินอื่น ๆ การจัดทำประกันสังคม และเงินช่วยเหลือ โดยมีข้อ 50 เป็นข้อที่ครอบคลุมการขาดประสิทธิภาพที่ไม่สามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ฯ นี้ได้ ให้ทำความตกลงเป็นกรณี ๆ ไป ซึ่งในความเป็นจริง การทำความตกลงใด ๆ กับหน่วยงานกลางมักใช้เวลานาน โดยเฉพาะสำหรับประเทศที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการ ยิ่งมีความสับสนเสี่ยงที่จะประสบปัญหาความหมายของคำที่ผิดเพี้ยนไปจากการแปลภาษาท้องถิ่นเป็นภาษาอังกฤษ และแปลเป็นภาษาไทยในที่สุด

¹⁹ ประกันวัยชรา หรือในภาษาอินโดนีเซีย Jaminan Hari Tua สามารถแปลเป็นภาษาอังกฤษได้ 2 แบบ คือ old day security programme หรือ old age security programme เป็นเงินก้อนที่จะจ่ายให้กับลูกจ้างเมื่ออายุครบ 56 ปี (ซึ่งเป็นเกณฑ์เกษียณอายุปัจจุบันของอินโดนีเซีย) หรือเมื่อลูกจ้างลาออก หรือครบกำหนดสัญญาจ้าง

²⁰ ประกันเกษียณ หรือในภาษาอินโดนีเซีย Jaminan Pensiun สามารถแปลเป็นภาษาอังกฤษว่า pension security programme เป็นเงินบำนาญในลักษณะเดียวกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของไทย จ่ายเป็นรายเดือนให้กับลูกจ้างที่เกษียณอายุแล้ว แต่ไม่นับเป็นส่วนหนึ่งของ Program Pensiun ซึ่งแปลเป็นภาษาอังกฤษว่า pension programme ที่เป็นเงินบำนาญจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่นายจ้างจัดให้เป็นสวัสดิการเพิ่มเติมสำหรับลูกจ้าง

ปัจจัยต่าง ๆ ที่ไม่เอื้อต่อการปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ ให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน อินโดนีเซีย ภายในกรอบเวลาที่เหมาะสม ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ สอท. อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากลูกจ้างท้องถิ่นที่มีคุณภาพมองว่าถูกเอาเปรียบ รวมถึงไม่ได้รับความชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ สืบเนื่องจากการไม่มีสัญญาจ้างงาน นอกจากนี้ การที่อินโดนีเซีย มีการปรับอัตราค่าแรงขั้นต่ำอยู่เป็นระยะ ในขณะที่การทบทวนฐานเงินเดือนลูกจ้างท้องถิ่นของไทย จะมีขึ้นเมื่อระยะเวลาผ่านไปเนิ่นนานแล้ว (ฐานเงินเดือนของลูกจ้างท้องถิ่นของ สอท. ได้ปรับปรุงล่าสุด เมื่อ 2564 นับเป็นระยะเวลา 12 ปี หลังจากที่ได้ปรับปรุงฐานเงินเดือนครั้งก่อนหน้านี้นี้เมื่อ 2552) ทำให้ สอท. ณ กรุงจาการ์ตา ต้องจ่ายค่าจ้างลูกจ้างท้องถิ่นในบางตำแหน่งในอัตราที่ต่ำกว่าอัตรา ค่าแรงขั้นต่ำ และไม่สามารถสร้างแรงจูงใจที่จะรักษาลูกจ้างท้องถิ่นที่มีทักษะสูงไว้ได้ คงเหลือแต่ ลูกจ้างท้องถิ่นที่ไม่สามารถหางานที่ใหม่ได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การบริหารแรงงานสัมพันธ์ตามรูปแบบ เสรีนิยมใหม่ที่ยึดตัวเองเป็นหลักไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริงในการดำเนินงานของ สอท. เพราะ กลไกตลาดไม่ได้อยู่ในสถานะที่สมบูรณ์

3.1.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเงื่อนไขการจ้างงานของไทยกับอินโดนีเซีย

เมื่อเปรียบเทียบเงื่อนไขและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในการจ้างลูกจ้างท้องถิ่นระหว่าง กฎหมายแรงงานอินโดนีเซียในข้อ 3.1.1 กับหลักเกณฑ์ฯ ของไทยในข้อ 3.1.2 จะเห็นได้ว่า ในภาพรวมแล้ว ลูกจ้างท้องถิ่นของ สอท. ณ กรุงจาการ์ตา ได้รับสิทธิประโยชน์และการคุ้มครอง ภายใต้กฎหมายอินโดนีเซียที่ดีกว่าของไทยในหลายข้อ แม้ว่า สอท. ณ กรุงจาการ์ตา จะได้ทำเรื่องขอ ตกลงกับหน่วยงานกลางเป็นระยะ ๆ ตามความจำเป็น เพื่อปรับปรุงเงื่อนไขการจ้างงานให้สอดคล้อง กับกฎหมายแรงงานอินโดนีเซีย แต่ก็ยังมีบทบัญญัติอีกหลายประการที่ยังมิได้ดำเนินการให้เป็นไปตาม กฎหมายของอินโดนีเซีย ในการนี้ เพื่อให้การนำเสนอข้อแตกต่างระหว่างกฎหมายอินโดนีเซียและ หลักเกณฑ์ฯ ของไทยมีความชัดเจนยิ่งขึ้น จึงขอนำเสนอในรูปแบบของตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่างกฎหมายแรงงานอินโดนีเซียและหลักเกณฑ์ฯ ของไทย

ประเด็น	กฎหมายแรงงานอินโดนีเซีย	หลักเกณฑ์ฯ	หมายเหตุ
1. สัญญาจ้างงาน	กำหนดให้การจ้างงานต้องมีสัญญาจ้างงานจะเป็นในรูปแบบลายลักษณ์อักษรหรือทางวาจาก็ได้	ไม่ได้กำหนดให้มีสัญญาจ้างงาน แต่หากต้องการจัดทำสัญญาจ้างงาน จะต้องขออนุมัติจากหน่วยงานกลางก่อน ซึ่งมักใช้เวลาดำเนินการ 1-3 ปี สุ่มเสี่ยงที่กฎหมายอินโดนีเซียจะเปลี่ยนแปลง	สอท. ณ กรุงจาการ์ตา อยู่ระหว่างการหารือกับบริษัทที่ปรึกษาทางกฎหมายเพื่อจัดทำสัญญาจ้างงาน
2. ตำแหน่งงานที่กำหนดระยะเวลา	(1) ต้องมีสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร โดยระบุช่วงเวลาอย่างชัดเจน หรือระบุขั้นงานที่ต้องทำจนสำเร็จ (2) สัญญาจ้างงานต้องทำเป็นภาษาอินโดนีเซีย หากเป็นสองภาษา ให้ถือว่าภาษาอินโดนีเซียเป็นใหญ่ (3) ไม่สามารถมีช่วงทดลองงานได้ (4) ไม่สามารถจ้างงานเกินกว่า 5 ปี (5) ต้องเข้าเป็นสมาชิกประกันสังคม (6) ได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมลูกจ้างท้องถิ่น	ไม่ได้ระบุในหลักเกณฑ์ฯ แต่ในเชิงปฏิบัติ สามารถเทียบเท่ากับลูกจ้างเหมาบริการภายในประเทศ อย่างไรก็ตาม ด้วยข้อจำกัดทางกฎระเบียบของไทย ทำให้ลูกจ้างเหมาบริการไม่ได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับลูกจ้างท้องถิ่น จึงถือว่า มิได้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอินโดนีเซีย	สอท. ณ กรุงจาการ์ตา มีลูกจ้างเหมาบริการจำนวน 3 คน ซึ่งต้องอาศัยการเจรจาให้ลูกจ้างเหมาบริการทั้งหมดเข้าใจข้อจำกัดที่มีอยู่ แต่ก็ส่งผลให้มี turnover สูง เนื่องจากไม่มีความมั่นคงทางการงาน
3. ช่วงเวลาทำงานและค่าล่วงเวลา	(1) 8 ชั่วโมงต่อ 1 วัน และ 40 ชั่วโมงต่อ 1 สัปดาห์ สำหรับการทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ (2) ทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 3 ชั่วโมงต่อ 1 วัน และ 14 ชั่วโมงต่อ 1 สัปดาห์ (3) กำหนดสูตรคำนวณค่าล่วงเวลาไว้ชัดเจน	ไม่ได้ระบุในหลักเกณฑ์ฯ แต่ให้ สอท. ทำเรื่องถึงกระทรวงการต่างประเทศ เพื่อขออนุมัติกระทรวงการคลังในการจ่ายค่าล่วงเวลา	ด้วยเนื้อหาของ สอท. ทำให้ไม่สามารถจำกัดจำนวนการทำงานล่วงเวลาได้ จึงต้องทำความเข้าใจกับลูกจ้างท้องถิ่น
4. การลาพักผ่อน	ปีละ 12 วันทำการ โดยได้รับค่าจ้าง	ปีละ 10 วันทำการ โดยได้รับค่าจ้าง	สอท. ณ กรุงจาการ์ตา ให้หยุด 10 วัน
5. การหยุดงานเนื่องจากมีประจำเดือน	สามารถลาหยุดในช่วง 2 วันแรกที่มีประจำเดือนมาได้ โดยได้รับค่าจ้าง	ไม่มีการกำหนด	สอท. ณ กรุงจาการ์ตา นับเป็นส่วนหนึ่งของการลาป่วย

ประเด็น	กฎหมายแรงงานอินโดนีเซีย	หลักเกณฑ์ฯ	หมายเหตุ
6. การลาคลอดบุตร	(1) สามารถลาคลอดได้ 1.5 เดือน ก่อนคลอด และหลังคลอดอีก 1.5 เดือน (2) สามารถลาได้ 1.5 เดือน กรณีแท้งบุตร (3) สามารถลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตรได้ไม่เกิน 2 วันทำการ โดยได้รับค่าจ้าง	(1) สามารถลาคลอดได้ไม่เกิน 90 วัน และสามารถลา กิจเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อได้อีกไม่ เกิน 30 วันทำการ (2) สามารถลาไปช่วยเหลือ ภรรยาที่คลอดบุตรได้ไม่เกิน 15 วันทำการ	สอท. ณ กรุงเทพมหานคร ยึดหลักเกณฑ์ฯ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ ลูกจ้างท้องถิ่น มากกว่ากฎหมาย แรงงานของ อินโดนีเซีย
7. เงินเดือนและการปรับเงินเดือน	(1) รัฐบาลจะกำหนดนโยบาย ค่าจ้างที่ปกป้องลูกจ้าง (2) ค่าจ้างจะต้องไม่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ โดยรัฐบาลสามารถปรับ นายจ้างได้หากกระทำผิด (3) ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็น ผู้รับผิดชอบการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัด (4) ให้นายจ้างทบทวนค่าจ้าง อย่างสม่ำเสมอโดยคำนึงถึง ความสามารถในการจ่ายและ ผลิตผลของบริษัท แต่ไม่ได้ กำหนดให้มีการประเมินเลื่อนขั้น ทุกปีเหมือนของหลักเกณฑ์ฯ ไทย	(1) มีการกำหนดฐานเงินเดือน ลูกจ้างท้องถิ่น แต่ประสบปัญหา ว่าฐานเงินเดือนดังกล่าวไม่ได้รับ การทบทวนเป็นระยะเวลานาน (2) มีการประเมินเลื่อนขั้นทุกปี	สอท. ณ กรุงเทพมหานคร เพิ่งได้รับการปรับฐาน เงินเดือนลูกจ้าง ท้องถิ่น เมื่อ 2564 อย่างไรก็ตาม กำลังจะ ประสบปัญหาฐาน เงินเดือนที่ต่ำที่สุดใกล้ กับอัตราค่าแรงขั้นต่ำ ของกรุงเทพมหานคร ที่ ปรับเพิ่ม 4-5% ทุกปี
8. การลาป่วย	หากลูกจ้างลาป่วยเป็นเวลา 1 ปี นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง 100% ใน 4 เดือนแรก 75% ใน 4 เดือนถัดมา 50% ใน 4 เดือนต่อไป และ 25% ทุกเดือนจนกว่าสัญญาจ้างงานจะ ถูกยุติ	ลาป่วยได้ไม่เกิน 60 วันทำการ โดยได้รับค่าจ้าง	สอท. ณ กรุงเทพมหานคร ยึดหลักเกณฑ์ฯ
9. การหยุดงานด้วยเหตุผลทางครอบครัว	สามารถลาหยุดโดยได้รับค่าจ้างใน กรณีต่าง ๆ เช่น แต่งงาน (3 วัน) บุตรแต่งงาน (2 วัน) การเข้า สุนต์/รับศีล (2 วัน) ภรรยาคลอด บุตร/แท้งบุตร (2 วัน) คู่สมรส บิดาหรือมารดา หรือบิดาหรือ	สามารถลากิจส่วนตัวได้ไม่เกิน 45 วันทำการ โดยได้รับค่าจ้าง	สอท. ณ กรุงเทพมหานคร นับเป็นส่วนหนึ่งของการลา กิจ

ประเด็น	กฎหมายแรงงานอินโดนีเซีย	หลักเกณฑ์ฯ	หมายเหตุ
	มารดาของคู่สมรส ลูก หรือคู่สมรสของลูก เสียชีวิต (2 วัน) สมาชิกในครอบครัวที่พำนักในที่พักด้วยกันเสียชีวิต (1 วัน)		
10. การลาหยุดเพื่อศาสนา	ไม่ได้กำหนดจำนวนวัน	ลูกจ้างท้องถิ่นสามารถลาอุปสมบทหรือไปประกอบพิธีฮัจย์ได้ ไม่เกิน 120 วัน	หลักเกณฑ์ฯ ไม่ได้ระบุถึงศาสนาอื่น
11. การสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน	สัญญาจ้างงานจะสิ้นสุดเมื่อ (1) ลูกจ้างขอลาออกเอง โดยต้องยื่นหนังสือลาออกไม่น้อยกว่า 30 วัน (2) ลูกจ้างขาดงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร ตั้งแต่ 5 วันทำการติดกันเป็นต้นไป หลังจากได้รับการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว 2 ครั้ง (3) ลูกจ้างกระทำผิด และได้รับการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว 3 ครั้ง (4) ลูกจ้างที่ถูกศาลตัดสินให้จำคุกมากกว่า 6 เดือน (5) ลูกจ้างที่ลาป่วยเกิน 12 เดือน (6) ลูกจ้างที่เกษียณอายุ (7) ลูกจ้างเสียชีวิต	ลูกจ้างท้องถิ่นสามารถออกจากราชการได้เมื่อ (1) เสียชีวิต (2) เกษียณอายุ (3) ลาออกจากราชการ โดยต้องยื่นหนังสือลาออกไม่น้อยกว่า 30 วัน (4) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติราชการได้โดยสม่ำเสมอ (5) เมื่อมีการเลิกหรือยุบตำแหน่ง (6) เมื่อไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ (7) เมื่อประพฤติตนไม่เหมาะสมหรือบกพร่องในหน้าที่ (8) กระทำผิดวินัยร้ายแรง (9) ได้รับโทษจำคุก (10) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก	อินโดนีเซียกำหนดให้เกษียณอายุได้เมื่ออายุครบ 56 ปี และจะมีการปรับเพิ่ม 1 ปี ทุก 3 ปี จนถึงอายุ 65 ปี สอท. ณ กรุงจาการ์ตายึดเกณฑ์อายุเกษียณที่ 60 ปี เท่ากับของไทย
12. การจ่ายเงินทดแทนการออกจากงาน	หากมีการยกเลิกการจ้างงาน ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชย และ/หรือเงินรางวัล และค่าชดเชยอื่น ๆ ดังนี้ (1) เงินชดเชย คำนวณจากเงินเดือน 1 เดือน สำหรับการจ้างงานน้อยกว่า 1 ปี ตามลำดับขั้นไปจนถึง 9 เดือนสำหรับการจ้าง	ในประเทศที่ไม่มีกฎหมายประกันสังคม และไม่มีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดให้มีการจ่ายบำเหน็จ ในกรณีลูกจ้างชั่วคราวออกจากงาน สามารถเบิกจ่ายเงินทดแทนได้ในกรณีต่าง ๆ ดังนี้ (1) กรณีไม่มีความผิดหรือเกษียณอายุ ให้จ่ายเป็นเงิน	สอท. ณ กรุงจาการ์ตายึดกฎหมายแรงงานอินโดนีเซียเป็นหลักในการจ่ายเงินทดแทนการออกจากงาน ทั้งนี้ (1) สำหรับลูกจ้างท้องถิ่นที่เกษียณอายุ สอท. เคยได้รับอนุมัติ

ประเด็น	กฎหมายแรงงานอินโดนีเซีย	หลักเกณฑ์ฯ	หมายเหตุ
	<p>งานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป</p> <p>(2) เงินรางวัล คำนวณจาก 2 เท่าของเงินเดือน สำหรับอายุงานมากกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี ไปจนถึง 8 เท่าของเงินเดือน สำหรับอายุงานมากกว่า 21 ปี แต่น้อยกว่า 24 ปี และ 10 เท่าของเงินเดือนสำหรับอายุงานมากกว่า 24 ปี ขึ้นไป</p> <p>(3) ค่าชดเชยอื่น ๆ เช่น วันหยุดประจำปี ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง กลับภูมิลำเนา (หากมี) ทั้งนี้ เหตุที่นำไปสู่การออกจากงานก็จะมี การจ่ายเงินทดแทนการออกจากงานที่แตกต่างกันไป นอกจากนี้ ในกรณีเกษียณอายุ หากนายจ้างได้นำลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินชดเชยใด ๆ ยกเว้น หากเงินที่ได้รับ จากกองทุนดังกล่าวน้อยกว่าจำนวนเงินบำนาญที่กฎหมายระบุไว้ ได้แก่ 2 เท่าของเงินชดเชย เงินรางวัล และเงินชดเชยอื่น ๆ นายจ้างจะต้องจ่ายเงินส่วนที่ขาดไปให้ลูกจ้าง และหากนายจ้างไม่ได้นำลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นายจ้างจะต้องจ่ายเงินจำนวนนี้ทั้งหมดให้ลูกจ้าง</p>	<p>ทดแทนเท่ากับอัตราเงินเดือนสุดท้าย คุณจำนวนเดือนที่ทำงาน หารด้วย 12 ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน 10 เท่าของอัตราค่าจ้างเงินเดือนสุดท้าย</p> <p>(2) กรณีลาออก ในกรณีทำงานมาแล้ว 5 ปี แต่ไม่ถึง 6 ปี ให้จ่ายเงินทดแทน 5 เท่าของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย</p> <p>กรณีทำงานมา 6 ปีขึ้นไป ให้จ่ายเงินทดแทนเท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย คุณด้วยจำนวนเดือนที่ทำงาน หารด้วย 12 ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน 10 เท่าของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย</p>	<p>ในหลักการจากกรมบัญชีกลางในการจ่ายเงินทดแทนแล้ว แต่ในทางปฏิบัติ ยังต้องขออนุมัติทุกครั้งที่มีลูกจ้างท้องถิ่น</p> <p>เกษียณอายุ ซึ่งบางครั้งใช้เวลาพิจารณานาน ก่อให้เกิดความเดือดร้อน แก่ลูกจ้างท้องถิ่น</p> <p>(2) ลูกจ้างท้องถิ่นที่ลาออกเองจะไม่ได้รับเงินทดแทนดังกล่าว</p>
13. เงินชดเชยในกรณีลูกจ้างเสียชีวิต	ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินชดเชย 2 เท่าของจำนวนเงินชดเชยและเงินรางวัล 1 เท่า รวมถึงเงินชดเชยอื่น ๆ	จ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษ 3 เท่าของอัตราเงินเดือน	

ประเด็น	กฎหมายแรงงานอินโดนีเซีย	หลักเกณฑ์ฯ	หมายเหตุ
14. การจ่ายเงินรางวัลตามประเพณีท้องถิ่น	อินโดนีเซียมีประเพณีปฏิบัติให้นายจ้างจ่ายเงินรางวัลให้แก่ลูกจ้างในเทศกาลรอมฎอน/คริสต์มาสในอัตราเท่ากับเงินเดือน 1 เดือน	ให้ สอท. ทำเรื่องถึงกระทรวงการต่างประเทศ เพื่อขออนุมัติกระทรวงการคลัง	สอท. ได้รับอนุมัติในหลักการให้สามารถจ่ายเงินรางวัลตามประเพณีท้องถิ่นได้ แต่มีความลักลั่นในการบริหาร เนื่องจากลูกจ้างเหมาบริการไม่ได้รับเงินดังกล่าว
15. การเข้าเป็นสมาชิกระบบประกันสังคม	(1) นายจ้างต้องลงทะเบียนลูกจ้างทุกคนเข้าในระบบประกันสังคมแห่งชาติ (2) นายจ้างจะต้องหักเงินสมทบจากเงินเดือนของลูกจ้าง และจ่ายเงินสมทบของส่วนนายจ้างให้กับหน่วยงานที่ดูแลประกันสังคม	ประเทศใดมีกฎหมายประกันสังคม บังคับให้หน่วยงานในต่างประเทศในฐานะนายจ้าง ต้องจัดทำประกันสังคมให้กับลูกจ้าง ให้ทำได้ แต่เพื่อมิให้เป็นภาระการจ่ายเงินเข้าซ้อน กระทรวงการคลังจะไม่พิจารณาจ่ายเงินในลักษณะเดียวกันในการออกจากงานแก่ลูกจ้างทุกกรณี เว้นแต่มีกฎหมายท้องถิ่นบังคับโดยเคร่งครัดให้ส่วนราชการในฐานะนายจ้าง ต้องจ่ายเงินในลักษณะนี้อีกจำนวนหนึ่ง ก็ให้จ่ายได้เฉพาะกรณีที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิด	สอท. ณ กรุงจาการ์ตา ได้นำลูกจ้างท้องถิ่น เข้าระบบประกันสังคมแล้ว 4 ประเภท ได้แก่ ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน ประกันชีวิต ประกันการถูกเลิกจ้างงาน และประกันวัยชรา อย่างไรก็ตาม สอท. ยังมิได้นำลูกจ้างท้องถิ่น เข้าระบบประกันเกษียณ เนื่องจากความไม่ชัดเจนว่า หากเข้าระบบดังกล่าว จะทำให้ลูกจ้างท้องถิ่นไม่ได้รับเงินทดแทนการออกจากงานเมื่อเกษียณอายุหรือไม่

3.2 แนวปฏิบัติของสถานเอกอัครราชทูตประเทศอื่น ๆ ณ กรุงจาร์ตต้า

จากการหารืออย่างไม่เป็นทางการกับผู้แทน สอท. 10 แห่งในกรุงจาร์ตต้า ผู้เขียนพบว่า ปัญหาความแตกต่างระหว่างกฎหมายแรงงานอินโดนีเซียกับกฎระเบียบภายในของแต่ละประเทศเป็น ปัญหาที่หลายประเทศประสบร่วมกัน แต่มีแนวทางแก้ไขปัญหาแตกต่างกันไป สามารถสรุปได้ ดังนี้

1) ทุก สอท. มีการจ้างลูกจ้างท้องถิ่น โดยส่วนใหญ่เป็นคนอินโดนีเซีย มีบางแห่งที่จ้างคนชาติตนเองเป็นลูกจ้างท้องถิ่น เช่น เกาหลีใต้ เนเธอร์แลนด์ อย่างไรก็ตาม สอท. ทุกแห่งที่ผู้เขียนได้หารือ มีการจัดทำสัญญาจ้างงานอย่างเป็นทางการและเป็นลายลักษณ์อักษร และเห็นพ้องกันว่า การมีสัญญาจ้างงานจะเป็น การแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการลูกจ้างท้องถิ่นที่ดีที่สุด เพราะทุกฝ่ายจะได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจ เดียวกัน

2) สอท. ในประเทศอาเซียน เช่น ลาว กัมพูชา และฟิลิปปินส์ มีลูกจ้างท้องถิ่นจำนวนน้อย ส่วนมากปฏิบัติหน้าที่เป็นเลขานุการ เจ้าหน้าที่ธุรการ หรือพนักงานขับรถ ซึ่งทำให้การเจรจาจัดทำ สัญญาจ้างงานเป็นไปโดยง่าย เนื่องจากมีการหารือแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับลูกจ้างท้องถิ่นเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน

3) สอท. ประเทศตะวันตก เช่น สหภาพยุโรป เนเธอร์แลนด์ และประเทศในเอเชีย เช่น ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ออสเตรเลีย มีการจัดทำสัญญาจ้างงานตามกฎหมายแรงงานอินโดนีเซีย แต่เสริม สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างท้องถิ่นในสัญญาจ้างงานตามกฎระเบียบภายในประเทศตนเข้าไปด้วย เพื่อให้ ลูกจ้างท้องถิ่นได้รับประโยชน์สูงสุด

4) สอท. ทุกแห่งเน้นย้ำความสำคัญของการบริหารแรงงานสัมพันธ์พหุนิยม เน้นการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วน (สหรัฐฯ ออสเตรเลีย เกาหลีใต้ และญี่ปุ่น จัดตั้ง workers council เพื่อรับฟัง ข้อคิดเห็นของลูกจ้างท้องถิ่น) รวมถึงการทบทวน working regulations เป็นระยะ (โดยปกติทุก 3 ปี) เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างทันท่วงที

5) สอท. เกาหลีใต้ มีการจัดทำสัญญาจ้างงานแยกพิเศษสำหรับคนชาติตนตามกฎหมายระเบียบ ของเกาหลีใต้และสำหรับลูกจ้างท้องถิ่นคนอินโดนีเซียซึ่งเป็นไปตามกฎหมายแรงงานอินโดนีเซีย

6) จากการหารือที่ผ่านมา มีเพียงสหรัฐฯ และออสเตรเลียที่ไม่นำลูกจ้างท้องถิ่นเข้าสู่ระบบ ประกันสังคม เนื่องจากได้จัดสรรประกันสุขภาพและอื่น ๆ ที่ให้ผลตอบแทนดีกว่าให้กับลูกจ้างท้องถิ่นแล้ว

7) สอท. บางแห่งทดแทนการให้ผลประโยชน์แก่ลูกจ้างท้องถิ่นเป็นเงิน เช่น ฟิลิปปินส์ อนุญาตให้ลูกจ้างท้องถิ่นสะสมการทำงานล่วงเวลาไปแลกเปลี่ยนวันหยุดได้ หรือการจัดให้มี flexible working hours ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของ Mayo ว่า ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีความสำคัญต่อคนงานไม่แพ้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

8) ญี่ปุ่นเป็น สอท. เดียวที่มีสัญญาจ้างงานแบบกำหนดระยะเวลา โดยเป็น rolling contract และให้เหตุผลว่าเป็นการจ้างตามโครงการ ซึ่งอาจเปลี่ยนรูปแบบไปเรื่อย ๆ

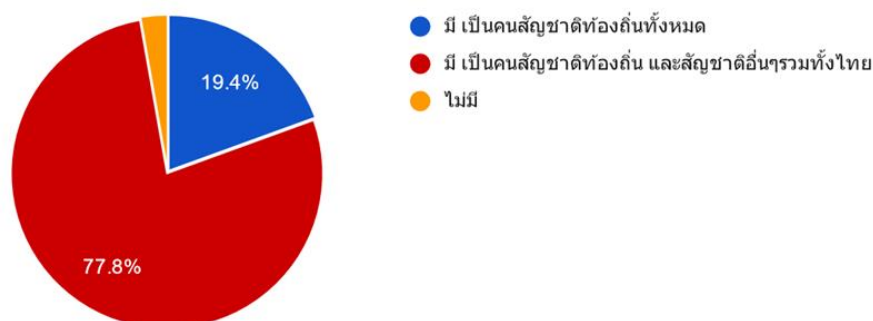
9) สอท. ส่วนใหญ่มีหน่วยงานเฉพาะของกระทรวงการต่างประเทศของตนที่ดูแลการจ้างลูกจ้างท้องถิ่นและมีการหารือกับบริษัทที่ปรึกษาด้านกฎหมายในการทบทวน working regulations ทุกครั้งเพื่อลดความเสี่ยงที่จะขัดแย้งกับกฎหมายแรงงานของอินโดนีเซีย

10) สอท. เกือบทุกแห่ง (ยกเว้นสหรัฐฯ ซึ่งในการหารืออย่างไม่เป็นทางการกับผู้เขียนไม่ได้ยืนยันอย่างชัดเจนว่าได้จ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้างท้องถิ่นที่เป็นฝ่ายชนะคดี แต่แสดงความคิดเห็นโดยรวมว่า การจ่ายเงินทดแทนในทุกกรณีย่อมดีกว่าจะปล่อยให้บุคคลมีความ) ไม่มีคดีความกับลูกจ้างท้องถิ่น และไม่มีปัญหาการ turnover สูงเหมือนของ สอท. ณ กรุงจาการ์ตา

3.3 แนวปฏิบัติของสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลใหญ่ไทยในประเทศอื่น ๆ

การที่ สอท. ณ กรุงจาการ์ตา ไม่มีสัญญาจ้างงานกับลูกจ้างท้องถิ่นอาจจะดูแปลกแยกเมื่อเปรียบเทียบกับ สอท. ของประเทศอื่น ๆ ในอินโดนีเซีย แต่จากการสอบถามผู้แทนจากสำนักงานบริหารบุคคล ผู้เขียนพบว่า การไม่มีสัญญาจ้างงานเป็นประเด็นที่ไม่แปลกสำหรับสำนักงานของไทย โดยข้อมูล ณ วันที่ 25 สิงหาคม 2565 ในจำนวนสำนักงานไทยทั่วโลก 98 แห่ง มีเพียง 5 แห่ง ที่มีสัญญาจ้างงานที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานกลางแล้ว ได้แก่ เยอรมนี อิสราเอล เวียดนาม นิวซีแลนด์ และฮังการี และอยู่ระหว่างการดำเนินการปรับแก้สัญญาจ้างงานอีก 6 แห่ง ได้แก่ เนเธอร์แลนด์ โมร็อกโก สวิตเซอร์แลนด์ รัสเซีย ออสเตรเลีย และตุรกี²¹

จากการทำแบบสำรวจ Head of Chancery ของ สอท./สกง. ไทย 36 แห่ง (ภาคผนวก ก.) ได้รับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับลูกจ้างท้องถิ่นว่า มีเพียงสำนักงานเดียวที่ไม่มีการจ้างลูกจ้างท้องถิ่น และส่วนใหญ่เป็นการจ้างคนไทยและคนท้องถิ่น



ภาพที่ 1 ผลการสำรวจการจ้างลูกจ้างท้องถิ่นของ สอท. / สกง. ไทย

ภาพที่ 2 ยืนยันข้อมูลของสำนักงานบริหารบุคคลว่า สำนักงานไทยส่วนใหญ่ไม่มีสัญญาจ้างงานที่ได้รับความเห็นชอบจากหน่วยงานกลาง อย่างไรก็ตาม สำนักงานกว่า 80% ตระหนักในความสำเร็จของการมีสัญญาจ้างงาน จึงได้พยายามจัดทำสัญญาจ้างงานขึ้นมาเอง

²¹ สัมภาษณ์ คุณอลิษา ขอบอิสระ ฝ่ายลูกจ้างในต่างประเทศ สำนักบริหารบุคคล เมื่อ 22 สิงหาคม 2565

2. ในการจ้างลูกจ้างท้องถิ่น สำนักงานของท่านมีสัญญาจ้างหรือไม่
36 responses

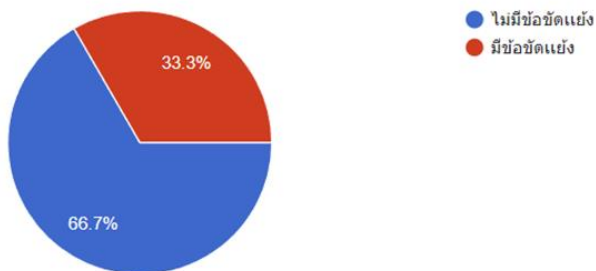


ภาพที่ 2 ผลการสำรวจการจัดทำสัญญาจ้างงานของ สอท. / สกญ. ไทย

ภาพที่ 3 ชี้ให้เห็นว่า ในการจัดทำสัญญาจ้างงาน สำนักงานส่วนใหญ่ไม่มีข้อขัดแย้งระหว่างกฎหมายแรงงานท้องถิ่นกับหลักเกณฑ์ฯ และหากมีข้อขัดแย้ง แนวทางแก้ปัญหาส่วนใหญ่จะอาศัยการทำความเข้าใจกับลูกจ้างท้องถิ่นให้เข้าใจข้อจำกัดของสำนักงาน

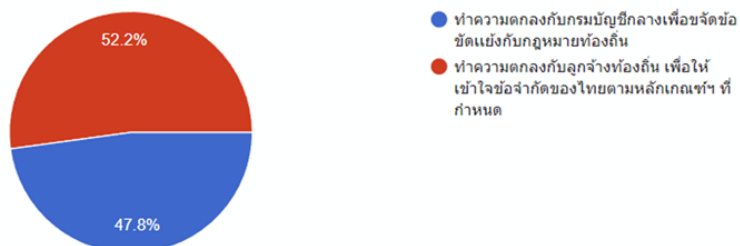
4. หากสำนักงานของท่านมีสัญญาจ้างงาน (ไม่ว่าจะได้รับความเห็นชอบจากกรมบัญชีกลางแล้วหรือไม่) สัญญาจ้างงานดังกล่าวมีข้อขัดแย้งกับกฎหมายแรงงานท้องถิ่น หรือหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ.ศ. 2560 หรือไม่

36 responses



5. จากข้อ 4 หากสัญญาจ้างงานมีข้อขัดแย้งกับกฎหมายท้องถิ่น หรือ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ.ศ. 2560 แนวทางแก้ปัญหาของสำนักงานของท่านคืออะไร

23 responses



ภาพที่ 3 ผลการสำรวจข้อขัดแย้งระหว่างกฎหมายแรงงานท้องถิ่นกับหลักเกณฑ์ฯ ในการจัดทำสัญญาจ้างงานของ สอท. / สกญ. ไทย

เมื่อทำการสำรวจเพิ่มเติม (ภาคผนวก ข.) พบว่า สำนักงาน 2 แห่งมีสัญญาจ้างงานที่ได้รับ ความเห็นชอบจากหน่วยงานกลางแล้ว แต่ยังมีข้อขัดแย้งกับกฎหมายแรงงานท้องถิ่น สำนักงาน 1 แห่ง ได้ยกร่างสัญญาจ้างงานแล้วและอยู่ระหว่างการพิจารณาของหน่วยงานกลาง แต่ในร่าง ดังกล่าว ยังปรากฏข้อขัดแย้งกับกฎหมายแรงงานท้องถิ่น/หลักเกณฑ์ฯ และสำนักงานอีก 2 แห่ง พบว่า แม้จะมีการทำสัญญาจ้างงานมาใช้เองในเขตอาณา ก็ยังมีข้อขัดแย้งกับกฎหมายแรงงาน ท้องถิ่น/หลักเกณฑ์ฯ ตามภาพที่ 4 (สีแดง เขียวเข้ม และเขียวอ่อน ตามลำดับ)

2. หากสำนักงานของท่านมีสัญญาจ้างงาน (ไม่ว่าจะได้รับความเห็นชอบจากกรมบัญชีกลางแล้ว หรือไม) สัญญาจ้างงานดังกล่าวมีข้อขัดแย้งกับกฎหมายแรงงานท้องถิ่น หรือหลักเกณฑ์และ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้าง ชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ.ศ. 2560 หรือไม่

20 responses



ภาพที่ 4 ผลการสำรวจเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อขัดแย้งระหว่างกฎหมายแรงงานท้องถิ่นกับหลักเกณฑ์ฯ ใน การจัดทำสัญญาจ้างงานของ สอท. / สกญ. ไทย

โดยข้อขัดแย้งที่พบมักเป็นประเด็นที่คล้ายกันในทุกสำนักงาน ประกอบด้วย (1) การจ่าย เงินทดแทนการออกจากงาน (2) จำนวนวันหยุดประจำปี (3) การเข้าเป็นสมาชิกประกันสังคม (4) ค่าล่วงเวลา (5) แนวปฏิบัติที่แตกต่างกันระหว่างลูกจ้างท้องถิ่นกับลูกจ้างเหมาบริการ เป็นต้น

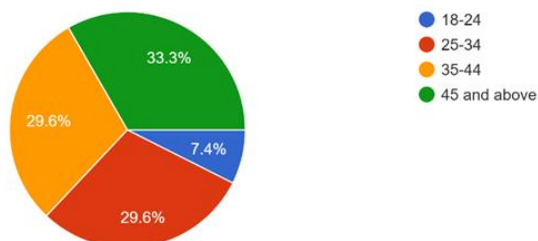
3.4 การนำทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์มาใช้ในการบริหารจัดการลูกจ้างท้องถิ่นของ สอท. ณ กรุงเทพมหานคร

จากการสำรวจข้อมูลลูกจ้างท้องถิ่นของ สอท. เองและสำนักงานอื่น ๆ ในอินโดนีเซีย จำนวน 27 คน (ภาคผนวก ค.) ตามภาพที่ 5 สรุปได้ว่า ลูกจ้างท้องถิ่นส่วนใหญ่ (70%) เป็นคนหนุ่มสาว ลูกจ้างท้องถิ่นเกินกว่าครึ่งหนึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นต้นไป 33% ของลูกจ้างท้องถิ่น ทำงานที่ สอท. หรือสำนักงานอื่น ๆ ในอินโดนีเซียเป็นเวลาเกิน 16 ปี (จึงน่าจะเข้าใจด้วยเกษียณ) ในขณะที่อีก 37% อยู่ในช่วงแรกของการเริ่มทำงานที่ สอท. และสำนักงานอื่น ๆ ในอินโดนีเซีย แต่

จำนวนลูกจ้างที่มีประสบการณ์ (ทำงานมานานกว่า 5 ปีแต่ไม่เกิน 15 ปี) เป็นเพียงหนึ่งในสามของลูกจ้างท้องถิ่นทั้งหมดเท่านั้น

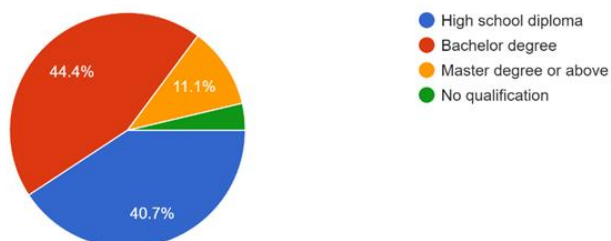
1. What is your age range?

27 responses



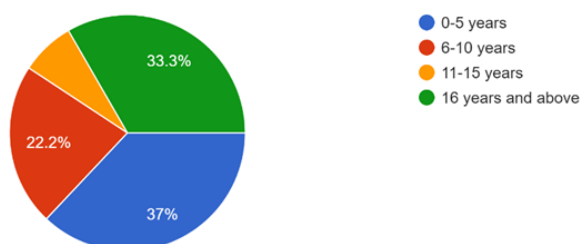
2. What is your highest educational qualification?

27 responses



3. How long have you been working at your current office?

27 responses

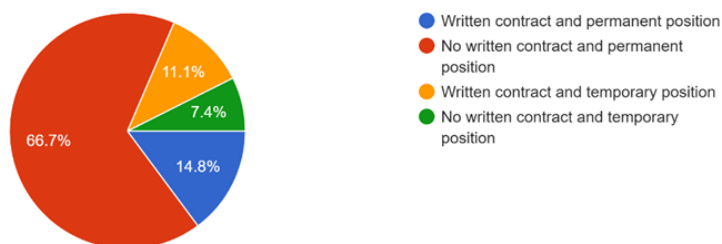


ภาพที่ 5 Profile ของลูกจ้างท้องถิ่นของ สอท. ณ กรุงเทพมหานคร และสำนักงานอื่น ๆ ในอินโดนีเซีย

นอกจากนี้ ผลการสำรวจฯ ยังปรากฏว่า ลูกจ้างท้องถิ่นส่วนใหญ่ไม่มีสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรตามภาพที่ 6

4. Do you have a written work contract? Is it a permanent or temporary position?

27 responses

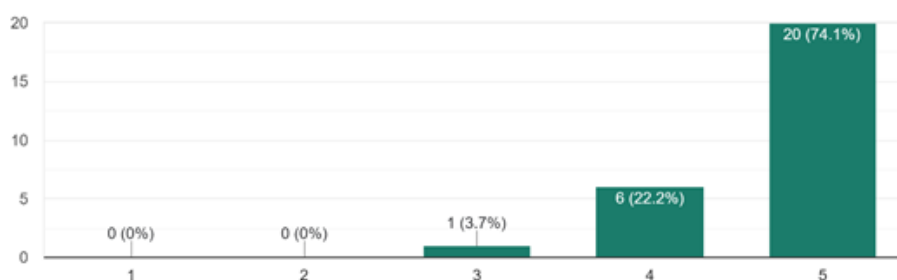


ภาพที่ 6 สถานะการมีสัญญาจ้างงานของลูกจ้างท้องถิ่นของ สอท. ณ กรุงเทพมหานคร และสำนักงานอื่น ๆ ในอินโดนีเซีย

อย่างไรก็ดี ผู้เขียนพบว่า แม้ว่าปัจจุบัน สอท. และสำนักงานอื่น ๆ ในอินโดนีเซียจะไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอินโดนีเซียได้ทั้งหมด แต่ลูกจ้างท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังเลือกที่จะทำงานกับ สอท. และสำนักงานอื่น ๆ ในอินโดนีเซียต่อไป ดังปรากฏตามภาพที่ 7 และ 8

5. On a scale of 1-5, how would you rate the experience of working at your current office?

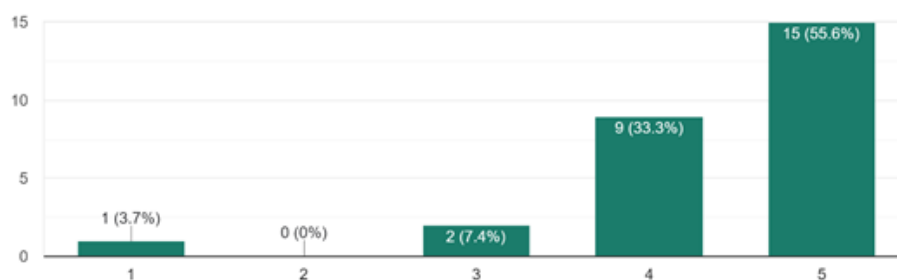
27 responses



ภาพที่ 7 คุณมีความสุขกับการทำงานในสำนักงานมากน้อยเพียงใด (5 = มากที่สุด 1 = น้อยที่สุด)

6. On a scale of 1-5, would you recommend working in your current office to your friends and family?

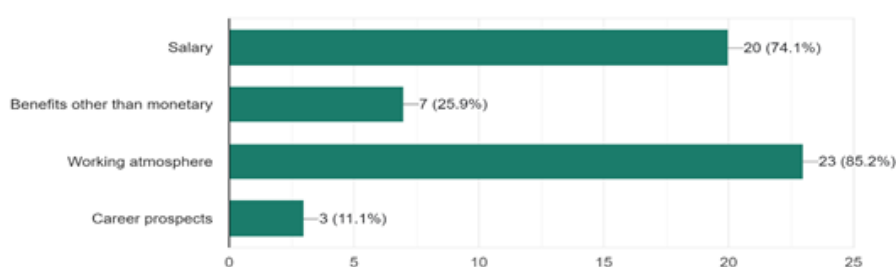
27 responses



ภาพที่ 8 คุณจะแนะนำให้ครอบครัวหรือเพื่อนของคุณมาสมัครงานที่เดียวกับคุณหรือไม่ (5 = มากที่สุด 1 = น้อยที่สุด)

ภาพที่ 9 สะท้อนอย่างชัดเจนถึงแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ซึ่งมีหลายปัจจัยตาม ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Marlow โดยข้อเสนอเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เริ่มจากการจัดหาเครื่องแบบให้กับลูกจ้างท้องถิ่นโดยไม่มีค่าใช้จ่าย²² เพิ่มวันลาพักผ่อนเป็น 12 วันต่อปี การมีประกันสุขภาพ ความเท่าเทียมระหว่างลูกจ้างท้องถิ่นกับลูกจ้างเหมาบริการ ไปจนถึงการมี สัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า แนวทางบริหารจัดการลูกจ้างท้องถิ่นควรใช้ รูปแบบพหุภาคีเป็นหลัก

7. What factors are the most important to you in your current role (choose all that apply)
27 responses



ภาพที่ 9 ปัจจัยใดที่สำคัญที่สุดสำหรับการทำงานที่นี้ของคุณ

อนึ่ง ผู้เขียนเห็นว่า การที่สำนักงานต่าง ๆ มีจำนวนลูกจ้างที่มีประสบการณ์ (ทำงานมากกว่า 5 ปี) เป็นสัดส่วนน้อย แสดงให้เห็นว่ามี turnover สูง และถือเป็นอีกสัญญาณเตือนว่า แม้ว่าฐานเงินเดือนลูกจ้างท้องถิ่นของ สอท. ในปัจจุบันจะเป็นที่น่าพอใจและดึงดูดให้คนมาสมัครงาน โดยเฉพาะนักศึกษาที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา แต่เงินเดือนก็ไม่ใช่ว่าค่าตอบแทนที่จะรักษาลูกจ้างท้องถิ่นไว้ได้ตลอด เมื่อได้ทำงานไประยะหนึ่ง ลูกจ้างท้องถิ่นที่มีประสบการณ์และมีคุณภาพมักจะลาออกหรือถูกซื้อตัวไปทำงานที่อื่นที่ให้สิทธิประโยชน์ตามหรือมากกว่ากฎหมายแรงงานของอินโดนีเซีย ในขณะที่ลูกจ้างท้องถิ่นที่เหลืออยู่แม้ว่าจะมีอายุงานนาน ก็มักมีประสิทธิภาพเพียงปานกลาง และหวังที่จะทำงานจนถึงวัยเกษียณเพื่อให้ได้รับเงินทดแทนการออกจากงานเมื่อเกษียณอายุเท่านั้น อันจะนำไปสู่ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่ลดน้อยลงไปเรื่อย ๆ ในอนาคต

²² ค่าเครื่องแบบจัดเป็นรายจ่ายในหมวดค่าวัสดุ ให้อยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าส่วนราชการในต่างประเทศตามหลักเกณฑ์จากหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0514/54456 ลว. 31 ต.ค. 2531 (ภาคผนวก จ.) มีเพียงพนักงานต้อนรับ พนักงานขับรถ นักการภารโรง และยามเท่านั้นที่จะสามารถเบิกจ่ายได้

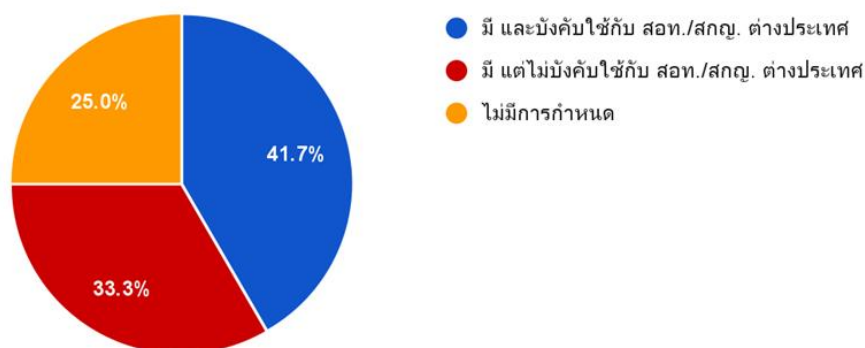
3.5 การขัดกันของกฎหมายและความคุ้มกันทางการทูต

ตามที่ได้นำเสนอข้อแตกต่างระหว่างกฎหมายแรงงานอินโดนีเซียกับหลักเกณฑ์ฯ ที่ สอท. กรุงจาการ์ตา นำมาใช้ในการบริหารจัดการลูกจ้างท้องถิ่น นั้น นำมาสู่ประเด็นว่า สอท. จะได้รับความคุ้มกันทางการทูตหรือไม่ หากมีการฟ้องร้องระหว่างลูกจ้างท้องถิ่นกับ สอท.

จากการสอบถามผู้แทนกองเอกสิทธิ์และความคุ้มกันทางการทูต กระทรวงการต่างประเทศ ได้รับการชี้แจงว่า ปัจจุบัน ยังไม่เคยได้รับทราบว่า มีการฟ้องร้องระหว่างลูกจ้างคนไทยกับ สอท. อินโดนีเซียประจำประเทศไทย โดยส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะ สอท. อินโดนีเซียประจำประเทศไทย จ้างลูกจ้างท้องถิ่นเป็นคนอินโดนีเซียและค่าตอบแทนลูกจ้างท้องถิ่นเป็นที่น่าพอใจ อย่างไรก็ตาม ฝายไทยพยายามที่จะให้ สอท. ต่างประเทศในไทยจดทะเบียนเลขผู้เสียภาษีอากร เนื่องจากลูกจ้างท้องถิ่นของ สอท. ต่างประเทศในไทยส่วนใหญ่ไม่ได้ยื่นชำระภาษีรายได้

ในขณะเดียวกัน กระทรวงการต่างประเทศอินโดนีเซียกลับมีหนังสือเวียนให้กับคณะทูตเป็นระยะ เพื่อโน้มน้าวให้คณะทูตนำลูกจ้างท้องถิ่นทุกคนเข้าเป็นสมาชิกระบบประกันสังคม อย่างไรก็ตาม เมื่อได้รับการสอบถาม (จากมาเลเซีย) ว่า การเข้าเป็นสมาชิกดังกล่าวเป็นภาคบังคับ (compulsory) หรือไม่ กระทรวงการต่างประเทศอินโดนีเซียกลับหลีกเลี่ยงไปใช้คำว่าเป็นข้อเสนอแนะ (recommendation) เท่านั้น และประเด็นเรื่องประกันสังคมเป็นประเด็นเดียวที่กระทรวงการต่างประเทศอินโดนีเซียหยิบยกกับคณะทูตเกี่ยวกับลูกจ้างท้องถิ่น

อย่างไรก็ดี ผลการสำรวจข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ Head of Chancery จำนวน 36 คน ตามภาพที่ 10 พบว่า แม้ว่าประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายบังคับให้มีสัญญาจ้างงาน และครึ่งหนึ่งของประเทศเหล่านั้นบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวกับคณะทูตต่างประเทศ จึงน่าจะพออนุมานได้ว่า ความคุ้มกันทางการทูตไม่สามารถนำมาใช้ในกรณีข้อพิพาทเกี่ยวกับการจ้างงานได้



ภาพที่ 10 ผลการสำรวจกฎหมายแรงงานในประเทศอื่น ๆ ที่มีสำนักงานในต่างประเทศของไทย

นอกจากนี้ การจัดทำสัญญาจ้างงานลูกจ้างท้องถิ่นในต่างประเทศของ สอท. ต่าง ๆ “เป็นสัญญาซึ่งมีองค์ประกอบต่างประเทศ ซึ่งหากเป็นคดีความในศาลแล้ว จำเป็นต้องนำกฎหมาย

ว่าด้วยการขัดกันของกฎหมาย (ตาม พรบ. กฎหมายว่าด้วยการขัดกันแห่งกฎหมาย พ.ศ. 2481) เข้ามาพิจารณาประกอบ”²³ และโดยที่มาตรา 13 ได้กำหนดว่า “ปัญหาว่าจะใช้กฎหมายใดบังคับสำหรับสิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญของสัญญา หรือผลแห่งสัญญาให้วินิจฉัยตามเจตนาของคู่กรณี ในกรณีที่ ไม่อาจทราบเจตนาของคู่กรณี ไม่ว่าโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายได้ ถ้าคู่สัญญามีสัญชาติเดียวกัน ให้ใช้กฎหมายสัญชาติอันร่วมกันของคู่สัญญา แต่หากไม่มีสัญชาติร่วมกันก็ให้ใช้กฎหมายแห่งถิ่นที่สัญญา ทำขึ้น” ดังนั้น จึงพอจะอนุมานได้ว่า หากมีการฟ้องร้องว่า สอท. ณ กรุงจาการ์ตา ไม่ได้ปฏิบัติตามที่ กฎหมายแรงงานอินโดนีเซียกำหนด สอท. ณ กรุงจาการ์ตา ก็ไม่สามารถจะใช้ข้ออ้างได้ว่า ได้ปฏิบัติตามกฎหมายของไทย เนื่องจากกฎหมายไทยอยู่ในสถานะที่ต่ำกว่ากฎหมายท้องถิ่นนั่นเอง

3.6 แนวคำพิพากษาในคดีพิพาทระหว่างลูกจ้างกับ สอท. ของประเทศอื่นๆ ในอินโดนีเซีย

เมื่อพิจารณาคำพิพากษาของศาลฎีกาอินโดนีเซียในคดี (1) สอท. บราซิล ณ กรุงจาการ์ตา vs Mr. Luis Pereira (local staff)²⁴ (2) สถานกงสุลสหรัฐ ณ เมืองเมดาน / สอท. สหรัฐฯ ณ กรุงจาการ์ตา vs Mr. Indra Taufiq Djafar (local staff)²⁵ และ (3) สอท. ซูรินาม ณ กรุงจาการ์ตา vs Ms. Maria Itania Setiawan และ Ms. Anggraeni Ekasari (local staffs)²⁶ แล้ว จะเห็นได้ว่า ทุกคดีเป็นการ เรียกร้องเงินทดแทนการออกจากงาน และศาลฎีกาของอินโดนีเซียได้ตัดสินให้ฝ่ายลูกจ้างท้องถิ่นเป็น ฝ่ายชนะคดีในทุกกรณี โดยศาลยึดตามกฎหมายลำดับที่ 13 ปี ค.ศ. 2003 เป็นเกณฑ์ในการตัดสิน ทั้งนี้ ในคำพิพากษา ศาลได้สั่งให้มีการยึดสังหาริมทรัพย์ของจำเลยจนกว่าจำเลยจะจ่ายเงินทดแทน การออกจากงานดังกล่าว รวมถึงได้สั่งให้ สถานกงสุลสหรัฐฯ และ สอท. ซูรินาม จ่ายค่าปรับรายวัน เป็นจำนวนเงิน 1,000,000 รูเปียห์ และ 5,000,000 รูเปียห์ ตามลำดับด้วย

²³ บัณฑิตา พิษุการ วีรบุตร, ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารจัดการลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ : กรณีศึกษา สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมอสโก, หลักสูตรนักรับบริการการทูต รุ่นที่ 13 (สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์ วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ, 2564), หน้า 22.

²⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาหมายเลขที่ 376 K/PDT.SUS-PHI/2013, [Online], Available from: <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/161db6eda46b4c03df0927092627c016.html> [2022, August 26].

²⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาหมายเลขที่ 673 K/Pdt.Sus/2012, [Online], Available from: <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/d7f54b4166de7e5718d20350d5c6c494.html> [2022, August 26].

²⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาหมายเลขที่ 696 K/Pdt.Sus-PHI/2016, [Online], Available from: <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/af8b83753f741fb5e4d47c98aeedd9f.html> [2022, August 26].

บทที่ 4

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

4.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษานี้ได้ศึกษาวิเคราะห์กฎหมาย Omnibus Law on Job Creation ของอินโดนีเซียและเปรียบเทียบกับระเบียบของไทยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานลูกจ้างท้องถิ่นในอินโดนีเซีย โดยมีคำถามการศึกษาว่า “อะไรคืออุปสรรคในการจัดทำสัญญาจ้างงานของ สอท. ณ กรุงเทพมหานคร และแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้สัญญาจ้างงานดังกล่าวสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของอินโดนีเซีย” เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ สอท. จะถูกฟ้องร้องในอนาคต สามารถสรุปปัญหาสำคัญ 3 ประเด็น ดังนี้

1) อุปสรรคในการจัดทำสัญญาจ้างงานเกิดจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างกฎหมายแรงงานภายใต้กฎหมาย Omnibus Law on Job Creation ของอินโดนีเซียกับระเบียบของไทยที่อ้างอิงตามหลักเกณฑ์ฯ เช่น การมีสัญญาจ้างงาน (อินโดนีเซียบังคับให้มีสัญญาจ้างงาน แต่ไทยไม่บังคับ) การลาต่าง ๆ (เช่น การกำหนดวันลาพักผ่อนหรือวันลาป่วยของไทยกับอินโดนีเซียไม่เท่ากัน) การเข้าเป็นสมาชิกประกันสังคม (หลักเกณฑ์ฯ มีข้อกำหนดว่า หากลูกจ้างท้องถิ่นเข้าเป็นสมาชิกประกันสังคมตามกฎหมายประกันสังคมของอินโดนีเซีย กระทรวงการคลังจะไม่พิจารณาจ่ายเงินในลักษณะเดียวกันในการออกจากงานแก่ลูกจ้างทุกกรณี ซึ่งเป็นสาเหตุให้ลูกจ้างท้องถิ่นไม่ยอมเข้าเป็นสมาชิกประกันสังคมดังกล่าว) จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องปรับปรุงทบทวนหลักเกณฑ์ฯ เพื่อให้สามารถยืดหยุ่นพอที่จะปรับเข้ากับกฎหมายแรงงานของประเทศอื่น ๆ ที่มีสำนักงานของไทยไปตั้งอยู่ได้ เนื่องจากหากเกิดการฟ้องร้องขึ้น ศาลของอินโดนีเซียจะยึดตามกฎหมายแรงงานของอินโดนีเซียเป็นหลัก

2) นอกจากนี้ ความล่าช้าในการพิจารณาสัญญาจ้างงานของประเทศที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษ เป็นภาษาราชการส่วนหนึ่งเกิดจากความไม่ชัดเจนจากการแปลภาษาท้องถิ่นเป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งอาจส่งผลให้ถ้อยคำบางถ้อยคำมีความคลุมเครือ (เช่น คำว่า Jaminan Pensiun แปลเป็นภาษาอังกฤษว่า pension security programme กับคำว่า Program Pensiun แปลเป็นภาษาอังกฤษว่า pension programme ซึ่งอย่างแรกหมายถึง เบี้ยยังชีพ และอย่างหลังหมายถึง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือการไม่มีคำจำกัดความที่ชัดเจน เช่น ‘บุคคลในครอบครัว’ ตามกฎหมายแรงงานอินโดนีเซีย สามารถ

ตีความได้ทั้งแบบกว้างและแบบแคบ) ดังนั้น จึงต้องอาศัยการหารือกับผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดเพื่อจัดทำสัญญาจ้างงานที่เป็นที่ยอมรับได้ของทุกฝ่ายตามหลักการบริหารแรงงานสัมพันธ์แบบพหุภาคีนิยม

3) การมีสัญญาจ้างงานจะช่วยให้การบริหารลูกจ้างท้องถิ่นของ สอท. ณ กรุงจาการ์ตา เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างเหมาบริการจะไม่ได้รับประโยชน์จากการนี้

4.2 ข้อเสนอแนะ

4.2.1 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1) การปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ

จากผลการสำรวจข้าราชการที่ดำรงตำแหน่ง Head of Chancery ของ สอท. และ สกญ. ของไทยในประเทศต่าง ๆ จำนวน 36 แห่ง พบว่า ประเด็นข้อขัดแย้งระหว่างหลักเกณฑ์ฯ และกฎหมายแรงงานของรัฐผู้รับเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน และแม้จะมีการทำความเข้าใจกับหน่วยงานกลางในบางประเด็นเป็นระยะ แต่ก็ยังเป็นเพียงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งใช้เวลานาน ดังจะเห็นได้จากการที่สำนักงานไทยทั่วโลก 98 แห่ง มีเพียง 5 แห่ง ที่มีสัญญาจ้างงานที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานกลางแล้ว การปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ ของไทยให้มีความยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถใช้กฎหมายแรงงานของท้องถิ่นเป็นหลัก และให้มีการทบทวนเป็นระยะ เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามบริบทที่เปลี่ยนไปของการต่างประเทศ ย่อมจะส่งผลให้การบริหารงานใน สอท. และ สกญ. ต่าง ๆ มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2) การจัดตั้งหน่วยงานกลางของกระทรวงการต่างประเทศที่รับผิดชอบงานด้านลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศเป็นการเฉพาะ

จากการหารือกับ สอท. ของประเทศอื่น ๆ ประจำกรุงจาการ์ตา ผู้เขียนเห็นว่า การมีหน่วยงานกลางของกระทรวงการต่างประเทศที่รับผิดชอบงานด้านลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศเป็นการเฉพาะ จะเป็นการแก้ไขปัญหาลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศอย่างยั่งยืนที่สุด เนื่องจากปัญหาลูกจ้างชั่วคราวที่เกิดขึ้นในแต่ละประเทศมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ในขณะที่เจ้าหน้าที่บริหารใน สอท. ปรับเปลี่ยนบ่อย เช่น การจัดทำสัญญาจ้างงาน การเข้าสู่ระบบประกันสังคม การให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สอดคล้องกับหลักปฏิบัติท้องถิ่น การมีหน่วยงานกลางจะช่วยรวบรวมองค์ความรู้ไว้ในที่เดียวกัน ย่อมเป็นประโยชน์ในการให้คำปรึกษากับ สอท. และ สกญ. และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการหารือกับหน่วยงานกลางของไทย

4.2.2 ข้อเสนอแนะในการดำเนินการ

1) การจัดทำพิมพ์เขียว (template) ของสัญญาจ้างงานสำหรับลูกจ้างท้องถิ่น

การไม่มีสัญญาจ้างงานส่งผลให้ไม่มีการกำหนดลักษณะงาน (job description) เป็นที่อ้างอิง จึงอาจทำให้การบริหารสำนักงานในต่างประเทศไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจาก

ระบบที่มีอยู่ในปัจจุบันเปิดให้มีโอกาสที่จะละเมิดสิทธิของลูกจ้างท้องถิ่น ในขณะที่ลูกจ้างท้องถิ่นก็พยายามจำกัดการทำหน้าที่ของตนเอง สำนักบริหารบุคคล กระทรวงการต่างประเทศ จึงอาจพิจารณากร่างพิมพ์เขียวของสัญญาจ้างงานให้กับ สอท. และ สกญ. ต่าง ๆ เป็นตัวอย่างในการอ้างอิง โดยอาจพิจารณาออกแบบและควบคุมรูปแบบมาตรฐานกลางของสัญญาจ้างงานและปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมเนื้อหาตามที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนด โดยในกระบวนการร่างดังกล่าวควรมีการหารืออย่างใกล้ชิดกับกรมสนธิสัญญาและกฎหมาย รวมถึงเปิดรับข้อเสนอแนะจาก สอท./สกญ. ต่าง ๆ ทั้งนี้ ไม่ควรให้แต่ละสำนักงานดำเนินการเอง เพราะก่อให้เกิดความลักลั่นและขาดเอกภาพ

2) การจัดสรรงบประมาณประจำปีสำหรับการจัดจ้างที่ปรึกษาด้านกฎหมาย

สำนักบริหารการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ ควรพิจารณาร่วมกับกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการว่าจ้างที่ปรึกษาทางกฎหมายที่เชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงานในช่วงจัดทำสัญญาจ้างงานเพื่อให้ถูกต้องสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของประเทศผู้รับ และเตรียมรับสถานการณ์การฟ้องร้องจากลูกจ้างท้องถิ่นที่ไม่ประสงค์จะเข้าสู่สัญญาจ้างงาน

3) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายปีของลูกจ้างท้องถิ่น

สำนักบริหารบุคคล กระทรวงการต่างประเทศ ควรจัดทำ template แบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายปีของลูกจ้างท้องถิ่นให้ทุกสำนักงานในต่างประเทศสามารถนำไปปรับใช้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันและเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของลูกจ้างท้องถิ่น โดยคำนึงถึงความต้องการด้านภาษาด้วย และนำไปเชื่อมโยงกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี รวมถึงต้องมีบทลงโทษสำหรับผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน ซึ่งจะเป็นการคัดกรองลูกจ้างท้องถิ่นที่ไม่ได้พัฒนาตนเองออกไปได้

4) การปรับปรุงอัตราค่าจ้างและค่าจ้างของลูกจ้างท้องถิ่น

ด้วยบริบทของการต่างประเทศที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลาส่งผลให้ลักษณะงานของ สอท. และ สกญ. ต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนไปด้วย แต่อัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติมาแต่เดิมมักไม่ได้รับการทบทวนปรับปรุงให้เข้ากับสถานะปัจจุบัน นอกจากนี้ หน่วยงานกลางมักใช้เวลาพิจารณาปรับปรุงค่าจ้างสำหรับสำนักงานในแต่ละประเทศอย่างยาวนาน ทำให้บางสำนักงานใช้วิธีเลื่อนตำแหน่งลูกจ้างที่มีอยู่เดิม ไปอยู่ในตำแหน่งที่มีฐานเงินเดือนสูงกว่า เช่น ผู้ช่วยดำเนินการฯ หรือล่าม เพื่อตอบสนองความดีความชอบโดยไม่ได้คำนึงถึงศักยภาพในการปฏิบัติงาน สำนักบริหารบุคคล กระทรวงการต่างประเทศ จึงควรมีการทบทวนอัตราค่าจ้างและค่าจ้างของลูกจ้างท้องถิ่นกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนอยู่เป็นระยะ

นอกจากนี้ ยังควรพิจารณาหามาตรการช่วยเหลือลูกจ้างท้องถิ่นที่เงินเดือนเต็มขั้น เช่น ขยายเขตแดนเงินค่าจ้าง หรือขอยกเงินเดือนให้ถี่มาก เพื่อเป็นการชะลอไม่ให้เงินเดือนเต็มขั้นเร็วเกินไป ซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้างตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น

5) การจัดจ้างคนภายนอกมาทดแทนลูกจ้างเหมาบริการในต่างประเทศ

การจ้างลูกจ้างเหมาบริการเป็นประเด็นที่ขัดกับข้อกำหนดแรงงานของอินโดนีเซียและของหลาย ๆ ประเทศ เนื่องจากลูกจ้างเหมาบริการแทบจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ใด ๆ เช่น การมีสิทธิลาพักผ่อน การได้รับค่าจ้างล่วงเวลา การเข้าเป็นสมาชิกระบบประกันสังคม ดังนั้น สำนักบริหารบุคคล กระทรวงการต่างประเทศ จึงควรพิจารณาการจัดจ้างจากบริษัทภายนอก เพื่อตัดนิติสัมพันธ์ระหว่าง สอท./สทญ. กับลูกจ้างเหมาบริการ และเพื่อแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำระหว่างลูกจ้างท้องถิ่นกับลูกจ้างเหมาบริการในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม การจ้างคนภายนอกย่อมต้องมีค่าใช้จ่ายมากกว่าการจ้างเหมาบริการเอง จึงอาจต้องหารือเรื่องค่าจ้างที่เหมาะสมกับกรมบัญชีกลาง และสำนักงบประมาณต่อไป

บรรณานุกรม

หนังสือ

- จุมพต สายสุนทร. กฎหมายระหว่างประเทศ เล่ม 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556.
- ลาวรรณ รพีพิศาล. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถการ, 2550.
- สกล บุญสิน. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2560.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2546.
- Budd, John W. and Bhave, Devasheesh P. The Employment Relationship: Key Elements, Alternative Frames of Reference and Implications for HRM. Sage Handbook of Human Resource Management. 2nd Edition. Los Angeles: Sage Publications Ltd., 2019
- Mayo, Elton. The Human Problems of an Industrial Civilization. New York: Macmillan Co., 1933.
- Mondy, R.W., & Mondy, J.B. Human Resource Management. 13th Edition. Boston: Prentice Hall, 2013.
- Taylor, Frederick W. The Principles of Scientific Management. Norwood, MASS: The Plimpton Press, 1911.

บทความในวารสาร

- ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิดทฤษฎีและบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 7(3), (กันยายน-ธันวาคม 2557), 845-862.
- Gericke, S.B. The Interplay between International Law and Labour Law in South Africa: Piercing the Diplomatic Immunity Veil. Potchefstroom Electronic Law Journal, 17(6), (2014), 2601-2634.
- Maslow, A. H. A theory of human motivation. Psychological Review, 50 (1943), 370-396.

Webb, Philippa. The Immunity of States, Diplomats and International Organizations in Employment Disputes: The New Human Rights Dilemma?. The European Journal of International Law, 27(3), (2016), 745-767.

วิทยานิพนธ์

โกศล สติธรรมจิต. ปัญหาและความท้าทายในการจ้างลูกจ้างเหมาบริการในสำนักงานในต่างประเทศของกระทรวงการต่างประเทศและข้อเสนอแนะ : กรณีศึกษาสถานกงสุลใหญ่ ณ นครลอสแอนเจลิส. รายงานการศึกษาส่วนบุคคล หลักสูตรนักบริการการทูต รุ่นที่ 10, กระทรวงการต่างประเทศ, 2561.

ต่อ ศรีลัมพ์. ปัญหาและอุปสรรคในการปรับปรุงเงื่อนไขการจ้างลูกจ้างชั่วคราว : กรณีศึกษาสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงบูดาเปสต์. รายงานการศึกษาส่วนบุคคล หลักสูตรนักบริการการทูต รุ่นที่ 9, กระทรวงการต่างประเทศ, 2560.

บัณฑิตา พิษญากร วีรบุตร. ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารจัดการลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ : กรณีศึกษาสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมอสโก. รายงานการศึกษาส่วนบุคคล หลักสูตรนักบริการการทูต รุ่นที่ 13, กระทรวงการต่างประเทศ, 2564.

ปิยาพร ห่องแสง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2555.

พชนี กิจถาวร. ปัญหาการจ้างงานลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ กรณีสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงบราซิล. รายงานการศึกษาส่วนบุคคล หลักสูตรนักบริการการทูต รุ่นที่ 2, กระทรวงการต่างประเทศ, 2553.

ยศธนา ชูศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และการตระหนักถึงผล ในอนาคตของบุคคล กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานบริษัทประกันภัย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2558.

บทความในหนังสือพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

Agusman, Damos and Pribadhie, Yanuar. Diplomats don't always enjoy immunity. The Jakarta Post, (6 February 2014).

Ricky Mohammad Nugraha. Jokowi Passes Law Overseeing the Omnibus Method.
Tempo.com. [Online]. 20 June 2022. Available from: <https://bit.ly/3BDqO0Zod>
[2022, August 25].

กฎ ระเบียบ และเอกสารอื่น ๆ ของราชการ

กระทรวงการคลัง. หนังสือ ที่ กค 0514/54456, 31 ต.ค. 2531

กระทรวงการคลัง. หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ
งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ.
2560.

คำพิพากษาศาลฎีกาหมายเลขที่ 376 K/PDT.SUS-PHI/2013. [Online]. Available from:
<https://bit.ly/3R8eJ9Q> [2022, August 26].

คำพิพากษาศาลฎีกาหมายเลขที่ 673 K/Pdt.Sus/2012. [Online]. Available from:
<https://bit.ly/3R7lhEn> [2022, August 26].

คำพิพากษาศาลฎีกาหมายเลขที่ 696 K/Pdt.Sus-PHI/2016. [Online]. Available from:
<https://bit.ly/3dCBipd> [2022, August 26].

อนุสัญญากรุงเวียนนาว่าด้วยความสัมพันธ์ทางทูต ค.ศ. 1961.

Act of the Republic of Indonesia No. 13 Year 2003 Concerning Manpower.

Act of the Republic of Indonesia No. 11 Year 2020 Concerning Job Creation (Omnibus
Law on Job Creation).

Law of the Republic of Indonesia No. 40 Year 2004 Concerning The National Social
Security System.

Law of the Republic of Indonesia No. 24 Year 2011 Concerning Social Security
Agency.

Regulation of the Government of the Republic of Indonesia No. 45 Year 2015 on
Pension Security Program Implementation.

Regulation of the Government of the Republic of Indonesia No. 35 Year 2021
Concerning Employment Agreement for A Specified Period of Time,
Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment.

เอกสารอื่น ๆ

Gogna, M., Hlobil, S., and Podsiedlik, M. Diplomatic and State Immunity in Respect of Claims of Embassy Employees and Domestic Workers: Mapping the Problems and Devising Solutions. Report of the Amsterdam Law Clinic. [Online]. Undated. Available from: <https://bit.ly/3R7Uuc3> [2022, August 18].

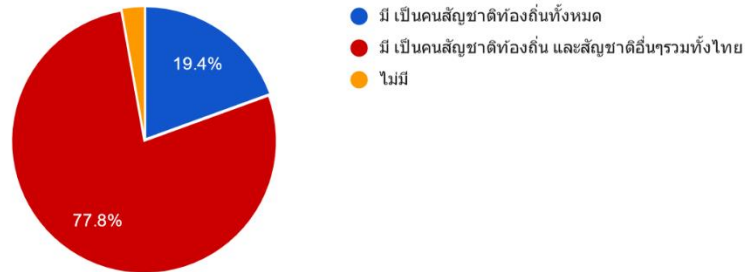
ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

ผลการสำรวจ Head of Chancery ของ สอท./สกฎ. ไทย 36 แห่ง

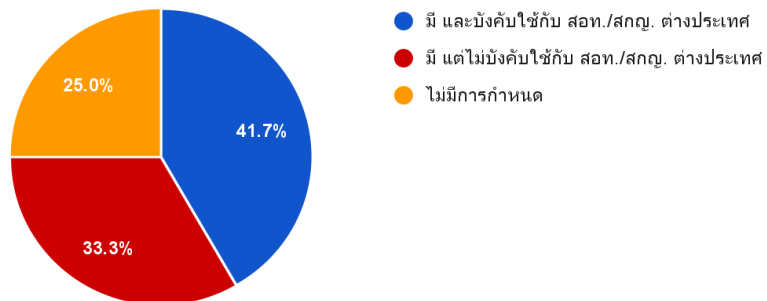
1. สำนักงานของท่านมีลูกจ้างท้องถิ่นหรือไม่

36 responses



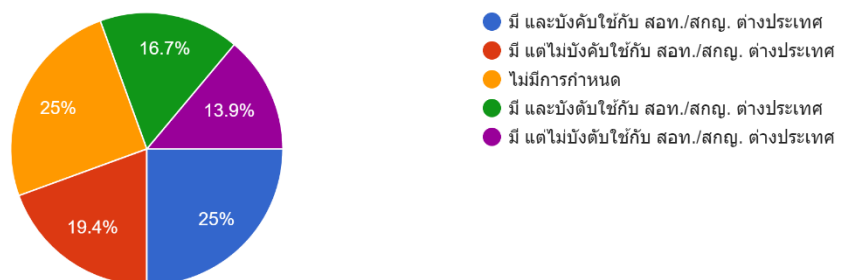
2. ในการจ้างลูกจ้างท้องถิ่น สำนักงานของท่านมีสัญญาจ้างหรือไม่

36 responses



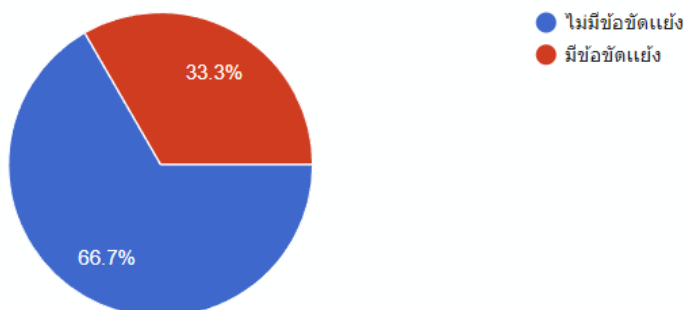
3. ประเทศที่สำนักงานของท่านตั้งอยู่มีกฎหมายบังคับให้มีสัญญาจ้างงานหรือไม่

36 responses



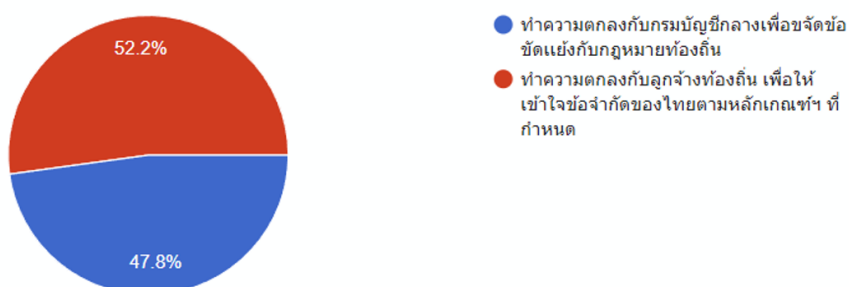
4. หากสำนักงานของท่านมีสัญญาจ้างงาน (ไม่ว่าจะได้รับความเห็นชอบจากกรมบัญชีกลางแล้วหรือไม่) สัญญาจ้างงานดังกล่าวมีข้อขัดแย้งกับกฎหมายแรงงานท้องถิ่น หรือหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศพ.ศ. 2560 หรือไม่

36 responses



5. จากข้อ 4 หากสัญญาจ้างงานมีข้อขัดแย้งกับกฎหมายท้องถิ่น หรือ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศพ.ศ. 2560 แนวทางแก้ปัญหาของสำนักงานของท่านคืออะไร

23 responses

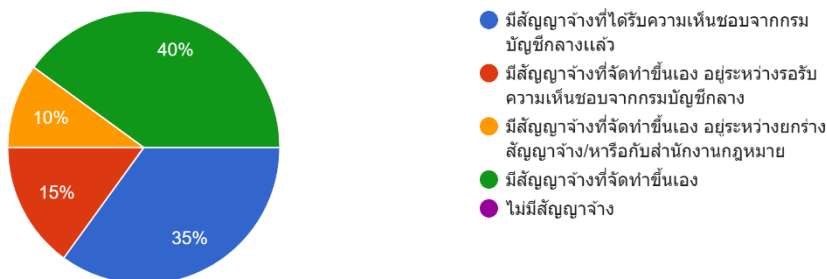


ภาคผนวก ข.

ผลการสำรวจ Head of Chancery ของ สอท./สกฎ. ไทย เพิ่มเติม 20 แห่ง

1. ในการจ้างลูกจ้างท้องถิ่น สำนักงานของท่านมีสัญญาจ้างหรือไม่

20 responses

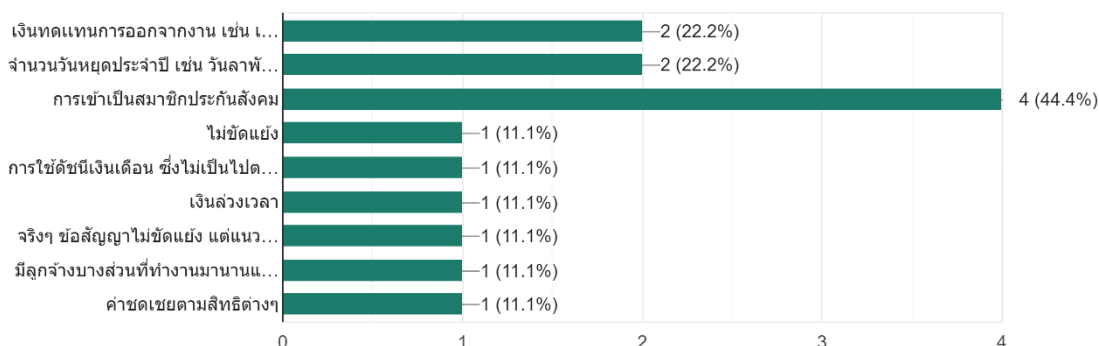


2. หากสำนักงานของท่านมีสัญญาจ้างงาน (ไม่ว่าจะได้รับความเห็นชอบจากกรมบัญชีกลางแล้วหรือไม่) สัญญาจ้างงานดังกล่าวมีข้อขัดแย้งกับกฎหมายแรงงานท้องถิ่น หรือหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ.ศ. 2560 หรือไม่

20 responses



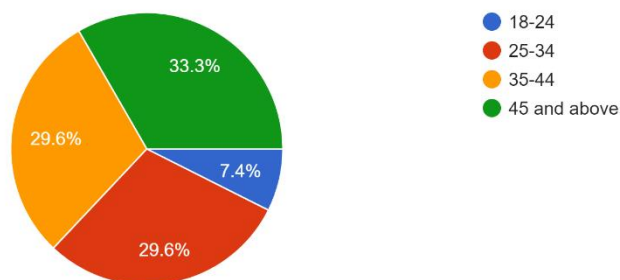
3. จากข้อ 2 หากสัญญาจ้างงานมีข้อขัดแย้งกับกฎหมายท้องถิ่น หรือ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว...นี้ หากท่านเลือกข้ออื่น ๆ กรุณาระบุประเด็นดังกล่าว) 9 responses



ภาคผนวก ค.
 ผลการสำรวจความคิดเห็นของลูกค้าท้องถิ่นของ สอท. ณ กรุงเทพมหานคร
 และสำนักงานทึมประเทศไทย ณ กรุงเทพมหานคร

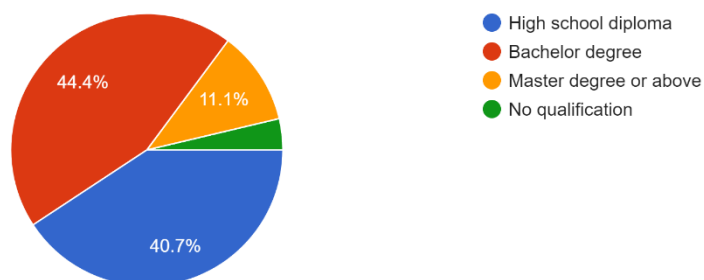
1. What is your age range?

27 responses



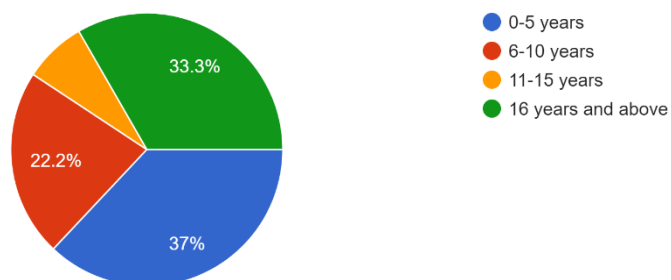
2. What is your highest educational qualification?

27 responses

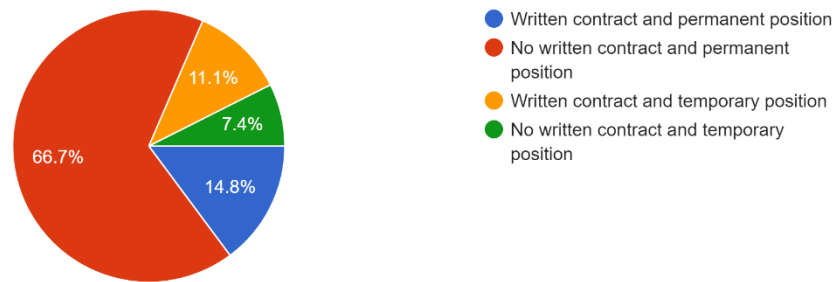


3. How long have you been working at your current office?

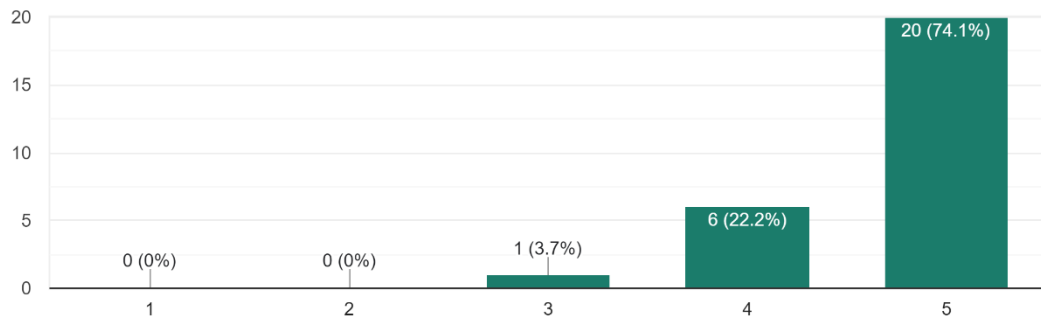
27 responses



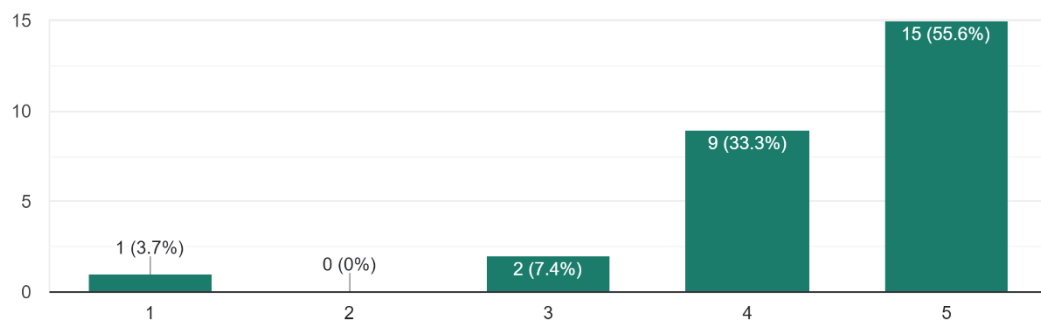
4. Do you have a written work contract? Is it a permanent or temporary position?
27 responses



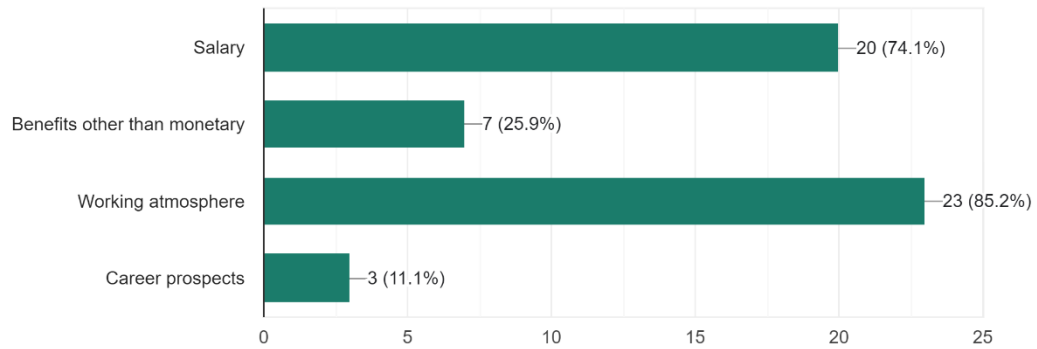
5. On a scale of 1-5, how would you rate the experience of working at your current office?
27 responses



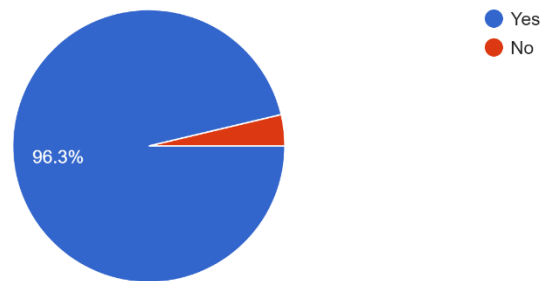
6. On a scale of 1-5, would you recommend working in your current office to your friends and family?
27 responses



7. What factors are the most important to you in your current role (choose all that apply)
 27 responses

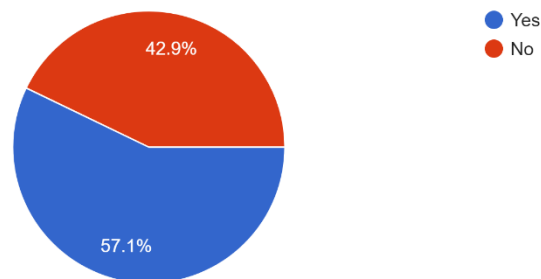


8. Are you member of BPJS?
 27 responses



BPJS เป็นระบบประกันสังคมของรัฐบาลอินโดนีเซีย

9. If your answer is no, would you like to become member of BPJS even if you have to contribute to the fund
 7 responses



10. If you could improve one thing at the office, what would that be?

24 responses

Working uniform

Enforcement of employee rights in accordance with Law 13/2003 on Employment and Law 11/2020 on Job Creation (Employment cluster):

- written contract
- right to have annual leave (12 days)
- right to have menstrual/period leave (max 2 days)
- holiday benefit/bonus (Tunjangan Hari Raya) (1 month salary paid on Eid Al Fitr)
- overtime pay for contract-based worker
- out of town allowance (per diem) for contract-based worker

Other health insurance, career prospect and development

Need to improve BPJS service

Communication between agencies

written contract using Indonesian Law and General regulation from Embassy (code of conduct)

Written contract in accordance with the Indonesian Law and written Code of Conduct provide the benefits to non-permanent employees such as leave day, overtime, and holiday allowance (13th salary/THR in Indonesian).

More annual leave

The working environment to be more professional, supportive, and appreciative in order to create more productive work (supported by clear guidelines/SOP) and the feeling of excitement to do the tasks.

Benefit (insurance)

Additional health insurance that can cover dental, eyes, and maternity.

Want working uniform.

Want working uniform

Working uniform

Uniforms

I want the facilities in the office to be improved for local staff

ภาคผนวก ง.

คำแปลเป็นภาษาอังกฤษอย่างไม่เป็นทางการของกฎหมาย Omnibus Law on Job Creation

*(Unofficial translation)*Act of the Republic of Indonesia Number 11 Year 2020
regarding Cipta Kerja (Job Creation)
Chapter IV
MANPOWERSection One
General

In the context of strengthening protection for workers and increasing the role and welfare of workers / laborers in supporting the investment ecosystem, this law changes, removes, or sets new regulations on several provisions stipulated in:

- a. Act Number 13 Year 2003 regarding Manpower (Gazetted of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39, Additional Gazetted of the Republic of Indonesia Number 4279)
- b. Act Number 40 Year 2004 regarding the National Social Security System (Gazetted of the Republic of Indonesia Year 2004 Number 150, Additional Gazetted of the Republic of Indonesia Number 4456)
- c. Act Number 24 Year 2011 regarding Social Security Administrator (Gazetted of the Republic of Indonesia Year 2011 Number 116, Additional Gazetted of the Republic of Indonesia Number 5256)
- d. Act Number 18 Year 2017 regarding Protection of Indonesian Migrant Workers (Gazetted of the Republic of Indonesia Year 2017 Number 242, Additional Gazetted of the Republic of Indonesia Number 6141)

Section Two
Manpower

Article 81

Several provisions in the Act Number 13 Year 2003 regarding Manpower (Gazetted of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39, Additional Gazetted of the Republic of Indonesia Number 4279) are amended to become as follows:

1. The provisions of Article 13 are amended to read as follows:

Article 13

- 1) Job training organized by:
 - a. government job training institutions;
 - b. private job training institutions; or
 - c. company job training institutions.
- 2) Job training can be held in a training place or workplace.
- 3) Government job training institutions as referred to in subsection 1) letter a can cooperate with the private sector in providing job training.
- 4) Government job training institutions as referred to in subsection 1) letter a and company job training institutions as referred to in subsection 1) letter c

register its activities with the agency responsible for manpower affairs in the district / city.

2. The provisions of Article 14 are amended to read as follows:

Article 14

- 1) Private job training institutions as referred to in Article 13 subsection 1) letter b obliged to fulfill the Business Licensing issued by the istrict / city Government.
- 2) For private job training institutions with foreign capital participation, the Business License as referred to in subsection 1) is issued by the Central Government.
- 3) The Business License as referred to in subsection 1) and subsection (2) must meet the norms, standards, procedures and criteria set by the Central Government.

3. The provisions of Article 37 are amended to read as follows:

Article 37

- 1) Implementer of the placement of manpower as referred to in Article 35 subsection 1) consists of:
 - a. government agency responsible for manpower affairs; and
 - b. private employment placement agencies.
- 2) Private employment placement agencies as referred to in subsection 1) letter b in implementing employment placement services, they are required to fulfill the Business Licensing issued by the Central Government.
- 3) The Business License as referred to in subsection 2) must meet the norms, standards, procedures and criteria set by the Central Government

(4.-11. Irrelevant to this study)

11. The provisions of Article 56 are amended to read as follows:

ARTICLE 56

- 1) A work agreement may be made for a specified time or for an unspecified time.
- 2) A work agreement for a specified time as referred to in subsection 1) shall be made based on:
 - a. A term; or
 - b. The completion of a certain job.
- 3) The term or the completion of a certain job as referred to in subsection 2) is determined based on a work agreement.
- 4) Further provisions regarding the work agreement for a specified time based on the term or the completion of a certain job are regulated in a Government Regulation.

12. The provisions of Article 57 are amended to read as follows:

ARTICLE 57

- 1) A work agreement for a specified time shall be made in writing and must be written in the Indonesian language with Latin alphabets.
- 2) If a work agreement for a specified time is written in both the Indonesian language and a foreign language and then differences in interpretation arise, then the Indonesian version of the agreement shall prevail.

13. The provisions of Article 58 are amended to read as follows:

ARTICLE 58

- 1) A work agreement for a specified time cannot stipulate probation.
- 2) If a work agreement as mentioned under subsection 1) stipulates the probation, it shall then be declared null and void by law, and working period counts.

14. The provisions of Article 59 are amended to read as follows:

ARTICLE 59

- 1) A work agreement for a specified time can only be made for a certain job, which, because of the type and nature of the job, will finish in a specified time, that is:
 - a. Work to be performed and completed at once or work which is temporary by nature;
 - b. Work whose completion is estimated time which is not too long;
 - c. Seasonal work;
 - d. Work that is related to a new product, a new activity or an additional product that is still in the experimental stage or try-out phase; or
 - e. Work of which type and nature or activity are not permanent.
- 2) A work agreement for a specified time cannot be made for jobs that are permanent by nature.
- 3) Any work agreement for a specified time that does not fulfil the requirements mentioned under subsection 1) and subsection 2), shall, by law, become a work agreement for an unspecified time.
- 4) Other matters that have not been regulated under this article shall be further regulated with a Government Regulation.

15. The provisions of Article 61 are amended to read as follows:

ARTICLE 61

- 1) A work agreement comes to an end if:
 - a. The worker dies;
 - b. The work agreement expires;
 - c. Completion of a certain job;
 - d. A court decision and/or a decision from the industrial relations disputes settlement institution, which has permanent legal force; or
 - e. There is a certain situation or incident prescribed in the work agreement, the company regulations, or the collective working

agreement which may effectively result in the termination of employment.

- 2) A work agreement does not end because the employer dies or because the ownership of the company has been transferred because the company has been sold, bequeathed to an heir, or awarded as a grant.
 - 3) If there is a transfer of ownership of a company, the new employer shall bear the responsibility of fulfilling the rights of the worker/ laborer unless otherwise stated in the transfer agreement, which must not reduce the rights of the worker/ laborer.
 - 4) If the employer, an individual, dies, his or her heir may terminate the work agreement after negotiating with the worker/ laborer.
 - 5) If a worker/ laborer die, his or her heir has a rightful claim to acquire the worker's rights according to the prevailing laws and regulations or to the rights that has been prescribed in the work agreement, the company regulations, or the collective working agreement.
16. Between Article 61 and Article 62, there is additional 1 (one) article that is Article 61 A as follows:

Article 61 A

- 1) In the case that a specified time agreement ends as referred to in Article 61, Subsection 1) letter (b) and (c), the employer is obliged to provide compensation pay to the worker/laborer.
- 2) Compensation pay as referred to in subsection 1) shall be given to the worker/laborer in accordance with the working period of the worker/laborer in the company concerned.
- 3) Further details regarding the compensation pay shall be further regulated with a Government Regulation.

17. Article 64 is deleted.

18. Article 65 is deleted.

19. The provisions of Article 66 are amended to read as follows:

ARTICLE 66

- 1) The working relationship between the outsourcing company and the workers / laborers it employs is based on a work agreement that is made in writing, either a work agreement for a specified time or a work agreement for an unspecified time.
- 2) Protection of workers / labor, wages and welfare, working conditions, and disputes that arise are implemented at least in accordance with the provisions of laws and regulations and become the responsibility of the outsourcing company.
- 3) If an outsourcing company employs workers / laborers based on a work agreement for a specified time as referred to in subsection 1), the work agreement must require the transfer of rights protection for the worker / laborer in the event of a change of outsourcing company and as long as the object of work remains.
- 4) The outsourcing company as referred to in subsection 1) shall be in the form of a legal entity and must comply with the Business License issued by the Central Government.
- 5) Business License as referred to in subsection 4) must meet the norms, standards, procedures and criteria set by the Central Government.
- 6) Further provisions on the protection of workers as referred to in subsection 2) and business license as referred to in subsection 4) shall be stipulated in the government regulation.

20. The provisions of Article 77 are amended to read as follows:

ARTICLE 77

- (1) Every employer is under an obligation to observe the provision concerning working hours.
- (2) The working hours as mentioned under subsection (1) cover:
 - a. 7 (seven) hours a day and 40 (forty) hours a week for 6 (six) workdays in a week; or
 - b. 8 (eight) hours a day, 40 (forty) hours a week for 5 (five) workdays in a week;
- (3) The provisions concerning the working hours as mentioned under subsection (2) do not apply to certain business sectors or certain types of work.
- (4) The implementation of working hours for workers / laborers in a company is regulated in a work agreement, company regulation or collective working agreement.
- (5) The provisions concerning working hours for certain business sectors or certain types of work as mentioned under subsection (3) shall be regulated with a government regulation.

21. The provisions of Article 78 are amended to read as follows:

ARTICLE 78

- (1) Employers who require their workers/ laborers to work longer than the working hours determined under subsection (2) of Article 77 must meet the following requirements:
 - a. Approval of the relevant worker/laborer;
 - b. Maximum overtime work of 4 (four) hours in a day and 18 (eighteen) hours in a week.
- (2) Employers who require their workers/ laborers to work overtime as mentioned under subsection (1) are under an obligation to pay overtime pay.
- (3) The provisions concerning overtime as mentioned under subsection (1) letter b do not apply to certain business sector or certain jobs.
- (4) The provisions concerning overtime and overtime wages as mentioned under subsection (2) and subsection (3) shall be regulated with a government regulation.

22. The provisions of Article 79 are amended to read as follows:

ARTICLE 79

- (1) Employers are under an obligation to allow their workers/ laborers to take:
 - a. a rest; and
 - b. a leave.
- (2) The period of rest and leave as mentioned under subsection (1) letter a) shall be given to workers / laborers at least include:
 - a. The period of rest between working hours at least half hour after working for 4 (four) hours consecutively and this period of rest shall not be inclusive of working hours;
 - b. The weekly period of rest is 1 (one) day after 6 (six) workdays in a week;

- 3) The leave as referred to in subsection (1) letter b) that must be given to workers / laborers is annual leave, at least 12 working days after the worker/laborer works for 12 (twelve) months consecutively;
- 4) The implementation of annual leave as referred to in subsection 3) is regulated in a work agreement, company regulation or collective working agreement.
- 5) In addition to the rest and leave as referred to in subsection 1), subsection 2), and subsection 3), certain companies may provide long rest as stipulated in a work agreement, company regulation or collective working agreement.
- 6) Further provisions regarding certain companies as referred to in subsection 5) shall be regulated in a government regulation.

23. The provisions of Article 88 are amended to read as follows:

ARTICLE 88

- (1) Every worker/ laborer has the right to earn a living that is decent from the viewpoint of humanity.
- (2) In order to enable the worker to earn a living that is decent from the viewpoint of humanity as mentioned under subsection (1), the Government shall establish a wages policy that protects the worker/laborer.
- (3) The wages policy that protects workers/laborers as mentioned under subsection (2) shall include:
 - a. Minimum wages;
 - b. Wage structure and scale;
 - c. Overtime pay;
 - d. Paid-wages during the absence and/or not doing work for some reason;
 - e. The form and method of the payment of wages;
 - f. Other matters that can be calculated with wages; and
 - g. Wages as a basis for calculation or payment of other rights and obligations
- (4) Further provisions regarding wages shall be regulated in a government regulation.

24. Between Article 88 and Article 89, there is additional 5 (five) article that is Article 88A, Article 88B, Article 88C, Article 88D, and Article 88E as follows:

ARTICLE 88A

- 1) The rights of workers / laborers to wages arise when there is a working relationship between the worker / laborer and the employer and it ends when the employment relationship is terminated.
- 2) Every worker / laborer has the right to receive the same wages for work of the same value.
- 3) Employers are obliged to pay wages to workers / laborers in accordance with the agreement.
- 4) The wage arrangement stipulated by the agreement between the employer and the worker / laborer or the workers / labor union must not be lower than the wage provisions stipulated in statutory regulations.
- 5) In the event that the agreement as referred to in subsection 4) is lower or contradicts the statutory regulations, the agreement is null and void and the wage arrangement shall be implemented in accordance with the statutory provisions.
- 6) Employers who, on purpose or negligence, result in late payment of wages, are subject to a fine in accordance with a certain percentage of the wages of the worker / laborer.

- 7) Workers / laborers who commit violations on purpose or negligence may be subject to fines.
- 8) The government regulates the imposition of fines on employers and / or workers / laborers in paying wages.

(ARTICLE 88B irrelevant to this study)

ARTICLE 88C

- 1) The governor is obliged to set the provincial minimum wage.
- 2) The governor can set the district / city minimum wage with certain conditions.
- 3) The minimum wage as referred to in subsection 1) and subsection 2) shall be determined based on economic and employment conditions.
- 4) Certain conditions as referred to in subsection 2) include regional economic growth or inflation in the regency / city concerned.
- 5) The district / city minimum wage as referred in subsection 2) shall be higher than the provincial minimum wage.
- 6) Economic and employment conditions as referred in subsection 3) shall use data sourced from the authorized institution in the field of statistics.
- 7) Further provisions regarding wages shall be regulated in a government regulation.
- 8) Further provisions regarding the procedure for determining the minimum wage as referred to in subsection 3) and certain conditions as referred to in subsection 4) shall be regulated in a government regulation.

ARTICLE 88D

- 1) The minimum wage as referred to in Article 88C subsection 1) and subsection 2) is calculated using the minimum wage calculation formula.
- 2) The formula for calculating the minimum wage as referred to in subsection 1) contains variables of economic growth and inflation.
- 3) Further provisions regarding the formula for calculating the minimum wage shall be regulated in a government regulation.

ARTICLE 88E

- 1) The minimum wage as referred to in Article 88C subsection 1) and subsection 2) applies to workers / laborers with a working period of less than 1 (one) year at the company concerned.
- 2) Employers are prohibited from paying wages lower than the minimum wage.

(25.-28. irrelevant to this study)

29. The provisions of Article 92 are amended to read as follows:

ARTICLE 92

- (1) Employers shall formulate the structure and scales of wages by pay attention to company's capabilities and productivity.
- (2) The structure and scale of wages are used as guidelines for employers in determining the wages.
- (3) Further provisions regarding the structure and scale of wages shall be regulated in a government regulation.

30. Between Article 92 and Article 93, there is additional 1 (one) article that is Article 92A as follows:

ARTICLE 92A

Employers carry out regular wage reviews by pay attention the company's capabilities and productivity.

(31.-34. irrelevant to this study)

35. The provisions of Article 98 are amended to read as follows:

ARTICLE 98

- (1) In order to provide recommendations and considerations to the Central or regional Government in the formulation of wages policies and the development of a wage system, a wage system council shall be established.
- (2) The councils as mentioned under subsection (1) shall have representatives from the government, employers' organizations, trade/ labor unions, experts and academics as their members.
- (3) The provisions concerning the procedures for the formation, membership composition, procedures for appointing and dismissing members and duties and working procedures of wages system councils shall be regulated with a government regulation.

36. The provisions of Article 151 are amended to read as follows:

ARTICLE 151

- (1) The employer, the worker/laborer and or the worker/ labor union, and the government must make all efforts to prevent termination of employment.
- (2) If despite all efforts made termination of employment remains inevitable, then the intention to carry out the termination of employment must be informed by the employer to the worker/laborer and or the worker/ labor union.
- (3) In the event that the worker / laborer has been notified and has refused to terminate the employment relationship, the settlement of the employment termination must be done through bipartite negotiations between the employer and the worker / laborer and / or the workers / labor union.
- (4) If the bipartite negotiation as mentioned under subsection 3) fails to result in any agreement, termination of employment is carried out through the next stage in accordance with the industrial relations dispute settlement mechanism.

37. Between Article 151 and Article 152, there is additional 1 (one) article that is Article 151A as follows:

ARTICLE 151A

The notification as referred to in Article 151 subsection 2) does not need to be made by the employer in the cases:

- a. Workers or laborers resign of their own will;
- b. Workers / laborers and employers end their working relationship in accordance with a work agreement for a specified time.
- c. The worker / laborer reaches the retirement age in accordance with the work agreement, company regulations, or collective working agreement; or
- d. Workers or laborers dies.

38. Article 152 is deleted.

39. The provisions of Article 153 are amended to read as follows:

ARTICLE 153

- (1) The employer is prohibited from terminating the employment of a worker/ laborer because of the following reasons:
 - a. The worker/laborer is absent from work because of illness as proved by a written statement from the doctor for a period of not longer than 12 (twelve) months consecutively;
 - b. The worker/laborer is absent from work because he or she is fulfilling his or her obligations to the State in accordance with the prevailing laws and regulations;
 - c. The worker/laborer is absent from work because he or she is practicing what is required by his or her religion;
 - d. The worker/laborer is absent from work because he or she is getting married;
 - e. The worker/laborer is absent from work because she is pregnant, giving birth, having a miscarriage, or breast-feeding her baby;
 - f. The worker/laborer is related by blood and or through marriage to another worker within the company;
 - g. The worker/laborer establishes, becomes a member and or an official of a worker/labor union; the worker/ laborer carries out worker /labor union activities outside working hours, or during working hours with approval from the employer, or according to that which has been stipulated in the work agreement, or the company regulations, or the collective labor agreement;
 - h. The worker/laborer reports to the authorities the crime committed by the employer;
 - i. Because different of understanding/belief, religion, political orientation, ethnicity, color, race, sex, physical condition or marital status; and
 - j. The worker/laborer is permanently disabled, ill as a result of a work accident, or ill because of an occupational disease whose period of recovery cannot be ascertained as proved by the written statement made by the physician.
- (2) Any termination of employment that takes place for reasons mentioned under subsection 1) shall be declared null and void by law. The employer shall then be obliged to reemploy the affected worker/laborer.

40. Article 154 is deleted.

41. Between Article 154 and Article 155, there is additional 1 (one) article that is Article 154 A as follows:

Article 154 A

- 1) Termination of employment can occur for reasons:
 - a. Companies merge, consolidate, take over, or separate companies and workers / labor are not willing to continue working relations or employers are not willing to accept workers / labor;
 - b. The company carries out efficiency followed by company closure or not being followed by company closure due to the company experiencing a loss;

- c. The company is closed because the company has suffered losses continuously for 2 (two) years;
- d. The company closed due to force majeure;
- e. The company is in a state of postponement of debt payment obligations;
- f. The company is bankrupt;
- g. There is an application for termination of employment that is submitted by the worker / laborer because that the employer has committed the following actions:
 - 1. abuse, insulting rudely or threaten workers/laborers;
 - 2. persuade and or order workers / laborers to commit acts that are contrary to statutory regulations;
 - 3. does not pay wages on time at the specified time for 3 (three) consecutive months or more, even though the company pays wages on time after that;
 - 4. does not perform the obligations promised to the worker / laborer;
 - 5. order workers or laborers to carry out work outside the previous agreement ;
 - 6. gives work that endangers the life, safety, health and morality of workers / labor, while the job is not included in the work agreement;
- h. There is a decision by an industrial relations dispute settlement institution which states that the employer has not committed the actions referred to letter g regarding the application submitted by the worker / laborer and the employer decides to terminate the employment relationship;
- i. Workers or laborers resign of their own will and must meet the requirements as follows:
 - 1. Submit a resignation application in writing no later than 30 (thirty) days before the date of resignation;
 - 2. Not tied to official ties;
 - 3. Continue to carry out its obligations until the date of resignation;
- j. Workers or laborers are absent for 5 (five) consecutive working days or more without written information accompanied by valid evidence and have been properly and in writing summoned by the employer 2 times (twice);
- k. The worker / laborer violates the provisions stipulated in the work agreement, company regulations, or collective working agreement and has previously been given the first, second, and third warning letters respectively valid for a maximum of 6 months unless stipulated otherwise in the work agreement, company regulations or collective bargaining agreements;
 - 1. Workers or laborers cannot work for 6 (six) months due to being detained by the authorities for allegedly committing a criminal act;
- m. Workers or laborers experience prolonged illness or disability due to work accidents and cannot perform their work after exceeding the 12 (twelve) months limit;
- n. Workers or laborers enter retirement age; or
- o. Workers or laborers dies.

- 2) In addition to the reasons for termination of employment as referred in subsection 1), other reasons for termination of employment may be stipulated in the work agreement, company regulations, or collective working agreement as referred to in the Article 61 subsection 1).
- 3) Further provisions regarding the procedure for termination of employment shall be regulated in Government Regulations.

42. Article 155 is deleted.

43. The provisions of Article 156 are amended to read as follows:

ARTICLE 156

- (1) Should termination of employment take place, the employer is obliged to pay the dismissed worker severance pay and or a sum of money as a reward for service rendered during his or her term of employment and compensation pay for rights or entitlements.
- (2) The calculation of severance pay as mentioned under subsection (1) shall follow:
 - a. for years of employment less than 1 (one) year, 1 (one)-month wages;
 - b. for years of employment 1 (one) year or more but less than 2 (two) years, 2 (two)-month wages;
 - c. for years of employment 2 (two) years or more but less than 3 (three) years, 3 (three)-month wages;
 - d. for years of employment 3 (three) years or more but less than 4 (four) years, 4 (four)-month wages;
 - e. for years of employment 4 (four) years or more but less than 5 (five) years, 5 (five)-month wages;
 - f. for years of employment 5 (five) years or more but less than 6 (six) years, 6 (six)-month wages;
 - g. for years of employment 6 (six) years or more but less than 7 (seven) years, 7 (seven)-month wages;
 - h. for years of employment 7 (seven) years or more but less than 8 (eight) years, 8 (eight)-month wages;
 - i. for years of employment 8 (eight) years or more, 9 (nine)-month wages.
- 3) The calculation of the sum of money paid as reward for service rendered during the worker/ laborer's term of employment as referred to in subsection 1) shall be determined as follows:
 - a. for years of employment 3 (three) years or more but less than 6 (six) years, 2 (two)-month wages;
 - b. for years of employment 6 (six) years or more but less than 9 (nine) years, 3 (three)-month wages;
 - c. for years of employment 9 (nine) years or more but less than 12 (twelve) years, 4 (four)-month wages;
 - d. for years of employment 12 (twelve) years or more but less than 15 (fifteen) years, 5 (five)-month wages;
 - e. for years of employment 15 (fifteen) years or more but less than 18 (eighteen) years, 6 (six)-month wages;
 - f. for years of employment 18 (eighteen) years but less than 21 (twenty one) years, 7 (seven)-month wages;
 - g. for years of employment 21 (twenty one) years but less than 24 (twenty four) years, 8 (eight)-month wages;
 - h. for years of employment 24 (twenty four) years or more, 10 (ten)-month wages.

- 4) The compensation pay that should be received as referred to in subsection 1) shall include:
 - a. Annual leaves that have not expired and not have taken;
 - b. Costs or expenses for transporting the worker/ laborer and his or her family back to the point of hire;
 - c. Other compensations that are stipulated under the work agreement, company regulations or collective labor agreements.
- 5) Further provisions concerning the calculation of the severance pay, the sum of money paid as reward for service during term of employment and the compensation pay that the worker/ laborer ought to have as mentioned under subsection 2), subsection 3), and subsection (4) shall be regulated with a Government Regulation.

44. The provisions of Article 157 are amended to read as follows:

ARTICLE 157

- (1) Wages components used as the basis for calculating severance pay and money paid as reward for service rendered are composed of:
 - a. Basic wages; and
 - b. fixed allowances that are provided to workers/ laborers and their families.
- (2) In case the worker/ laborer's wages is paid on the basis of daily calculation, a one-month wage shall be equal to 30 times a one-day wage.
- (3) In case the worker/ laborer's wage is paid on a piece-rate or commission basis, a one-month wage shall be equal the average monthly wage for the last 12 (twelve) months.
- (4) In the case that the monthly wage as referred to in subsection 3) is lower than the minimum wage, the wage that use as the basis for calculating severance pay is the minimum wage applicable in the company's domicile area.

45. Between Article 157 and Article 158, there is additional 1 (one) article that is Article 157A as follows:

ARTICLE 157A

- 1) During the settlement of industrial relations disputes, employers and workers / laborers must continue to carry out their obligations.
- 2) Employers can take action to suspend workers / laborers who are in the process of terminating their employment while still paying wages and other rights that workers / laborers normally receive.
- 3) The implementation of the obligations as referred to in subsection 1) shall be carried out until the completion of the industrial relations dispute settlement process according to its level.

46. Article 158 is deleted.

47. Article 159 is deleted.

48. The provisions of Article 160 are amended to read as follows:

ARTICLE 160

- (1) In case the worker/laborer is detained by the authorities because he or she is alleged to have committed a crime, the employer is not obliged to pay the worker/laborer's wages but is obliged to provide assistance to the family who are his or her dependents according to the following provisions:

- a. For 1 (one) dependent, the employer is obliged to pay 25% (twenty-five percent) of the worker/laborer's wages.
 - b. For 2 (two) dependents, the employer is obliged to pay 35% (thirty-five percent) of the worker/ laborer's wages.
 - c. For 3 (three) dependents, the employer is obliged to pay 45% (fourty-five percent) of the worker/ laborer's wages.
 - d. For 4 (four) dependents or more, the employer is obliged to pay 50% (fifty percent) of the worker/ laborer's wages.
- (2) The assistance as mentioned under subsection 1) shall be provided for no longer than 6 (six) months starting from the first day the worker/laborer is detained by the authorities.
 - (3) The employer may terminate the employment of the worker/laborer who after the passing of 6 (six) months are unable to perform his or her work as worker/laborer because of the legal process associated with the legal proceedings as mentioned under subsection 1).
 - (4) In case the court decides the case prior to the passing of 6 (six) months as mentioned under subsection 3) and the worker/laborer is declared not guilty, the employer is obliged to reemploy the worker/laborer.
 - (5) In case the court decides the case prior to the passing of 6 (six) months and the worker/laborer is declared guilty, the employer may terminate the employment of the worker/laborer.

(49.- 61. irrelevant to this study)

62. The provisions of Article 185 are amended to read as follows:

ARTICLE 185

- (1) Whosoever violates what is stipulated under Article 42 subsection 2), Article 68, Article 69 subsection 2), Article 80, Article 82, Article 88A subsection 3), Article 88E subsection 2), Article 143, Article 156 subsection 1) or Article 160 subsection 4) shall be subjected to a criminal sanction in jail for a minimum of 1 (one) year and a maximum of 4 (four) years and/or a fine of a minimum of Rp100,000,000 (one hundred million rupiah) and a maximum of Rp400,000,000 (four hundred million rupiah).
- (2) A criminal act as referred to in subsection 1) is categorized a criminal act.

63. The provisions of Article 186 are amended to read as follows:

ARTICLE 186

- (1) Whosoever violates what is stipulated under Article 35 subsection 2) or subsection 3), or Article 93 subsection 2), shall be subjected to a criminal sanction in jail for a minimum of 1 (one) month and a maximum of 4 (four) years and/or a fine of a minimum of Rp10,000,000 (ten million rupiah) and a maximum of Rp400,000,000 (four hundred million rupiah).
- (2) A criminal act as referred to in subsection 1) is categorized a criminal act of violation.

64. The provisions of Article 187 are amended to read as follows:

ARTICLE 187

- (1) Whosoever violates what is stipulated under Article 45 subsection 1), Article 67 subsection 1), Article 71 subsection 2), Article 76, Article 78 subsection 2), Article 79 subsection 1), subsection 2) or subsection 3), Article 85 subsection (3), and Article 144 shall be subjected to a criminal

sanction in prison for a minimum of 1 (one) month and a maximum of 12 (twelve) months and/or a fine of a minimum of Rp10,000,000 (ten million rupiah) and a maximum of Rp100,000,000 (one hundred million rupiah).

- (2) The criminal action mentioned under subsection 1) shall be legally categorized as a criminal act of violation.

65. The provisions of Article 188 are amended to read as follows:

ARTICLE 188

- (1) Whosoever violates what is stipulated under Article 38 subsection 2), Article 63 subsection 1), Article 78 subsection 1), Article 108 subsection 1), Article 111 subsection 3), Article 114, and Article 148 shall be subjected to a criminal sanction in the form of a fine of a minimum of Rp5,000,000 (five million rupiah) and a maximum of Rp50,000,000 (fifty million rupiah).
- (2) The criminal action mentioned under subsection 1) shall be legally categorized as a criminal act of violation.

66. The provisions of Article 190 are amended to read as follows:

ARTICLE 190

- (1) The central government or regional governments in accordance with their respective powers impose administratively for violations of the provisions stipulated under Article 5, Article 6, Article 14 subsection 1), Article 15, Article 25, Article 37 subsection 2), Article 38 subsection 2), Article 42 subsection 1), subsection (1) of Article 45, Article 47 subsection 1), Article 61A, Article 66 subsection 4), Article 87, Article 92, Article 106, Article 126 subsection 3), or Article 160 subsection 1) and subsection 2) of this act and its implementing regulations.
- (2) Further provisions concerning administration sanction as stipulated in the subsection 1) shall be regulated with a Government Regulation.

67. Between Article 191 and Article 192, there is additional 1 (one) article that is Article 191A as follows:

ARTICLE 191A

At the time this law comes into force:

- a. for the first time the applicable minimum wage is the minimum wage that has been determined based on the implementing regulations of Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower which regulates wages.
- b. for companies that have provided wages higher than the minimum wage established before this law, employers are prohibited from reducing or lowering wages.

Section Three
Type of Social Security Program

Article 82

Several provisions in the Act Number 40 Year 2004 regarding National Security Program (Gazetted of the Republic of Indonesia Year 2004 Number 150, Additional Gazetted of the Republic of Indonesia Number 4456) are amended to become as follows:

1. The provisions of Article 18 are amended to read as follows:

ARTICLE 18

Type of social security program include:

- a. Health security;
 - b. Work Accident Security;
 - c. Old-age Security;
 - d. Pension Security;
 - e. Death Security; and
 - f. Losing job security.
2. Between Article 46 and Article 47, there is additional 1 (one) section that is Section Seven Losing Job Security as follows:

Section Seven
Losing Job Security

ARTICLE 46A

- 1) Workers / laborers who experience termination of employment have the right to receive a job loss guarantee.
- 2) Losing Job security is administered by the Social Security Provider and the Central Government.
- 3) Further provisions concerning operating procedures of the losing job security shall be regulated with a Government Regulation.

ARTICLE 46 B

- 1) Losing job security is administered nationally based on the principles of social insurance.
- 2) Losing job security is provided to maintain a decent standard of living when a worker / laborer loses his job.

ARTICLE 46 C

- 1) Losing job security participant is everyone that has paid the dues.
- 2) Dues as mentioned in the subsection 1) is paid by the Central Government.

ARTICLE 46 D

- 1) Benefits Losing job security are in the form of cash, access to labor market information, and job training.
- 2) Losing job security as mentioned in the subsection 1) will be given for maximum 6 (six) months.
- 3) Benefits as mentioned in the subsection 1) will be given to participants after having a certain membership period
- 4) Further provisions concerning benefit as stipulated in the subsection 1) and certain membership period as stipulated in the subsection 2) shall be regulated with a Government Regulation.

ARTICLE 46 E

- 1) The source of the Losing Job security funding comes from:
 - a. Initial Fund Government
 - b. Recomposition of social security program contributions, and / or
 - c. Operational fund of BPJS Ketenagakerjaan
- 2) Further provisions concerning the fund for losing job security as stipulated in the subsection 1) shall be regulated with a Government Regulation

PART FOUR

Social Security Administrator

ARTICLE 83

Several provisions in the Act Number 24 Year 2011 regarding Social Security Administrator (Gazetted of the Republic of Indonesia Year 2011 Number 116, Additional Gazetted of the Republic of Indonesia Number 5256) are amended to become as follows:

1. The provisions of Article 6 are amended to read as follows:
 - 1) BPJS Kesehatan as stipulated in the Article 5 subsection 2) letter a will organize a health insurance program.
 - 2) BPJS Ketenagakerjaan as stipulated in the Article 5 subsection 2) letter b will organize programs:
 - a. Work Accident Security
 - b. Retirement Security (Jaminan Hari Tua – JHT)
 - c. Pension Security (JP)
 - d. Death Insurance Security
 - e. Losing Job Security
2. The provisions of Article 9 are amended to read as follows:

ARTICLE 9

- 1) BPJS Health as stipulated in the Article 5 subsection 2) letter a has functions to organize health insurance programs.
- 2) BPJS Ketenagakerjaan as stipulated in the Article 5 subsection 2) letter b has function to organize Work Accident Security, Retirement Security (Jaminan Hari Tua – JHT), Pension Security (JP), Death Insurance Security, and Losing Job Security.

(The rest of this section is irrelevant to this study.)

ภาคผนวก จ.

หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร
รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2560

หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว
ที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราว
ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ
พ.ศ. ๒๕๖๐

กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง
กรมบัญชีกลาง
กระทรวงการคลัง

คำนำ

ตามที่กระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ หมวดค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติมาเป็นเวลานาน โดยที่หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติดังกล่าวไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป และในบางเรื่องได้มีการมอบอำนาจให้ส่วนราชการถือปฏิบัติหลาย ๆ เรื่องยังไม่ได้ปรับปรุงให้ทันสมัยเป็นปัจจุบัน ทำให้การดำเนินการเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศของส่วนราชการ ขาดความคล่องตัวและส่วนราชการมีปัญหาในทางปฏิบัติงาน

ดังนั้น เพื่อให้กระบวนการบริหารงานเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้รับความสะดวก คล่องตัว มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น จึงจะมีผลทำให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณของส่วนราชการ เกิดประโยชน์สูงสุดสอดคล้องกับนโยบายภาครัฐ กระทรวงการคลังจึงได้ดำเนินการรวบรวมหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมาประมวลไว้เป็นฉบับเดียวกัน พร้อมทั้งปรับปรุงเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงจะมีความสะดวก คล่องตัว ตลอดจนสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

กรมบัญชีกลาง
กระทรวงการคลัง

หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว ที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราว ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๑ การบรรจุและแต่งตั้งของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้บรรจุในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งและให้ออกเป็นคำสั่งโดยหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย วิธีการออกคำสั่งดังกล่าวให้เป็นไปตามตัวอย่างคำสั่ง (แบบ ๓ - แบบ ๔) ทั้งนี้ ชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

กรณีประเทศใดมีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดการจ้างงานในรูปแบบสัญญาจ้าง ซึ่งสัญญาจ้างต้องได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังก่อน การออกคำสั่งการบรรจุและแต่งตั้งให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๒ การบรรจุและแต่งตั้งกรณีดังต่อไปนี้ ให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้เอง โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

(๑) การแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ดำรงตำแหน่งใดไปดำรงตำแหน่งใหม่ ซึ่งลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใหม่ครบถ้วนตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ให้ได้รับอัตราค่าจ้าง ดังนี้

(๑.๑) กรณีค่าจ้างในตำแหน่งเดิมของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งใหม่ ให้ได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งใหม่

(๑.๒) กรณีค่าจ้างในตำแหน่งเดิมของลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นเทียบได้ตรงกับอัตราค่าจ้างของตำแหน่งใหม่ ให้ได้รับอัตราค่าจ้างที่ได้รับอยู่เดิม

(๑.๓) กรณีค่าจ้างในตำแหน่งเดิมของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นไม่มีอัตราค่าจ้างที่เทียบได้ตรงกับอัตราค่าจ้างของตำแหน่งใหม่ ให้ได้รับอัตราค่าจ้างในชั้นใกล้เคียงในทางที่สูงกว่าของตำแหน่งใหม่

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

แต่อย่างไรก็ตาม กรณีนอกเหนือจากข้อ (๑) - (๒) ให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังก่อนดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๓ กรณีจำเป็นในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศโดยฉับพลัน เพื่อมิให้ราชการเกิดความเสียหายก่อนขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

(๑) กรณีเปิดสำนักงานใหม่ในต่างประเทศ และเป็นกรณีรีบด่วนที่ไม่อาจขอทำความตกลงอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศกับสำนักงาน ก.พ. ได้ทันก่อนที่เจ้าหน้าที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้าสำนักงานนั้นจะจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศเฉพาะตำแหน่งที่จำเป็นและในอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามระดับอัตราค่าจ้างของท้องถิ่นเป็นระยะเวลาไม่เกิน ๓ เดือน นับแต่วันจ้างก็ได้ แล้วรีบเสนอขออนุมัติอัตราค่าจ้างจากสำนักงาน ก.พ.

(๒) กรณีที่ตำแหน่งว่างลง และสำนักงานไม่อาจหาจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศแทนตำแหน่งที่ว่างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้กับทั้งมีความจำเป็นแท้จริงที่จะต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าวโดยรีบด่วน เพราะไม่มีผู้ที่มีความรู้ความชำนาญที่จะให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ ชั่วคราวได้ หากไม่จ้างจะเกิดความเสียหายแก่ราชการ ให้หัวหน้าสำนักงานนั้นใช้อำนาจจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งที่กำหนดไว้ได้ตามความจำเป็นในอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามระดับอัตราค่าจ้างของท้องถิ่นที่จะหาจ้างไปก่อนได้ การจ้างกรณีนี้จะต้องมีระยะเวลาจ้างไม่เกิน ๓ เดือนนับแต่วันจ้าง แล้วรีบเสนอขออนุมัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งกับกระทรวงการคลัง

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

ทั้งนี้ การขออนุมัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่วนราชการต้องจัดทำรายละเอียดของข้อมูลส่งให้กระทรวงการคลังเพื่อพิจารณา โดยจัดทำคำแปลเป็นภาษาไทยอย่างเป็นทางการ ดังนี้

- ชื่อ-นามสกุล ชื่อตำแหน่งและอัตราค่าจ้างของผู้ที่ประสงค์จะจ้าง
- เหตุผลความจำเป็นในการขออนุมัติจ้างในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ขั้นสูง ขั้นวิ้ง และ

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

- สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่อนุมัติให้ปรับอัตราค่าจ้างครั้งล่าสุด (ถ้ามี)
- คุณสมบัติอื่นของผู้ที่จะจ้าง ซึ่งนอกเหนือจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่

สำนักงาน ก.พ. กำหนด

- บัญชีอัตราค่าจ้างท้องถิ่น หรือหลักฐานแสดงอัตราค่าจ้างท้องถิ่น
- อัตราค่าจ้างของตำแหน่งที่มีลักษณะงานเหมือนหรือคล้ายคลึงกับตำแหน่งที่ขอทำ

ความตกลงของประเทศในกลุ่มอาเซียนที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในประเทศนั้นๆ

แต่อย่างไรก็ตาม กรณีประเทศใดที่หน่วยงานรัฐบาลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งบุคลากรภาครัฐที่มีลักษณะงานเหมือนหรือคล้ายคลึงไว้ ให้หัวหน้าสำนักงานนั้นพิจารณาจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่หน่วยงานรัฐบาลของประเทศนั้นกำหนด โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ ต้องเป็นการจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ไม่เกิน ๓ ชั้น

ข้อ ๔ ให้ส่วนราชการเบิกจ่ายค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร ทั้งนี้ การจัดทำบัญชีลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๕ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๓

ข้อ ๖ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๗ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

ข้อ ๘ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๙ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของรัฐบาล โดยมิให้เสียหายแก่ราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๐ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องรักษาความลับของทางราชการ

การเปิดเผยความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๑ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่ราชการหรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๒ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชานำขึ้นเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

ข้อ ๑๓ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๔ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๕ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนก่อกอง และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

ข้อ ๑๖ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๗ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

ข้อ ๑๘ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๙ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยและดำเนินการทางวินัยแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลว่ากระทำความผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารับดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูล ก็ให้ยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูล ก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์นี้หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๒๐ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดค่าจ้าง
- (๓) ลดขั้นค่าจ้าง
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

ข้อ ๒๑ การลงโทษลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และมีให้เป็นไปโดยพยาบาล โดยอคติ หรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มี ความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษได้กระทำความผิดวินัยในกรณีใด ตามข้อใด ตามตัวอย่างคำสั่ง (แบบ ๕ – แบบ ๘)

ข้อ ๒๒ การดำเนินการทางวินัยแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศซึ่งมีกรณีอันมีมูลว่ากระทำความผิดวินัย ให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการตามวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน และในการสอบสวนนี้ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา เมื่อดำเนินการแล้ว ถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๒๓ หรือข้อ ๒๔ แล้วแต่กรณี ถ้ายังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัย จึงจะยุติเรื่องได้

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสอง หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรม และอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการสอบสวนให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณา โดยการสอบสวนจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน ๑๒ เดือน นับตั้งแต่วันที่ที่มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ ๒๓ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดขั้นค่าจ้างตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยหรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดค่าจ้าง ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ผู้นั้นควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นที่มีอำนาจ เพื่อให้พิจารณาดำเนินการเพื่อลงโทษตามควรแก่กรณี

ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยกล่าวงดเว้นหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

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

ผู้บังคับบัญชาใดจะมีอำนาจสั่งลงโทษลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ในสถานโทษและอัตราโทษใดได้เพียงใด ให้เป็นไปตามดุลพินิจของส่วนราชการ

ข้อ ๒๔ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ในกรณีที่สั่งลงโทษไล่ออก ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก

ผู้ถูกสั่งลงโทษปลดออกตามวรรคหนึ่ง หากเข้าเงื่อนไขการจ่ายเงินบำเหน็จฯ ในเรื่องการออกจากราชการ ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จฯ เสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ

ข้อ ๒๕ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จะดำเนินการตามข้อ ๒๔ โดยไม่สอบสวนก็ได้ ซึ่งกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง เป็นดังนี้

(๑) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร และการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการนั้น เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลานานเกินกว่า ๑๕ วันและผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควร หรือเห็นว่ามิพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(๔) กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง 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 และด้วยความอดสาหะจนเกิดผลดี

หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว เห็นว่า อยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น โดยการประเมินดังกล่าวนั้นได้อยู่ในดุลพินิจของส่วนราชการที่จะพิจารณา

(๒) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์

ในกรณีที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นค่าจ้าง และได้ถูกดเลื่อนขั้นค่าจ้าง เพราะถูกลงโทษทางวินัยในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(๓) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๔) ในรอบปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๕) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลางหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๖) ในรอบปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๑๒ เดือน โดยมีวันลาไม่เกินกว่า ๔๕ วัน สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย

ข้อ ๒๙ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ๒ ขั้น ต้องเป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ๑ ขั้นตามข้อ ๒๘ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่ จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่ง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ ๓๐ การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศของส่วนราชการประจำปี ตามข้อ ๒๘ และข้อ ๒๙ ให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและข้อมูลเกี่ยวกับการลา พุทธิกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตน

เหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศของส่วนราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น มาประกอบการพิจารณาอย่างรอบคอบ แล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าว ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้าง

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละชั้นที่ได้รับรายงาน เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างด้วย

ข้อ ๓๑ การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้นำช่วงเวลาการปฏิบัติราชการในรอบปีที่แล้ว มาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒๘ (๔) ให้นำช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๘ เดือน เป็นเกณฑ์การพิจารณา

ข้อ ๓๒ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างได้รับรายงานผลการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา ตามข้อ ๓๐ แล้วเห็นว่า ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณา เลื่อนชั้นค่าจ้างประจำปี ๑ ชั้น ตามข้อ ๒๘ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศของส่วนราชการ ให้เลื่อนชั้นค่าจ้างให้แก่ผู้นั้น ๑ ชั้น หรือถ้าลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศผู้นั้น มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒๘ ด้วย จะเลื่อนชั้นค่าจ้างให้แก่ ผู้นั้น ๒ ชั้น ก็ได้

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณาเห็นว่า ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใด ปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้งดเลื่อนชั้นค่าจ้างสำหรับผู้นั้น แต่ต้องแจ้งเหตุผลให้ผู้นั้นทราบด้วย

ข้อ ๓๓ ในการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างประจำปี ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้าง เห็นสมควรให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดได้เลื่อนชั้นค่าจ้าง แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่ง เลื่อนชั้นค่าจ้าง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างรอกการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ก่อน และให้กั้นเงินสำหรับ เลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ด้วย เมื่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้รับรายงานการสอบสวน และมี คำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิดหรือมีคำสั่งลงโทษ หรือมีคำสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือ มัวหมอง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณาดังนี้

(๑) ถ้าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิดหรือมีคำสั่ง ลงโทษภาคทัณฑ์ ให้สั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างที่รอกการเลื่อนไว้ได้

(๒) ถ้าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีคำสั่งลงโทษตัดค่าจ้าง ลดชั้นค่าจ้าง ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ หรือมีคำสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ให้งด เลื่อนชั้นค่าจ้างที่รอกการเลื่อนไว้

ข้อ ๓๔ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างได้รอกการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศผู้ใดไว้ เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๓๓ ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าว รอกการเลื่อนชั้นค่าจ้างผู้นั้นไว้ จนกว่าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้รับรายงานการ สอบสวนและมีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิด หรือมีคำสั่งลงโทษ หรือมีคำสั่งให้ออกจากราชการเพราะมี

มลทินหรือมัวหมอง จึงให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณาการเลื่อนชั้นค่าจ้างตามข้อ ๓๓ (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี

ข้อ ๓๕ ในกรณีจำเป็นกระทรวงการคลังอาจเรียกให้ส่วนราชการส่งหลักฐานหรือ คำชี้แจงประกอบสำเนาคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศก็ได้ และถ้าปรากฏว่ามี การเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ผู้ซึ่งไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้น ค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ กระทรวงการคลังจะไม่อนุมัติให้เลื่อนชั้นค่าจ้างสำหรับลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศรายอื่นๆ ก็ได้

ทั้งนี้ ให้เลื่อนชั้นค่าจ้างตามชั้นค่าจ้างที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด และไม่รวมถึงกรณีการ เลื่อนชั้นค่าจ้าง เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

ข้อ ๓๖ การเลื่อนชั้นค่าจ้างประจำปีเกินกว่า ๑ ชั้น ให้ใช้โควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวน ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศทั้งหมด ณ วันที่ ๑ กันยายน ของปีงบประมาณนั้นๆ และถ้ามีเศษ ถึงครึ่ง ให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทิ้ง แต่ถ้าปัดเศษทิ้งแล้ว จะไม่มีผู้ได้รับการเลื่อนชั้น ค่าจ้างประจำปีเกินกว่า ๑ ชั้น เลยแม้แต่คนเดียว ก็ให้เลื่อนได้ ๑ คน ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามผลการ ประเมินการเลื่อนชั้นค่าจ้างในรอบการประเมินนั้นๆ

ข้อ ๓๗ การลา และการได้รับค่าจ้างระหว่างลา ในรอบปีงบประมาณหนึ่ง ให้ลูกจ้าง ชั่วคราวในต่างประเทศมีสิทธิลาหยุดราชการ โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา ดังนี้

(๑) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมีสิทธิลาพักผ่อนส่วนตัว โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลา ไม่เกิน ๔๕ วันทำการ แต่ในปีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

(๒) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลา ไม่เกิน ๖๐ วันทำการ แต่ถ้าหัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลางหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเห็นสมควร จะให้ลาต่อไปอีกก็ได้ แต่ต้องไม่เกิน ๖๐ วันทำการ

(๓) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมีสิทธิลาเนื่องจากการคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้าง อัตราปกติระหว่างลาไม่เกิน ๙๐ วัน และหากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีกให้มีสิทธิลา กิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้อีกไม่เกิน ๓๐ วันทำการ และให้นับรวมอยู่ในวันลาพักผ่อนส่วนตัว ๔๕ วันทำการด้วย

(๔) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ซึ่งลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ แต่ถ้าเป็นการลา เมื่อพ้น ๓๐ วันนับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ไม่ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลา เว้นแต่ หัวหน้าส่วนราชการ ในส่วนกลางหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเห็นสมควรจะให้จ่ายค่าจ้างระหว่างลานั้นก็ได้ แต่ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

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

ราชการติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี ให้มีสิทธิในวันลาพักผ่อนสะสม รวมกับวันลาพักผ่อน ในปีปัจจุบันได้ไม่เกิน ๓๐ วันทำการ

(๖) ตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดยังไม่เคยอุปสมบท ในพระพุทธศาสนา หรือเคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนาโดยการอุปสมบทนั้นมิมีมติคณะรัฐมนตรี กำหนดไม่ให้ถือเป็นวันลาของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ หรือยังไม่เคยประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ แล้วแต่กรณี โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน ทั้งนี้ ต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน

(๗) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ซึ่งได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อไปเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ แล้วแต่กรณี ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ตามระยะเวลาที่กำหนดในหลักสูตร แต่ไม่เกิน ๑๒ เดือน

(๘) การลาครั้งวันในตอนเช้าหรือตอนบ่ายของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้นับเป็นการลาครั้งวันตามประเภทการลานั้น ๆ

(๙) การนับวันลาของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ การควบคุมวันลา และผู้มีอำนาจ อนุญาตการลาแต่ละครั้ง ให้นำระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

(๑๐) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือหนีราชการ ห้ามมิให้จ่ายค่าจ้างสำหรับวันที่ละทิ้งหน้าที่ราชการหรือหนีราชการดังกล่าว

เว้นแต่ กรณีที่ประเทศใดมีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ให้ขอทำความตกลง กับกระทรวงการคลังเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ ๓๘ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศออกจากราชการ เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) พ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมีอายุครบ ๖๐ ปี

(๓) ลาออกจากราชการ และได้รับอนุญาตให้ลาออก โดยต้องยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าก่อนวันที่จะขอลาออกจากราชการไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ในกรณี มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ ผู้บังคับบัญชาจะอนุญาตให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นยื่นหนังสือ ขอลาออกจากราชการล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วันก็ได้

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย พิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์ แก่ราชการ จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกิน ๙๐ วันนับตั้งแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ และเมื่อครบ กำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้ว ให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายไม่ได้อนุญาตให้ลาออกตามวรรคหนึ่ง และ ไม่ได้ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกตามวรรคสอง ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันขอลาออก

(๔) กรณีลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศเจ็บป่วย ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้ โดยสม่ำเสมอ ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเห็นสมควรให้ออกจากราชการ ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

(๕) เมื่อทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสั่งให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ดำรงตำแหน่งนั้นออกจากราชการได้

(๖) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาจตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศก็ได้ แล้วเสนอความเห็น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

(๗) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่า หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือมีพฤติกรรมไม่น่าไว้วางใจ หากปฏิบัติงานต่อไปอาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเห็นว่ากรณีมีมูล ถ้าให้ผู้นั้นปฏิบัติราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนนี้จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ และต้องให้ออกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย เมื่อได้มีการสอบสวนแล้ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาเห็นว่า สมควรให้ออกจากราชการ ก็สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

ในกรณีที่เป็นกรณีที่ปรากฏชัดแจ้ง จะดำเนินการตามวรรคหนึ่ง โดยไม่สอบสวนก็ได้

(๘) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดมีกรณีถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า กรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะลงโทษได้ตามข้อ ๒๔ วรรคหนึ่ง แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกลสอบสวนนั้น ซึ่งถ้าให้ปฏิบัติราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

(๙) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาล หรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการก็ได้

(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 ใช้จ่ายและวัสดุ 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 และเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขั้นต้น หรือ

(๒.๒) ให้ทำเป็นหนังสือร้องทุกข์ โดยต้องลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์ สำหรับตนเองเท่านั้น รวมทั้งสาระสำคัญของเรื่องร้องทุกข์ที่เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่และปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้อง จนทำให้เกิดความคับข้องใจ

การร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้อยู่ในดุลพินิจของส่วนราชการที่จะพิจารณาตามความเหมาะสมและเป็นธรรม

ข้อ ๔๒ การจ่ายเงินรางวัลตามประเพณีท้องถิ่น หรือเงินที่เรียกชื่ออย่างอื่น เช่น เงินโบนัส เงินตรุษ ฯลฯ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้สำนักงานในต่างประเทศ ทำเรื่องผ่านสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุลใหญ่ หรือคณะผู้แทนถาวรไทย ของประเทศที่มีสำนักงานแห่งนั้นตั้งอยู่ และให้สถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุลใหญ่ หรือคณะผู้แทนถาวรไทยทำเรื่องถึงกระทรวงการต่างประเทศ เพื่อขออนุมัติกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ เพื่อให้การจ่ายเงินดังกล่าวเป็นมาตรฐานเดียวกัน และให้มีผลรวมถึงทุกส่วนราชการไทยที่อยู่ในประเทศนั้นด้วย

(๒) การดำเนินการตาม (๑) ให้สำนักงานในต่างประเทศส่งสำเนาเรื่องคำขอดังกล่าวให้ส่วนราชการต้นสังกัดและกรมบัญชีกลางทราบ เพื่อจะได้ติดต่อประสานงานกับกระทรวงการต่างประเทศต่อไป

(๓) ให้จ่ายเฉพาะลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ปฏิบัติงานอยู่ในวันถึงกำหนดให้จ่ายเงินรางวัลตามประเพณีท้องถิ่น หรือเงินที่เรียกชื่ออย่างอื่น เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันคริสต์มาส หรือวันตรุษของแต่ละประเทศ ฯลฯ เท่านั้น ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ออกจากราชการก่อนวันที่จะถึงกำหนดจ่ายเงิน ไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงิน เว้นแต่ มีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดให้จ่ายเงินดังกล่าว

(๔) กรณีที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้ปฏิบัติงานอยู่ในวันถึงกำหนดจ่ายเงิน แต่มีเวลาปฏิบัติงานไม่ครบปี การจ่ายเงินดังกล่าว ให้คำนวณจ่ายลดลงตามส่วน

ข้อ ๔๓ การจ่ายเงินอื่นๆ เช่น เงินค่าล่วงเวลา เงินค่าเครื่องแต่งกาย เงินค่าทำประกันสุขภาพ ฯลฯ ให้ดำเนินการตามข้อ ๔๒ (๑) (๒) ทั้งนี้ การขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังต้องเป็นไปตามที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนดในเรื่องดังกล่าวไว้

ข้อ ๔๔ การจัดทำประกันสังคม และผลประโยชน์จากการประกันสังคม ในรูปแบบบำเหน็จ หรือเงินที่มีลักษณะเดียวกัน เช่น เงินทดแทน เงินชดเชย มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ประเทศใดมีกฎหมายประกันสังคม บังคับให้หน่วยงานในต่างประเทศที่อยู่ในฐานะนายจ้างต้องจัดทำประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้ส่วนราชการจัดทำประกันสังคมแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศจะได้รับจากการออกจางานตามที่กฎหมายประกันสังคมกำหนดไว้ และเมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้รับผลประโยชน์จากการประกันสังคมดังกล่าวแล้ว เพื่อมิให้เป็นการจ่ายเงินซ้ำซ้อน กระทรวงการคลังจะไม่พิจารณาจ่ายเงินในลักษณะเดียวกันในการออกจางานแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศทุกกรณี

เว้นแต่ มีกฎหมายท้องถิ่นบังคับโดยเคร่งครัดให้ส่วนราชการในฐานะนายจ้างต้องจ่ายเงินในลักษณะเดียวกันนี้อีกจำนวนหนึ่ง ก็ให้จ่ายได้เฉพาะกรณีที่ลูกจ้างโดยไม่มี ความผิด โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

(๒) ประเทศใดมีกฎหมายประกันสังคม แต่ไม่บังคับให้หน่วยงานในต่างประเทศที่อยู่ในฐานะนายจ้างต้องจัดทำประกันสังคม และมีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดให้จ่ายบำเหน็จในการออกจางานแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้ส่วนราชการพิจารณาว่าจะเลือกทำประกันสังคมเพื่อลูกจ้าง

ชั่วคราวในต่างประเทศได้รับผลประโยชน์ในการออกจากงานจากประกันสังคม หรือจะไม่เลือกทำประกันสังคม แต่พิจารณาจ่ายบำเหน็จในการออกจากงานให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศตามกฎหมายท้องถิ่นแทนก็ได้ ให้พิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยถือหลักประหยัดและคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศทุกรายในหน่วยงานนั้น โดยกรณีเลือกทำประกันสังคมให้ดำเนินการตาม (๑) และกรณีไม่เลือกทำประกันสังคมให้ดำเนินการตาม (๓)

อนึ่ง สำหรับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศรายเดิมที่เข้าระบบประกันสังคมอยู่ก่อนแล้ว มีสิทธิที่จะอยู่ในระบบประกันสังคมต่อไป หรือจะเลือกตามแนวทางที่เป็นมาตรฐานสำหรับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศรายใหม่ของหน่วยงาน ภายหลังจากที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับแล้วก็ได้ หากลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศรายใดที่อยู่ในระบบประกันสังคมดังกล่าวแล้ว แต่เปลี่ยนมาเลือกแนวทางการจ่ายบำเหน็จตามกฎหมายท้องถิ่น เพื่อมิให้มีการจ่ายเงินซ้ำซ้อน กระทรวงการคลังจะงดการจ่ายเงินประกันสังคมในส่วนของนายจ้าง และให้ส่วนราชการส่งรายละเอียดการเลือกของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศแต่ละรายให้กรมบัญชีกลางทราบ

(๓) ประเทศใดไม่มีกฎหมายประกันสังคม หรือกฎหมายประกันสังคมไม่ครอบคลุมถึงสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้รับจากการออกจากงาน แต่มีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดให้จ่ายบำเหน็จในการออกจากงานกรณีต่างๆ แก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาจ่ายบำเหน็จแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้ตามที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนดไว้ โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ ให้ถือหลักประหยัดและคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

(๔) ประเทศใดไม่มีกฎหมายประกันสังคม หรือกฎหมายประกันสังคมไม่ครอบคลุมถึงสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้รับจากการออกจากงาน และไม่มีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดให้มีการจ่ายบำเหน็จ ในกรณีลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศออกจากงาน แต่เพื่อความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ได้ปฏิบัติงานมานาน ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย พิจารณาจ่ายเป็นเงินทดแทน แก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศในกรณีต่าง ๆ โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง ซึ่งมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๔.๑) กรณีทางราชการยุบตำแหน่ง หรือเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด หรือเกษียณอายุ และเป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ ปีบริบูรณ์ ให้จ่ายเป็นเงินทดแทน เท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย คูณด้วยจำนวนเดือนที่ทำงาน หาดด้วย ๑๒ เศษของเดือน ถ้าถึง ๑๕ วัน ให้นับเป็น ๑ เดือน ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน ๑๐ เท่า ของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(๔.๒) กรณีลาออกร่างราชการ

(๔.๒.๑) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ปฏิบัติงานติดต่อกันมาตั้งแต่ ๕ ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๖ ปี ให้จ่ายเป็นเงินทดแทน ๕ เท่า ของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(๔.๒.๒) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ปฏิบัติงานติดต่อกันมาตั้งแต่ ๖ ปีขึ้นไป ให้จ่ายเป็นเงินทดแทน เท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย คูณด้วยจำนวนเดือนที่ทำงาน

หารด้วย ๑๒ เศษของเดือน ถ้าถึง ๑๕ วัน ให้นับเป็น ๑ เดือน ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน ๑๐ เท่า ของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(๕) ประเทศใดมีกฎหมายบังคับในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศตามสัญญาจ้างของแต่ละประเทศ และเป็นสัญญาจ้างที่ได้รับความตกลงจากกระทรวงการคลังแล้ว หากในสัญญาจ้างดังกล่าวกำหนดให้มีการจ่ายบำเหน็จ หรือเงินที่มีลักษณะเดียวกัน แก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศในกรณีออกจากราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาจ่ายเงินดังกล่าวได้ตามเงื่อนไขในสัญญาจ้าง โดยไม่ต้องขออนุมัติกระทรวงการคลัง

(๖) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศจะไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จ หรือเงินที่มีลักษณะเดียวกัน ตาม (๑) – (๕) หากลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศดังกล่าวกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ

(๗) ให้ส่วนราชการพิจารณาจ่ายบำเหน็จ หรือเงินที่มีลักษณะเดียวกัน ตาม (๑) – (๕) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศเกษียณอายุครบ ๖๐ ปี

ข้อ ๔๕ กรณีการจ่ายเงินตามข้อ ๔๔ โดยไม่ต้องขออนุมัติกระทรวงการคลังนั้น หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายต้องพิจารณากฎหมายประกันสังคม และกฎหมายท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด รอบคอบ คำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการ และถือหลักประหยัด โดยปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกส่วนราชการที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในต่างประเทศ

ข้อ ๔๖ ให้จ่ายเงินจำนวนหนึ่ง เรียกว่า “เงินช่วยเหลือพิเศษ” เป็นจำนวน ๓ เท่า ของค่าจ้างอัตราปกติในเดือนที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศถึงแก่ความตาย

หากลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศรายใดถึงแก่ความตายในระหว่างขาดราชการ จะไม่มีการจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษ

ข้อ ๔๗ เงินช่วยเหลือพิเศษตามข้อ ๔๖ ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ถึงแก่ความตายได้แสดงเจตนาระบุไว้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อส่วนราชการเจ้าสังกัด ตามแบบที่กรมบัญชีกลางกำหนด (แบบ ๑๑ – แบบ ๑๒)

ถ้าลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศถึงแก่ความตายโดยไม่ได้แสดงเจตนาไว้ตามวรรคหนึ่ง หรือบุคคลที่ได้แสดงเจตนาไว้ได้ถึงแก่ความตายไปก่อนลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ หรือถึงแก่ความตายไปก่อนที่จะมีการจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษ ให้จ่ายให้แก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้

- (๑) คู่สมรส
- (๒) บุตร
- (๓) บิดา – มารดา

หากปรากฏว่าบุคคลในลำดับก่อนตามวรรคสอง มีชีวิตอยู่ บุคคลในลำดับถัดไปไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษ

และหากผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษตามวรรคสอง ในลำดับเดียวกันมีหลายคน ให้จ่ายให้แก่ผู้ซึ่งบุคคลในลำดับนั้นมอบหมายเป็นหนังสือ หรือบุคคลที่เป็นผู้จัดการงานศพ

การขอรับเงินช่วยเหลือ ต้องยื่นขอรับภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ซึ่งมีสิทธิรับค่าจ้างถึงแก่ความตาย เว้นแต่ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นเป็นผู้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ระยะเวลา ๑ ปี ให้นับตั้งแต่การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษสิ้นสุดลงแล้ว

ในกรณีที่ทางราชการมีความจำเป็นต้องเข้าจัดการศพลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ที่ถึงแก่ความตาย เพราะไม่มีผู้ใดเข้าจัดการในเวลาอันสมควร ให้ทางราชการหักค่าใช้จ่ายจากเงินช่วยเหลือได้เท่าที่จ่ายจริง และมอบส่วนที่เหลือ (ถ้ามี) ให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับ

ข้อ ๔๘ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัย หรือกรณีที่เหมาะสมควรให้ออกจากราชการอยู่ก่อนวันที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามระเบียบที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ส่วนการสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการเพื่อลงโทษหรือให้ออกจากราชการ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์นี้ เว้นแต่

(๑) กรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในขณะนั้นไปแล้วก่อนวันที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ และยังไม่สอบสวนไม่เสร็จ ให้สอบสวนตามระเบียบนั้นต่อไปจนกว่าจะเสร็จ

(๒) กรณีที่ได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเสร็จไปแล้วก่อนวันที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ ให้การสอบสวนหรือพิจารณานั้นเป็นอันใช้ได้

ข้อ ๔๙ กรณีที่กระทรวงการคลังได้มอบอำนาจให้ส่วนราชการในเรื่องใดตามข้อ ๓๙ และข้อ ๔๒ - ๔๔ เมื่อดำเนินการแล้ว ให้ส่วนราชการส่งสำเนาให้กรมบัญชีกลางทราบ

ข้อ ๕๐ ส่วนราชการใดมีความจำเป็นไม่อาจปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัตินี้ ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังเป็นกรณี ๆ ไป และกรณีที่กระทรวงการคลังได้ให้ความตกลงกับส่วนราชการในเรื่องใดไว้แล้ว ก็ให้มีผลในทางปฏิบัติต่อไป

ภาคผนวก ฉ.

หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0514/54456 ลงวันที่ 31 ต.ค. 2531

ภาคผนวก ฉ.

ที่ กค 0514/ 54456

กระทรวงการคลัง
ถนนพระรามที่ 6 กค.10400

31 ตุลาคม 2531

เรื่อง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของสถานทูต สถานกงสุลไทยในต่างประเทศ

เรียน ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ


อ้างถึง หนังสือกระทรวงการต่างประเทศ ที่ กค 0203/80951 ลงวันที่ 23 กันยายน 2528

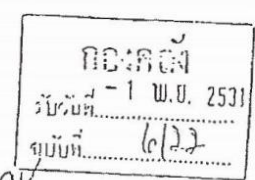
สิ่งที่ส่งมาด้วย พลิกเอกสารเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของสถานทูต สถานกงสุลไทยในต่างประเทศ

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งว่า สถานทูต สถานกงสุลไทยในต่างประเทศ มีค่าใช้จ่ายที่จะต้องเบิกจ่ายเพื่อการทำงานเชิงค่าใช้จ่ายบางรายการ มีระเบียบให้เบิกจ่ายได้ แต่บางรายการไม่มีระเบียบกำหนดไว้ หากจะเบิกจ่ายต้องขอความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังก่อน ทำให้การปฏิบัติงานของสถานทูต สถานกงสุลต่าง ๆ ไม่สะดวกเท่าที่ควร ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของสถานทูต สถานกงสุลไทยในต่างประเทศมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน กระทรวงการต่างประเทศจึงขอให้พิจารณาความรายการค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพื่อให้เบิกจ่ายได้ตามรายละเอียดที่แนบไป ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

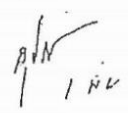
กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว อนุญาตให้สถานทูต สถานกงสุลไทยในต่างประเทศ เบิกค่าใช้จ่ายรายการต่าง ๆ โดยแยกเป็นค่าใช้จ่ายของที่ทำการและของท่าเทียบหรือบ้านพักกงสุล ตามที่แนบเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้.

ขอแสดงความนับถือ


(นายหนัส สิมะเสถียร)
ปลัดกระทรวงการคลัง


กระทรวงการคลัง
วันที่ 1 พ.ย. 2531
ฉบับที่ 6/22

กรมบัญชีกลาง
กองกฎหมายและระเบียบการคลัง
โทร 2210666 ตท 4442


P/N 1 คค

หลักเกณฑ์การ เบิกจ่ายค่าใช้จ่ายต่าง ๆ
ของสถานีทุก สถานีของรถไฟในทางประเทศ
แบบหนังสือระหว่างการคลัง ที่ กต 0514/ 54456 ลงวันที่ 3/ ตุลาคม 2531

ที่ว่าการ

ให้สถานีทุก สถานีของรถไฟ เบิกค่าใช้จ่ายการทอไปไม้เท้าที่จ่ายจริง

1. สบู่ น้ำเช็ดโต๊ะ น้ำเช็ดรถ และไม้กวาดพื้นและเนื้อไม้ ให้เบิกจ่ายได้ตามการจ่ายเป็น
โดยประจำ

2. ที่กันหนังสือ ให้เบิกจ่ายได้เฉพาะที่ใช้ในของสมุก ห้องประชาสัมพันธ์ และห้องรับแขก
ตามการจ่ายเป็นโดยประจำ

3. สมุดบันทึกหรือสมุดตั้ง ให้เบิกจ่ายเฉพาะที่ใช้แทนกระดาษที่หมดอายุออก ซึ่งมีไม่มีการ
จัดพิมพ์ การจ่ายเป็นโดยประจำ โดยให้แนบใบเสร็จรับเงินแทนที่กระดาษ

4. ถาดขนม น้ำ กระติกน้ำร้อน และหม้อเช็ดเท้า ให้เบิกจ่ายได้ในกรณีที่เป็นวัสดุตาม
จ่ายเป็นโดยประจำ

5. บางหิมะ ให้เบิกจ่ายได้สำหรับประเทศที่มีความจำเป็นของใช้ การจ่ายเป็นโดย
ประจำ

6. น้ำยาเคมีเพลิงประจำรถยนต์ ให้เบิกจ่ายได้กรณีที่เป็นรถยนต์ของทางราชการ ไม่เกิน
คันละ 1 ชุด

7. น้ำมันเบาระยนต์ ให้เบิกจ่ายได้กรณีที่เป็นรถยนต์ของทางราชการ ไม่เกินคันละ 2 ชุด
ต่อ 2 ปี

8. ค่าวัสดุทางของแสงรถยนต์ ให้เบิกจ่ายได้กรณีที่เป็นรถยนต์ของทางราชการ โดยให้แนบใบ
การรับใช้ไม่น้อยกว่า 3 ปี ก่อตั้ง

9. แอมบียงประจำรถยนต์ ให้เบิกจ่ายได้สำหรับรถยนต์ของทางราชการ ในกรณีที่ไม่ใช่รถกับ
รถยนต์ การจ่ายเป็นโดยประจำ

10. นอกเหนือจากนี้ทุกวัสดุของประเทศ วัสดุประจำทุกชนิด



- 10.1 สนับสนุนโครงการต่าง ๆ
- 10.2 ภาครัฐบาล ทั้งภาครัฐและเอกชน หรือเห็นชอบ
- 10.3 ภาคเอกชน สำหรับบุคคลที่เข้าแข่งขันหรือหน้าที่ที่สามารถอาศัยประโยชน์

ในต่างประเทศ ไทย โบราณสถาน เมือง เศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการประชาสัมพันธ์

โดยวงเงินที่เบิกจ่ายให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการ

11. ค่าใช้จ่ายและแหล่งที่มา ในเบิกจ่ายได้แก่กรณีที่ทำกา นั้นเป็นกรณีสิทธิของ

ทางราชการ ตามความจำเป็นโดยประหยัด

12. ค่ารางวัลต่างๆ ให้เบิกจ่ายได้ในโอกาสต่าง ๆ ดังนี้

- 12.1 การเลี้ยงของสถานทูต สถานกงสุลในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา
- 12.2 การเลี้ยงของสถานทูต สถานกงสุลในโอกาสที่ทรงพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว

เสด็จเยือน

12.3 การเลี้ยงของสถานทูต สถานกงสุลในโอกาสที่บุคคลสำคัญของไทยในพระกัม

นาบัตรรัฐมนตรี ประธานสภาผู้แทนราษฎร ประธานองคมนตรี ประธานรัฐสภา ประธานวุฒิสภา ประธานสภาผู้แทน

ราษฎร เสด็จทางไปเยือน

12.4 ค่ารางวัลที่ถวายอารักขาในขณะเสด็จ

12.5 ค่ารางวัลที่ความปลอญกับพระเจ้าก และในสมทบของบุคคลสำคัญตามข้อ 12.3

12.6 ค่ารางวัลที่อารักขาในโอกาสที่เอกอัครราชทูตไทยมีพระราชสาส์น

โดยวงเงินที่เบิกจ่ายให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการ ตามประเทศไทยของต่างประเทศ นี้ และ

ในกรณีการจ่ายประกอบด้วย

13. ค่าเครื่องแบบสำหรับลูกจ้าง สถานทูต สถานกงสุล ให้เบิกจ่ายค่าเครื่องแบบแก่พนักงานต้อนรับ (สำหรับคนใช้ที่เข้าเยี่ยม) พนักงานขับรถ พนักงาน นักการภารโรง และยาม โดยมีรายละเอียดของเครื่องแบบ วงเงิน และระยะเวลาการใช้งาน ดังนี้

13.1 เครื่องแบบพนักงานต้อนรับ สำหรับคนใช้ที่เข้าเยี่ยมพนักงานกงสุล และ

2 คน ประกอบด้วย

- เสื้อสีขาว

- กระโปรงหรือกางเกงสีดำ



1-เสด็จ

- เสื้อกั๊กสีน้ำตาลหรือเสื้อนอกสีน้ำตาล ๓๖๖ ๖๖๖ ๖๖๖
- หมวกกะป๋องหรือแฉะโท
- ถุงมือสีขาว
- เข็มขัดเข็มหรือเสื้อคลุมขนาบกันเข็ม
- รองเท้าสีน้ำตาลและถุงเท้า

โดยให้เบิกจ่ายให้คนละไม่เกิน ๒ ชุด ต่อ ๒ ปี ภายในวงเงินดังนี้

๑) ก. ประเทศในทวีปเอเชียโดยทั่วไปและอาฟริกาเท่าที่จ่ายจริง ไม่เกิน
ชุดละ ๓,๐๐๐ บาท สำหรับประเทศในลาตินอเมริกาและทวีปเอเชียที่มีอากาศหนาวจัด จำเป็นต้องใช้
เครื่องกันหนาว ไม้เท้า เท้าหุ้มหนัง อื่นๆ ปากีสถาน และฮ่องกง เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินชุดละ
๕,๐๐๐ บาท

ข. ประเทศในทวีปยุโรป อเมริกา ญี่ปุ่น ตะวันออกกลาง ออสเตรเลีย
และนิวซีแลนด์ เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินชุดละ ๙,๐๐๐ บาท

๑๓.๒ เครื่องแบบพนักงานขับรถสำหรับพนักงานขับรถ โดยแบ่งประจำตำแหน่ง
และรถยนต์ส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- เสื้อเชิ้ตสีขาว
- กางเกง
- เสื้อนอก
- แขนง และหมวก
- รองเท้าและถุงเท้า

โดยให้เบิกจ่ายให้คนละไม่เกิน ๒ ชุด ต่อ ๒ ปี ภายในวงเงินดังนี้

ก. ประเทศทวีปเอเชียโดยทั่วไปและอาฟริกา เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน
ชุดละ ๓,๐๐๐ บาท สำหรับประเทศในลาตินอเมริกา และทวีปเอเชียที่มีอากาศหนาวจัด จำเป็น
ต้องใช้ถุงมือ ไม้เท้า เท้าหุ้มหนัง อื่นๆ ปากีสถาน และฮ่องกง เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินชุดละ ๕,๐๐๐ บาท

ข. ประเทศในทวีปยุโรป อเมริกา ญี่ปุ่น ตะวันออกกลาง ออสเตรเลีย
และนิวซีแลนด์ เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินชุดละ ๗,๐๐๐ บาท

๑๓.๓ เครื่องแบบพนักงานขับรถ ประจำรถยนต์



- เลี้ยว
- กระโปรงหรือกางเกง
- เสื้อคลุมยาวหรือผ้ากันเปื้อนเวลาทำความสะอาด
- รองเท้าและถุงเท้า

โดยให้เปิดราวโถและโถเก็บ 2 ชุด ท่อ 2 ปี ภายในวงเงิน ดังนี้

ก. ประเทศในทวีปเอเชีย ออสเตรเลียและลาตินอเมริกา เท่าที่จำหน่ายจริง

โถเก็บชุดละ 2,500 บาท

ข. ประเทศในทวีปยุโรป อเมริกา ญี่ปุ่น ทวีปออสเตรเลีย

และนิวซีแลนด์ เท่าที่จำหน่ายจริง โถเก็บชุดละ 4,000 บาท

13.4 เครื่องผสมยา ประกอบด้วย

- เลี้ยว
- ถังแดง
- เข็มฉีดยา
- หมวก ให้เปิดใช้เฉพาะครั้งเพื่อใช้ปฏิบัติงาน เว้นแต่ผู้รับ และทั้งผู้

สำนักงานหรือของดีให้เปิดโถเก็บ

- รองเท้าและถุงเท้า

โดยให้เปิดราวโถและโถเก็บ 2 ชุด ท่อ 2 ปี ภายในวงเงินดังนี้

ก. ประเทศในทวีปเอเชีย ออสเตรเลีย และลาตินอเมริกา เท่าที่จำหน่ายจริง

โถเก็บชุดละ 3,500 บาท

ข. ประเทศในทวีปยุโรป อเมริกา ญี่ปุ่น ทวีปออสเตรเลีย

และนิวซีแลนด์ เท่าที่จำหน่ายจริง โถเก็บชุดละ 5,000 บาท

หมายเหตุ ในกรณีที่ผู้สร้างสถานทูต สถานกงสุลสมัครรับเครื่องแบบไปแล้วหาว่าไม่ครบ 6 เดือน นับจากวันที่สมัครรับเครื่องแบบให้ปรึกษาเจ้าหน้าที่ของกรมกิตติสารให้ 2 ชุด และจำหน่ายตามครบ 6 เดือน แต่ไม่ครบปี ให้ระงับให้สมัครรับครั้งถัดมา 1 ชุด โถเก็บชุดละ 3,500 บาท โถเก็บชุดละ 5,000 บาท ในกรณีที่ผู้สร้างสถานทูต



ทำเนียบวิทยานิพนธ์ดีเด่น

ให้เนื้อมีความยาวตามท่อไม้ไผ่ที่ผ่าที่จริง

1. คำจำกัดความและกรรม ในเนื้อมีความยาวไม่เกิดเยื่อ 2 ครั้ง ตามความจำเป็นโดยประหยัด
2. คำจำกัดความของ โท่ให้เนื้อมีความยาวทุกครั้งที่มีการเลี้ยงรับรอง ตามความจำเป็นโดยประหยัด และให้ชี้แจงในใบคำจำกัดความทุกครั้งว่ามีการเลี้ยงรับรองใน โอกาสใด และครั้งสุดท้ายเลี้ยงรับรองอยู่ใน โอกาสใด เมื่อไร

3. คำจำกัดความของ โท่ให้เนื้อมีความยาว 2 ชุด คือ 2 ปี (ทุกฝ่ายตั้ง ข่ายปุ๋ยและบำรุงของปุ๋ยเพื่อถนอม) ในกรณีที่โท่ให้เนื้อมีความยาวเกินกว่าที่กำหนดไว้แล้ว

4. ข้าราชการที่โท่ให้เนื้อมีความยาว ให้เนื้อมีความยาวที่จำเป็น แต่ไม่เกินแห่งละ 100 ปี โดยให้อยู่ในกลุ่มวิจัยของหัวหน้าส่วนราชการ

5. ไม่เอาเมล็ดโตท ให้เนื้อมีความยาวตามความจำเป็นโดยประหยัด

6. คำจำกัดความและแผนผัง ๗ ให้เนื้อมีความยาวในกรณีที่ทำเนียบหรือมาแต่ต้นสุด มี

เป็นกรรมสิทธิ์ของทางราชการ

7. วัสดุความยาวไม้ไผ่

- 7.1 ข้าราชการในท้องถิ่น
- 7.2 น้ำยาเช็ดถูกระจก ล้างจาน ล้างรถ ล้างห้องน้ำ และถนอมดิน
- 7.3 ข้าราชการท้องถิ่นและเอกชน
- 7.4 ทุ่งพลาสติกใสสะอาด
- 7.5 เครื่องมือทำความสะอาด
- 7.6 ทุ่งถนอมความร้อน หัวความสะอาด
- 7.7 ทรายขาวละเอียด และแอมโมเนีย สำหรับให้น้ำในท้องถิ่นของแอมโมเนียที่ทำเนียบ

โดยให้เนื้อมีความยาวที่จำเป็น ภายในวงเงิน ดังนี้

ก. ประเทศในทวีปยุโรป อเมริกา ญี่ปุ่น ทวีปออสเตรเลีย ออสเตรเลีย และ นิวซีแลนด์ ไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท

ข. ประเทศในทวีปเอเชีย อาฟริกา และลาตินอเมริกา ไม่เกินเดือนละ 1,000 บาท



/อ.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสิริชานดา ทองตัน
ประวัติการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ปริญญาตรี สาขาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ London School of Economics and Political Science มหาวิทยาลัยลอนดอน สหราชอาณาจักร - ปริญญาโท สาขาการเมืองระหว่างประเทศ School of Oriental and African Studies มหาวิทยาลัยลอนดอน สหราชอาณาจักร - ปริญญาเอก สาขาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัย East Anglia สหราชอาณาจักร (ทุนรัฐบาลตามความต้องการของกระทรวงการต่างประเทศ)
ประวัติการทำงาน	<p>พ.ศ. 2547-2548 เจ้าหน้าที่การทูต 4 สำนักเลขานุการกรม กรมสารนิเทศ</p> <p>พ.ศ. 2548-2550 เจ้าหน้าที่การทูต 5 กลุ่มงานนโยบาย กรมอาเซียน</p> <p>พ.ศ. 2550-2554 เลขานุการโทและเลขานุการเอก สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงย่างกุ้ง สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา</p> <p>พ.ศ. 2554-2556 เจ้าหน้าที่การทูต 6 กองสันติภาพ ความมั่นคง และการลดอาวุธ กรมองค์การระหว่างประเทศ</p> <p>พ.ศ. 2556-2560 เลขานุการเอกและที่ปรึกษา สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงปารีส สาธารณรัฐฝรั่งเศส</p> <p>พ.ศ. 2560-2563 นักการทูตชำนาญการและนักการทูตชำนาญการพิเศษ กองสหภาพยุโรป กรมยุโรป</p>
เกียรติบัตร	ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2562
ตำแหน่งปัจจุบัน	อัครราชทูตที่ปรึกษา สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงจาการ์ตา สาธารณรัฐอินโดนีเซีย