



ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๖๑

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๐๓๐๐

๑๔ มีนาคม ๒๕๕๔

เรื่อง การเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำไปดำรงตำแหน่งใหม่

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๘๗ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๓

๒. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๖๖ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย เกณฑ์กำหนดตำแหน่งและจำนวนลูกจ้างประจำที่มีได้ในแต่ละส่วนราชการ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑-๒ แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๓ และเกณฑ์กำหนดตำแหน่งและจำนวนลูกจ้างประจำที่มีได้ในแต่ละส่วนราชการ รวมทั้งให้จัดทำรายละเอียดคำบรรยายลักษณะงาน (ลพจ.๑) ของตำแหน่งลูกจ้างประจำทุกตำแหน่งในสังกัด ส่งไปให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขพร้อมแจ้งแนวทางและขั้นตอนการดำเนินการให้ทุกส่วนราชการถือปฏิบัติต่อไป นั้น

โดยที่ปรากฏว่า มีส่วนราชการบางแห่งได้เสนอเรื่องการเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำใหม่ ซึ่งจากการตรวจสอบรายละเอียดพบว่า มีข้อบกพร่องและไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และข้อเท็จจริง ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่ขอเปลี่ยนใหม่ หน่วยงานไม่มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติ เช่น ตำแหน่งพนักงานจัดการหอพัก หน่วยงานนั้นไม่มีหอพักแพทย์หรือพยาบาลแต่อย่างใด การขอเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าวจึงไม่เป็นไปตามข้อเท็จจริง หรือตำแหน่งช่างซ่อมบำรุงหน่วยงานไม่มีภารกิจให้ซ่อม ติดตั้ง ประกอบ ติดแปลง เครื่องจักร เครื่องยนต์ เพราะหน่วยงานมีเพียงงานซ่อมบำรุงเล็กๆน้อยๆ เช่น งานซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ หรืองานไม้ งานปูน งานโยธา งานเชื่อมโลหะ เป็นต้น หากเป็นเครื่องจักรเครื่องยนต์ส่วนใหญ่ ใช้วิธี Outsource ให้เอกชนดำเนินการแทนเพราะมีความคุ้มค่าเชิงภารกิจมากกว่า

๒. ตำแหน่งที่ขอเปลี่ยนใหม่ ส่วนราชการมิได้กำหนดภารกิจให้มีความเหมาะสม สอดคล้องเป็นไปตามข้อเท็จจริงและตรงตามระดับชั้นงานที่ขอเปลี่ยน ใช้การคัดลอกหน้าที่โดยย่อเป็นภารกิจจากหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๑๔ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ กรณีทำให้ ลพจ. ๑ ของตำแหน่งใหม่ไม่ตรงตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตามข้อเท็จจริง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลลูกจ้างประจำ เช่น การประเมินการปฏิบัติงานเพื่อขอปรับระดับสูงขึ้น การเปลี่ยนตำแหน่งใหม่หรือการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลรายบุคคลตามตัวชี้วัดที่หน่วยงานได้ทำข้อตกลงไว้แล้ว เป็นต้น

/วุฒิ...

๓. วุฒิไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่กระทรวงการคลังกำหนด ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๓๘ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ เช่น วุฒิประกาศนียบัตรอบรม ผู้ช่วยพยาบาล ที่ทางสถาบันพระบรมราชชนกเปิดให้มีการอบรมในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ถือเป็น หลักสูตรอบรมมิใช่การศึกษา และ ก.พ. ยังมิได้รับรองคุณวุฒิดังกล่าว จึงไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบเป็น คุณวุฒิปริญญาตรีวิชาชีพได้ กรณีนี้จึงไม่อาจนำหลักสูตรอบรมมาใช้ในการเปลี่ยนตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลได้

๔. กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อขอเปลี่ยนตำแหน่งใหม่นี้ วัตถุประสงค์ เป็นการเปิดกว้างให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ตรงเข้ามาแข่งขัน เพื่อให้ทางราชการได้ คัดเลือกคนดีคนเก่งเข้ามาปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง โดยกำหนดให้ใช้กระบวนการสรรหาที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรมและโปร่งใส นั้น จากการตรวจสอบในรายละเอียดของเอกสารดำเนินการพบข้อสังเกตในหลาย หน่วยงาน เช่น

๔.๑ ข้อสอบขาดความเป็นมาตรฐานและไม่เหมาะสมสำหรับนำมาใช้วัด ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานของตำแหน่งในระดับชั้นงานนั้นๆ ได้ เช่น บางสายงาน(ตำแหน่ง)ต้อง วัดความรู้ความสามารถในด้านประสบการณ์และความชำนาญงาน หรือวิชาชีพเฉพาะทาง แต่ข้อสอบที่นำมาใช้ เป็นเครื่องมือในการวัดความชำนาญเป็นเพียงแค่ระดับพื้นฐาน ซึ่งใช้การจดจำหรือท่องจำก็สามารถทำข้อสอบ ได้ แต่ไม่สามารถวัดได้ว่าผู้นั้นมีความรู้ ความเข้าใจในงานที่ต้องปฏิบัตินั้นๆ อย่างแท้จริงหรือไม่ (พิสูจน์ความ เป็นมืออาชีพ)

๔.๒ การตรวจและให้คะแนน ขาดความเที่ยงธรรมและจริยธรรม เช่น ผู้สอบตอบข้อสอบไม่ครบตามประเด็นคำถาม หรือตอบไม่ตรงคำถาม แต่ได้รับคะแนนเต็ม หรือยินยอมให้ ผู้สอบตรวจกระดาษคำตอบเอง หรือมีการทุจริตให้คัดลอกกระหว่างการสอบ เป็นต้น

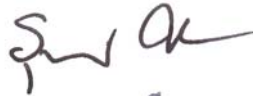
๔.๓ อื่นๆ เช่น องค์ประกอบของคณะกรรมการ พบว่าการแต่งตั้งตัวบุคคล บางตำแหน่งยังไม่มี ความเหมาะสม ส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งควรให้ความสำคัญ โดยคัดเลือกกรรมการที่มี ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับตำแหน่งงานนั้นๆ เพื่อให้การคัดเลือกมีความเที่ยงตรง มาก ขึ้น

๕. หนังสือรับรองประสบการณ์ ขาดรายละเอียดลักษณะงานที่ปฏิบัติและไม่กำหนด ระยะเวลาให้ชัดเจนว่าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนั้นๆ ซึ่งมีลักษณะงานเช่นใด ตั้งแต่เมื่อใดถึงเมื่อใด เป็นต้น

นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจของ ลูกจ้างประจำจากคำบรรยายลักษณะงาน (ลปจ.๑) ตามที่ส่วนราชการจัดทำ พบว่าเกณฑ์กำหนดตำแหน่งและ จำนวนลูกจ้างที่มีได้ตามที่แจ้งให้ทราบในหนังสือที่อ้างถึง ๑ ยังไม่มีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ลูกจ้าง ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ จึงได้มีการปรับปรุงเกณฑ์ใหม่ เพื่อให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ได้แนบเกณฑ์ ดังกล่าวมาพร้อมหนังสือนี้ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

อนึ่ง สำหรับข้อบกพร่องที่พบข้างต้นนี้ขอให้ส่วนราชการและหน่วยงานเจ้าของตำแหน่งทุกแห่ง นำข้อสังเกตดังกล่าวไปปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เพื่อประโยชน์สูงสุดที่ทางราชการจะได้รับ อย่างแท้จริง ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยเฉพาะตำแหน่งพนักงาน อธิการ พนักงานพัสดุ และพนักงานการเงินและบัญชี ให้ส่วนราชการต้นสังกัด ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุข จังหวัด/โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป เป็นผู้ดำเนินการทุกขั้นตอน เช่นเดียวกับตำแหน่งพนักงานพิมพ์ จีงเรียนเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุพรรณ ศรีธรรมมา)

ผู้ตรวจราชการกระทรวง

ปฏิบัติราชการแทน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักบริหารกลาง

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๙๐ ๑๓๔๙-๕๐

โทรสาร ๐ ๒๕๙๐ ๑๔๒๔,๑๓๕๐

<http://hr.moph.go.th/person/indexhome.htm>

**สำเนาส่ง** โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปและส่วนราชการในราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ใน ส่วนภูมิภาคทุกแห่ง

## คำชี้แจงเพิ่มเติม

๑. เกณฑ์กำหนดตำแหน่งและจำนวนลูกจ้างประจำที่มีได้ตามหนังสือฉบับนี้ เป็นเพียงกรอบตำแหน่งสำหรับให้ส่วนราชการใช้ในการเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำในสังกัด เพื่อให้เป็นไปตามภารกิจของส่วนราชการที่ต้องปฏิบัติ **ดังนั้น ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เปลี่ยนตำแหน่ง ส่วนราชการ จะต้องมอบหมายให้ผู้ครองตำแหน่งนั้น ปฏิบัติงานสอดคล้องตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ (ตาม ลปจ.๑ ของตำแหน่งใหม่) อย่างแท้จริง** ซึ่ง ลปจ. ๑ ของตำแหน่งใหม่นี้ สำนักงานปลัดกระทรวง-สาธารณสุขต้องส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกรมบัญชีกลางเก็บไว้เป็นหลักฐานทางราชการตามระเบียบ หากเกิดกรณีมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือร้องเรียนขึ้นว่าส่วนราชการรายงานเท็จ ผู้ดำเนินการที่เสนอเรื่องขอเปลี่ยนตำแหน่งอาจต้องถูกดำเนินการทางวินัยและคำสั่งแต่งตั้งต้องถูกยกเลิกต่อไป

๒. กรณีที่ส่วนราชการใด ต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเกินกว่าที่สำนักงานปลัดกระทรวง-สาธารณสุขกำหนด ให้ขอทำความเข้าใจความตกลงกับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขก่อน โดยจะต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นพร้อมส่งผลการวิเคราะห์ประเมินค่างานของตำแหน่งที่ขอเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งเก่าและใหม่ รวมทั้งปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี ของตำแหน่งที่ขอเพิ่ม รวมทั้งอัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ขอเพิ่มเพิ่มเติมและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน มาเพื่อประกอบการพิจารณาขอเพิ่มตำแหน่งเพิ่มเติม

อนึ่ง กรณีที่ส่วนราชการ ประสงค์จะเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำ ซึ่งอยู่ในกลุ่มงานบริการพื้นฐาน ที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูงเท่ากัน เพื่อให้ตรงตามตำแหน่งและภารกิจที่ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง สามารถแจ้งความประสงค์เข้ามายังสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อจะได้ดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งโดยไม่ต้องดำเนินการสรรหาคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ เช่น ตำแหน่งพนักงานทั่วไป เปลี่ยนเป็นตำแหน่งพนักงานประจำตึก หรือตำแหน่งพนักงานแปล พนักงานซักฟอก เป็นต้น พร้อมแนบลปจ.๑ ของตำแหน่งใหม่ให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน ๓ ฉบับ